



Zelfscan

voor organisaties die vrijwilligers
met een (vermoeden van)
psychische kwetsbaarheid
willen inzetten

AAN DE SLAG IN JOUW ORGANISATIE ?



Inleiding

Een gedifferentieerde aanpak op maat biedt de beste groeimogelijkheden voor iedereen. We stelden daarom we een zelfscan op voor (welzijns-)organisaties die bewust willen inzetten op vrijwilligerswerk voor mensen met (een vermoeden van) psychische kwetsbaarheid.

De zelfscan vertrekt vanuit de [inspiratietekst werken met psychisch kwetsbare vrijwilligers](#) en is opgebouwd uit een reeks vragen die een organisatie zichzelf kan stellen over de manier waarop zij kijkt naar het inzetten van (psychisch kwetsbare) vrijwilligers (visie) en dit tijdens de verschillende fasen in het traject van aanmelding tot afronding.

Deze zelfscan kan

1. Welzijnsorganisaties die al werken met vrijwilligers laten **reflecteren** over hun vrijwilligersbeleid met bijzondere aandacht voor de benadering van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid
2. Helpend zijn naar welzijnsorganisaties die **starten** met een vrijwilligerswerking en die hierbij kiezen om bewust in te zetten op het zorgzaam inschakelen van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid
3. Andere organisaties die werken met vrijwilligers **inspireren** tot en **ondersteunen** in het werken met vrijwilligers met een (vermoeden van) psychisch kwetsbaarheid.

De zelfscan nodigt m.a.w. uit om te reflecteren op en kritisch na te denken over hoe de organisatie omgaat met vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid.

Voor het uitwerken van een vrijwilligersbeleid, informatie over wetgeving en tips en tools e.d. verwijzen we naar het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk.

klik op mij en krijg extra info



Wie betrekken we?

- Kunnen we een beleidsgroep samenstellen die vanuit verschillende invalshoeken het vrijwilligersbeleid kan voeden?
- Wie is de vertegenwoordiger vanuit de directie?
- Als we vrijwilligersinzet zien als onderdeel van het medewerkersbeleid, wie betrekken we vanuit deze dienst?
- Welke actieve vrijwilligers en collega's die vrijwilligers (zullen) begeleiden hebben we?
- **Zijn er actieve vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid die we kunnen betrekken?**
- Kennen we reeds vrijwilligerscoaches die werken met kwetsbare vrijwilligers?

Zorg voor een goede samenstelling met doelgroepvertegenwoordigers en kom minstens 1 maal per jaar samen om het beleid te bespreken en indien nodig bij te sturen.

INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT



Welke visie heeft onze organisatie op het werken met vrijwilligers (algemeen)?

INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT

- Waarom willen we werken met vrijwilligers?
- Welke winst willen we zien voor de organisatie, de vrijwilliger, onze cliënten, de maatschappij?
- Hoe zien we de rol van onze vrijwilligers ten aanzien van de professionele medewerkers?
- Welke plaats hebben ze in het medewerkersbestand en het organigram?
- Welke taken en rollen kunnen vrijwilligers opnemen in onze organisatie?
- Welke niet?

Werken met vrijwilligers kan een grote meerwaarde bieden in elke organisatie maar doe je niet zomaar. Vrijwilligers zijn medewerkers en verdienen een volwaardige plaats in de organisatie. Een doordacht en zorgzaam beleid dat voorziet in de juiste mensen en middelen is essentieel en streeft naar de juiste persoon op de juiste plaats.



- Op welke wijze investeert onze organisatie in vrijwilligers (mensen en tijd, budget?)
- Stelt onze organisatie een vrijwilligerscoördinator aan?
 - Wat is zijn/haar taak en rol?
 - Welke werktijd voorzien we hiervoor?
- Bij wie kunnen onze vrijwilligers terecht met vragen?
 - Wie coacht hen en welke tijd krijgen ze hiervoor?
- Op welke wijze waarderen we de inzet van onze vrijwilligers?
 - Voorzien we een vergoeding voor alle vrijwilligers of voor bepaalde taken en rollen?
 - Organiseren we voor bepaalde vrijwilligerstaken een vorming?

INLEIDING

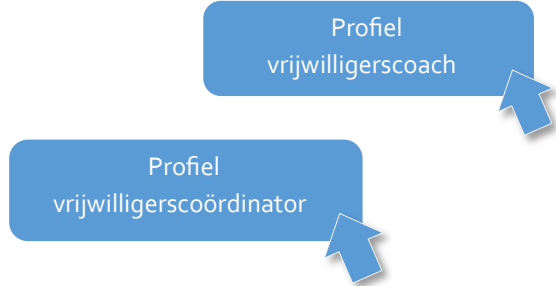
WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT



Welke visie heeft onze organisatie op het werken met psychisch kwetsbare vrijwilligers?

Hoe kijken wij als welzijnsorganisatie naar het (al dan niet bewust) inschakelen van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid?

- Waarom wil onze organisatie (niet) werken met psychisch kwetsbare vrijwilligers?
- Ziet onze organisatie het als een eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid om psychisch kwetsbare vrijwilligers een kans te geven?
- Wil de organisatie het blikveld van haar teams verbreden met nieuwe invalshoeken, bv. van ervaringsdeskundigen?
- Willen we mensen met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid kansen bieden door hen in te schakelen als vrijwilliger?
 - om sociaal actief te zijn en anderen te ontmoeten
 - om een plaats te krijgen in de samenleving
 - om kennis en vaardigheden op te doen en te groeien
 - om de samenleving anders te doen kijken naar de cliënt
 - om ...

CHIME-kader
herstelgericht werken



Wie beschouwen we binnen onze organisatie als (psychisch) kwetsbaar? Wat betekent 'kwetsbaarheid' voor onze organisatie?

- Welke draagkracht vraag je van vrijwilligers voor een bepaalde taak?
- Kunnen cliënten van onze organisatie zich aanmelden als vrijwilliger?
 - Komen ze in aanmerking voor elke vrijwilligerstaak?
 - Hoe kunnen we rolverwarring vermijden?
 - Vb. kan een cliënt deelnemer in één groep en vrijwilliger zijn in een andere?

lid - deelnemer - vrijwilliger



- Is er toeleiding mogelijk vanuit de eigen organisatie of vanuit andere welzijnsorganisaties?

Bepaal duidelijk wat de meerwaarde is van en voor vrijwilligers in een maatschappelijk kwetsbare positie voor jouw organisatie. Op welke vlakken is hun inzet wenselijk en op welke vlakken minder. Wees hierin eerlijk én realistisch.

INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT



Netwerk GGZ
Kempen

Is er in onze organisatie een aangepaste benadering van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid?

INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT

1. Taken en rollen

- Zijn er bepaalde taken of rollen waarvan we vinden dat die kunnen opgenomen worden door eigen cliënten?
- Zijn er bepaalde taken of rollen waarvoor we de voorkeur geven aan eigen cliënten om deze op te nemen?
- Zijn er bepaalde taken of rollen waarvan we vinden dat die niet kunnen opgenomen worden door eigen cliënten?
- Willen we vrijwilligers die hun ervaring inzetten? Voor welke rollen?
- Zijn er uitsluitingscriteria op basis van een onverenigbaarheid met doel of taak? (vb. attest van goed gedrag en zeden)

stroomdiagram
kwetsbare vrijwilliger



Netwerk GGZ
Kempen

2. Aantrekken van vrijwilligers

- Wie willen we wel/niet aantrekken?
- Waar plaats ik mijn vacatures?
 - Een eerste voorselectie kan je maken door naar een gericht profiel te zoeken via gerichte kanalen
 - Welk taalgebruik kies je: gericht en selectief of een brede uitnodiging?
- Vacature:
 - Welke taakprofiel zoeken we?
 - Hoe bakenen we de taak af?
 - Welke kennis is vereist?
 - Welke vaardigheden zijn vereist?
 - Spelregels inschakelen in team (begeleiding, deelname aan overleg, feedback, vorming, ...)
 - Praktische info
 - Geef eventueel aan dat deze vacature open staat voor mensen met een psychische kwetsbaarheid

INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT



3. Werven van vrijwilligers

- Hebben we een duidelijke procedure van info tot beslissing? (Deze maakt het meedelen van de eventuele negatieve beslissing makkelijker)
- Hoe kan een vrijwilliger zich aanmelden?
 - op eigen initiatief? via een toeleider?
- Welke motivatie heeft de kandidaat-vrijwilliger?
 - Zinnvolle dagbesteding?
 - Een rol opnemen in de maatschappij?
 - Stappen zetten naar betaald werk?
- Aan welke voorwaarden of criteria moet de vrijwilliger (voor deze vacature) voldoen?
 - Past deze vrijwilliger in onze organisatie?
 - Zal deze vrijwilliger de taak aankunnen?
 - Zijn er uitsluitingscriteria?
- Zijn de verwachtingen en vereisten conform de principes van het vrijwilligerswerk?
- Wat heeft de vrijwilliger nodig om op een goede en veilige manier te kunnen starten?
 - Hoe soepel kan je hiermee als organisatie omgaan (draagkracht)?
 - Kan je hier als organisatie op ingaan zonder de werking te ondermijnen
- Wat kan de vrijwilliger goed?

leidraad
onthaalgesprek



INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT



Netwerk GGZ
Kempen

4. Beslissing

- Positief: inschakelen als vrijwilliger volgens de procedure geldig in de organisatie
- Wat doen we als de beslissing negatief is?
 - Snel en duidelijk communiceren
 - Focus op taak en functie, niet op de persoon
 - Kan de organisatie mee op zoek naar een alternatief aanbod – als deelnemer, lid, vrijwilliger...?
- Welke opties biedt de organisatie bij twijfel?
 - Kan de vrijwilliger ingeschakeld worden voor de uitvoering van een deeltaak?
 - Kan de vrijwilliger samen werken met een ervaren en sterke vrijwilliger die dit ziet zitten en hiervoor het geduld en de capaciteiten heeft (duo-werk, peter/meter)?
 - Kunnen we de vrijwilliger een proefperiode gunnen?

5. Afronden

- Indien de organisatie de samenwerking met de vrijwilliger wil stop zetten, wie voert dan het afrondingsgesprek?
- Welke alternatieven voor het vrijwilligerswerk kennen we? Vb. initiatieven voor zinvolle dagbesteding?



5. Coachen van de vrijwilliger

- Voor welke taken en rollen voorzien we welke ondersteuning? (bv. ervaringsdeskundige inzet vraagt een andere ondersteuning als extra handen om een rolstoel te duwen)
- Welke draagkracht heeft de vrijwilliger nodig voor het uitvoeren van zijn/haar taak?
- Bij wie kan de vrijwilliger terecht met vragen?
- Op welke wijze bewaren we het evenwicht tussen vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid en andere vrijwilligers in je vrijwilligersploeg, zodat er genoeg draagkracht is om de gewenste taken uit te voeren?
 - Wat is het max. aantal kwetsbare vrijwilligers?
- Hoe zorgen we voor een kwaliteitsvolle omkadering zonder in de rol van hulpverlener te vallen?
 - Waar kan de vrijwilliger terecht voor persoonlijke ondersteuning?
- Kunnen we samenwerken met externe partners die de zorg voor de psychische kwetsbaarheid op zich nemen?

profiel
vrijwilligerscoach



INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT



6. Vorming

- Voorzien we in een basisvorming voor startende vrijwilligers?
- Wat moet een startende vrijwilliger weten? Over onze organisatie? Over de doelgroep waarmee hij werkt? ...
- **Aan welke kwetsbare taken en rollen geven we extra aandacht via vorming? (Vb rol van ervaringsdeskundige die zijn herstelverhaal brengt of een groep begeleidt)**
- Bieden we specifieke vorming voor bepaalde vrijwilligers, afhankelijk van taak en rol en team waarin ze meedraaien (vb. agressie, diversiteit, ...)?

7. Waardering

- Op welke manier waarderen we onze vrijwilligers?
- **Welke aandacht hebben we voor kwetsbare vrijwilligers?**
- Welke aandacht moeten we hebben voor de financiële mogelijkheden en beperkingen van onze vrijwilligers?

8. Communicatie

- Hoe zorgen we dat alle betrokkenen in onze organisatie op de hoogte zijn van het vrijwilligersbeleid en het beleid rond inzetten van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid?
- Welke kanalen zetten we in (website, flyer, infodagen, ...)?
- **Hoe gaan we om met de privacy van onze (psychisch kwetsbare) vrijwilligers?**



Inspiratie

- CAW Kempen en vrijwilligerswerk
- Op pad met een buddy in de Kempen
- Aan de slag als vrijwilliger in OPZ Geel
- Ervarensdeskundige inzet – inspiratie voor partnerorganisaties
- Kwetsbare vrijwilligers aan de slag via Vinac+
- Succesvol vrijwilligen bij kwetsbare groepen 

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk 

Info en contact

INLEIDING

WIE BETREKKEN

VISIE ORGANISATIE

BENADERING

INSPIRATIE

INFO & CONTACT

Met dank aan de leden van de focusgroep kwetsbare vrijwilligers: Bart Buyens, Nadia Ceusters, Guy Dens, Kristof Stubbers, Gitte Van Loon en Joëlle Vekemans.

Netwerk GGZ Kempen

Postadres: Dokter Sanodreef 4, 2440 Geel

Bezoekadres: Pas 198, 2440 Geel

Mail: info@ggzkempen.be

Website: www.ggzkempen.be



Profiel van de vrijwilligerscoördinator

Inzetten op voldoende mensen, tijd en middelen is essentieel om een degelijke vrijwilligerswerking uit te bouwen en een aangepaste benadering van kwetsbare vrijwilligers te voorzien.

Wanneer je organisatie hier bewust mee omgaat, als onderdeel van je medewerkersbeleid, is dat een meerwaarde voor de organisatie zelf en voor de vrijwilliger.

Wij onderscheiden daarbij 2 belangrijke rollen: de vrijwilligerscoördinator en de vrijwilligerscoach.

Elke organisatie kan de invulling hiervan afstemmen op de eigen identiteit en structuur.

- Stippelt het beleid uit rond werken met vrijwilligers in de organisatie samen met betrokken collega's, directie en vrijwilligers en stemt dit af op de actuele wetgeving. Hierbij bewaakt hij/zij de specifieke benadering van vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid. (link naar inspiratietekst en zelfscan)
- Ziet erop toe dat het beleid universeel wordt toegepast (met variatiemogelijkheden afhankelijk van het soort vrijwilliger waarnaar gezocht wordt, de taak die ingevuld moet worden).
- Volgt de wetgeving op en ziet erop toe dat deze correct wordt toegepast in de organisatie
- Stelt in samenwerking met de vrijwilligerscoach(es) vacatures op en zorgt voor een gerichte verspreiding ervan.
- Voert [onthaalgesprekken](#) met kandidaat vrijwilligers en zoekt naar de juiste vrijwilliger op de juiste plaats. (link naar leidraad onthaalgesprek)
- Zoekt bij aanmelding van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid naar een aangepaste benadering en zoekt indien nodig en mogelijk naar een alternatief aanbod. (link naar stroomdiagram)
- Informeert de vrijwilligers over de visie van de organisatie rond werken met vrijwilligers, interne afspraken en de wettelijk vastgelegde rechten en plichten.
- Sluit met de vrijwilligers een overeenkomst af waarin onderling gemaakte afspraken worden vast gelegd.
- Houdt de vinger aan de pols inzake goede zorg voor vrijwilligers.
- Ondersteunt de vrijwilligerscoaches en informeert hen over vormingsmogelijkheden, wijzigingen in het beleid, wettelijke vergoedingen ...
- Detecteert noden en behoeften.
- Voert indien nodig exitgesprekken met vrijwilligers, waar mogelijk in duo met de coach
- Organiseert waarderingsacties voor vrijwilligers zoals ontmoetingsmomenten, attenties en betrokkenheidsacties.
- Participeert in netwerken die de vrijwilligerswerking van de organisatie kunnen versterken en kansen bieden tot verbreding van het aanbod.
- ...



Profiel van de vrijwilligerscoach

Inzetten op voldoende mensen, tijd en middelen is essentieel om een degelijke vrijwilligerswerking uit te bouwen en een aangepaste benadering van kwetsbare vrijwilligers te voorzien.

Wanneer je organisatie hier bewust mee omgaat - als onderdeel van je medewerkersbeleid, is dat een meerwaarde voor de organisatie zelf en voor de vrijwilliger.

Wij onderscheiden daarbij 2 belangrijke rollen: de vrijwilligerscoördinator en de vrijwilligerscoach.

Elke organisatie kan de invulling hiervan afstemmen op de eigen identiteit en structuur.

- Is het eerste aanspreekpunt voor de vrijwilliger en is bereikbaar voor vragen. Dat betekent dat hij/zij nabij is, meestal aanwezig als de vrijwilliger actief is.
- Informeert de vrijwilliger over de werking en de visie van de organisatie/afdeling/... en de geldende afspraken.
- Begeleidt de vrijwilliger tijdens de opstart en zorgt dat de eenheid op de hoogte is van zijn aanwezigheid, taken en afspraken.
- Coacht de vrijwilliger, voert informele en formele feedbackgesprekken en stuurt bij waar nodig. Link naar zelfscan
- Heeft aandacht voor de kwetsbare vrijwilliger en zorgt voor een [aangepaste benadering](#):
 - Kan de vrijwilliger werken in duo of in groep, naast een collega of samen met een vrijwilliger met ervaring?
 - Zorgt voor duidelijke taken en instructies, toets af of dit haalbaar is.
 - Zorgt waar nodig voor deeltaken, start eenvoudig en laat de vrijwilliger groeien.
 - Zet in op de kracht van de vrijwilliger en bevestig waar hij goed in is.
- Zorgt dat de vrijwilliger over de nodige middelen beschikt om de taken uit te voeren.
- Betrekt de vrijwilliger waar mogelijk in de dagelijkse werking of in activiteiten van de organisatie/afdeling/....
- Zorgt dat de vrijwilliger zich gewaardeerd voelt.
- Informeert de coördinator vrijwilligerswerk over wijzigingen (link stroomdiagram) in het takenpakket, de duur of de frequentie van het vrijwilligerswerk en bij eventuele stopzetting.
 - Zijn er alternatieven voor het vrijwilligerswerk?
 - Zijn er activiteiten of ontmoetingsgroepen die aansluiten bij de interesses van de vrijwilliger?
 - Voert indien nodig exitgesprekken met vrijwilligers, waar mogelijk in duo met de coördinator

TERUG NAAR VISIE

TERUG NAAR BENADERING



Leidraad onthaalgesprek

In het rekruteringsproces is het belangrijk om de focus op talenten en competenties te leggen en elke vrijwilliger op basis hiervan gericht te oriënteren. In onderling overleg kan je dan een gepast takenpakket en plek in de organisatie aanbieden: 'de juiste vrijwilliger op de juiste plaats'.

Bij de inschakeling van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid (link [inspiratietekst](#)), stellen we een aangepaste benadering voor die reeds start bij de aanmelding en eerste kennismaking: gericht vragen stellen, de focus leggen op wat men goed kan en graag doet, rekening houdend met de noden en aandachtspunten. Een gedifferentieerde aanpak zorgt voor een toeleiding op maat (link [stroomdiagram](#)) van elke kandidaat.

Deze leidraad biedt een overzicht van mogelijke vragen tijdens het eerste verkennend gesprek(ken).

1. Persoonsgegevens vrijwilliger

- Naam
- Adres
- Telefoon en e-mail?
- Statuut
- Opleiding
- Ervaring (werk, opleiding, vrijwilligerswerk)
- Waar moeten we rekening mee houden i.f.v. vrijwilligerswerk? (bv. familiale info zoals oppas kinderen, ...)
- Contactgegevens in geval van nood...
- ...

2. Motivatie en interessepeiling

- Waarom wil je vrijwilligerswerk doen? Welk doel wil je bereiken?
- Welk effect wil je hebben?
- Welke verwachtingen heb je tav het vrijwilligerswerk? Wat wil je er zelf uit halen?
- Ervaring vrijwilligerswerk elders?
- Kennis of ervaring GGZ?
- Hoe kom je hier terecht? Wie heeft jou doorverwezen?
- ...

TERUG NAAR BENADERING

TERUG NAAR VW-COORDINATOR



3. Talenten en competenties

- Wat ken / kan je goed?
- Wat wil je niet (meer) doen?
- Interessegebieden overlopen (adhv tools)
- ...

4. Praktische info

- Wanneer ben je beschikbaar?
- Met welke regelmaat wil je je inzetten?
- Zijn er aandachtspunten waarmee we rekening moeten houden?
 - Fysiek
 - Mobiliteit
 - Financieel
 - Psychisch
 - Familiaal
- Communicatie (wanneer en hoe het best bereikbaar)
- ...

5. Welke ondersteuning heb je nodig (tijdens de opstart)?

- Duo – start
- In groep meedraaien
- Deeltaken en opbouwen
- ...

6. Informeren van de vrijwilliger over de organisatie en vrijwilligersbeleid

- Doel en doelgroep van de organisatie
- Visie op werken met vrijwilligers
- Taken: ondersteunend en aanvullend, nooit vervangend
- Soorten vrijwilligerswerk, taken en rollen
- Info [vrijwilligerscoach](#) (link profiel van de vrijwilligerscoach)
- Wettelijk kader
- Op welke manier waardeert de organisatie haar vrijwilligers?
- Vergoedingen die de vrijwilliger al dan niet krijgt
- Is er vorming voorzien voor (startende) vrijwilligers?
- Privacyverklaring organisatie: welke gegevens houdt je bij, waar en waarom?
- ...

7. Opvolging gesprek

- Wat spreken we nu af?
- Wanneer spreken we terug af?
- Hoe en wanneer houden we elkaar op de hoogte?

8. Beslissing + motivering (link naar stroomdiagram)

- Ja: opstart als vrijwilliger
- Nee: kunnen we een alternatief aanbod voorzien of toeleiden naar een externe partner?
- Twijfel: kunnen we kiezen voor een aangepast traject?



BENADERING VAN KANDIDAAT-VRIJWILLIGERS MET EEN (VERMOEDEN VAN) PSYCHISCHE KWETSBAARHEID

'Werken met psychisch kwetsbare vrijwilligers'

OP EIGEN INITIATIEF

TOELEIDING VANUIT ZORGTRAJECT

ONTHAALGESPREK (zie leidraad onthaalgesprek)

Motivatie? Dagbesteding, vrijwillige inzet, stappen naar werk...?
Focus op talenten en koppelen aan taken en rollen
Wil de vrijwilliger zijn ervaring inzetten?

Extra aandacht voor kwetsbaarheid, draagkracht, eigen motivatie.

Verwachtingen en vereisten conform de principes van het vrijwilligerswerk in de organisatie?

BESLISSING OPSTART

Goede match met vacature?

Inzet als vrijwilliger wenselijk en mogelijk?

Voldoende draagkracht om zelfstandig vrijwilligerswerk op te nemen?

JA

TWIJFEL

NEEN

WERKWIJZE AANWerving/ OPSTART VRIJWILLIGERS

Inzetten op talenten
Is kwetsbaarheid een surplus –
als ervaringsdeskundige in-
zetten?
Aandacht voor kwetsbare rol-
len
[Vrijwilligerscoach](#)

AANGEPASTE BENADERING (zelfscan)

proefperiode/bepaalde duur
mogelijk?
opstarten in duo met sterke
vrijwilliger?
kleine afgebakende opdracht
mogelijk?
zorgnetwerk als ondersteuning
binnen eigen organisatie of
via partner?

TOELEIDING NAAR INITIA- TIEF OP MAAT MOGELIJK?

eigen organisatie?
Partner?
Derden?

www.ggzkempen.be > [aan-
bod](#) > [sociale inclusie](#)

Deze acties ondernemen we:

	Actie	Mensen	Middelen	Timing
1				
2				
3				
4				
5				