

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN,
zitting van maandag 26 februari 2024

Aanwezig:

Ann Schevenels, voorzitter

Erik Moons, voorzitter vast bureau

Robert Saviolo, Jens Eggers, Wouter Boncquet, Benno Daemen, Liesbeth Claesen,
schepenen

Maria Verschoren, Dominick Vansevenant, Johan Segers, Jelle Allaerts, Greet Van
Camp, Lisa Van den Dries, Leen Van Dun, Maarten Gabriels, Guy Kestens, Rocco
Van Hove, Dirk De Lobel, Maurice Jacobs, Eddy Schelfhout, Jennifer Savoye, Tom
Stichelbaut, Kris Van Engeland, raadsleden

Luc De boeck, algemeen directeur

VERTROUWELIJK

De zitting vangt aan na de gemeenteraad

INHOUDSTAFEL AGENDA

INHOUDSTAFEL AGENDA	2
I. ERIK MOONS	3
1. Secretariaat - Notulen 22 januari 2024	3
2. Beleid en organisatie - Jaarverslag klachtenbehandeling	4
3. Beleid en organisatie - Personeelsformatie en organogram lokaal bestuur Keerbergen	5
4. Personeel - Aanpassing rechtspositieregeling lokaal bestuur Keerbergen	8
5. Financiën - MJP lokaal bestuur aanpassing 4-2023: goedkeuring toezicht	9
VI. LIESBETH CLAESEN	10
6. Gezinszorg/CDO - Kwaliteitshandboek dienst voor gezinszorg: update	10
7. Huis van het kind - Samenwerkingsovereenkomst Yuneco rond eerstelijns psychologische zorg	12

I. ERIK MOONS

1. Secretariaat - Notulen 22 januari 2024

MOTIVERING

Feiten en context

De notulen van de openbare vergadering van 22 januari 2024 worden ter goedkeuring voorgelegd.

Advies

Goedkeuring.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017. Artikel 32 en 74.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen van de openbare vergadering van 22 januari 2024 goed.

2. Beleid en organisatie - Jaarverslag klachtenbehandeling

MOTIVERING

Feiten en context

Het reglement voor de behandeling van klachten werd goedgekeurd door de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 juni 2020.

Het reglement organiseert voor de gemeente en het OCMW een systeem voor de behandeling van klachten. De klachten moeten betrekking hebben op handelingen of gedragingen van de lokale administratie.

In toepassing van het decreet lokaal bestuur rapporteert de algemeen directeur jaarlijks over de klachten ingediend tegen de gemeente/OCMW.

Het jaarverslag klachtenbehandeling 2023 werd bezorgd aan de Vlaamse Ombudsman en wordt ter kennisgeving voorgelegd aan de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn.

Het lokaal bestuur heeft in 2023 7 klachten ontvangen die door de klachtenbehandelaar op basis van de bepalingen uit het klachtenreglement als klacht werden erkend. Daarnaast wordt er in het verslag ook een overzicht gegeven van meldingen die via het klachtenplatform werden ingediend en is het verslag nog aangevuld met een overzicht van rechtstreekse vragen aan de technische dienst.

Advies

Kennisname jaarverslag klachtenbehandeling.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het jaarverslag klachtenbehandeling 2023.

3. Beleid en organisatie - Personeelsformatie en organogram lokaal bestuur Keerbergen

MOTIVERING

Feiten en context

Nadat we in het vorig overleg het meest dringende dossier, zijnde de aanpassing van de personeelsformatie voor de aanwerving van twee medewerkers in de afdeling ruimte op A niveau, hebben voorgelegd willen we nu nog andere aanpassingen voorleggen. Deze voorstellen werden besproken met de verschillende afdelingen. Hiermee menen we dat we onze organisatie zo uitbouwen dat we in staat zijn om enerzijds de actuele uitdagingen aan te pakken maar anderzijds dat we ook over een goede omkadering beschikken voor toekomstige Vlaamse uitdagingen.

De afgelopen maanden is immers gebleken dat er meer en meer naar de lokale besturen gekeken wordt. Nadat deze hun verantwoordelijkheid hebben genomen in de aanpak van de covid pandemie en de energiecrisis, zien we recent dat er ook onze richting wordt gekeken voor onder andere de activering van mensen op de arbeidsmarkt. En wanneer we rekening houden met de trends en uitdagingen die VVSG naar voor schuift voor de komende jaren, zien we taken naar voor geschoven worden zoals de agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling, de diversiteit van de bevolking, de toenemende kansen op armoede, het zorgaanbod voor jonge gezinnen of de verandering van het verenigingsleven zijn maar enkele van de dossiers waar wij onze verantwoordelijkheid zullen moeten opnemen.

De voorstellen die we vandaag voorleggen moeten er dan ook voor zorgen dat we de ambities van bestuur en beleid naar de werking van onze gemeente in alle afdelingen kunnen waarmaken. Al deze aanpassingen passen ook in onze algemene visie op een modern personeelsbeleid waarbij we inspelen op het managen van talenten en het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden.

Concreet houdt dit voor de verschillende afdelingen het volgende in :

- Interne zaken: optimalisering van de interne werking en de daaraan gekoppelde dienstverlening naar de burger. We zorgen ervoor dat niet alleen één van de belangrijkste pijlers in deze afdeling (burgerzaken) vlot en modern kan functioneren, maar dragen ook communicatie en de ondersteuning van het eigen personeel hoog in het vaandel.
- Ruimte: naast het opvolgen en realiseren van projecten in het straatbeeld, moet hier ook tijd en ruimte worden vrijgemaakt voor het onderhoud van alle gebouwen en infrastructuur, gekoppeld aan een vlotte en professionele afhandeling van de vergunningsaanvragen van de burgers.
- Vrije tijd: door de inspanningen die reeds in het verleden zijn geleverd en die door de bezoekers worden gewaardeerd, is het aangewezen om nog meer in te zetten op het verder uitwerken van het cultuurbeleid.
- Welzijn: naast de basistaak om mensen in nood bij te staan wordt er vanuit de Vlaamse Overheid meer en meer gekeken naar de lokale overheden om concrete acties rond gezondheid en welzijn te organiseren.

Om aan al deze verwachtingen te voldoen wensen we na analyse van de tijdsbesteding van de diverse personeelsleden onze formatie voor de komende twee jaren uit te breiden als volgt.

INTERNE ZAKEN

Afdelingscoördinator:

Context: op dit moment is deze functie niet opgenomen en wordt deze in de praktijk opgenomen door de algemeen directeur. Tijdens het maken van de oefening van de bestuurskrachtmeting is opgevallen dat door het opnemen van de dubbele taak door de algemeen directeur hij te veel tijd dient vrij te maken voor de dagelijkse werking waardoor er soms te weinig tijd rest voor uitbouwen van algemene visie en andere decretale opdrachten zoals organisatiebeheersing .

Voorstel: invullen van de functie van afdelingscoördinator zoals bij de andere afdelingen (A4a-A4b), waarbij we mikken op een interne mobiliteit en/of bevordering. Bij het uitschrijven van deze functie zal er ook de nadruk worden opgelegd dat deze functie gezien wordt in kader van combinatie met huidige takenpakket.

Financiële dienst:

Context: De wetgeving inzake overheidsopdrachten wordt steeds ingewikkelder. Denk maar aan de invoering van e-procurement, waardoor het aangewezen is om binnen de organisatie één aanspreekpunt te hebben die al deze wijzigingen opvolgt en die de andere diensten kan bijstaan bij opstellen van bestekken,.... Deze persoon zal dan ook organisatiebreed werken.

Voorstel: aanwerven van een deskundige aankoopdienst op niveau B1- B3.

Burgerzaken:

Context: Door de langdurige afwezigheid van het vroegere diensthoofd, thans voorzien om ingeschakeld te worden als deskundige, dienen we voor de specifieke materie van vreemdelingenzaken teveel beroep te doen op externe consultant. De kostprijs hiervan wordt beter geïnvesteerd in een structurele aanwerving van een nieuwe deskundige op B niveau die de complexe dossiers van de dienst, samen met de teamleider, verder zal opvolgen.

Voorstel: aanwerven van een deskundige burgerzaken op niveau B1-B3.

Communicatie

Context: Bij de aanstelling van een nieuwe teamleider zijn ook de verwachtingen naar deze dienst bijgesteld, zeker met betrekking tot een communicatiebeleid voor alle diensten (inclusief vrije tijd). Hieruit blijkt dat er op deze dienst, naast een medewerker voor uitvoerende taken, nood is aan een medewerker die, naast het mee uitwerken van een beleid, ook mee moet instaan voor de grafische uitwerking van de communicatie.

Voorstel: aanwerven van een deskundige communicatie op niveau B1-B3.

RUIMTE

Omgeving

Context: De afgelopen jaren zijn er verschillende nieuwe medewerkers voor deze dienst aangeworven. Rekening houdende met de krapte van experts in dit domein op de arbeidsmarkt, hebben we hiervoor bewust gekozen om mensen zonder ervaring aan te werven. Hierbij hebben we bij de sollicitaties eerder gepolst naar visie, naar capaciteiten om standpunten helder te formuleren en vooral naar motivatie. Deze keuze levert zijn vruchten af waardoor we de inzet van externe consultants kunnen beperken tot de ondersteuning vanuit Interleuven. Met deze aanpassing willen we ook de structuur van de dienst verder uitwerken, zodat de takenverdeling, ook naar de buitenwereld, duidelijk is.

Voorstel: aanwerven van een teamleider omgeving niveau A1-A3 en een gemeentelijke omgevingsambtenaar niveau B4-B5.

Loods

Context: Met oog op pensionering van ploegbaas werken en enkele medewerkers heeft de nieuwe werkleider een voorstel van organisatie uitgewerkt, met volgende aanpassingen:

- Er komen drie in plaats van vier ploegen: groendienst / wegen / gebouwen, feestelijkheden en voertuigen, telkens aangestuurd door een ploegbaas.
- Er wordt een magazijnier aangeduid onder de huidige medewerkers die, net zoals het team begrafenissen, wordt aangestuurd door de teamleider.
- Er wordt voorzien in een nieuwe functie werf toezichter sanctionerende ambtenaar. De taak van deze persoon bestaat onder andere uit opvolgen werven, zwerfvuil, rondgang openbaar domein in kader van defecten, Dit takenpakket vereist ook specifieke administratieve vaardigheden waardoor deze functie op C niveau wordt voorzien.

Voorstel: opstarten van verschillende procedures:

- aanwerven van een werftoezichter, niveau C1-C3.

VRIJE TIJD

Context: De centrum verantwoordelijke van GC Den Bussel is in eerste instantie verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een strategische visie over het cultuurbeleid in Keerbergen, waarbij een aanzienlijk deel van zijn tijdsbesteding uitgaat naar de aansturing van het personeel en het uittekenen van een gevarieerd cultuuraanbod voor een groot publiek. Vanuit de bezoekers en de adviesraden krijgen we diverse vragen naar nieuwe initiatieven inzake cultuurbeleid, zodat er nood is aan een bijkomende kracht met oog op de uitwerking van een kwalitatief dagaanbod, de opvolging van familie en schoolvoorstellingen en de ondersteuning van activiteiten zoals Bussel Kunst, orgelconcerten, Daarnaast kan deze medewerker ook worden ingezet in het faciliteren van inspraak en participatie van verenigingen en inwoners zodat deze op die manier een stem in het cultuurbeleid en de uitvoering hiervan krijgen.

Voorstel: aanwerven van een cultuurcoördinator, niveau B1-B3.

WELZIJN

Context: vanuit de dienst wordt aandacht gevraagd voor twee aspecten:

- MMC: uitbreiden van ½ naar ¾ rekening houdende met de toename van de dossiers.
- Acties rond gezondheid: deze worden momenteel verspreid opgevolgd. Als we daar als lokaal bestuur effectief wensen mee aan de slag te gaan, is een aanwerving van een extra medewerker hiervoor aan te raden.

Voorstel: aanwerven van een medewerker gezondheid, niveau C4-C5.

Deze aanpassingen werden besproken op de vergadering met de afgevaardigden van de werknemers van 16 januari 2024, waarin ze zich met deze aanpassingen akkoord konden verklaren, met de opmerking dat ze het betreuen dat er in deze wijzigingen enkel sprake is van contractuele functies en zij voorstander blijven van statutaire invullingen.

Advies

Goedkeuring gewijzigde personeelsformatie en organogram.

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur 22 december 2017, artikel 162.
Overleg werknemersorganisaties 16 januari 2024 .

BESLUIT

Enig artikel.

De gemeenteraad keurt de vernieuwde personeelsformatie van het lokaal bestuur Keerbergen, zoals toegevoegd in bijlage, goed.

4. Personeel - Aanpassing rechtspositieregeling lokaal bestuur Keerbergen

MOTIVERING

Feiten en context

Op 8 maart 2023 werd het nieuwe rechtspositiebesluit gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit kaderbesluit geeft aan lokale besturen meer vrijheid op het vlak van de regels inzake werving en selectie, salarissen, toelagen en vergoedingen en het wijzigt ook de regels inzake verloven en afwezigheden.

Als lokaal bestuur zijn we niet verplicht om de bestaande rechtspositieregeling (RPR) aan te passen, zelfs niet als deze in strijd is met bepalingen in het nieuwe Rechtspositiebesluit. Er is namelijk geen verplichte timing vastgelegd.

Het is wel mogelijk om bepaalde onderdelen van de lokale RPR aan te passen conform het besluit van de Vlaamse Regering. Zo werden in 2023 volgende aanpassingen goedgekeurd:

- het gelijkschakelen van het verlof voor het personeel van het lokaal bestuur;
- de mogelijkheid om voor bepaalde functies te voorzien in een permanente vacature;
- de fietslease;
- de gedeeltelijke arbeidshervatting bij dispo van statutair personeel.

Met de aanpassingen die we vandaag ter goedkeuring voorleggen, willen we als organisatie soepel en snel inspelen op bepaalde gewijzigde omstandigheden en willen we de doorstroom van eigen mensen nog meer kansen geven. Dit past in onze visie om te streven naar talentenmanagement en aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden.

De aanpassingen die we vandaag voorstellen hebben betrekking op:

- * de selectieprocedure en de samenstelling van de selectiecommissie;
- * de voorwaarden om in aanmerking te komen voor bevordering;
- * aanpassing van het percentage bij toekenning van een opdrachthouderschap;
- * aanpassing van de wijze waarop onbetaald verlof kan worden genomen.

In bijgevoegde nota zijn de diverse artikels die in dit kader worden gewijzigd opgenomen. Na goedkeuring door de raad zal er een nieuwe geïntegreerde RPR worden opgemaakt die aan de personeelsleden en de raadsleden zal worden overgemaakt.

De aanpassingen werden besproken en aanvaard in een vergadering met de werknemersorganisaties op 16 januari 2024.

Advies

Goedkeuring aanpassing rechtspositieregeling.

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur 22 december 2017.

Besluit Vlaamse regering 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.

BESLUIT

Enig artikel.

De gemeenteraad keurt de aanpassingen van de artikels 6, 9, 14, 121, 128, 129, 130, 131, 138, 145 en van de rechtspositieregeling voor het lokaal bestuur Keerbergen goed.

5. Financiën - MJP lokaal bestuur aanpassing 4-2023: goedkeuring toezicht

MOTIVERING

Feiten en context

De raad voor maatschappelijk welzijn stelde in zitting van 18 december 2023 aanpassing 4-2023 van het meerjarenplan 2020-2025 van lokaal bestuur Keerbergen voor het gedeelte OCMW vast.

De gemeenteraad stelde in zitting van 18 december 2023 aanpassing 4-2023 van het meerjarenplan 2020-2025 van lokaal bestuur Keerbergen voor het gedeelte gemeente vast, waarbij de kredieten voor het dienstjaar 2024 werden vastgesteld en de kredieten voor dienstjaar 2023 werden gewijzigd.

De toezichthoudende overheid keurde aanpassing 4-2023 van het meerjarenplan goed. Dit werd gemeld met een mail van 24 januari 2024 vanuit toezicht met referte LF-MJPBBC-23.0519.

Advies

Kennisname goedkeuring aanpassing 4-2023 van het meerjarenplan 2020-2025 van lokaal bestuur Keerbergen.

Juridische grond

Besluit Vlaamse regering 25 juni 2010, 23 november 2012 en 30 maart 2018. Beleids- en beheerscyclus.

Ministerieel besluit van 26 juni 2018. Vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017, Art. 332, §1, 3°: 'Alle besluiten en opmerkingen van de toezichthoudende overheid worden ter kennis gebracht op de eerstvolgende vergadering van de gemeenteraad of van de raad voor maatschappelijk welzijn'.

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017, Art. 235, §41, 3°: '...De gemeenteraad beslist jaarlijks over de aan de bestuurders te verlenen kwijting, na goedkeuring van de rekeningen. Die kwijting is alleen rechtsgeldig als de ware toestand van het autonoom gemeentebedrijf niet wordt verborgen door enige weglating of onjuiste opgave in de rekeningen of in de rapportering over de uitvoering van de beheersovereenkomst'.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de goedkeuring van aanpassing 4-2023 van het meerjarenplan 2020-2025 van lokaal bestuur Keerbergen door de toezichthoudende overheid.

VI. LIESBETH CLAESEN

6. Gezinszorg/CDO - Kwaliteitshandboek dienst voor gezinszorg: update

MOTIVERING

Feiten en context

Het woonzorgdecreet werd vernieuwd op 15 februari 2019, waarna tijd gegeven werd aan de zorgverstrekkers om hun kwaliteitshandboeken in regel te stellen met de wijzigingen binnen dit woonzorgdecreet.

Het kwaliteitshandboek werd aangepast omwille van de vereisten in het nieuwe woonzorgdecreet (toevoeging van verplichte procedures en actualisatie van bestaande procedures) en nieuwe verwachtingen vanwege het departement zorg.

De voornaamste wijzigingen in het kwaliteitshandboek zijn:

- Naamswijziging: Dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg verandert in "dienst voor gezinszorg" (DG). Zowel in het kwaliteitshandboek als in alle interne documenten werd deze naamswijziging aangepast.
- Uitbreiding definitie gezinszorg met het integreren van *oppashulp* en *karweihulp*.
- Vermelding van enkele werkingsprincipes:
 - Principe van "doelstellingsgericht werken" : in het nieuwe woonzorgdecreet worden taken gezien als middel om de zorgdoelstelling te behalen. De zorgdoelstelling en bijhorende taken worden geregistreerd in het zorg- en ondersteuningsplan.
 - Principe van *minst ingrijpende zorg eerst (subsidiariteitsprincipe)*.
- Naamswijziging van document "Taakafspraken" naar "Zorg- en ondersteuningsplan".
- Naamswijziging van document "Belprofielfoto" naar "BelRai screener". Vanaf 01/01/2022 werd de BelRai screener geïmplementeerd binnen de gezinszorg als zorgplanningsinstrument en rechtenverkenner. Deze screener moet verplicht worden afgenomen bij elke nieuwe aanvraag voor gezinszorg.
- Verplichte opmaak van bijkomende (nieuwe) procedures:
 - Procedure 4.6 Doorverwijzing
 - Procedure 4.10 Beheer van documenten en gegevens van het kwaliteitssysteem
 - Procedure 4.18 Gebruikers- en toegangsbeheer en veilige uitwisseling van persoonsgegevens
- Naamswijziging en actualisering van een aantal bestaande procedures:
 - Procedure 4.1 Bekendmaken van het zorg- en ondersteuningsaanbod (voordien "hulp- en dienstverlening")
 - Procedure 4.4 Uitvoeren, evalueren en bijsturen van het zorg- en ondersteuningsplan (voordien "hulpverleningsplan")
 - Procedure 4.5 Afsluiten van het zorg- en ondersteuningsplan (voordien: "hulpverleningsplan")
 - Procedure 4.8 Behandelen van klachten en suggesties
 - Procedure 4.14 Procedure grensoverschrijdend (voordien enkel seksueel grensoverschrijdend gedrag)
- Wijzigingen van bepaalde verplichtingen werden eveneens aangepast waar nodig: zoals bij Procedure 4.11 Zelfevaluatie: de verplichte zelfevaluatie werd gebracht van 2-jaarlijks naar 3-jaarlijks.
- Verder werden alle vermeldingen van oude benamingen van functies en overlegorganen geactualiseerd naar de huidige situatie.

Advies

Goedkeuring geactualiseerd kwaliteitshandboek dienst voor gezinszorg.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017.
Woonzorgdecreet 15 februari 2019.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het geactualiseerde kwaliteitshandboek van de dienst voor gezinszorg goed.

ONTWERP 20240216

7. Huis van het kind - Samenwerkingsovereenkomst Yuneco rond eerstelijns psychologische zorg

MOTIVERING

Feiten en context

Binnen het Geestelijke Gezondheids (GGZ) -netwerk Yuneco bieden eerstelijns psychologen (ELP) laagdrempelige, gratis psychologische zorg aan voor de meest kwetsbaren in onze samenleving, meer bepaald kinderen en jongeren (tem 23 jaar) met lichte tot matige psychische klachten en hun gezin. Hiervoor werken ze nauw samen met 'vindplaatsen', die de cliënt toeleiden naar eerstelijnspsychologische zorg (EPZ).

Vindplaatsen zijn lokale plekken in de leefomgeving van de (kwetsbare) doelgroep, waar andere eerstelijnsverstrekkers aanwezig zijn die:

- de psychische noden van de doelgroep vroegtijdig kunnen detecteren;
- cliënten warm kunnen toeleiden naar psychologische hulp.

Voor het lokaal bestuur van Keerbergen zijn Huis van het Kind, de preventiewerker en de sociale dienst dergelijke eerstelijnsverstrekkers.

Algemeen

- Kwetsbaren gaat verder dan armoede (buitenlanders niet EU, alleenstaande ouders, lage sociaal-economische situatie, beperkt sociaal netwerk, schooluitval, transitieleeftijd, misbruik en verwaarlozing, huiselijk geweld, middelenmisbruik door ouder, Kinderen van Ouders met Psychische Problemen (KOPP), gezinslid in gevangenis, jonge ouders,...).
- Leeftijdscategorie: tem 23 jaar
- Bedoeling is om in te zetten op preventie, vroegdetectie en snel interveniëren zodat de problematiek niet groeit. Men wil ingrijpen op de instroom richting 2^e en 3^e lijn hulpverlening.
- Voor kinderen en jongeren wordt dit vanaf februari 2024 een volledig gratis verhaal; zij hebben recht op gratis psychologische hulpverlening.
- Ook jonge ouders met opvoedingsvragen die betrekking hebben op hun jonge kinderen kunnen hier gratis terecht.
- Dit project heeft tot doel om samenwerkingen met vindplaatsen aan te gaan.
- Een vindplaats
 - is een lokale plek in de leefomgeving van de (kwetsbare) doelgroep, waar andere eerstelijnsverstrekkers aanwezig zijn die:
 - De psychische noden van de doelgroep vroegtijdig kunnen detecteren
 - Cliënten warm kunnen toeleiden naar psychologische hulp
 - engageert zich via haar professionals dat mensen die nood hebben aan psychologische ondersteuning gedetecteerd worden en kunnen worden doorverwezen naar een geconventioneerde eerstelijnspsycholoog
 - fungeert als een locatie die de geconventioneerde eerstelijnspsycholoog gebruikt als werkplek voor de uitvoering van zijn overeenkomst met het netwerk. Hiervoor voorziet de vindplaats een lokaal en infrastructuur zodat de geconventioneerde eerstelijnspsycholoog zijn opdracht kwaliteitsvol kan uitvoeren.
 - is samen met de geconventioneerde eerstelijnspsycholoog verantwoordelijk om het aanbod bekend te maken onder de doelgroepen.
- Hulpverleningsaanbod:
 - Individueel aanbod:
 - Aantal sessies: In maximum 10 sessies/jaar wordt de veerkracht versterkt, het welzijn verhoogt en de zelfzorg gestimuleerd om ernstigere klachten te voorkomen (generalistische EPZ). Daarnaast zijn er maximum 20 (inclusief de 10 sessies generalistische ELP) sessies/jaar voorzien voor gespecialiseerde EPZ. De gespecialiseerde functie is bereikbaar op doorverwijzing van de generalistische functie maar ook op doorverwijzing door huisarts, psycholoog, enz. De samenwerking

met de vindplaats in deze samenwerkingsovereenkomst is beperkt tot de generalistische functie.

- Groepsaanbod
 - Maximum 8 sessies/jaar binnen het generalistisch aanbod

Vindplaats (Huis van het Kind) Keerbergen

- Binnen dit project/deze conventie werden XXXXXXXXXXXXXXXX en XXXXXXXXXXXXXXXX bereid gevonden om vorm te geven aan de generalistische eerstelijns psychologische functie.
 - XXXXXXXXXXXXXXXX:
 - In samenspraak met XXXXX wordt er momenteel binnen de conventie een aanbod van 4u uitgerold voor Keerbergen.
 - XXXXX is beschikbaar op de vindplaats Huis van het Kind Keerbergen voor doorverwijzingen uit Keerbergen en dit op vrijdag voormiddag. Het is bespreekbaar om deze uren uit te breiden indien er nood is.
 - De JAC-corner of de gespreksruimte in de kelder van het OCMW zullen gebruikt worden als locatie voor de gesprekken.
 - Aangezien XXXXX structureel in een locatie van de gemeente Keerbergen zal aanwezig zijn, vraagt Yuneco hiervoor een samenwerkingsovereenkomst te ondertekenen.
 - XXXXXXXXXXXXXXXX:
 - XXXXX heeft een praktijk in Rotselaar
 - Kinderen, jongeren en ouders kunnen in XXXX praktijk in Rotselaar terecht.
 - Indien kinderen, jongeren en/of ouders niet tot in Rotselaar geraken, is XXXXX bereid zich te verplaatsen naar Keerbergen. Een gesprek kan dan doorgaan op de school of in een lokaal dat ter beschikking gesteld wordt door het Lokaal Bestuur van Keerbergen.
 - Er zal niet gestart worden met een structureel moment dat XXXXX gesprekken heeft in Keerbergen. Indien nodig kan dit in de toekomst herbekeken worden.
 - Aangezien XXXXX niet structureel in een locatie van de gemeente Keerbergen zal aanwezig zijn, is het niet nodig een samenwerkingsovereenkomst via Yuneco te ondertekenen.
- Hulpverleningsaanbod binnen deze conventie van generalistische eerstelijns psychologische functie:
 - XXXXXXXXXXXXXXXX:
 - Doelgroep: 6 – 24 jaar
 - Emotieregulatie
 - Hechting en trauma
 - Vermoeden van diagnose (ASS, ADHD)
 - Zelfvertrouwen
 - Assertiviteit
 - Lichaamsgericht werken / werken met dieren
 - XXXXXXXXXXXXXXXX:
 - Doelgroep: + 12 jaar
 - Eetstoornissen
 - Onzeker, sociaal angstig
 - Worstelen met ASS/ADHD
 - Begeleiding van ouders (opvoedingsondersteuning); vnl. jonge mama's met baby's/peuters/kleuters (geen therapie voor kinderen)
 - Mogelijkheden om samen groepsaanbod uit te werken

Engagement van lokaal bestuur Keerbergen als vindplaats

- Reservatie en gratis ter beschikking stelling gespreksruimte op vrijdag voormiddag: JAC-corner of gespreksruimte in kelder OCMW voor XXXXXXXXXXXXXXXX.

- Reservatie en gratis ter beschikking stelling gespreksruimte wanneer nodig voor XXXXXXXXXXXXXXXX.
- Flipchart, koffie, thee, water.
- Geen financiële engagementen voor het lokaal bestuur.
- Samenwerkingsovereenkomst met XXXXX wordt ondertekend na goedkeuring samenwerking op RMW van 26 februari 2024.

Advies

Goedkeuring samenwerkingsovereenkomst.

Juridische grond

Wet 29 juli 1991. Motiveringsplicht bestuurshandelingen.

Decreet 29 november 2013. Decreet houdende de organisatie van preventieve gezinsondersteuning.

Wet 17 juni 2016. Overheidsopdrachten.

Wet 16 februari 2017. Wet rechtsbescherming.

Decreet lokaal bestuur 22 december 2019. Artikelen 326 tot en met 341. Bestuurlijk toezicht.

Gemeenteraad 25 maart 2019. Voorwaarden dagelijks bestuur.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de samenwerking met XXXXXXXXXXXXXXXX, binnen de conventie met Yuneco, goed. De samenwerkingsovereenkomst vangt aan vanaf maart 2024.