



Aanwezig: Tineke Wauters (inhoudelijk ondersteuner), An Van Roey (coördinator), Silke Van Raemdonck (stafmedewerker KWD), Karolien Van De Steene (Spoor 56), Ilse De Block (De Keerkring vzw), Liesbeth Vergauwen tvv Veerle Vermeulen (Dienst Welzijn Sint-Niklaas), Evelien Stragier (DOP), Ingrid Van Vaerenberg (Huis van het Kind, stad Dendermonde), Wim Colpaert (VCLB Anker, kernpartner), Arnold Schaek (CKG Open Poortje), Lieselotte Heirbaut (Tanderuis VZW)

Verontschuldigd: Ilse Wauters (CGG Schelde Dender Waas), Ward Van Schoote (CKG Open Poortje), Charlotte Baeten (Opgroeien), An De Kryger (Opgroeien), Bert Vanacker, Sam De Laet (VCLB Anker), Alain Slock (CAW),

1. Goedkeuring en opvolging vorig verslag (SG 05/11/2025)

We bouwen verder op het overleg dat plaatsvond op 5/11/2025

2. Matrix met doelstellingen voor 2026

Voorstelling van doelstellingen en matrix.

Het was geen eenvoudige oefening om alles los van elkaar te zien. Overkoepelend zit vooral de vraag: Hoe kunnen we jeugdhulp in onze regio efficiënt organiseren.

Toch geprobeerd om op te splitsen in:

- Doelen gericht naar de teamwerking
- Doelen gericht naar het samenwerkingsverband

Ook met de BVR 1G1P in het achterhoofd.

De matrix werd vooraf bezorgd en overlopen.

Reactie SG:

- Crisis- en investeringsplan hoeft geen aparte blok te zijn, mag toegevoegd worden aan de doelen van de teamwerking.
- Fijn dat we de SWOT van de verbindingsteams mochten lezen.
- Er is heel mooi werk verricht.
- Kolom van opgroeien: zijn dit punten die vanuit opgroeien gegeven zijn?
- Er moet een interdisciplinair team zijn: hoe geven we dit vorm?
- Het kortdurende, het gezinsplan, het preventief stuk -> opdracht teamwerking.
- Het langdurige vanuit de doelstellingen -> behoort dit tot de teamwerking? Of het samenwerkingsverband? Hier zit ook een doelstelling voor het netwerk.
Kan je alle vragen oplossen met je eigen teamwerking?

- Bij het perspectief biedend gesprek komt er geen info uit de SWOT-> als dit blanco staat is dit cruciaal om mee aan de slag te gaan -> Wat wordt er exact van ons verwacht? Vraag van de stuurgroep om dit inhoudelijk uit te zuiveren: wat bedoelt Opgroeien met een eerste perspectief biedend gesprek? Fysiek of telefonisch?
- Methodiek concreet maken? Als we kijken naar de SWOT is “Methodiek gebruiken” en “persoonsafhankelijk werken” wel wat contradictorisch.
 - o De methodiek wordt ingezet om vraagverheldering toe te passen: sommige VM gebruiken deze methodiek bij de start, anderen gaan eerst vertrouwen opbouwen -> In de teams wordt dit wat gezien als een zwakte, maar het is daarom niet nadelig voor de gezinnen.
- Zijn er kwaliteitsindicatoren? Er moet snel gehandeld worden met een gesprek binnen de maand, er moet een gezinsplan opgesteld worden, de vragen moeten verhelderd worden indien nodig
- Er is nood aan een duidelijke positionering, iets waarop teruggevallen kan worden.
- Het kwaliteitsvolle zou je ook kunnen koppelen aan de registratie in BINC, omdat opgroeien die cijfers wil vergelijken. Kunnen we deze parameters koppelen aan cijfers?
- Actieteam: daar staat ‘nog niet’ wat maakt die ‘nog niet’? Moet dit een doelstelling zijn van ons of niet?
- Na het gezinsplan werken we innovatief, medewerkers hebben 2 petten op dus eigenlijk kan je het traject ‘doorgeven’ als een andere medewerker meer expertise heeft
- Vanuit welke competentie doe je eigenlijk welk deel van de teamwerking 1G1P? Welke competenties heb je waarvoor nodig?
- Er moet een duidelijk kader zijn (in de kortdurendheid), maar dat is dubbel voor sommige gezinnen -> dit staat bewust bij teamwerking: er staat geen limiet op de ondersteuning vanuit de partners (zoals bijschakeltrajecten).
- De onduidelijkheid bij de medewerkers zit in: wat wordt er nu precies van ons verwacht in een traject?
- Terminologie: bijschakelen = traject blijft lopen door VM en er wordt iemand bijgeschakeld vanuit expertise. Het traject loopt door en bijschakelen wordt weer uitgeschakeld indien niet meer nodig. We moeten de terminologie zeer duidelijk maken.
- Hebben wij een zorgbeleid naar onze medewerkers toe in situaties van verontrusting? -> wat deed dit met jou? -> moederorganisatie? Er is een werktekst omgaan met verontrusting die opgemaakt is door de medewerkers zelf als handleiding.
- Verontrusting: plan van Gennez, we hebben meer richting nodig -> tweede kolom -> dat geeft ook onrust bij de VM, we zullen van opgroeien uit nog altijd een rol hebben in verontrusting, maar hoe of wat is nog heel onduidelijk.
- Opnieuw contact zoeken met PH (team sherpa) -> zien of we op één of andere manier een mogelijkheid vinden tot samenwerken -> als VM werken vanuit 2 samenwerkingsverbanden is als niet werkend geëvalueerd. (3 ‘werkgevers’ bedienen: 1G1P, Team Sherpa, en moederorganisatie).
 - o Samenwerking met Team Sherpa: contact terug opnemen is duidelijk. Basisafspraken ivf samenwerking maken moet lukken in 2026.
- Wachtlijstbeheer: dit zien we niet gebeuren in 2026, wanneer er een duidelijk kader komt wel.

- Samenwerken onderwijsinternaten mag in het groen -> is lopende
- Duidelijker splitsen tussen onthaal en wachtlijstbeheer want dit lijkt nu hetzelfde te zijn.
- Mag je creatief omgaan met de middelen flexibele vervolghulp? Want wat doe je dan met de middelen als er een moment is met weinig nood -> moeten we dit expliciet uit elkaar trekken? -> dit voelt niet zo aan.
- Zet crisis- en investeringsplan bij de teamwerking ook al moeten we het gesprek voeren met het samenwerkingsverband voor afspraken hierrond. Het hoeft niet apart, want de middelen worden verlengd, daar zijn we zeker van. Laten we wachten tot er meer zicht is op de uitwerking van de werf ifv crisisnetwerk alvorens hier grote veranderingen in te brengen.

Toekomst samenwerkingsverband voorstel (zie bijlage)

Reactie SG:

- Bij de tafel ook partners uitnodigen die mogelijks iets kunnen betekenen in het traject
- Starten met een tafel? Duurt dat geen 3 maanden? -> bij RTJ de tafels duurt het 8-10u werktijd van een medewerker.
- Verschil met vandaag? Starten we met een fysiek gesprek bij het gezin -> creëert al andere verwachtingen bij het gezin. Bij een tafel voelt iedereen die er zit zich medeverantwoordelijk en kunnen taken worden verdeeld.
- Bij RTJ de tafels -> gemiddelde termijn 1 maand en 25 dagen tussen eerste telefonisch contact en de tafel zelf.
- Bijschakelen enkel naar RTJ-partners? Nee, kan toch ook naar basis hulpverlening? Het basisaanbod mag erbij komen -> gaat naar alle partners die deelnemen aan het samenwerkingsverband.
- Zijn we dit voorstel genegen of niet?
- Is het slecht of goed dat we nu niet starten met een tafel? Na de tafel delegeren naar RTJ, bots je dan op wachtlijsten?
 - o Voordeel voor medewerkers -> ze weten wat hun doelstellingen zijn.
 - o Voordeel voor gezin -> ze komen heel snel tot het plan.
 - o Verkortere trajecten: tijd beperken in het werk dat vooraf wordt gedaan.
 - o Wederzijdse verwachtingen worden meteen uitgesproken, is een groot voordeel.
- Perspectief biedend gesprek zou een telefoongesprek kunnen zijn.
- Het is goed als een tafel zo snel wordt gepland, dan kan je wel beter evalueren
- Tandem?
 - o Collega's die enkel de tafels uitwerken.
 - o Collega's die kortdurend met het gezin aan de slag gaan ifv specifieke vraag.
 - o Kwetsbaarheid: er wordt een vertrouwensband opgebouwd met iemand (de casemanager) om daarna dit mogelijks te verbreken en te schakelen naar iemand anders.
- Wanneer stopt het voor 1G1P? Nog verduidelijken.
- Gelijklopend met het interfederaal plan.
- Vanuit Opgroeien wordt de werking van RTJ de Tafels naar voor geschoven als good practices.

Hoe verder?

- Iemand van RTJ de Tafels uitnodigen ter inspiratie op de SG in januari.
- Afchecken met de matrix en de afgeklopte punten hieruit.
- Vertrekken vanuit een casus om het voorgestelde proces te doorlopen.
- Hoe communiceren over het proces naar de verbindingsmedewerkers?
- De SG gaat aan de slag met de SWOT analyse
 - o in december werkgeversoverleg
 - o in januari SG
 - o daarna opnieuw terugkoppeling

Wat naar de agenda voor het WG overleg?

- Informeren over de flow, de matrix en de doelstellingen op korte termijn en op lange termijn (vooraf doorsturen).
- Uurverdeling en rollen overhead.

3. Varia