



Aanwezig: Wim Colpaert (VCLB Waas en Scheldeland, kernpartner), Tineke Wauters (coördinator), Bert Vanacker (Hagewinde), Alain Slock (CAW), Johan Van Acker (VCLB Waas & Scheldeland), Caroline Van de Steene (Spoor 56), Ward Van Schoote (CKG Open Poortje), Daphne Sasanguie, Ilse De Block (de Keerkring), Charlotte Baeten (critical friend Opgroeien), Silke Van Raemdonck, Veerle Vermeulen (Dienst Welzijn Sint-Niklaas)

Verontschuldigd: Frederik Werbrouck (CGG de drie stromen), Ingrid Van Vaerenberg (Sociaal huis stad Dendermonde), Stijn Van Mele (Team Sherpa), Ilse Wauters (CGG Waas en Dender)

1. **Vorig Verslag: goedkeuring en opvolging**
2. **Aanmelders opgestarte trajecten**

We bekeken opnieuw de cijfers van de aanmelders voor de opgestarte trajecten van 1/01/2023 tot en met 15/06/2023 en vergeleken deze met de cijfers van 2022:

- CLB blijft de grootste aanmelder.
- Verhouding OCJ en VK blijft ongeveer gelijk.
- Er ligt nog werk bij andere sectoren: bekendmaking bij de basisvoorzieningen.
- Het is geen lokaal fenomeen, ook bij de andere samenwerkingsverbanden zien we dezelfde tendens.

Reactie SG:

- Verwijzers vermelden dat de aanmeldingsprocedure soms moeilijk loopt.
- Een reeds gelopen traject wordt niet altijd meegenomen, er wordt opnieuw opgestart en daar zien verwijzers niet steeds een meerwaarde in.
- Terugkoppeling naar de verwijzer is een pijnpunt.
- Dichtbij zijn, het samen werken aan een traject loopt soms moeilijk (bv samen een huisbezoek doen, nabij zijn).
- Huizen van het kind zijn eveneens een verzameling van organisaties en verwijzen zelden vanuit hun functie, cliënten door naar KGWD.
- Werken in moederorganisatie en KWD is een meerwaarde. Het olievlek principe werpt in een aantal organisaties, duidelijk vruchten af.

3. **Aanpassing organigram**

De kernpartner vraagt een aanpassing van het organigram: In het huidige organigram worden er 4 uren besteed aan de boekhouding. Deze taken worden inmiddels bijna volledig uitgevoerd door de stafmedewerker. 4 uren boekhouding zijn op dit moment overbodig. De kernpartner heeft in het huidige organigram 4 uren werktijd voor de invulling van het werk, maar dit is te weinig.

Voorstel: De uren van de boekhouding gaan van 4 naar 0, en de uren van de kernpartner gaan van 4 naar 8, dit vanaf 1 september 2023.

Dit heeft natuurlijk financiële consequenties. Het verschil in loonkost ligt op jaarbasis €1730 hoger en zou gefinancierd worden door de kernpartner.

Reactie SG:

- De SG is akkoord om het nieuwe organigram te laten ingaan vanaf 1 september 2023.
- Het zou zinvol zijn dit te agenderen op het werkgeversoverleg.
In principe raakt deze beslissing geen enkele werkgever, dit heeft louter gevolgen voor de subsidie van de kernpartner. Er blijft echter onduidelijkheid over welk mandaat een SG en welk mandaat een WGO heeft inzake beslissingen.
 - Er komt op de volgende stuurgroep een voorstel van een huishoudelijk reglement. Dit moet duidelijkheid bieden rond wie welk mandaat heeft. Werkgeversoverleg zal hoofdzakelijk, inhoudelijk nadenken over de wisselwerking tussen de moederorganisatie en KGWD.

4. Bevraging medewerkers teamverloop

12 van de 42 medewerkers zijn vertrokken in 2022:

- We zien in een aantal moederorganisaties een gelijkaardige tendens.
- Als we de positieve en negatieve punten vanuit de bevraging van de medewerkers bekijken, maken we ons toch wel wat zorgen.
- De combinatie van 2 halftijdse jobs blijft moeilijk.
- 4 van de 12 medewerkers zijn vertrokken bij KWD omdat ze eveneens vertrokken in hun moederorganisatie (owv visie van de moederorganisatie).

Reactie SG:

- Tevredenheidsenquête bij de medewerkers: het is zinvol om hierover met hen in dialoog te gaan.
- Deze informatie terugkoppelen naar de medewerkers en vragen of ze zichzelf hierin herkennen.
- Na deze gesprekken kunnen we wellicht een actieplan opstellen. Zinvol om met een beperkt aantal actiepunten aan de slag te gaan.
- Met de regiocoaches kijken naar de redenen van vertrek. Zij kunnen hierin ook een rol opnemen.
- Vergelijken met andere samenwerkingsverbanden: hebben zij ook een groot personeelsverloop?
- Locatie blijft ook een pijnpunt. Medewerkers moeten een teamgevoel hebben binnen hun moederorganisatie, maar ook in KGWD.
- Opnieuw nadenken over het systeem: moet er een teamwerking zijn? Zijn we meer een samenspel van verschillende moederorganisaties?
 - Bekijken met alle teams hoe we hier over een positieve manier over kunnen spreken zonder dat mensen zich bedreigd voelen.
 - Vanuit Opgroeien is er een teamwerking opgelegd dus het is belangrijk dat er een gedragenheid is rond dit model.
 - De coördinator moet de nodige steun ervaren in het verder uitbouwen (en bijsturen) van de teamwerking.
- Vanuit Opgroeien krijgen we bijzonder weinig richtlijnen ivm de uitbouw van de teamwerking. Het blijft zinvol om dit aan hen te signaleren.

Conclusie:

Het hele proces eens opnieuw bekijken met zowel de operationele als de wezenlijke componenten. Waar staan we en waar willen we naartoe?

- Veerle, Bert, Tineke en Wim spreken een datum af om hierover na te denken.

De druk op de medewerkers is ondertussen verbeterd, er werd meer ingezet op het 'onthaal' waardoor er terug meer ruimte is in de teams.

Reactie SG:

- Kunnen we kijken naar wachtlijsten van moederorganisaties wanneer medewerkers 'te weinig werk' hebben?
 - Dit is een moeilijke oefening.
 - Het is meer aan de moederorganisaties zelf, niet aan de verbindingsmedewerkers om te kijken welke aanmeldingen van wachtlijsten binnen de principes van KGWD passen en al kunnen worden opgestart.
- Kijken naar het systeem: nadenken over een centraal onthaal voor RTJ en 1G1?
 - Kunnen we zo vermijden dat gezinnen op verschillende wachtlijsten staan?
 - Deze piste moet onderzocht worden, kijken vanuit verschillende organisaties (neem een voorbeeld aan de NAFTA werking).
 - Even navragen bij andere samenwerkingsverbanden: in regio Brussel, Limburg en Brugge. Ze werken blijkbaar reeds met een centraal onthaal.

5. Zelfevaluatie

Bij de zelfevaluatie in Brussel werd gevraagd naar onze voorkeur van financieringsmodel. Deze vraag overviel ons, want die stond niet in de voorbereiding. We gaven door dat onze voorkeur niet gaat naar 1 inrichtende macht die alle middelen genereert. Een gunstiger model is dat de subsidies bij de werkgevers toekomen, maar de 2 verschillende geldstromen (subsidie vs enveloppe systeem) is moeilijk. Opgroeien bekijkt de pistes voor een nieuw financieringsmodel.

Een andere vraag was hoe we de samenwerking tussen ELP's en de conventie zouden uitwerken. Binnen het samenwerkingsverband hadden ze gehoopt meer gezamenlijke trajecten te zien. Verder vindt Opgroeien dat we meer moeten samenwerken met de huizen van het kind, overkop-huizen, eerstelijnszones, ... We zouden meer moeten netwerken.

Reactie SG:

- Eigenlijk zijn die samenwerkingen er wel. De Keerkring is bijvoorbeeld partner van Het huis van het Kind. We moeten dit wellicht meer in de verf zetten en zichtbaar maken in de cijfers.
- Signaal aan Opgroeien: moet dit niet meer via een kader verlopen? Met zorginspectie e.d.? Gezamenlijk met andere kernpartners feedback geven aan Opgroeien. De doelstellingen zijn anders dan in het begin, er zou een duidelijkere afbakening moeten komen.

6. Samenwerken in situaties van verontrusting en maatschappelijke noodzaak

Er werd een kadertekst gemaakt als kapstok voor de medewerkers. Er wordt veel naar ons gekeken in deze situaties, er is ondersteuning nodig voor onze medewerkers op verschillende niveaus.

Op niveau van het netwerk zitten we binnen Oost-Vlaanderen op dezelfde lijn, maar in andere regio's is dit toch nog anders. We proberen wel onze opdracht te bewaken.

We zijn in proces met onze partners BJZ (Lia, Spoor 56 en Hof ter Welle):

- Hoe kunnen we samen vasthouden?
- Hoe kunnen we nabij zijn bij gezinnen in situaties van verontrusting ?
- Hoe kunnen we samen medewerkers ondersteunen/ versterken?
- Hoe kunnen we zorgen voor meer doorstroom?

- Samen aanmeldingen doen ?
- Mogen we doorgeven dat gezinnen al een 1g1p traject hebben gelopen? Dit zorgt voor een betere opstart.

Reactie SG:

- Wat wordt er verstaan onder verontrusting? Wat is de rol van het VK? Hier verder op in gaan is noodzakelijk.
- Dit moet worden opengetrokken met verschillende partners, want expertises liggen ook op de nuldelijn.
- -> Dit thema moet gebracht worden op het Lerend netwerk
Ilse wil dit samen met Tineke mee voorbereiden.

7. Varia

- Stuurgroep van 9/11 wordt verplaatst naar 17/11 - 9u – De Tilde Hagewinde Lokeren
- Op 25/9 is er een nieuwe verbindingsdag. Wie kan aansluiten in de namiddag?
- Werkgeversoverleg op 9/10/2023 - 14u – De Tilde Hagewinde Lokeren.

To DO:

- Cijfers voor volgende stuurgroep
 - Aanmeldingen per regio
 - Aanmelders per regio
- Voorstel van een huishoudelijk reglement op de volgende SG.
- Agenda van de SG uitgebreider vooraf bezorgen, zodat stuurgroep leden dit vooraf beter intern kunnen bekijken in hun moederorganisatie en eventuele vragen of bedenkingen kunnen meenemen.
- Begroting: scenario's rond ingezette en niet-ingezette middelen vergelijken met andere samenwerkingsverbanden, hoe betalen zij overhead e.d.?
- Veerle, Bert, Tineke en Wim spreken een datum af om na te denken over de teamwerking.
- We gaan na bij andere samenwerkingsverbanden: in regio Brussel, Limburg en Brugge in het kader van een centraal onthaal.