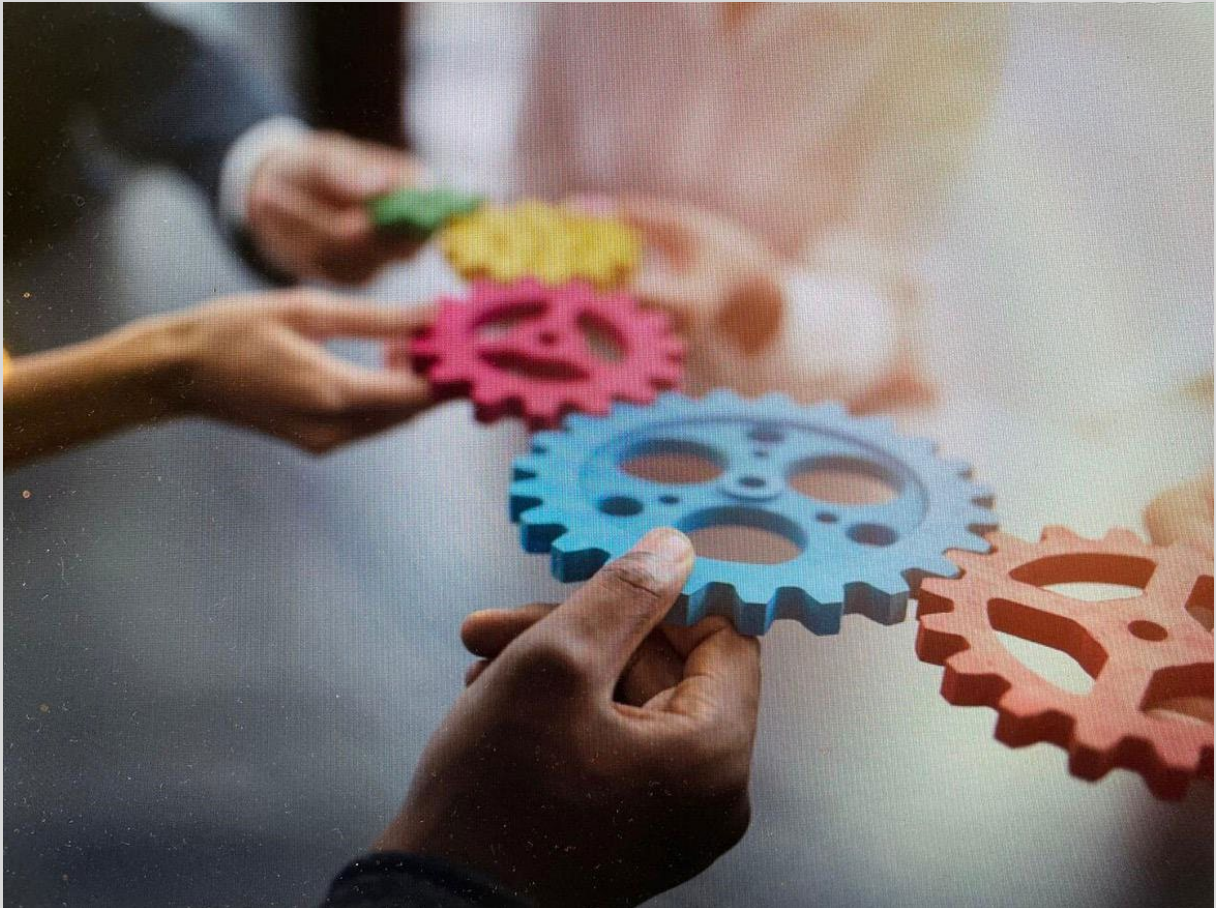


# Integraal werken binnen een OCMW-context.



(Solnetwerk)

## Inzichten vanuit MIRIAM en MISSION

Sociaal werk 2024-2025

Auteur: Caroline Stienne

Artikel bachelor project

**HO  
GENT**

## Inhoudsopgave

Waarom dit onderwerp? .....	3
MIRIAM .....	3
Een korte voorstelling .....	3
Impact op de moeders. ....	4
MISSION .....	5
Mission: een korte voorstelling .....	5
Waarom is er een andere aanpak nodig? .....	5
MIRIAM/OCMW Kortrijk vs. de reguliere hulpverlening binnen OCMW.....	5
Tijd en nabijheid .....	5
Positie van maatschappelijk assistenten en leidinggevenden. ....	6
Intensiteit van het dossier.....	7
Netwerken bouwen .....	8
Decentralisatie: MIRIAM vs. MISSION. ....	9
Hoe past een integraal verhaal binnen het GBO? .....	10
Conclusie .....	10
Bronnen .....	12

## Waarom dit onderwerp?

Ik liep mijn stage bij team VOLT – MIRIAM van het OCMW van Oostende. Vooraleer ik begon, ben ik op zoek gegaan naar informatie over hun werking en wat de impact ervan is op zij die het traject volgen en volgden. Ik vond rapporten terug met resultaten van de bevraging bij moeders over hun ervaringen voor en na het proefproject. Dit rapport was het resultaat van een evaluatieonderzoek van het MIRIAM 2.0 project dat liep van 2016 tot 2017. De resultaten tonen aan dat er intussen al 16 OCMW's de MIRIAM-methodiek toepassen binnen hun hulpverlening.

Wat ik niet vond, waren onderzoeksresultaten van bevragingen naar wat de impact van deze werking is op de maatschappelijk assistenten. En even belangrijk, hoe dit binnen een OCMW-context vorm krijgt.

Een integrale manier van werken ziet er veelbelovend uit, maar hoe zit het achter de schermen? Is dit wel werkbaar en is er genoeg draagvlak bij de maatschappelijk assistenten? Hoe zit het met de middelen die dit mogelijk zouden kunnen maken? Dit, en vele andere vragen kwamen in me op. Hier een antwoord op vinden was niet zo evident. Daarom koos ik dit als onderwerp. Als stagiaire had ik gelukkig een unieke blik achter de schermen.

Van mijn mentoren en leidinggevende kreeg ik de vrijheid om medewerkers te interviewen en in gesprek te gaan met andere leidinggevenden. Ik kreeg toegang tot alle info en kon die in gesprek aftoetsen met mijn collega's. De informatie die ik in dit artikel gebruik over MIRIAM, komt uit de rapporten van de onderzoeken van het FOD (Federale Overheidsdienst) aangevuld met

resultaten uit mijn onderzoek op mijn stageplaats.

Mijn docent tipte mij ook informatie aan van een in Kortrijk lopend project genaamd MISSION. Het opzet van dit project had dezelfde doelstelling als die van MIRIAM: Mensen aanklappende en intensieve begeleiding geven op hun maat en binnen hun eigen leefwereld. Aan de hand van krantenartikelen en onderzoeksmateriaal vanuit het project zelf, vergaarde ik informatie die nuttig en onderbouwd genoeg zijn voor het schrijven van mijn artikel. Deze bronnen tonen aan dat zij anders tewerk gaan dan bij MIRIAM.

Dit artikel gaat *niet* over de impact die deze projecten en hun uitwerking hebben op hun doelgroep. *Wel* gaat het over de impact die het heeft op de maatschappelijk assistenten en leidinggevenden en hoe dit vorm kan krijgen binnen een OCMW-context. De uiteenlopende werking van beide projecten, geeft me de kans deze tegenover elkaar te plaatsen. Het biedt mij ook de mogelijkheid om het onderscheid te maken met de reguliere werking van het OCMW.

## MIRIAM

### *Een korte voorstelling*

Deze voorstelling haal ik integraal over van het statistisch rapport van het UCLL (University Colleges Leuven-Limburg) .

*“Het MIRIAM-project is gebaseerd op een samenwerking tussen de Vrouwenraad en de FOD maatschappelijke Integratie en werd opgestart om OCMW's een concrete oplossing te bieden. Er werden daarom 5 OCMW's geselecteerd om deel te nemen aan een tweejarige project. Er werd gewerkt met casemanagers om globale en geïntegreerde ondersteuning te verlenen via een*

*individuele en collectieve aanpak.”*  
(Wagener, 2020)

Een casemanager binnen MIRIAM heeft ongeveer 12 dossiers. Dit geeft de ruimte en tijd om intensief aan de slag te gaan met de doelgroep. Als doelgroep kozen ze alleenstaande moeders. De keuze voor deze doelgroep is ook wetenschappelijk onderbouwd. Het is geen rustig jaar waarin moeders kunnen luieren, wel een intensief parcours waarin er op alle levensdomeinen wordt gewerkt.

De casemanager neemt het dossier volledig over van de reguliere begeleiding binnen het OCMW. Het betekent dat zij naast het activeren en aanklampend begeleiden, ook het sociale dossier op zich nemen. Ze worden voor één jaar de regisseur en mede uitvoerder van de hulpverlening in een gezin. Dit is de werking die in Oostende wordt toegepast. Andere OCMW's kiezen er dan weer voor om dit van elkaar los te koppelen.

Doordat de doelgroep te maken heeft met zeer complexe problematieken, zijn er naast de individuele begeleiding ook groeps sessies. Er wordt gewerkt rond bijvoorbeeld opvoeding en hechting, mentale versterking, ontspanning en cultuur. Deelname aan de groepswerking is verplicht omdat ze een vitaal onderdeel zijn om het traject richting (sociale) activering te doen slagen. Doordat andere moeders hierin hun verhaal delen, krijgen ze op hun beurt (h)erkenning voor hun eigen verhalen. Daarnaast helpen deze groepsmomenten de moeders ook uit hun isolement halen.

MIRIAM begon als een proefproject en leidde tot het ontstaan van een methodiek: de MIRIAM-methodiek. In gesprekken met andere collega's hoor ik dat die nu zelfs ook

buiten OCMW's wordt toegepast in o.a. jongerenwerkingen, ziekenfondsen,...

### ***Impact op de moeders***

Het is onvermijdelijk om het project voor te stellen zonder toch even de impact op de moeders te bekijken. Hiervoor gebruikte ik de cijfers uit het rapport eerder vermeld en de cijfers van het onderzoek uit 2023 dat werd uitgegeven door POD Maatschappelijke Integratie. (Albertijn & Van Doorslaer, 2024) Deze cijfers vulde ik aan met de resultaten van mijn eigen bevraging. Daarvoor ging ik in gesprek met drie moeders die het traject volgden in het eerste jaar van het bestaan, en met nog eens zeven moeders die het traject volgden in 2024. Als eerste zoom ik kort in op de onderzoekscijfers van de bestaande rapporten.

Aan het begin van het proefproject werden de deelnemers bevraagd over hun welbevinden. Ze gaven lage cijfers op de zes levensdomeinen die hierbij aan bod kwamen. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat 76% van de vrouwen een vooruitgang maakt na het volgen van een traject. Amper 4% van de vrouwen geeft aan geen verschil te merken in hun situatie.

Sommige moeders maken hun vooruitgang wat trager waardoor verandering niet zichtbaar is binnen dat jaar. Het merendeel van de deelnemers waarmee ik in gesprek ging, gaf wel aan dat het een zaadje plant: ze voelen zicht versterkt en kunnen daardoor beter deelnemen aan wat de maatschappij van hen verlangt. Ze hadden het gevoel dat er iemand in hen geloofde en dat zij er niet alleen voor stonden.

Wat voor de vrouwen ook een groot verschil maakte is dat de casemanager tot bij hen komt en zo in hun leefwereld binnentreedt.

Eén van de moeders vertelt mij: *“Ik heb altijd zoveel aan mijn hoofd en moet alles alleen doen. Het gebeurt zo vaak dat ik geen energie meer over heb om de afstand naar het OCMW af te leggen. En dan zijn er nog de afspraken bij de andere diensten. Door MIRIAM kan ik dat loslaten”.* (Persoonlijke communicatie, 27 november 2024)

De afstand verkorten is voor de moeders een vooruitgang en een grote hulp. Verder in dit artikel zal blijken dat dit niet enkel voordelen heeft voor de moeders. OCMW Kortrijk ging met die afstand ook aan de slag.

## MISSION

### *MISSION: een korte voorstelling*

Het OCMW van Kortrijk werkt vooral met wijkpunten, er zijn er 7. Deze integrale en outreachende werking is het gevolg van een drie jaar durend onderzoek genaamd: MISSION. (Cappelle, et al., 2019) Het onderzoek toonde aan dat kwetsbare gezinnen baat hebben bij een casemanager die outreachend werkt. Ze volgen het principe van 1 gezin, 1 plan.

Omdat het OCMW hier dichterbij de cliënten wordt gebracht, creëert men meer tijd. De afstand wordt ingekort, wat veel drempels verlaagd. Doordat een gezin door één casemanager wordt geholpen, is er ook geen eindeloze zoektocht meer nodig om de nodige hulp in te schakelen.

## Waarom is er een andere aanpak nodig?

Beide projecten deden onderzoek naar het profiel van de kwetsbare gezinnen/jongeren/moeders. De gezinnen ondervinden problemen op meerdere levensdomeinen. Net dit zorgt voor die kwetsbaarheid.

Onderzoeken tonen aan dat hun mentale ruimte en energie hierdoor sterk verminderd is. De juiste hulpverlening vinden in deze situatie is extra moeilijk. Dit leidt tot onderbescherming. Deze onderbescherming zorgt ervoor dat zij niet uit hun precaire situatie geraken.

De groep kwetsbaren wordt alsmaar groter, wat de druk op hulpverlening doet stijgen. Er is dus een hoge nood aan een andere aanpak, één die meer gericht is op de noden van de cliënten. Maar is dit ook mogelijk? Is daar ruimte voor en is een die andere aanpak wel beter?

### *MIRIAM/OCMW Kortrijk vs. de reguliere hulpverlening binnen OCMW*

#### Tijd en nabijheid

Casemanagers binnen MIRIAM of de wijkpunten in Kortrijk hebben respectievelijk tot 12 tot 20 dossiers, een duidelijk minder hoge dossierload dan de collega's binnen de reguliere hulpverlening waar het tot 50 dossiers kan oplopen. Dat verschil maakt een andere manier van hulpverlening mogelijk. Bij MIRIAM of de wijkpunten krijgt men tijd en ruimte om intensief en aanklappend te werken.

Cliënten hebben in de reguliere hulpverlening vaak het gevoel dat ze alleen staan. Het kan voor hen een wereld van verschil betekenen dat zij niet alleen die grote stap naar bijvoorbeeld een dokter moeten maken, of in ergere gevallen een abortuskliniek. Evenzeer ook voor de man die een afspraak heeft bij een afkickkliniek kan het een steun zijn dat de casemanager hem bijstaat. Sommige stappen die cliënten moeten ondernemen, kunnen zo groots en beangstigend zijn, dat zij die niet alleen durven te zetten. Toch zijn net die stappen nodig om vooruitgang in

hun situatie teweeg te brengen. Een integrale aanpak lijkt naar mijn mening dus geen luxe, maar een must.

---

*Hoeveel tijd kan men dan met de cliënt spenderen als er 50 tot 60 anderen dezelfde hulpverlening verwachten of nodig hebben.*

---

Ik las een artikel van Nele Cox over generalistisch werken. Hoewel dit niet hetzelfde te begrijpen is als integraal werken, maar ik toch even de brug ernaartoe.

*“Voor sommigen is generalistisch sociaal werk eerder een basishouding van elke goede sociaal werker. Anderen zien het als een specifieke taakin-vulling.” (Cox & Cappelle, 2022)*

Bij integraal werken moet men hulpverlening anders gaan indelen. Een generalistische houding is hierin van groot belang. Kan goed zijn, maar is dit mogelijk? De sociale dienst van het OCMW gaat gebukt onder een zware werkdruk. De dossierlast neemt alleen maar toe, huisbezoeken kunnen amper éénmaal per jaar doorgaan. Hoe dicht kan men dan nog bij de cliënt staan als maatschappelijk assistent? Hoeveel tijd kan men met de cliënt spenderen als er 50 tot 60 anderen dezelfde hulpverlening verwachten of nodig hebben. Als men aanklampend en outreachend werkt is men vaak een paar uur per cliënt per week bezig. Dit is binnen een reguliere hulpverlening onmogelijk.

Het volstaat niet van een generalistische houding aan te nemen. Het heeft ook een organisatorische kant nodig. Om integraal te werken heeft men tijd, netwerken, samenwerkingen en zoveel meer nodig.

## **Positie van maatschappelijk assistenten en leidinggevendenden**

Ik had gesprekken met vier leidinggevendenden binnen het OCMW Oostende. Zij hebben de leiding over verschillende teams binnen de sociale dienst op de centrale campus, maar ook in de wijkpunten. Deze zijn in de verste wijken een oplossing om die afstands-drem-pel te verlagen.

G. is leidinggevende van het team waar ook MIRIAM onder valt en ziet dus beide kanten van het verhaal. Ooit werkte hij bij een soortgelijke werking voor jongeren, waardoor hij ervaring heeft met de verschillende methodes. Tijd is een luxe binnen hulpverlening. Door administratieve vereenvoudigingen probeert hij hier mee een oplossing in te zoeken, maar er is nog een lange weg te gaan. Ieder jaar evalueert men het team dat met de MIRIAM methode werkt en gaat men op zoek naar hoe het beter kan. (Leidinggevende G., persoonlijke communicatie, 4 december 2024)

Zou dit traject niet automatisch moet worden aangeboden bij de start van een begeleiding? Volgens leidinggevende E. is het een beleidskeuze om dit te implementeren, maar niet per se nodig in ieders traject en ook niet in het eerste jaar. Een aanklampende begeleiding is gebaseerd op vertrouwen, anders kan je niet zo nauw werken om resultaten te boeken.

Hij stelt dat lang niet iedereen zo'n intensieve begeleiding nodig heeft. Wel zouden ook andere doelgroepen baat hebben bij deze methode en is een uitbreiding ervan misschien niet onverstandig. (Leidinggevende E., persoonlijke communicatie, 13 december 2024)

Als men een bepaalde methode standaard zou maken binnen een begeleiding, moet

men ook basisbeginselen vastleggen: vanaf wanneer bepaalt men of iemand een intensievere begeleiding nodig heeft? Bij bepaalde maatschappelijk assistenten kan bijvoorbeeld het idee leven dat zij zo'n aanklappende begeleiding niet nodig hebben, terwijl iemand anders dit net wel vindt. Men zou dus al parameters moeten vastleggen waarop men gaat beoordelen of iemand dit wel of niet nodig heeft.

Ik merk op dat het sommigen van hen ergens doet dromen naar vroegere tijden toen de workload minder was. Men wil niet langer enkel als financiële hulpverlener dienen, maar ook terug als sociaal hulpverlener. Maar het is niet zo simpel om dit te faciliteren.

Om integraal te werken moet die ruimte er zijn, die ruimte wordt gemaakt door het Lokaal Bestuur. "Wij kunnen wel voorstellen doen, maar allereerst moet dat Lokaal Bestuur het nut inzien van wat wij doen. Dit is niet altijd het geval. (Leidinggevende E., Persoonlijke communicatie, 4 december 2024)

In de wijkpunten in Oostende kunnen ze al meer tijd vrij maken en is een aanklappende begeleiding meer mogelijk. "*Toch is het ook afhankelijk van je huidige dossierbestand.*" zegt L. die leidinggevende is bij de wijkpunten in Oostende. Die dossierlast is volgens haar een drempel om aanklappende en integraler te werken. Het is niet enkel een verhaal van het OCMW. Het zou ook helpen moesten andere diensten sneller en efficiënter werken. Dan zou een maatschappelijk assistent niet moeten meegaan naar bijvoorbeeld een ziekenfonds of vakbond en zou zo de werkdruk verminderen. (Leidinggevende L., Persoonlijke communicatie, 6 december 2024)

## Intensiteit van het dossier

### MIRIAM

Vooraleer men overgaat tot een MIRIAM-traject is meestal al een reguliere hulpverlening aangeboden. Hierbinnen worden er stappen gezet en wordt er een relatie opgebouwd met de cliënt. Als een dossier dan overgaat naar een ander traject is dit een afscheid voor de assistent. Het betekent ook dat je de expertise die je in een dossier hebt verworven, moet overdragen aan iemand anders. Begrijpelijk is dat dit niet altijd positief onthaald wordt.

Om deze frustraties en onzekerheden uit de weg te helpen zal men aan de slag gaan met tussentijdse evaluaties. Zo blijft de assistent op de hoogte van de evoluties binnen een traject en blijft de cliënt ook de band behouden met zijn assistent.

Er zijn ook andere factoren die een zekere weerstand kunnen opwekken om een dossier over te dragen aan een MIRIAM-traject.

Het gaat om een traject van een jaar. Na dit jaar is er een terugkeer naar de (liefst oorspronkelijke) maatschappelijk werker. De aanklappende manier van werken wordt voor cliënten een gewoonte en zal dus moeten worden afgebouwd. Die aanpassing kan soms te groot zijn. In de praktijk wil dit zeggen dat de assistent dit terug zal moeten aanleren aan de cliënten, wat dan weer extra werkdruk met zich meebrengt.

Hoewel er bij de meeste cliënten grote stappen worden gezet binnen een jaar, is dit voor anderen net te weinig. De lange wachttijden bij andere organisaties en het opbouwen van een vertrouwensband kunnen ervoor zorgen dat bepaalde netwerken pas kunnen worden geïnstalleerd als het jaar bijna om is. Dat zorgt ervoor dat de



intensiteit van een dossier kan verschillen dan dat van een ander. Op zijn beurt heeft dit dan ook een impact op de workload van de maatschappelijk assistent die het dossier moet overnemen en soms gebeurt dit net op het moment dat het dossier zich in zo'n intensieve periode bevindt.

Bij maatschappelijk assistenten binnen de reguliere OCMW-werking heeft men vaak het gevoel dat een jaar MIRIAM-traject een 'rustjaar' is. De vele groepswerkingen en uitstappen doen vermoeden dat er enkel aan ontspanning wordt gedaan. Als er dan zo'n intens dossier terugkeert na dat jaar en de assistent een consequentie moet geven of opvolgen, kan het hen een gevoel van 'boeman spelen' geven.

Doordat zij strenger moeten optreden, of zo lijkt het toch, kan dit de vertrouwensband tussen assistent en cliënt schaden, zeker als dit net in die beginperiode is.

De opgelegde termijn van één jaar is bij sommige, zeer intense dossiers een mogelijkheid om los te laten en zeer welkom. (casemanager N., persoonlijke communicatie) Voor andere dossiers het net een beperking. Dit bleek uit de gesprekken met collega's tijdens mijn stage.

---

*"Soms is het echt nodig om een einde te kunnen zien aan een hulpverlening." N. casemanager MIRIAM.*

---

### **OCMW Kortrijk**

Binnen de wijkpunten van het Kortrijks OCMW is dit anders. Een aanklappende hulpverlening stopt niet na een jaar. Zo wordt een gezin of kwetsbare door dezelfde casemanager begeleidt doorheen zijn

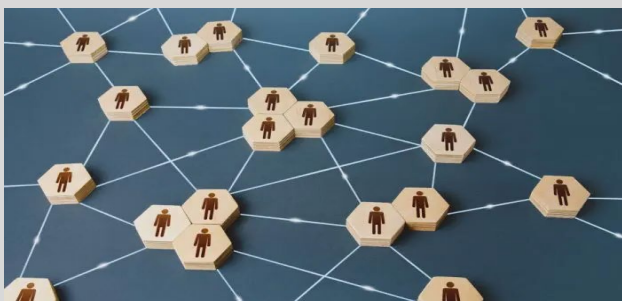
hulpverleningstraject. Doordat men als casemanager op alle levensdomeinen intensief gaat begeleiden kan de intensiteit van zo'n dossier doorwogen. Anderzijds kunnen netwerken opgebouwd en opgevolgd worden door één en dezelfde persoon. Zo wordt men als casemanager expert in het dossier van diens cliënt. Op deze manier nemen zij de zware taak op zich om het hele netwerk aan versnipperde hulpverlening te managen. Mensen in kwetsbare situaties hebben vaak de mentale ruimte niet om dit voldoende en goed te doen. Als dit niet goed gebeurt, lopen zij rechten mis en wordt het hulpverleningslandschap niet optimaal benut. (Cappelle, et al., 2019)

### **Netwerken bouwen**

Goede hulpverlening bieden doe je niet alleen. Netwerken bouwen is in het integraal werken een belangrijke stap. Expertise kan niet bij één maatschappelijk assistent liggen, er moet gezocht worden bij externe partners naar ervaringen en hulpverlening. *"Specialisten zijn het gewoon om alles te weten binnen hun expertise. Inzetten op integraal werken betekent dat je deze alwetendheid moet loslaten."* (Cox & Cappelle, 2022). Binnen een regulier OCMW-traject ligt de administratieve begeleiding bij de maatschappelijk assistent, maar de regie van de sociale begeleiding wordt vaak overgelaten aan de cliënt. Zoals hierboven al vermeld, is dit vaak te veel en onoverzichtelijk voor iemand in een kwetsbare positie. Door die regie over te laten aan één casemanager, is het een pak overzichtelijker en gemakkelijker om de hulp op te volgen en uit te breiden. Ook voor de externe partners is het een gemak om een centraal contactpersoon te hebben.



Transparant communiceren is hierin belangrijk. De casemanager bundelt alle beslissingen en informatie uit de hulpverlening vanuit de verschillende organisaties. Heldere communicatie is hierin van groot belang. De misvatting hierin is vaak dat men de casemanager ziet als iemand die de expertise over het hele dossier heeft of wil hebben. Niets is minder waar. Het is net diens doel en kracht om een zo groot mogelijk netwerk van andere externe partners te zoeken voor een zo'n breed mogelijk palet aan expertise.



## Decentralisatie: MIRIAM vs. MISSION

OCMW's zetten in op decentralisatie. Er worden wijkpunten opgezet om zo dichtbij de (leefwereld) van de cliënt te staan. Het decentraliseren zou ook de manier van dienstverlening kunnen veranderen. "De afstand tot de sociale dienstverlening is letterlijk en figuurlijk veel kleiner geworden, de drempel is verlaagd. Een gezin of cliënt wordt nu opgevolgd door één maatschappelijk werker." zegt schepen van Sociale Vooruitgang en Armoedebestrijding Philippe De Coene over de werking van het OCMW in Kortrijk. (Van Moerkerke, 2023).

De wijkkantoren van Kortrijk zijn een model voor integraal en gedecentraliseerd werken binnen een OCMW- context. Door zich (enkel) in de wijken te gaan vestigen is de afstand naar de cliënt korter, waardoor men

al gemakkelijker een huisbezoek plant of meegaat naar een organisatie of dokter. Het maakt het mogelijk om een meer gepersonaliseerde hulpverlening toe te passen. Dit verschilt met de aanpak van MIRIAM, waar de decentralisatie zich in het outreachende zit. De centrale campus blijft hier de thuisbasis, maar de casemanager gaat bijna wekelijks op huisbezoek waardoor de cliënt zich niet of minder moet verplaatsen, behalve voor de groepssessies.

---

*"Voor je cliënten moet je tijd maken" – L. Leidinggevende wijkpunten Oostende.*

---

Een voorbeeld uit het werkveld in Oostende waar er ook wijkpunten zijn gevestigd. "Ik had een cliënt die zwaar verslaafd was aan alcohol. Zijn huis was een vuile bende net zoals zijn hygiëne. Meerdere malen stond ik aan zijn deur om samen naar de dokter te gaan. Na lange tijd, door niet op te geven, werd er een zeker vertrouwensband opgebouwd en gingen we samen naar de dokter. Het duurde even vooraleer de hulp aansloeg, maar doordat ik snel te bereiken en nabij was werd mijn cliënt gesterkt. Nu wat jaren later zit hij nog steeds bij de AA en springt hij geregeld binnen om te zeggen hoe het met gaat". (Leidinggevende S., persoonlijke communicatie, 9 december 2024)

L. is leidinggevende voor 2 wijkpunten in Oostende. Voordien werkte zij op de sociale dienst binnen de centrale campus. Toen zij daar startte als beginnend maatschappelijk assistent waren ze met acht, ondertussen zijn die minstens verdriedubbeld. Dagelijks komen er nieuwe aanvragen binnen en worden er dossiers verdeeld. Velen vallen met ziekte uit omdat de werkdruk te zwaar wordt.

Er zijn gewoonweg te veel aanvragen om met de huidige equipe mee aan te slag te gaan. Momenteel zijn er in het OCMW van Oostende minstens 14 maatschappelijk assistenten te kort om de werkdruk te verminderen. Het antwoord op deze tekorten is helaas niet zo eenvoudig te vinden. Meer maatschappelijk assistenten betekent ook dat er meer ruimte moet gemaakt worden voor deze werknemers. Er moet vanuit het lokaal beleid ook financiële ruimte gemaakt (kunnen) worden.

Ook bij de wijkpunten komen er meer en meer aanvragen binnen tegenover een paar jaar geleden. Door de drempels weg te halen, trek je natuurlijk meer mensen aan en dus meer aanvragen. Dus, ook hier wordt de workload zwaarder en vermindert de tijd per cliënt met de helft. De ruimte om integraal aan de slag te gaan binnen de reguliere werking verdwijnt dus stilaan ook in de wijkpunten.

Integraal werken wordt nochtans opgenomen binnen het GBO (Geïntegreerd Breed Onthaal). Op papier staat het helemaal uitgeschreven, maar hoe zet zich dit om in de praktijk?

## Hoe past een integraal verhaal binnen het GBO?

(Goris & Meihaeghe, 2018)

Het GBO wil door samenwerking onderbescherming tegengaan. Dat is waar MIRIAM en de wijkpunten in Kortrijk om draaien. Vertrouwen, nabijheid en echtheid zijn de beginwaarden van het GBO. Dit zijn ook de waarden van waaruit de hulpverlening van de twee voorbeeldprojecten vertrekt.

Beiden werken op niveau van de gebruiker en volgen zo de principes van het GBO. Het

proactief, outreachend en generalistisch werken is de basis waarop de hele hulpverlening is gebaseerd en is ook terug te vinden in de richtlijnen om een goed GBO te bieden. Daarnaast werken zij ook krachtgericht om zo de mogelijkheden en aanwezige hulpbronnen van de cliënt te benutten. Maar ook participatief en aanklappend werken helpt hen te empoweren zoals een GBO verwacht te doen. Als laatste principe is ook de opvolging van de lokale sociale hulp- en dienstverlening een belangrijke factor.

## Conclusie

De literatuur uit onderzoeken en opinies zijn heel duidelijk: integraal en gedecentraliseerd werken zijn nuttig en kunnen een meerwaarde zijn (als aanvulling) op de huidige werkingen. De onderzoeken tonen aan dat het mensen in een kwetsbare situatie kan vooruithelpen, zowel op korte als op lange termijn.

Zowel de MIRIAM-methode als de wijkpunten in Kortrijk bewijzen hun dienst. Het is ook duidelijk dat het een beleidsbeslissing is of en hoe integraal en/of gedecentraliseerd werken kan worden ingezet in een gemeente. Om integraal te werken moet men daartoe de mogelijkheid en ruimte krijgen. Voor gedecentraliseerd werken betekent het dat er meer infrastructuur moet zijn. Hoe dit wordt ingevuld hangt dan ook nog eens af van de lokale noden, niet iedere gemeente heeft dezelfde noden.

Kortom: er is nog werk aan de winkel. Gebaseerd op de onderzoeken van MIRIAM en MISSION kan men tot de conclusie komen dat integraal werken nodig is en een decentralisatie zeker op zijn plaats is. Beiden hebben hun vruchten afgeworpen. De wijkpunten in Kortrijk zijn een rechtstreeks

resultaat van MISSION. In Oostende, Gent en nog zeventien andere gemeenten wordt de MIRIAM-methode toegepast in het OCMW. Het is positief dat er wordt nagedacht over andere mogelijkheden om mensen te begeleiden binnen een OCMW-

context. Het blijft een oefening om te zoeken op welke manier dit het beste kan worden ingezet. Hoe dit vorm zal krijgen, ligt mee in de handen van het lokaal sociaal beleid.



## Bronnen

- Albertijn, M., & Van Doorslaer, E. (2024). *MIRIAM 2023-2024 deelnemers en resultaten*. Brussel: oktober.
- Cappelle, H., Cox, N., Defossez, E., Decorte, A., François, M., Stevens, F., & Willems, A. (2019). *MISSION: Mobile Integrated Social Services Increasing employment Outcomes for people in Need*. Kortrijk: Stad Kortrijk.
- Cox, N., & Cappelle, H. (2022, 06 22). *Generalistisch sociaal werk in de lift bij OCMW's*. Retrieved from sociaal.net: <https://sociaal.net/achtergrond/generalistisch-sociaal-werk-in-de-lift-bij-ocmws/>
- Goris, B., & Meihaeghe, K. (2018, september). *GBO compas, een inspirerend werkdocument*. Retrieved from Publicaties.vlaanderen: <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31271>
- Solnetwerk. (n.d.). *Nieuws*. Retrieved from Solnetwerk.nl: <https://www.solnetwerk.nl/nieuws/algemeen/integraal-werken-versterkt-de-veerkracht-van-de-wijk/>
- Van Moerkerke, B. (2023, mei). *Sociaal: Kortrijks sociaal huis kantelt uit*. Retrieved from VWSG: Niet meer beschikbaar
- Vandevoort, L. (2018). *Methodiekenboek: alleenstaande moeders beter begeleiden in het ocmw*. Brussel: POD maatschappelijke integratie.
- Wagener, P. M. (2020). *Statistisch portret van de deelnemers aan MIRIAM 2.0 en meting van de evolutie van hun situatie en hun empowerment ten gevolge van de MIRIAM-begeleiding*. Leuven: FOD Maatschappelijke Integratie.