



INHOUDELIJKE RAPPORTERING VLAAMSE OVERHEID 2021: GBO ELZ-GRIMBERGEN PERSONEN MET EEN ADVIES WELZIEN

Welzijnskoepel West-Brabant doet de inhoudelijke rapportering voor alle partners. Dit zijn de lokale besturen van Grimbergen en Wemmel, CAW Halle-Vilvoorde en de mutualiteiten.

- 1. Een globale evaluatie van de doelstellingen en de gerealiseerde acties: wat waren de geformuleerde doelstellingen? Werden deze bereikt en indien onvoldoende of niet, wat waren daartoe de redenen? Wat is de meerwaarde van het project?**

Strategische doelstelling 1: verhogen van de toegankelijkheid.

Operationele doelstelling 1.1.: de samenwerking tussen de drie kernpartners (=CAW, lokale besturen en diensten voor maatschappelijk werk) versterken en kennis/expertise delen.

Om de samenwerking en kennis- en expertisedeling tussen de drie kernpartners te faciliteren en te stroomlijnen, is in eerste instantie een projectmedewerker aangeworven via de welzijnskoepel West-Brabant. Om deze samenwerking te concretiseren, is een overeenkomst gesloten tussen de kernpartners en de welzijnskoepel West-Brabant. Deze overeenkomst bevat bepalingen over het voorwerp, aanvang en de duur van de overeenkomst, de inhoudelijke opdracht, alsook over de besteding en de opvolging van de projectmiddelen.

Deze overeenkomst wordt jaarlijks telkenmale stilzwijgend verlengd in overeenstemming met de duurtijd van de toekenning van subsidies op basis van een besluit van de secretaris-generaal tot toekenning van een subsidie van de Vlaamse gemeenschap voor de uitvoering van de Vlaamse beleidsprioriteit “het realiseren van de functies en werkingsprincipes van een samenwerkingsverband geïntegreerd breed onthaal.” Het subsidiebesluit voor 2021 ontvingen we op 19 april 2021.

Deze medewerker werkte tot en met maart 2021 2/5^{de} tijds voor het project. Vanaf april werkt zij halftijds voor het project.

De projectstructuur van het GBO bestaat uit: een GBO-stuurgroep, -forum, en –team. De projectcoördinator legt de agenda vast, stuurt de vergaderingen, maakt het verslag en volgt alle gemaakte afspraken op. Meer toelichting is gespecificeerd op het actieniveau.

Actie 1.1.1.: opzetten van een organisatiestructuur binnen het GBO, gestructureerd op drie niveaus.

Niveau 1: GBO-stuurgroep

Samenstelling:

- Eén afgevaardigd beleidsmedewerker per kernpartner, daartoe gemandateerd door het eigen bestuur.

Opdracht:

- Proces sturen.
- Beleidslijnen uitzetten.

Vergaderdata:

Maandelijks bijeenkomst, uitgezonderd tijdens de maand augustus.

Voortgangresultaten:

- Samenwerking evalueren en permanent afstemmen met VDAB/GTB tijdens een halfjaarlijks overleg.
- Onderzoek inbedding AMA-welzijn trajecten.
- Onthaalproces evalueren en bijstellen: beslissing tot deelname aan een testfase van de Vlaamse overheid vanaf 2022.

Aandachtspunten:

- Evaluatie geboden hulpverleningstraject aan de hand van de 7 b's. RISO heeft geen passend aanbod. Een alternatieve piste wordt onderzocht.
- Een verder onderzoek naar het openen van een recht op een ander statuut en de mogelijkheid tot beweging op de participatieladder, werd door tijdsgebrek niet onderzocht in 2021. Dit punt is te hernemen in 2022.

Niveau 2: GBO-team

Samenstelling:

- Eén à twee basiswerkers van elke kernpartner.

Opdracht:

- Eén gezamenlijk onthaalmodel ontwikkelen.
- Kennis en expertisedeling.
- Onthaaltrajecten van personen met een advies welzijn uitvoeren.

Vergaderdata:

Maandelijks samenkomst, met uitzondering tijdens de maanden mei en juli.

Voortgangresultaten:

- Verhoogde samenwerking/uitwisseling van informatie en expertise.
- Verhoogde kennis van de verschillende onthaalmodellen en het achterliggend aanbod.
- Twee verstrekte onthaaltrajecten na aanmelding door VDAB.
→Dossier 1: rechtenuitputting

- Dossier 2: aanmelding CGG. Tussentijdse ondersteuning herstelacademie en wandelgesprekken.
- Bespreking basisrechten volgens thema: gezondheid, rechtshulp, gezin en sociaal netwerk.
 - Praktische organisatie van twee GBO-fora.

Niveau 3: GBO-forum

Samenstelling:

- Basisedewerkers van de drie kernpartners.

Opdracht:

- Breed participatief en open forum.
- Terugkoppeling en interactie tussen de leden van het GBO-team en de –stuurgroep naar de ruimere groep van medewerkers binnen de organisatie.
- Studiedagen/netwerkmomenten/intervisie/uitwisselen van good practices.
- Missie en visie binnen de schoot van de eerstelijnszone regio Grimbergen uitrollen naar het GBO-samenwerkingsverband en de werkingsprincipes van het GBO daarin een plaats geven.

- 14 januari 2021

Agenda:

- Inleidend moment.
- Video-voorstelling over de werking van het GBO-team met getuigenissen van de leden van het team aan de hand van een SWOT-analyse.
- Opleiding Hivset over opmaak van ecogrammen/sociogrammen/genogrammen.

- 20 mei 2021

Agenda:

- Inleidend moment.
- Toelichting werkmethodeken en koppeling aan bepaalde werkingsprincipes van het GBO, zijnde generalistisch werken en werken met basisrechten.
- Interactieve casusbespreking volgens werkmethode GBO-team in kleine groepjes. Het GBO-team gebruikt als werkmethode het OASE-model en het tekenen van een genogram aan de hand van het softwarepakket genopro.

Strategische doelstelling 2: realiseren van een gezamenlijke visie, missie, doelstellingen en kader voor de werkingsprincipes van een samenwerkingsverband GBO.

Operationele doelstelling 2.1.: realiseren van een gezamenlijke visie, missie, doelstellingen en kader voor de werkingsprincipes binnen dit GBO-verband eerstelijnszone regio Grimbergen.

Actie 2.1.1.: het GBO-forum vertaalt de missie en visie van de eerstelijnszone regio Grimbergen naar de concrete realiteit van het GBO.

Het GBO-forum gaat in de toekomst nog meer de klemtoon leggen op het betrekken van de ruimere organisatie binnen het GBO-verhaal en het concreet vertalen van de GBO-werkingsprincipes in de missie en visie van de eerstelijnszone regio Grimbergen.

Het GBO opteert ervoor om dit project van onderuit te laten groeien en dus niet om teksten over de visie of de missie nu in deze fase uit te schrijven en deze van bovenaf op te leggen. Er is gekozen om de praktijkwerking te laten primeren.

Strategische doelstelling 3.: opzetten van concrete proactieve en outreachende acties om de doelgroep te bereiken.

Operationele doelstelling 3.1.: samenwerking met de basis-of faciliterende actoren concretiseren.

Actie 3.1.1.: het GBO-netwerk maakt concrete afspraken met de belangrijkste samenwerkingspartner, zijnde VDAB/GTB.

Op 01 oktober 2019 ging een overleg door tussen de GBO-stuurgroep/ -team en VDAB/GTB om afspraken te maken over de toeleiding van personen met een advies welzijn naar het GBO. Deze afspraken zijn de volgende:

⇒ Een medewerker van VDAB contacteert alle mogelijke kandidaten telefonisch met het oog op een traject -GBO.

⇒ Bij interesse, vraagt VDAB aan de projectcoördinator om intern mogelijke data waarop de intake kan doorgaan af te toetsen.

⇒ De projectcoördinator plant en coördineert de datum waarop de intake plaatsvindt in overleg met de drie kernpartners. Heden is dit volgens een beurtrol tussen de drie kernpartners. De projectcoördinator bevestigt de datum aan VDAB.

⇒ VDAB nodigt de cliënt uit op een gesprek.

⇒ VDAB houdt een kort eerste gesprek met de cliënt en laat een document voor akkoord aanmelding bij het GBO ondertekenen. Aansluitend op dit gesprek, vindt het intakegesprek plaats tussen een medewerker van het GBO en de cliënt. De intake duurt één uur.

⇒ De medewerker verantwoordelijk voor de intake, bespreekt het dossier binnen het GBO-team. Binnen het team worden taakafspraken en een hulpverleningsvoorstel geformuleerd.

Op 18 mei 2021 werd deze werkwijze geëvalueerd.

Op 23 november 2021 vond een volgend overleg plaats tussen VDAB, GTB en de GBO-stuurgroep. Tijdens dit overleg werd goedkeuring verleend om deel te nemen aan een testfase opgezet door VVSG, de Vlaamse overheid en SAM vzw. Deze testfase gaat door vanaf 01 februari 2022 en duurt vier maanden. Het onthaal van aangemelde cliënten tijdens die periode, zal op een andere wijze gebeuren: de klemtoon ligt op het eigenaarschap van de cliënt visueel ingebed in een werkinstrument, in dit geval 'de puzzel'.

Operationele doelstelling 3.2.: proactief aan de slag gaan met basisrechten.

Actie 3.2.1.: het GBO-team lijst de meest impactvolle basisrechten voor de doelgroep op.

Er zijn twee meldingen geweest in 2021. Deze dossiers werden besproken op het GBO-team. Op basis van de vraagverheldering en –verduidelijking wordt de problematiek van de cliënt in beeld gebracht. Hierdoor onderzoeken we welke basisrechten voor de cliënt het meest relevant en impactvol zijn. We stellen wel vast de problematiek van personen met een advies welzijn zeer uiteenlopend en verscheiden is, elk met hun eigen complexiteit. Of er een rode draad is in de basisrechten dient verder onderzocht te worden.

Operationele doelstelling 3.3.: het aanbod en achterliggend aanbod digitaal ontsluiten.

Actie 3.3.1.: het GBO implementeert microsoft teams.

De implementatie werd versneld uitgevoerd in 2020.

Operationele doelstelling 3.4.: definiëren van outreachend werken.

Actie 3.4.1.: De GBO-stuurgroep onderzoekt de principes van outreachend werken.

De projectcoördinator heeft op basis van de informatie die op het internet terug te vinden is en daar waar mogelijk via aanvullende telefonische contacten, een inventaris aangemaakt van andere GBO-netwerken en de manier waarop zij outreachend werken. Deze kennis wordt meegenomen in de verdere uitrol van het GBO-netwerk.

De interne expertise rond outreachend werken is meegenomen in deze huidige fase.

Strategische doelstelling 4.: het realiseren van structurele participatie van de doelgroep.

Actie 4.1.: het GBO organiseert in samenwerking met RISO een participatiemoment.

Het initiële opzet omvatte een ex post evaluatie. Hierbij zou een derde partij betrokken worden die de cliënten bevraagt over de verleende hulp aan de hand van de zeven b's.

RISO werd hiervoor gecontacteerd met de vraag een voorstel tot samenwerking te formuleren. RISO wenst niet in te gaan op deze vraagstelling.

Een alternatieve piste wordt onderzocht.

Strategische doelstelling 5.: het realiseren van structurele participatie van de basiswerkers.

Actie 5.1.: organisatie van een GBO-team en-forum.

De basiswerkers worden betrokken via het GBO-team. Er is een goede wisselwerking tussen de GBO-stuurgroep en het –team. Het GBO-team heeft een duidelijk mandaat en kan eigen beslissingen nemen, zoals bijv. de ontwikkeling van een eigen intakemodel.

Daarnaast wordt de participatie van de ruimere groep medewerkers verzekerd via het GBO-forum. Langs dat kanaal wordt de ruimere groep van medewerkers geïnformeerd en kan hun expertise ingebracht worden in het netwerk.

Mensen die geen deel uitmaken van het GBO-team kunnen op eigen vraag steeds aansluiten op een teamvergadering als zij nood aan casusondersteuning hebben.

Algemeen: wat is de meerwaarde van het project?

- Er is tot op heden geen traditie van samenwerking tussen het CAW, de mutualiteit en het OCMW. Alle actoren werken naast elkaar. Dit werkt drempelverhogend voor de doelgroep doordat vragen meerdere keren gesteld dienen te worden.
- De OCMW's onderling kunnen ook veel van elkaar leren.
- Er is tot op heden binnen de kernpartners geen traditie om outreachend, proactief of aanklappend te werken.
- Binnen een gedeeld en sterk samenwerkingsverband brengen we deze GBO-principes ten uitvoer.
- Niet alleen zijn we erin geslaagd om een positieve samenwerking op te zetten tussen deze kernpartners en expertise/kennis te delen, maar wisten we ook de samenwerking te versterken met de netwerkpartners.

2. Wat zijn cruciale hefboomen/succesfactoren geweest in het project om stappen vooruit te zetten of om het te doen slagen? Wat zijn knelpunten die u wenst te signaleren?

Cruciale hefboomen:

- Er is een positieve dynamiek en geloof in de meerwaarde van het project. De neuzen staan in dezelfde richting. Er is een grote wil/slagkracht om het project naar een volgend niveau te brengen.
- De aanwerving van een projectcoördinator die het geheel overziet/opvolgt en de afstemming/communicatie tussen en binnen de organisatiestructuur verzekert.

Knelpunten:

- Het voorzien van één gedeeld registratiesysteem dat zowel technisch als juridisch mogelijk is. Dit is in onderzoek.
- Diverse snelheden binnen de eerstelijnszones: sommige eerstelijnszones voorzien een GBO-aanbod, anderen niet. Sommigen ontwikkelen een digitale kaart, anderen niet. Deze verschillende snelheden/dienstverlening komt de cliënt niet ten goede. Bepaalde zaken kunnen misschien centraal ondersteund worden, zoals het voorzien van een actuele en dynamische rechtenverkenner.
- Bestaande problemen aan het statuut, zijn de te bekijken door de bevoegde overheid.

3. Wat zijn gerichte bevindingen en signalen rond onder meer expertisedeling binnen het samenwerkingsverband, outreachend en aanklappend werken en het omgaan met de doelgroep binnen het project dat u wil aangeven?

Expertisedeling:

- Het is belangrijk dat er goede tools en methodieken ontwikkeld worden.

- De slagkracht hangt in zeer grote mate af van de dynamiek/het geloof en de wil in het project. Staan de neuzen in dezelfde richting?

Outreaching en aanklampend werken:

Om outreachend en aanklampend te kunnen werken, is het belangrijk dat de basiswerkers hiervoor voldoende tijd vrij krijgen. Werken volgens deze principes, is zeer arbeidsintensief. Het is wenselijk dat een onthaaltraject snel na de aanvraag kan opstarten, waarbinnen voldoende tijd vrijgemaakt kan worden voor begeleiding en nazorg.

Omgaan met de doelgroep:

- In deze fase van het project is ervoor gekozen om in eerste instantie elkaar beter te leren kennen zodat een goede basis gelegd kan worden.
- Zoals ook in onze projectaanvraag omschreven, wilden we RISO betrekken in de bevraging van de cliënten over de verstrekte dienstverlening. RISO kan echter niet ingaan op deze vraag. Een alternatieve bevraging dient onderzocht te worden.
- De voorbereiding tot bevraging van bestaande participatiegroepen is lopende.