

---

# JAARVERSLAG

**Werkingsjaar 2022**

Eerstelijnszone Klein-Brabant Vaartland

**Ingediend op 31 maart 2023**

---

## INHOUD

<b>1</b>	<b>Richtlijnen .....</b>	<b>3</b>
1.1	Praktisch	3
1.2	Regelgeving	3
<b>2</b>	<b>Formele gegevens.....</b>	<b>3</b>
2.1	Samenstelling van de vzw	3
2.2	Vertegenwoordiging	4
2.3	Tewerkstelling van het personeel	4
2.4	Samenstelling van het bestuursorgaan	5
2.5	Dagelijks bestuur	6
<b>3</b>	<b>Inhoudelijk verslag .....</b>	<b>6</b>
3.1	Beoordelingscriteria	6
3.2	Op welke 3 realisaties ben je het meeste fier?	7
3.2.1	Actie 1:	7
3.2.2	Actie 2:	9
3.2.3	Actie 3:	11
3.3	Welke zijn de belangrijkste lessen die je meeneemt uit 2022?	12
3.4	Welke belangrijke signalen wil je meegeven?	13



Vul hieronder de namen van de afgevaardigden in.

	<b>Namen afgevaardigden</b>
Lokale besturen	Stephanie Verhoeven, Isabelle Kerremans, Annick Tersago, Bavo Anciaux, Tom Van Ranst, Ann-Marie Morel, Veerle Van den Bossche
Eerstelijnszorgaanbieders van verschillende disciplines	Saskia Wille, Betty De Wilde, Koen Vanderbeke, Lisbeth Vierendeels, Marloes Eekman, Caroline Smits
Woonzorgcentra	Sabrina Van Dam
Diensten voor gezinszorg	An Uytendhouwen, Kris De Koker
Diensten maatschappelijk werk van de ziekenfondsen	Kathy Vereecken
Centra algemeen welzijnswerk	Lita De Wachter
Verenigingen van personen met een zorg- en ondersteuningsvraag	Nicole Van Geel, Christine Vanleeuw, Bruno De Maeyer, Marleen Vandemooter, Katleen Boschmans, Ingeborg Claes
Erkende verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers	Jolien Bullen

## 2.2 VERTEGENWOORDIGING

Vertegenwoordigt de vzw binnen zijn werkgebied minstens twee derden van de lokale besturen en van de eerstelijnszorgaanbieders die door de Vlaamse Gemeenschap als voorziening of samenwerkingsverband zijn erkend?

Antwoord met ja of neen: Ja

Indien neen, verklaar uw antwoord: nvt

## 2.3 TEWERKSTELLING VAN HET PERSONEEL

Hoeveel personeelsleden werken in loondienst van de vzw op 31 december 2022? Druk uit in aantal VTE, vermeld het hoogst behaalde diploma en het gehanteerde barema voor de verloning.

<b>Naam personeelslid</b>	<b>VTE</b>	<b>Diploma</b>	<b>Barema</b>
Lore Tilley	1	Agogische Wetenschappen	L1

Past de zorgraad minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden toe van het paritair comité 331?

Antwoord met ja of neen: Ja

Indien neen, verklaar uw antwoord: nvt

## 2.4 SAMENSTELLING VAN HET BESTUURSORGAAN

*Het bestuursorgaan van de zorgraden is pluralistisch en divers samengesteld volgens een representatieve vertegenwoordiging van het zorglandschap, die de volgende verdeling respecteert:*  
*1° minimaal vier en maximaal zes bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de welzijnsactoren;*  
*2° minimaal vier en maximaal zes bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de eerstelijnszorgactoren;*  
*3° minimaal vier en maximaal zes bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de lokale besturen;*  
*4° minimaal twee en maximaal drie bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de verenigingen van personen met een zorg- en ondersteuningsvraag, de erkende verenigingen van gebruikers en mantelzorgers en vrijwilligersverenigingen.*  
*De zorgraden kunnen bijkomend maximaal vier bestuurders toelaten.*

Toon aan dat het bestuursorgaan van uw vzw aan de bovenvermelde voorwaarde voldoet.

Vul hieronder de namen van de bestuurders in.

	Namen van de bestuurders
Bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de welzijnsactoren	Kathy Vereecken, An Uytendhouwen, Lita De Wachter, Kris De Koker, Veerle Van den Bossche, Sabrina Van Dam,
Bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de eerstelijnszorgactoren	Saskia Wille, Betty De Wilde, Koen Vanderbeke, Lisbeth Vierendeels, Marloes Eekman
Bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de lokale besturen	Stephanie Verhoeven, Isabelle Kerremans, Annick Tersago, Ann-Marie Morel
Bestuurders verkozen door de afgevaardigden van de verenigingen van personen met een zorg- en ondersteuningsvraag, de erkende verenigingen van gebruikers en mantelzorgers en vrijwilligersverenigingen	Nicole Van Geel, Christine Vanleeuw
Bijkomende bestuurders	

## 2.5 DAGELIJKS BESTUUR

*Alleen in te vullen indien uw vzw een dagelijks bestuur heeft.*

Voorzitter: Kris De Koker  
Ondervoorzitter: Saskia Wille  
Secretaris: Koen Vanderbeke  
Penningmeester: Ann-Marie Morel

Welke zijn de taken van het dagelijks bestuur?

Boekhouding, administratieve verplichtingen van vzw structuur, opvolgen actie- en beleidsplannen ELZ, mee organiseren van netwerkevents, sollicitatiegesprekken plannen en organiseren, contracten met leveranciers, opvolgen vaccinatiecampagne en triagepost, covidteam en populatiemanagement.

## 3 INHOUDELIJK VERSLAG

### 3.1 BEOORDELINGSCRITERIA

Het team Eerste Lijn wil inzicht verwerven in jullie drie beste acties. Besteed in de motivatie vooral aandacht aan volgende elementen:

Beslissing:

- Hoe is de zorgraad tot deze actie gekomen, op welke manier werden prioriteiten bepaald?
- Past ze in het actieplan, de Vlaamse beleidsprioriteiten of gezondheidsdoelstellingen?
- Zijn er elementen uit de omgevingsanalyse die de actie rechtvaardigen?

Partners:

- Hoe worden andere organisaties betrokken bij deze actie? Wat was hun rol?
- Hoe verliep de samenwerking?
- Is de Persoon met een Zorg- en Ondersteuningsnood erbij betrokken? Op welke manier?
- Hoe kan deze actie bijdragen om de zorgraad als organisatienetwerk te ontwikkelen?

Tools / middelen

- Welke tools, middelen of instrumenten heb je ingezet? Zou je die opnieuw inzetten als je zou herbeginnen?

Proces:

- Hoe heeft de zorgraad de obstakels aangepakt?

- Van welke opportuniteiten heb je gebruik gemaakt?
- Wat waren de belangrijkste ervaringen? Wat liep goed, wat kon beter?

Resultaat:

- Omschrijf zo duidelijk mogelijk het resultaat van de actie (producten, events, feedback,...).
- Kan je de resultaten meten of aantonen?
- Wat heeft het opgeleverd en voor wie? Is de PZON er beter van geworden?
- Hoe draagt deze actie bij tot de algemene doelstelling om geïntegreerde, doelgerichte zorg te realiseren?
- Waar heeft de zorgraad het verschil kunnen maken?
- Wat zijn de elementen die vanuit deze actie worden opgepikt om te verduurzamen in de organisatie?

## 3.2 OP WELKE 3 REALISATIES BEN JE HET MEESTE FIER?

We kozen bewust voor 3 acties naast de vaccinatiecentra, omdat we toch ook de kans kregen om met de beleids- en actieplannen van de ELZ bezig te zijn.

### 3.2.1 Actie 1:

**Titel van de actie/realisatie:** We werken bottom-up aan geïntegreerde en doelgerichte zorg met de PZON werkgroep.

#### **Korte omschrijving en motivatie:**

De PZON-cluster met burgers en vooral mantelzorgers is al actief in onze Eerstelijnszone sinds de opstart ervan. Om hun engagement te (h)erkennen neemt de ELZ verschillende initiatieven.

Zo krijgt de PZON-cluster steeds een **centrale plaats op de netwerkmomenten van de ELZ** en dit via een tafel tijdens het speeddatemoment. Aan zo'n tafel maak je kennis met een organisatie of in dit geval een patiëntenvereniging waar vrijwilligers of mantelzorgers actief zijn.

In 2022 waren Similes (familieverenging voor personen met een psychische kwetsbaarheid) en KVG (katholieke verenging voor personen met een handicap) aanwezig op de fora van de ELZ.

Verder wordt de PZON-cluster sterk begeleid bij de werking van de ELZ via een aparte **PZON-werkgroep** waar onder andere de **actie-en beleidsplannen van de Zorgraad** met hen besproken worden en dit onder begeleiding van de stafmedewerker.

Verder bleek uit ons vorig jaarverslag van 2021 dat er extra nood is om deze groep van PZON of mantelzorgers in onze Zorgraad te ondersteunen.





Het effect van geïntegreerde en doelgerichte zorg op lange termijn met deze actie zal nog even tijd en werk vragen van de ELZ, maar hier en daar zien we toch al enkele professionals die deze manier van werken toepassen. We denken bijvoorbeeld aan de methode van brede vraagverheldering bij onder andere de Huizen van het Kind of de signaalkaartjes van het project Zorgzame buurten ‘Willebroek da’s verbonden’. Zo zijn er nog talloze voorbeelden uit onze regio waar geïntegreerde en doelgerichte zorg steeds vaker worden toegepast.

Tot slot hebben we het animatiefilmpje van onze ELZ ook ingediend voor de ICIC 2023 en zijn we met trots weerhouden om een presentatie te geven in het voorjaar van 2023.

Een tweede actie was **de aanwezigheid van een PZON/burger bij de verschillende werkgroepen en projecten van de ELZ**. Om de initiatieven van de ELZ bottom-up te laten ontstaan vinden we hun aanwezigheid echter zeer belangrijk. Als organisatienetwerk willen de PZON of burger zo hoog mogelijk op de participatieladder krijgen.

- Werkgroep efficiënt doorverwijzen met PZON van de Parkinson Liga
- Werkgroep kwetsbare groepen met PZON van thuiszorg Puurs-Sint-Amunds
- Werkgroep GBO met PZON van de armoedevereniging De Schakel in Puurs-Sint-Amunds
- Werkgroep geestelijke gezondheid met PZON van de patiëntenvereniging Similes
- Project IMOCAPV over intrafamiliaal geweld met PZON van een eerdere telefoonlijn in Klein-Brabant.

We kunnen hier besluiten dat er in 2022 extra werd geïnvesteerd in de PZON-werkgroep wat resulteerde in een sterkere betrokkenheid bij de werking van de ELZ. Echter is er wel nog wat werk om deze betrokkenheid te verduurzamen via een PZON-toets in het bestuursorgaan van de ELZ.

### 3.2.2 Actie 2:

**Titel van de actie/realisatie:** De werkgroep kwetsbare groepen en hun onderzoek naar een betere ondersteuning van professionals die werken met kwetsbare personen.

#### **Korte omschrijving en motivatie:**

Onze ELZ wordt net zoals vele andere regio’s geconfronteerd met toenemende (kans)armoede en personen in kwetsbare situaties (hoge werkloosheid, laaggeschoolde werklozen, stijgende kansarmoede-index en toename van het aantal dossiers leefloon).

Sinds 2021 werkt de Eerstelijnszone Klein-Brabant Vaartland met de hulp van de werkgroep kwetsbare groepen aan een project om **hulpverleners te ondersteunen bij complexe hulp- of zorgvragen van personen met een kwetsbaarheid**.

Er is gekozen om dit te realiseren met een **multidisciplinaire stuurgroep**. Het gaat hier om een inhoudelijk medewerker van de CM, sociaal werker OCMW Willebroek, onthaalmedewerker CAW, projectmedewerker gemeente Bornem, vrijwilliger armoedevereniging De Schakel, thuiszorgcoördinator Puurs-Sint-Amunds en de GBO projectcoördinator.



Deze stuurgroep kwam met een concreet **projectplan in het voorjaar van 2022** en in totaal waren er vijf overlegmomenten met de stuurgroep in 2022. (3-1-2022, 24-2-2022, 2-3-2022, 31-3-2022, 22-9-2022)

In een eerste fase van het project in 2022 hebben we met de hulp van **Bind-kracht vzw een visie ontwikkeld over hulpverlening bij complexe zorg- of hulpvragen**. Er werd gekozen voor Bind-kracht vzw omwille van hun expertise in krachtgerichte hulpverlening en hun nauwe samenwerking met ervaringsdeskundigen tijdens opleidingsdagen en vormingen.

Om een visie te ontwikkelen waren er **vier fysieke interviews met een groep van veertien enthousiaste professionals uit de eerste lijn** onder begeleiding van Bind-kracht vzw. Deze groep van enthousiastelingen was deels samengesteld met vier leden van de stuurgroep kwetsbare groepen. De andere acht personen kwamen uit het zorg- of welzijnslandschap uit onze ELZ die enthousiast gereageerd hebben op een oproep om zich kandidaat te stellen voor dit project. Hier werd ook gevraagd naar hun motivatie, zodat de stuurgroep een verscheidene groep kon samenstellen. De veertien enthousiaste deelnemers waren: medewerkers sociale dienst OCMW Bornem, medewerkers dienst maatschappelijk werk mutualiteit, medewerkers team intensieve begeleiding OCMW Willebroek, GBO projectcoördinator ELZ, pedagoog CKG Willebroek, verpleegkundige Emergo, dienst thuisbegeleiding CAW, vrijwilliger OCMW Puurs, zelfstandig thuisverpleegkundige en stafmedewerker Zorg en Welzijn CM.

Tijdens dit proces met veertien hulpverleners kwamen we tot een **gedeelde kijk, betere afstemming en gelijkwaardige houding in het omgaan met (kwetsbare) doelgroepen en hulpvragers volgens 7 principes: positief, integraal, proactief, samenwerking tussen diensten, versterken participatiegraad, versterken eigen sociaal netwerken en inclusie**.

Geïnspireerd door de 3-daagse Innovation Academy van de Koning Boudewijnstichting wil de ELZ dit project met de hulp van de stuurgroep verder uitwerken in 2023 en later met het oog op een duurzaam innovatieproject.

De stuurgroep koos eind 2022 – begin 2023 voor een focus op het principe van **trainer-de-trainer of ambassadeurschap**. Dit houdt in dat we een multidisciplinaire groep van professionals uit de eerste lijn, van zowel zorg als welzijn, willen opleiden tot ambassadeurs van bovenstaande 7 principes. Die het op hun beurt verder doorgeven als ambassadeur naar hun achterban. Met als doel een geleidelijke verspreiding van de 7 principes op een kwalitatieve en duurzame manier.

Hoe we deze 7 principes kunnen vertalen naar een concrete opleiding zal afhankelijk zijn van de gekozen methodologie. Er zijn verschillende methoden of partners die ons hierbij kunnen helpen, zoals Zorgesperanto, 1<sup>e</sup> lijn academie, interactie-academie, Opstap, EFT, SAM vzw, hogescholen en universiteiten...

Het is aan de stuurgroep om een methodologie te kiezen, zodat we met een concreter actieplan een groep van gemotiveerde ambassadeurs kunnen zoeken tegen eind 2023. Om in 2024 te starten met de effectieve train-de-trainer sessies.



Het zal nog zoeken zijn hoe we dit financieel kunnen verwezenlijken, omdat we ervaren dat er telkens een prijskaartje is wat we als Eerstelijnszone niet gaan kunnen dragen. Als kleinste Eerstelijnszone gaat immers een groot deel van het budget naar de personeelskosten van onze coördinator, stafmedewerker en heel wat overheadkosten die verbonden zijn aan een vzw met personeel.

### 3.2.3 Actie 3:

**Titel van de actie/realisatie:** De Eerstelijnszone Klein-Brabant Vaartland zet in op hun opdracht om te fungeren als netwerkorganisatie binnen het zorg- en welzijnslandschap.

#### **Korte omschrijving en motivatie:**

Na een periode van thuiswerk en talloze Teamsvergaderingen tijdens de Covidpandemie was het vanaf het voorjaar 2022 terug mogelijk om fysiek samen te komen.

Onze Eerstelijnszone was dan ook enorm enthousiast om hun opdracht als netwerkorganisatie terug ten goede op te nemen.

Zo organiseerden we **twee fora of netwerkmomenten** waar professionals de kans kregen elkaar beter te leren kennen via de formule van speeddates.

- 28 april in LDC De Wilg Willebroek met 45 deelnemers
- 22 nov in LDC Baudry Bornem met 55 deelnemers

Tijdens een speeddate kon je telkens kort kennis maken met een professional of vrijwilliger uit het werkveld.

In 2022 waren er **zestien partners** die zich voorstelden via de speeddates en waarvan drie patiëntenvereniging.

- Similes
- BOV (bewegen op verwijzing)
- 80 + project LDC
- De Schakel
- Family Justice Center
- Nektari
- Buurtwerking Bornem
- Bind-kracht opleiding op maat
- OverKop Willebroek
- GBO-project
- ELP of Eerstelijnspsychologische zorg
- CAW
- A touch of Rose
- Dienstencentrum Baudry in Bornem
- KVG-groep
- Groene enveloppe

Naast de fora was de Eerstelijnszone als **facilitator actief bij verschillende acties en projecten** van partners om bruggen te bouwen tussen het welzijns- en zorglandschap. Als facilitator namen we deel aan de werkgroepen, hielpen we bij communicatie via onze nieuwsbrieven en verzorgden we de contacten met de eerste lijn.

Projecten en acties in 2022 waar we actief betrokken waren zijn:

- BorninBelgium
- Bewegen Op Verwijzing
- Halt2diabetes
- IMOCAPV over intrafamiliaal geweld
- #Cavasa
- Welzijnsoverleg in Bornem en Willebroek
- Het praatcafé dementie
- GBO nabestaanden en preciaire woonsituaties
- Gele Doos

Tot slot vindt onze Eerstelijnszone zijn of haar opdracht als netwerkorganisatie zeer belangrijk, dus nam de stafmedewerker in 2022 deel aan **alle opleidingen 'De Zorgraad als netwerkorganisatie'** aangeboden door VIVEL. Deze vond een eerste keer plaats op 26 september 2022 in Brussel, 27 oktober in Antwerpen en 6 december 2022 in Antwerpen.

Geïnspireerd door deze opleidingsdagen wil onze Eerstelijnszone een extra denk- en doedag organiseren over haar opdracht als netwerkorganisatie met de Zorgraad. De concrete uitwerking hiervan zal plaatsvinden in 2023.

### 3.3 WELKE ZIJN DE BELANGRIJKSTE LESSEN DIE JE MEENEEMT UIT 2022?

**Als jullie het gehele werkjaar overschouwen, welke lessen trekken jullie er dan uit? Kijk naar jullie successen, maar ook naar processen die anders liepen of om redenen niet konden worden uitgevoerd. Wat leren jullie daar uit? Hoe kan je vermijden dat je volgend jaar tegen dezelfde problemen aanloopt?**

#### **3.3.1 Stafmedewerker**

Voor de stafmedewerker/coördinator was het een boeiend, leerrijk en vooral hectisch eerste volledig werkjaar als medewerker van Eerstelijnszone Klein-Brabant Vaartland. Het was in de eerste plaats boeiend, omdat er nieuwe ideeën ontstonden bij de werkgroepen en netwerkmomenten van de ELZ die terug ten volle functioneerde met de steun van de stafmedewerker na 2 intense Covid-jaren.

Daarnaast beoefende de stafmedewerker als enige werkracht verschillende taken, van inhoudelijk medewerker tot communicatie specialist, waardoor het een zeer leerrijk werkjaar was.

Tot slot was het ook zeer hectisch voor de stafmedewerker die alle verschillende taken en rollen moest opnemen. De stafmedewerker zou graag een superheld zijn en op alle interessante ideeën 'ja' zeggen, maar dit gaat ten koste van de kwaliteit van werk en het eigen welzijn.

De belangrijkste les voor de stafmedewerker is dan ook het goed afbakenen van taken en rollen met het oog op kwaliteit voor de ELZ Klein-Brabant Vaartland.

### 3.3.2 Bestuursorgaan

Net zoals het een hectisch en leerrijk jaar voor de stafmedewerker was, was dit eveneens voor het bestuursorgaan.

De bestuursleden hebben veel bijgeleerd over de organisatie van een vzw structuur wat specifieke vaardigheden en competenties vergt. Hoewel we dit liever zouden loslaten aan echte specialisten, zodoende de bestuursleden hier minder vrijetijd in hoeven te steken.

Iedereen wil zich liever bezighouden met de kwaliteit en inhoudelijke opdrachten van de Eerstelijnszone. Terwijl er nu veel tijd gaat naar de administratieve verplichtingen van onze vzw door het Dagelijks Bestuur van onze Eerstelijnszone.

Verder blijft er een hoge nood om beter samen te werken, merken de bestuursleden bij hun aanwezigheid bij verschillende projecten. Al te vaak blijven de zorg- en welzijnsprofessionals werken vanuit het eigen werkveld. De methodiek van Geïntegreerd Breed Onthaal (GBO) is dus enorm belangrijk. We proberen deze methodiek dan ook samen met de projectcoördinator GBO en de betrokken partners verder te verspreiden in onze regio. Hier zetten we kleine stappen, maar er is dus nog een hoge nood om GBO te introduceren in de manier van werken bij alle partners in de eerste lijn.

## 3.4 WELKE BELANGRIJKE SIGNALLEN WIL JE MEEGEVEN?

**Concentreer je op de signalen aan het agentschap / het beleid rond de eerstelijnszorg.**

### 3.4.1 Stafmedewerker

De Eerstelijnszones willen de PZON (persoon met een zorg- en ondersteuningsnood) en hun omgeving een centrale plaats geven bij de werking van de Zorgraden en dit met als doel geïntegreerde en doelgerichte zorg op maat van de burger.

Dit bottom-up verhaal zien we nog te weinig belicht worden bij de effectieve werking van de ELZ, ook al proberen we dit zelf te versterken met een PZON-werkgroep. Een werkgroep met burgers en vooral mantelzorgers die samen nadenken over de lokale noden en behoeften in onze buurt.



Wij begrijpen dat er een urgentie is betreffende het proces, omdat dit in een bijsturingsdecreet en uitvoeringsbesluiten moet resulteren. Echter mag dit proces niet het doel op zich worden, maar dit is een middel om de Eerstelijnszone de plaats in het welzijnslandschap te geven die hij waargemaakt heeft mede dank zij de pandemie en vooral de inzet van veel vrijwilligers.

Echter kan je vrijwilligers maar goed inzetten als je ook een minimum aan personeelsomkadering hebt. Voor ons als Eerstelijnszone is het noodzakelijk de basisfinanciering op te trekken om een tweede stafmedewerker te kunnen aanwerven en zo de continuïteit te verzekeren. Heel wat praktische taken worden momenteel opgenomen door het dagelijks bestuur zodat de stafmedewerker inhoudelijk werkgroepen en netwerk kan faciliteren en de PZON in het bijzonder kan ondersteunen.

We hopen dat jullie mee jullie schouders zetten in een betere communicatie rond dit veranderingstraject die eerstelijnsmedewerkers appelleert om mee in te stappen in dit transitie-moment en veranderingmanagement met aandacht voor elke stap van dit traject: stakeholdersanalyse, multidimensionale verduidelijking van het project (perspectief van PZON, maar ook Eerstelijnszone/medewerker,...), duidelijke communicatie, weerstand borgen, actieplannen uitrollen, voortbestaan verduurzamen en finale evaluatie... en dit met aandacht voor heel de context.

//