



Aanwezig: Wim Colpaert (VCLB Anker, kernpartner), Tineke Wauters (coördinator), Hilde Van Den Hende (DOP), Danny Aelvoet (Tanderuis), Silke Van Raemdonck (stafmedewerker KWD), Veerle Joos (Fiola vzw), Bert Vanacker (Hagewinde), Arnold Schaeck (CKG Open Poortje), Karolien Van De Steene (Spoor 56), Sam De Laet (VCLB Anker), Katrien Van Steen (VCLB Anker), Geert Hillaert (CAW), Charlotte Baeten (Opgroeien), Elke Schoof (Huis van het kind Sint-Niklaas), Sara Weyn (CLB GO!Prisma), Sophie Broeckart (vzw Fiola)

Verontschuldigd: Ingrid Van Vaerenberg (Sociaal huis stad Dendermonde), Ilse De Block (De Keerkring vzw), Stijn Deriemaker (vzw Lia), Koen Maes (Hof ter Welle), Maarten Bockstaele (CGG Schelde Dender Waas) An De Kryger (Opgroeien), Liesbeth Vergauwen tvv Veerle Vermeulen (Dienst Welzijn Sint-Niklaas), Ilse Wauters (CGG Schelde Dender Waas), Alain Slock (CAW)

1. Goedkeuring en opvolging vorig verslag (SG/werkgeversoverleg 17-06-2024)

Goedgekeurd, een aantal topics komen opnieuw aan bod.

2. Terugkoppeling werkgroepen

Werkgroep 1: doelstellingen 1G1P en engagement werkgevers – Karolien Van de Steene

Deze werkgroep probeert tot een nieuwe samenwerkingsovereenkomst te komen door antwoorden te vormen op volgende vragen:

- Wat zijn verbeterpunten om de doelstellingen van KWD te vervullen?
- Hoe kunnen we de werkgevers vragen om explicieter deze rol op te nemen?
- Wat verwachten we vanuit KWD van de werkgevers?
- Wie doet wat bij aanwerving, coaching en ondersteuning?
- Hoe worden functionerings- en evaluatiegesprekken georganiseerd?
- Welke signalen worden er gegeven wanneer het goed of niet goed loopt?
- Hoe zorgen we ervoor dat de leidinggevenden vanuit de moederorganisaties opnieuw worden betrokken?
- Hoe maken we de afspraken concreet en hoe kunnen we deze opvolgen?
- De onthaalbrochure 'nieuwe medewerker' van KWD: hoe matcht deze met de moederorganisatie?

De engagementsverklaring die werd opgemaakt bij de start van het samenwerkingsverband was beperkt. De werkgroep heeft hier nu een nieuwe voorzet voor gemaakt. In de vernieuwde versie willen we beschrijven waarvoor een werkgever zich engageert als hij in het samenwerkingsverband stapt, vertrekkende vanuit de 4 basisprincipes.

De overeenkomst beschrijft de samenwerkingsafspraken vertaald vanuit de missie en visie van KWD:

- Wat betekent dit voor de medewerker?
- Wat betekent dit voor het samenwerkingsverband?
- Wat betekent dit voor het netwerk?

De werkgroep wacht nu op de terugkoppeling van de andere 2 werkgroepen om de samenwerkingsovereenkomst verder te kunnen voeden en verfijnen.

Na dit werkgeversoverleg komt de werkgroep terug samen om de tekst verder te herwerken. Vervolgens zal deze worden doorgestuurd naar de werkgevers om feedback te vragen.

Werkgroep 2: constructie Krachtgericht Waas en Dender – Bert Van Acker

Deze werkgroep probeert een antwoord te vinden op volgende vragen:

1. Op welke wijze kunnen we flexibel omgaan met de 19-19 vereisten en ervoor zorgen dat de kwaliteit behouden blijft? (punt a en b document Bert)
 - Meer regelruimte voor verbindingsmedewerkers inbouwen.
 - Kunnen we verbindingsmedewerkers de ruimte geven om soepel hun werktijd te verdelen over KWD en hun moederorganisatie? Over een aantal weken of maanden heen:
 - Mogelijkheid vanaf iemand 9 maanden werkzaam is binnen KWD.
 - Nieuwe VM met een volledige werktijd binnen KWD zouden we beperken tot 20% van het team met uitzondering van teamcoaches en coördinator.
 - Combinatie van de teamwerking en output gebaseerde afspraken:
 - Minstens 80% van 1 typemodule van een werkgever wordt ingezet in de teamwerking van KWD (als verbindingsmedewerker), de overige 20% kan door iemand anders van de moederorganisatie worden opgenomen.

Reactie SG:

- Punt 1 en 2 ok, punt 3 is moeilijker te verwezenlijken voor sommige partners.
 - Hoe zet je dit om in de praktijk? Hoe verdeel je dossiers?
 - De output zou wel aan bepaalde criteria moeten voldoen.
 - Er is nog denkwerk nodig, over hoe je de kwaliteit kan waarborgen.
 - Als een output systeem tijdelijk wordt ingeschakeld, wat is dan tijdelijk?
 - De minimumvoorwaarde is dat 1 medewerker van de moederorganisatie voor 50% werkzaam is in het team van KWD.
 - Wat is er praktisch haalbaar? (Denk aan registreren in ecqare, extra accounts zijn extra kosten?)
 - Het is geen verplichting, maar een kans om 'gaten/tijdelijke vacatures' sneller op te vullen.
 - Er is een grote transparantie nodig, tussen coach, medewerker en werkgever over de verwachtingen en aantal begeleidingen.
2. Hoe kunnen we vacatures sneller en vlotter invullen? (punt C document Bert)
 - Tijdelijk -> hier zou ook de outputnorm gebruikt kunnen worden.
 - Binnen KWD zou op 1 januari een extra module kunnen ingezet worden (bovenop de feitelijke subsidie) om op deze wijze afwezigheden van verbindingsmedewerkers op te vangen.
 3. Hoe gaan we met de specifieke extra opdrachten die KWD krijgt om? Gaan we hiermee aan de slag binnen team of besteden we dit uit aan partners? (netwerk aanspreken)? (punt d document Bert).
 - Moeten we alle opdrachten die we krijgen vanuit het Agentschap aanvaarden? We zouden meer een denkoefening moeten maken of we eerder wel of niet zullen ingaan om een opdracht te aanvaarden.

- Wanneer we een opdracht aanvaarden: kunnen we deze ofwel opnemen binnen de teams, ofwel outsourcen naar een andere organisatie.
 - Wat zijn hierbij de beslissingscriteria?

Werkgroep 3: expertiseoverdracht – Hilde Van den Hende

Deze werkgroep bekijkt hoe we maximaal aan expertiseoverdracht kunnen doen. Ze stellen het volgende vast:

- Wat willen we samen met de gezinnen bereiken?
- Expertisedeling met een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Deling op 3 niveaus:
 - Samenwerkingsverband: voorstel om meerjarenplan op te maken rond de 4 basisprincipes.
 - Niveau verbindingssteam.
 - Verbindingsmedewerker.
- Coaching gesprekken via casussen.
- Heropstart lerend netwerk.
- Good practices (bijlagen).
- Wie gaat dit proces faciliteren?
- Wie stelt een meerjarenplan op?
- Hoe nemen we de basisvoorzieningen mee?
- Hoe zorgen we voor doorstroom op de 3 verschillende niveaus?
- Hoe krijgen we leidinggevendenden dicht bij KWD?

Dit moet opgenomen worden in de engagementsverklaring/ samenwerkingsovereenkomst:

 - Leidinggevendenden worden verwacht deel te nemen aan het lerend netwerk.
 - Wat is er nodig om hen te motiveren?
 - Een minimumvoorwaarde is faciliteren voor tijd voor overleg.
 - Binnen de moederorganisatie: expertise vragen bij elkaar.
 - Is iedereen in de moederorganisatie mee in het verhaal?
 - Coaches: coaching gesprekken voeren rond casussen, maar ook los daarvan (dit gebeurt al ad hoc), heeft elke verbindingsmedewerker een coach binnen de moederorganisatie?
 - Wanneer je volledig voor KWD werkt, moet je een coach/ankerpunt hebben binnen de moederorganisatie.
 - Wanneer je volledig voor KWD werkt, moet je deelnemen aan vormingen, intervisies en themadagen in de moederorganisatie.
- Hoe komen we tot een meer gedragen visie (kruisbestuiving)?
- Intervisies zijn een veilige omgeving voor iedereen.
- Hoe koppelen we terug naar de stuurgroep en het werkgeversoverleg:
 - Rapporteren in het jaarverslag

Reactie SG:

- Hoe het lerend netwerk er vandaag uitziet, is het niet duidelijk wie daar verwacht wordt.
- Wanneer kan een voorziening zeggen dat er voldoende expertisedeling is?
- Wanneer kan KWD zeggen dat er voldoende expertisedeling is?
- Wat verwacht de overheid van 1G1P?
- Hoe kunnen we dit vertalen naar iets tastbaar?
- Het lerend netwerk zou ook interessant zijn voor de basisvoorzieningen. Wat zijn de ideeën hierrond om ze daarbij te betrekken?

TO DO:

- De trekkers van elke werkgroep komen eerst samen om enkele gemeenschappelijke punten te bespreken.
- Vervolgens komt elke werkgroep opnieuw samen.
- Daarna worden de teksten van elke werkgroep aan alle leden bezorgd.

3. Coördinatievacature

De vacature voor de aanstelling van een nieuwe coördinator werd verstuurd naar alle verbindingsmedewerkers en ELP's binnen KWD. Hierop zijn er 2 kandidaturen binnengekomen.

De wens van Tineke is om haar schepenambt op te nemen en om 40% in dienst te blijven van KWD.

Vragen van de kernpartner:

- Gaan we met de 2 kandidaturen verder?
- Of sturen we de vacature door naar alle moederorganisaties?
- De kernpartner zou bij de selectieprocedure graag 2 of 3 werkgevers betrekken
- Voor welke tewerkstellingsbreuk werven we de nieuwe coördinator aan?
 - 100% nieuwe coördinator, er wordt geen rekening gehouden met de wens van Tineke
 - Duobaan: 60% nieuwe coördinator, 40% Tineke als coördinator
 - 80-100% nieuwe coördinator, 40% Tineke in de rol van inhoudelijk ondersteuner

Financieel wordt Tineke nu betaald door 2 typemodules van DOP: 1 module verbindingsmedewerker en 1 module ELP. De kernpartner financiert de meerkosten voor Tineke haar loonbarema K5. Om Tineke voor 40% aan boord te kunnen houden zouden we de typemodule 'supervisie' van DOP kunnen gebruiken die vroeger werd gebruikt voor Meggie, maar die momenteel niet wordt ingezet. Uiteraard kan dit niet meer aan loonbarema K5.

Beslissing: Optie 3: Aanwerven van een nieuwe coördinator voor 80-100%, Tineke krijgt de rol van inhoudelijk ondersteuner voor 40% mits duidelijke rolverdeling en taakafbakening, te bespreken met de 3 regiocoaches. We evalueren deze beslissing, na twee werkjaren.

TO DO:

- Sollicitanten inlichten dat het gaat om een betrekking van 80 of 100%.
- Kernpartner bekijkt samen met enkele werkgevers de CV's van de kandidaten en plant gesprekken in.
- Kernpartner contacteert zelf enkele werkgevers. De werkgevers van de sollicitanten worden niet betrokken in de gesprekken.

4. Opvolging stuurgroep (zie punt 3 uit verslag SG 206-09-2024)

Dit agendapunt werd wegens tijdsgebrek niet besproken.

5. Actielijn gezinszorg

De lijn gezinszorg wordt door Vlaanderen getrokken.

Waarom?

- Voorkomen van escalatie en crisis bij jonge gezinnen (gezinnen met kinderen van –9 maanden tot en met 3 jaar).

Hoe?

- Samen gezinnen met jonge kinderen ondersteunen wanneer het praktische gezins functioneren in het gedrang komt: gezinszorg kan binnen dit project een gezin 12 weken lang ondersteunen, aan maximum 8 uur per week.

Wat?

- Structurele samenwerking.
- Competentieversterking:
 - Het plan van aanpak wordt nog bekeken. De betrokken partners (De keekring en Het open poortje) hebben niemand ter beschikking om dit te trekken.
- Gedeeld methodisch kader: het gezinsplan.
- Financiële drempel wegwerken.

Reactie SG:

- Afstemmen met de andere 1G1P's tot welke leeftijd. Binnen ons samenwerkingsverband zijn het kinderen **tot en met 3 jaar**, bij een ander samenwerkingsverband is het **tot 3 jaar**
Uit navraag bij de andere samenwerkingsverbanden blijkt dat dit ook geldt voor kinderen tot en met 3 jaar.
- Stopt gezinszorg na 12 weken?
 - Gezinszorg kan verder gaan, maar dan niet meer met middelen van het project.
- Kan gezinszorg dit erbij nemen?
 - Ja, zij engageren zich om binnen de 5 dagen contact op te nemen. De verantwoordelijkheid ligt bij hen.
- Kan er een link gemaakt worden met De Kiem?
- Wat wordt er van de doorverwijzer verwacht?
 - Aanwezigheid op het eerste gesprek.
- Middelen voor competentieversterking:
 - Een bedrag voorzien om bij een tafel aan te sluiten en je expertise te delen?
 - Het gaat ook over het proces: organiseren van ontmoetingsmomenten, een methodisch kader uitwerken, interviews organiseren, sprekers uitnodigen voor de medewerkers van gezinszorg.
 - Wat valt er al binnen de taak van de betrokken partner?

Beslissing: iemand uit het verbindingsteam voor x aantal uur vrijstellen als aanspreekpunt die de 'rode draad' op zich neemt (vormingen organiseren, sprekers uitnodigen, interviemomenten vanuit het netwerk). De organisatie die de competentieversterking uitvoert, wordt hiervoor betaald van de middelen "competentieversterking gezinszorg".

TO DO:

- Verhouding maken van de middelen competentieversterking:
 - Budget voor medewerker om het te organiseren.
 - Budget voor vormen / interviews vanuit het netwerk.

6. Varia

Wegens te weinig tijd niet besproken, daarom via deze weg toch nog een paar mededelingen/stand van zaken.

- Principeakkoord ivm bijschakeltrajecten. We starten met een proeftuin in samenwerking met het Tanderuis in het kader van bijschakeltrajecten. Dit in het kader van de restmiddelen. Dit zijn tijdelijke middelen, begrenst in de tijd en in het bedrag. Voorziene middelen: 1500 euro per traject met een maximum van 20

trajecten/begeleidingen. Concrete uitwerking dient nog verder te gebeuren. We agenderen dit tijdens de volgende stuurgroep.

- Vraag vanuit de teams om project uit te werken rond het thema 'vroegtijdige schooluitval'. De teams stellen vast dat ze tijdens gezinsbegeleidingen met dergelijke vragen worden geconfronteerd. Coördinator en kernpartner starten verkennende gesprekken met De Knoop (samenwerkingsverband binnen de jeugdhulp). Mogelijks kunnen we in het kader van de restmiddelen hier eveneens een proeftuin organiseren.