Jaarverslag 2014

vzw De Patio















Inhoudstafel

1. Redactie en vormgeving 2
2. Voorwoord 2
3. Kwaliteitsbeleid 4
4. Experimenteel Modulair Kader 5
5. OOOC 't Laar 7
6. HCA BAAB 8
7. Vormingsbeleid 10
8. Intervisies 12
9. Stafoverleg.....13
10. Personeelswerking 14
11. Administratief team 16
12. Directiecomité 17
13. Raad van Bestuur 18
14. Website en communicatie 19
15. Time-outwerking Blink! 20

1. Redactie en vormgeving

Met dank aan Alysée Van Laeken, Bart Sanders, Renilde Leeuwerck, Daniël Joseph, Hans De Vliegher, Hans Paredis, Maria Vantieghem, Sébastien Vernieuwe, Trees De Groot, Vanessa Hoste, Veronique Vergucht, Joke Vanhee, Koen Van de Voorde.

2. Voorwoord

Hans De Vliegher

2014 ligt achter ons.
Het jaar waarin de aflossing van de wacht aan de top zich doorzet.
Het wordt stilaan een jaarlijkse traditie.
Dit jaar is Cruushove van kapitein gewisseld. Er werd gekozen voor een taakverdeling waarbij - in de plaats van één kapitein - naast de roerganger nog twee mensen met deelverantwoordelijkheden hem ondersteunen.

2014 was ook jaar van de introductie van een nieuw aanwervingsmechanisme: het assessment.
De maidentest van dit nieuw systeem was de aanwerving van de algemeen directeur.
Een niet te onderschatten functie die heel wat professionaliteit vergde en dus op een zo deskundig en objectief mogelijke manier werd gedaan.

2014: het jaar van de waarheid voor Herkern. Een lange aanloop met tal van hindernissen maar inmiddels zijn alle kapen omzeild: de erkenning is binnen voor drie jaar, het personeel is aangeworven, ...
Een goede aanwinst: op een stuk gewijde natuurgrond in de nabijheid van de laatste zingende paters. Pluralistisch zoals we zijn, is dit een ideale plek voor een time-out voor jongeren waarbij de goesting van het schoollopen even over is.

2014: het jaar ook van nog snel alles regelen voor het doek valt, nog even landen nu het nog kan, nog snel brugpensioen aanvragen …

2014: het jaar van het protest tegen de afbraak van wat decennia is opgebouwd, de meubels redden tegen het opkomend water. Er zullen keuzes gemaakt moeten worden.
Hoed u voor de keuzes die straks gemaakt worden op basis van cijfers; alles wordt nu immers zo gemeten, gewogen en gepeild. Een enveloppe is snel bevroren, een bed is gemakkelijk warm te houden, wat is een face to face contact?

2014: is het jaar van het nieuwe organogram, meer Patio, minder afdelingen.
Meer bovenbouw, minder laagbouw. Logistiek en administratie worden gecentraliseerd gestuurd, maar ook kwaliteit is een issue die afdelingsoverschrijdend wordt gestroomlijnd.

2014: het jaar waarin gestart wordt met “loopbaanbegeleiding” als een nieuw vast onderdeel van ons algemeen beleid. In 2015 wordt o.a. hiervoor een stafmedewerker beleid deeltijds aangeworven.

Loopbaanbegeleiding: voor ieder zijn/haar plek onder de Patio-zon volgens eigen competenties en sterktes met een oog op eventuele doorgroeimogelijkheden, kansen om zich permanent te vormen en ruimte om af en toe ruimte te hebben.
Inmiddels zijn we al een flink stuk op dreef in 2015.
We hopen dat we dit jaar de wind in de zeilen hebben: om verder door te groeien naar één samenhangend geheel, maar waar ook oog is voor ontmoeting, ondersteuning en zorg: betere zorg voor cliënteel, maar ook warmte voor mekaar.
De Vlaamse gemeenschap levert ons dag in dag uit wettelijke kaders, wetenschappelijk onderbouwd, geschraagd door goed bedachte theoretische visies, vertaald in eindeloze procedures maar het omzetten in menselijke nabijheid en daadwerkelijk hulp gebeurt door ons. Die balans in evenwicht houden lijkt me alvast een goede oefening voor 2015.

3. Kwaliteitsbeleid

Hans Paredis

Realisaties in 2014

In 2014 stonden we stil bij de visie op kwaliteit in De Patio. Een reflectie hierover in de staf mondde uit in een frissere visie: de focus ligt vooral op het leveren van kwaliteit van zorg en op het streven naar verbeteren van wat nog beter kan en moet. De instrumenten van het kwaliteitssysteem, de procedures, de kwaliteitsplanning en de verbeterprojecten zijn daarbij middelen om het doel van een hogere kwaliteit van zorg te realiseren.

Dit heeft tot gevolg dat de focus van het kwaliteitsbeleid in de toekomst meer zal komen te liggen bij het analyseren van het niveau van kwaliteit en het realiseren van verbeterprojecten. Deze zullen dan verankerd worden in de nodige visieteksten, procedures en afspraken. Het vijfjaarlijks onderhouden van de teksten van het kwaliteitshandboek wordt daardoor in hoofdzaak een check of de teksten nog actueel zijn en of alle veranderingen en verbeteringen zijn opgenomen in de teksten.

We namen ook de beslissing om de kwaliteitszorg op niveau van De Patio te laten ondersteunen door een werkgroep kwaliteit met een aantal personeelsleden uit verschillende afdelingen. De mensen houden het globaal overzicht op de planning en de uitvoering van de kwaliteitsprojecten en doen – op basis van de analyses – ook jaarlijks een voorstel voor de kwaliteitsplanning in De Patio.

Om het kwaliteitsbeleid methodisch goed te onderbouwen werd De Patio lid van Prose, een organisatie die specifiek voor de jeugdzorg tools ontwikkelt in verband met alle elementen van kwaliteitsbeleid met telkens updates bij wijzigingen in de regelgeving.

In het kader van het nieuwe kwaliteitsdecreet investeerden we in 2014 in een nulmeting, een integrale analyse over hoever we staan op vlak van kwaliteit. Hiervoor gebruiken we twee instrumenten.

- De quickscan ontworpen door Prose voor de jeugdzorg.

  Alle medewerkers van De Patio vulden deze vragenlijst in over de zeven domeinen van het EFQM-model (European Foundation for Quality Management). Deze gegevens werden verwerkt op niveau van de organisatie en gaven indicatie over sterktes en zwaktes op de verschillende domeinen.

- Niveaubepaling op vlak van kwaliteit aan de hand van de overzichten die opgemaakt werden in overleg tussen voorzieningen en IVA Jongerenwelzijn per kwaliteitsdomein. Elke niveaubepaling werd door de groep van ‘sleutelfiguren’ in de organisatie vastgelegd in een zelfevaluatiegroep, volgens de methodiek omschreven door Prose:

  - voor kernprocessen: in elk pedagogisch team van elke afdeling;
  - voor personeelsresultaten: in het personeelsoverleg van De Patio;
  - voor samenlevingsresultaten: in het directieteam van De Patio;
  - voor gebruikersresultaten: in elk pedagogisch team van elke afdeling;
  - voor kwaliteitszorg: in het stafoverleg van De Patio.

<u>Kwaliteitsplanning voor 2015</u>

Voor 2015 stelde de werkgroep kwaliteit een aantal verbeterprojecten voor op basis van de analyse via de quickscan en de zelfevaluaties. Deze werden goedgekeurd op het directiecomité.

De verbeterprojecten op niveau van De Patio zijn:

- Implementeren van competentiemanagement in de organisatie met als eerste stap het formuleren van kerncompetenties voor De Patio en het opmaken van competentieprofielen per functie.
- Verbeteren van de externe en interne communicatie met als eerste stappen het maken van een gebruiksvriendelijke en actuele website en het stroomlijnen van brieven, folders en andere communicatiemiddelen.
- Het opmaken van een strategisch beleid voor De Patio, samen met operationele doelstellingen voor de organisatie op korte termijn. Hiervoor stellen we een beleidsgroep samen met leden van de Raad van Bestuur, directie, staf en personeelsleden.
- Realiseren van een betere afsluiting en nazorg van de begeleidingen (in het EMK en in OOOC ’t Laar). Hiervoor zullen we de visie op afsluiten en nazorg herbekijken en op basis daarvan afspraken en procedures aanpassen.
- Bewuster omgaan met uitingen van ongenoegens en klachten van gebruikers. Hiervoor willen we een uitwisseling organiseren tussen personeelsleden van de verschillende afdelingen over hun visie op en hun praktijk van klachtafhandeling van gebruikers (lunchdebat “Gedachten over klachten om begeleidingen niet te versmachten”).

Naast deze verbeterprojecten voorzien we ook het onderhoud van de procedures en afspraken uit de cluster ‘organisatie’:

- Leiderschap;
- beleid en strategie;
- organogram;
- middelen en partnerschappen;
- gebouwen;
- financiële middelen;
- procedure voor lichamelijke en materiële schade;
- procedure voor het beheren van aankopen;
- interne overlegorganen;
- externe samenwerkingsverbanden;
- bereikbaarheid en beschikbaarheid van directie;
- bereikbaarheid en beschikbaarheid van begeleiders;
- externe melding van ernstige gebeurtenissen;

- beleidstekst over beroepsgeheim;
- samenlevingsresultaten;
- waardering door strategische partners;
- maatschappelijke opdracht en tendenzen.

Een aantal van deze teksten wordt herlezen en aangepast, een aantal moet nog opgesteld worden.

4. Experimenteel modulair kader

Hans Paredis

Het Experimenteel Modulair Kader omvat de werking van de afdelingen De Kerseboom, Cruushove, De Kleine Dennen, 't Groot Herberge en De Schoor.

Realisaties op cliëntniveau in 2014

Voor 2014 halen we volgende bezettingscijfers:

	2013	2014
Verblijf en kamertraining	93%	104%
Dagbegeleiding	90%	89%
Contextbegeleiding	94%	100%
Begeleid zelfstandig wonen	97%	102%

In 2014 realiseerden we zeer hoge bezettingscijfers, ondanks een soms moeizame instroom. Het nieuwe systeem van doorverwijzen via de Integrale Toegangspoort (en daarmee samenhangend het gebruik van het onlinesysteem INSISTO) zorgde soms voor grote vertraging bij het opnamebeleid. De hoge cijfers die we desondanks toch halen hebben te maken met het grote engagement van de teams om jongeren op te nemen – vaak zelfs in overtal – zowel bij externe vragen als bij interne schakelingen.

In 2014 zijn er 27 schakelingen tussen modules en afdelingen aangevraagd waarvan 10 time-outs (3 in 2013) en 17 definitieve schakelingen (15 in 2013). De time-outs konden alle 10 doorgaan. Van de 17 definitieve schakelingen zijn er 12 kunnen doorgaan. Bij de overige verviel de vraag omdat de situatie van de jongere veranderde en een andere (externe) doorverwijzing werd gerealiseerd.

Ook in 2014 stelden we vast dat er definitieve schakelingen tussen alle afdelingen gebeuren, zowel naar meer als naar minder intensieve modules. Voor de time-outs is er zowel geschakeld van verblijf naar verblijf als van dagbegeleiding of contextbegeleiding naar verblijf voor een periode van 3 tot maximum 14 dagen. Vanuit die vaststelling – aangevuld met de discussie over de cliënttrajecten in het EMK-overleg – besluiten we dat de vraag van de jongere en zijn context schakelingen bepaalt en dat deze maximaal ingezet worden op maat van elke jongere.

De interne schakelingen zorgen niet alleen voor een meer gepast hulpverleningsaanbod voor de jongere, maar ook de doorstroom wordt verhoogd. In verhouding tot het totaal aantal begeleidingen kunnen we sinds de start van het EMK elk jaar een indrukwekkend aantal nieuwe jongeren helpen (zie tabel).

	Totaal aantal begeleide jongeren	Aantal externe opnames	Percentage nieuwe externe opnames / jaar
2013	159	58	36%
2014	161	57	35%

Realisaties op organisatieniveau in 2014

2013 was een 'inloopjaar' voor het EMK, in 2014 kwam de werking op kruissnelheid.
Het EMK-overleg kreeg een vaste vorm: maandelijks komen de pedagogisch coördinatoren samen voor een overleg dat bestaat uit twee delen: de helft van de vergadertijd wordt besteed aan case-discussie over de schakelvragen van concrete jongeren, de andere helft wordt besteed aan het uitdiepen van de werking van het EMK. In dit deel worden visieteksten besproken, afspraken gemaakt of herbekeken, …

Op inhoudelijk vlak werden in 2014 volgende zaken gerealiseerd:

- We legden de basis voor een pedagogisch profiel van het EMK. In de denkoefening waarbij naast coördinatoren ook begeleiders en teams betrokken werden kwamen we tot een gezamenlijke visie over contextbegeleiding, verblijf, dagbegeleiding, kamertraining, autonoom wonen en time-out. Deze werden gebundeld in een samenhangend overzicht dat houvast biedt bij het pedagogisch handelen.
- We ontwierpen een gezamenlijke structuur en handleiding voor de verslaggeving (handelingsplan en evolutieverslag) die in alle afdelingen gebruikt wordt en waarop kan verder gewerkt worden tijdens en na schakelingen. Ook voor de identificatiefiche van de jongere maakten we een gezamenlijk formulier.
- Naast deze grote realisaties, waren we ook nog actief op vlak van:
    - overleg met jeugdhulpregie in verband met de afspraken over instroom en schakelen;
    - overleg met EMK Binnenstad over afstemming en samenwerking (in geval van 'gezamenlijke dossiers');
    - evaluatie van de functie van interne regie op cliëntniveau (IRC) en interne regie op organisatieniveau (IRO);
    - afspraken maken over de informatiedoorstroming over cliënten bij schakelen naar een andere afdeling.

Wat zijn de perspectieven voor 2015?

In 2015 starten we met middelen van het Impulsfonds van de Provincie West-Vlaanderen met een nieuwe afdeling in het EMK. Herkern zal voor een tiental jongeren een begeleidingsondersteunende module aanbieden onder de vorm van schoolvervangende dagbegeleiding. Zowel via externe doorverwijzingen als interne schakelingen kunnen jongeren er terecht. Het goed organiseren van deze afdeling en een goede inbedding ervan in het EMK is de grootste uitdaging voor 2015.

Verder plannen we voor 2015 volgende acties:

- op basis van de adviezen van de werkgroep time-out de noden en mogelijkheden van time-out intern en extern herbekijken; de werking van Herkern wordt hierbij sterk betrokken;
- verdiepen van het pedagogisch profiel door visie te ontwikkelen rond (o.a.) verontrusting en maatschappelijke noodzaak;
- organiseren van het rechtstreeks toegankelijk aanbod (contextbegeleiding en dagbegeleiding) en dit aanbod qua profilering extern bekendmaken aan regionale partners en doorverwijzers;
- evaluatie van het gebruik van het nieuwe handelingsplan en evolutieverslag;
- implementeren van het vernieuwde BinC (Begeleiding in Cijfers) in de werking;
- nadenken over een lijst van modules die kunnen gecombineerd worden;
- bekijken van de rol van OOOC 't Laar ten aanzien van het EMK.

5. OOOC 't Laar

Hans De Vliegher

Het voorbije jaar is in deze afdeling heel wat veranderd ten gevolge van de bewegingen in het algemeen welzijnslandschap, meer bepaald omwille van de enveloppefinanciering, de omschakeling naar integrale en de verplichte inschakeling in het crisisnetwerk.
Net op tijd was het totaal vernieuwde **gebouw in de Houthulststraat 10** klaar want onze ambulante werking zal nood hebben aan meer ontvangst- en gespreksruimten waar bezoekers zich welkom en op hun gemak voelen. Daarom is de onthaalfunctie van het Laar naar deze plek verhuisd.
Trouwens het is goed dat de residentiële en ambulante werking niet door elkaar lopen, alleen al omwille van de privacy en de nodige rust voor onze residenten.

<u>De enveloppefinanciering</u>

Met de omschakeling naar enveloppefinanciering kregen we de kans om de mensen te verlonen naar hun diploma op voorwaarde dat ze ook dit werk doen.
Tevens is er een extra begeleider aangeworven om het werken met de leefgroep te versterken maar ook om als individuele begeleider het werk van de psycholoog/pedagoog en de gezinsbegeleiders te ondersteunen.
In de werkherverdeling werd ook rekening gehouden met het extra werk dat crisisopvang met zich zal meebrengen.

<u>De omschakeling naar de integrale jeugdhulpverlening</u>

Vanaf 1 maart 2014 kan 't Laar twee soorten modules inzetten in de Integrale :

- acht *verblijfsmodules gekoppeld aan diagnostiek*
- drie *modules diagnostiek*.

Alle doorverwijzingen passeren vooralsnog de Integrale Toegangspoort, wat niet belet om in samenspraak met de Federatie van de OOOC's en het Agentschap te zoeken naar verbreding van ons aanbod. Zo wordt er momenteel onderhandeld met de Centra voor

Leerlingenbegeleiding van West-Vlaanderen om te zien of een weliswaar beperkt rechtstreeks aanbod ondersteunend zou kunnen zijn voor de vragen waarmee zij geconfronteerd worden. Het is een kwestie van herpositioneren van ons centrum in het sterk veranderd welzijnslandschap: er zijn waar nodig op het moment dat onze hulpvragers er baat bij hebben.

Het crisisnetwerk

Al jaren komt ons centrum niet meer tegemoet aan zijn verplichtingen om aan (crisis)onthaal te doen.
Alle pogingen om hieraan tegemoet te komen op onze eigen manier zijn afgewimpeld: denk hierbij aan de vroegere plannen om een apart crisisopvangcentrum op te richten in Westkerke.

Aangezien elk oriëntatiecentrum in de toekomst een rol zal moeten spelen in het crisisnetwerk zijn wij gestart met onderhandelingen omtrent de modaliteiten van participatie in dat netwerk.
Zo willen we bij wijze van proef (met een evaluatie na zes maanden) één bed vrijmaken in onze capaciteit van verblijfsmodules onder de noemer 'verzekerd aanbod'. Dat wil zeggen dat dit bed gereserveerd wordt voor crisisopvang en meetelt als een continu volwaardig bezet bed ongeacht of dit nu al dan niet benut wordt.
We zouden dit bed liefst één maal en maximum twee maal aanbieden per maand, telkens voor de duur van hoogstens 14 dagen. Het aanmelden kan enkel gebeuren tijdens de kantooruren.
Alle crisismeldingen lopen via het Crisismeldpunt Minderjarigen.

Voor het gewone onthaal van vroeger, zeg maar wachtzaalfunctie, verwijzen we naar goedkopere formules.
Uiteraard blijven we open staan voor time-out maar dan in de module diagnostiek gekoppeld aan verblijf.

6. HCA BAAB

Bart Sanders

Het jaar 2014 kan voor Baab samengevat worden in één woord: innovatie. We verhuisden naar de Duinenabdijstraat 13, we ontwikkelden een leerproject van 40 uren, we startten met de uitvoering van ons innovatief project en in 2015 staat de optimalisatie en verruiming van de kernopdracht van de diensten HCA (Herstelgerichte en Constructieve Afhandeling) op de agenda.

Een nieuw leerproject

Binnen onze kernopdracht ontwikkelden we een leerproject van 40 uren met focus op het meer betrekken van de context, in functie van het meer ondersteunen van de jongere. Het leerproject werd voorgesteld aan onze verwijzers en door hen goed bevonden. De eerste aanmelding is reeds een feit.

Een tweeledig innovatief project

Enerzijds besloten we onze collega's van vzw De Patio de kans te bieden opgeleid en gecoacht te worden in het trainen van sociale vaardigheden zodat onze collega's dit gedragsmatig trainen kunnen integreren binnen hun integrale begeleidingswerk. Van

september 2014 tot op heden werden 3 x 3 opleidingsdagen georganiseerd. Los van de officiële evaluatie zijn de reacties van de opgeleide collega's zéér positief. De vraag naar verdere coaching van de geleerde inhoud verraadt het nodige enthousiasme om in de praktijk aan de slag te gaan met het trainen van sociale vaardigheden.

Anderzijds beslisten we in samenspraak met de HCA-diensten van Kortrijk, Ieper en Oost-Vlaanderen in te zetten op de zoektocht naar een meer inhoudelijk en structureel gedragen samenwerking met GBJ De Zande (Gemeenschapsinstelling Bijzondere Jeugdzorg). Er werd een stuurgroep opgericht die het project inhoudelijk aanstuurt, studenten schreven een bachelorproef rond HCA en GBJ De Zande, de medewerkers van HCA en GBJ De Zande leerden elkaar beter kennen door middel van georganiseerde infomomenten,… Werkgroepen gingen aan de slag met de vraag "hoe de huidige samenwerking nog te verbeteren". In mei 2015 zal geëxperimenteerd worden met een "slachtoffergerichte leergroep" binnen de gesloten context van GBJ De Zande.

Teamwerking

Het maatregelenteam focuste – door middel van 3 teamdagen – op de ontwikkeling van het leerproject van 40 uren en investeerde de nodige tijd in de voorbereiding van het opleiden en coachen van onze Patiocollega's (zie innovatief project).

Het team Bemiddeling en Hergo (herstelgericht groepsoverleg) investeerde verder in supervisiemomenten (verhogen van inzicht in eigen- en teamfunctioneren) en stond stil bij een aantal concrete thema's uit de bemiddelingspraktijk: wat betekent nazorg, wie bemiddelt met dezelfde aangemelde jongere, blijven we dezelfde methodiek hanteren inzake slachtoffers die rechtspersoon zijn,…

Op niveau van het Baab team werden in de loop van 2015 alle subteams overstijgende taken en verantwoordelijkheden – in samenspraak met alle medewerkers – in 6 functieprofielen gegoten: kwaliteitscoördinator, lid van de staf, vervangend afdelingsdirecteur, BinC verantwoordelijke, verantwoordelijke beleidsondersteuning en verantwoordelijke personeelsoverleg.

Tevens werd beslist hoe we ons verhouden tot het project Clean Up (programma van 40 uren voor minderjarigen met een drugsproblematiek die een als misdrijf omschreven feit pleegden) van het Oranjehuis: we engageren ons om de structurele overleggen inzake Clean Up bij te wonen, indien mogelijk de praktijk van nabij te volgen om nadien gefundeerd te beslissen of we meestappen in hun praktijk.

Aanmeldingen

Het voorbije jaar werd bemiddeling aangeboden aan 281 jongeren en 235 slachtoffers. 27 jongeren kregen een leerproject van 20 uren opgelegd, 1 jongere werd aangemeld voor een leerproject van 40 uren en ten aanzien van 18 jongeren werd een gemeenschapsdienst opgelegd. De hergo-praktijk was nihil.

Optimalisatie en verruiming van de HCA opdracht

Een nog grotere uitdaging bestaat erin de huidige "plaatselijke" innovatieve projecten te vertalen naar een Vlaamse gedragenheid over de verruimde toekomstige opdracht van de HCA-diensten. In samenspraak met het agentschap, het kabinet en de andere HCA-diensten dienen we in 2015 onze huidige mof- en slachtoffergerichte werking te optimaliseren, onze

opdracht te verruimen en – op basis van optimalisering en verruiming – tot een nieuw subsidiëringssysteem te komen.

Besluit

Uiteraard zijn we overtuigd van de inzetbaarheid van onze expertise in andere maatschappelijke contexten… Even overtuigd zijn we van een specifiek beleid inzake minderjarige delictplegers en slachtoffers… De uitdaging bestaat erin de mogelijkheden én grenzen van mogelijke verruimingsbewegingen in kaart te brengen zonder onze eigenheid als organisatie te verliezen. Zowel het agentschap Jongerenwelzijn als de HCA-diensten staan voor een aantal fundamentele keuzes inzake inhoud en subsidiëring (stabiliteit).

Laat ons vooral héél bewust kiezen, rekening houdende met het feit dat dé waarheid – gezien de complexiteit van de realiteit – niet bestaat…

7. Vormingsbeleid

Vanessa Hoste

Sinds 2013 is de map vorming een dynamisch geheel op het Patio-intranet. Er wordt niet langer 'gewacht' op een stafoverleg om de gevolgde en te volgen vorming per afdeling kenbaar te maken ten aanzien van het Patio-forum. Op die manier hopen we nog meer elkaar te stimuleren en uitwisseling te bevorderen. In diezelfde map groeit tevens jaar na jaar de oplijsting van het bibliotheekmateriaal per afdeling. Moge dit luikje van het jaarverslag alvast ook nog even een uitnodigende oproep zijn om werken te ontlenen bij elkaar en om ook zo tot een boeiende dialoog te komen.

Begin 2014 werden de vormingsbehoeften naar jaarlijkse traditie bevraagd in de verschillende afdelingen en werd via een synthese op het stafoverleg gezocht naar gemeenschappelijkheden.

De SOVA-intervisie (sociale-vaardigheidstraining) en de intervisie oplossingsgericht werken kenden alvast een vervolg. Wat sociale vaardigheden betreft, werkte Baab een aanbod uit naar de andere afdelingen. Hierbij worden methodieken doorgegeven en wordt ondersteuning geboden bij de implementatie ervan in de verschillende afdelingen. Enkele afdelingen werden alvast getraind in 2014 (driedaagse vorming en terugkomdag) en dit kent een vervolg in 2015 (zie elders in dit verslag).

Werden verder georganiseerd op Patio-niveau in **2014**:

- vervolg Mediatrain;
- voorbereiding van interne vorming Samenwerken aan Veiligheid (vorming ging ondertussen door op 5 en 6 februari 2015 onder begeleiding van Sébastien Vernieuwe en Dr. Eric Sulkers);
- interne vorming oplossingsgericht werken ging door op 6 en 7 november 2014 en op 27 en 28 onder leiding van Sébastien Vernieuwe (omwille van de grote interesse werd deze initiatie in het Brugs Model twee maal ingericht);
- interne vorming omtrent preventie en opvang van suïcidepogers met focus op het gebruik van het instrument KIPEO (KinderInstrument voor Psychosociale Evaluatie en

Opvang) (vorming ging door op 11 juni 2014 in samenwerking met Centrum voor Geestelijke Gezondheid Noord-West-Vlaanderen);

- 't Laar-team nodigde het OndersteuningsTeam Allochtonen uit voor een introductie. Een medewerker van Baab was hierbij aanwezig.

Plannen voor **2015** op Patio-niveau:

Op basis van bevraging vormingsbehoeften in verschillende afdelingen en afspraken gemaakt op het stafoverleg dd. 13/3/2015:

- Vervolg intervisie oplossingsgericht werken; er wordt overwogen een tweede groep in te richten gelet op de ruime interesse. Tijdens een intervisiemoment komt steeds een thema aan bod naast de bespreking van een casus. Methodieken zoals het model 'Samenwerken aan Veiligheid' kunnen hier ook hun plaats vinden.
- Indien nog vraag naar herhaling van de basisvorming oplossingsgericht werken bij de verschillende afdelingen, wordt nog eens een tweedaagse initiatie georganiseerd in het najaar.
- BAAB bevraagt de verschillende afdelingen in verband met het vervolg van de sova-coaching naar de teams en werkt voorstellen uit; er wordt bekeken hoe de sova-intervisie de meest optimale plaats kan krijgen binnen de implementatie van het aangeleerde in de verschillende afdelingen. Herkern sluit graag aan bij deze intervisie.
- Mediatrain kent via de interne werkgroep ook in 2015 een vervolg
- We gaan door met de kennismaking met de verschillende afdelingen voor de nieuwe medewerkers: dit jaar stelt de Kleine Dennen z'n deuren open.
- 't Laar ontvangt op 23 april 2015 het OndersteuningsTeam Allochtonen. Geïnteresseerden van andere afdelingen kunnen aansluiten.
- Binnen de Kerseboom is er expertise omtrent KOPP (Kinderen van Ouders met Psychische Problemen), via gevolgde vorming en het gebruik van een methodiekkoffer. Bij voldoende interesse en kandidaten binnen De Patio kan overwogen worden een inhouse-training te voorzien.
- Cruushove overweegt een vorming omtrent geweldloos verzet; bij interesse in de andere afdelingen kan overwogen worden vorming te organiseren op Patio-niveau.
- 't Laar zal de vraag stellen aan het Drugoverlegplatform van het Stad Brugge om een vorming te voorzien voor de nieuwste medewerkers omtrent productinformatie; geïnteresseerden uit de andere afdelingen kunnen aansluiten.

8. Intervisies

<u>Intervisie Oplossingsgericht Werken</u>

Sebastien Vernieuwe

2014 was een vruchtbaar jaar voor het 'Oplossingsgericht Werken' in De Patio.

In 2014 vonden 5 intervisiemomenten plaats met een gemiddelde van 7 à 8 deelnemers. Alle afdelingen van De Patio waren vertegenwoordigd. We kregen regelmatig aanvragen voor nieuwe deelnemers en ook stagiairs maakten gretig gebruik van de gelegenheid om er bij te zijn. De intervisies waren zoals de jaren voorheen steeds een mix van casusbespreking en informatieverstrekking aangaande oplossingsgerichte methodieken.

De vraag leeft, van diverse afdelingen, naar meer intervisie en ondersteuning rond Oplossingsgericht Werken, 'Samenwerken aan veiligheid' en andere methodieken gelinkt aan Oplossingsgericht Werken.

Diverse afdelingen investeerden in een één-jarige of langdurige opleiding aan het Korzybski-instituut voor een aantal van hun personeelsleden.

In november vonden ook twee maal twee dagen in-house training plaats waarbij in totaal 26 personeelsleden een introductie kregen tot het Oplossingsgericht Werken.

Dit o.a. in voorbereiding tot de in-house training "Samenwerken aan veiligheid", een oplossingsgerichte methodiek om te werken in verontrustende situaties.

En 'last but not least' werd een samenwerkingsverband opgestart tussen 'De Patio' en het Korzybski- Instituut om o.a. ondersteuning en validiteit te bieden aan een nieuwe module 'Korte Oplossingsgerichte Contextbegeleiding' en verder samen te werken rond het ontwikkelen van oplossingsgerichte methodieken voor de jeugdzorg.

Deze ontwikkelingen lijken meer en meer de duidelijke keuze te bevestigen van De Patio, om het Oplossingsgericht Werken op te nemen als elementair onderdeel van de organisatiecultuur.

Daarmee sluiten we als organisatie inhoudelijk aan bij de ruimere beleidskeuzes van de Vlaamse overheid die o.a. via de Ondersteuningscentra Jeugdhulp en de Centra voor Leerlingenbegeleiding (onze nieuwe doorverwijzers) grootschalig inzetten op oplossingsgericht werken en 'Samenwerken aan Veiligheid'.

Zo kan deze puur inhoudelijke keuze ons strategisch ook extra helpen om ons te profileren als valabele partner voor enkele van onze belangrijkste partners binnen het werkveld van de Integrale Jeugdhulp.

SOVA-intervisie De Patio

Renilde Leeuwerck

Drie maal per jaar wordt een intervisie georganiseerd voor begeleiders die de opleiding ‘trainen van sociale vaardigheden aan jongeren volgens het competentiemodel’ volgden of zullen volgen.
Doel van deze intervisie is het uitwisselen van ervaringen en kennis in het geven van sociale vaardigheidstraining.
In 2014 werd samen gekomen op 24 april, 18 september en 18 december.
Onderstaande items kwamen aan bod:

- stand van zaken betreffende het geven van sova-training in de verschillende diensten;
- stand van zaken betreffende het innovatieproject door BAAB;
- inhoudelijke uiteenzetting van het nieuwe leerproject 40u door BAAB;
- casusbesprekingen:
    - Wat kan een sova-training betekenen voor jongeren met een hechtingsstoornis? En hoe kan een sova-training dan best aangepakt worden?;
    - sova-training geven aan jongeren met een autismespectrumstoornis;
- sova in de kleine dingen: op welke manier kan sova-training gegeven worden binnen de begeleiding in residenties?;
- het delen van de ervaringen van ’t Laar met Equimare (organisatie voor hippotherapie);
- het delen van de ervaringen van ’t Groot Hersberge met het muurklimmen met Prusik.

9. Stafoverleg

Trees De Groot

Alle afdelingen (EMK, ’t Laar en BAAB) zijn vertegenwoordigd in het stafoverleg. Het stafoverleg heeft een adviserende opdracht t.a.v. het directieteam en werkt vooral het kwaliteitsbeleid uit. In 2014 werd er negenmaal vergaderd. Een drietal procedures zijn verder afgewerkt m.n. de procedure inspraak en participatie van het personeel, de procedure voor het evalueren en bijsturen van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de hulp- en dienstverlening en de procedure voor het onderhouden van het kwaliteitssysteem. Dit resulteerde in een aantal verbeterprojecten binnen het EMK. Zo ontwikkelen de afdelingen een gezamenlijke visie over de kernprocessen: de contextbegeleiding, verblijf, dagbegeleiding en time-out. Om de verslaggeving tussen de afdelingen van het EMK meer op elkaar af te stemmen wordt er een gemeenschappelijke leidraad en lay-out voor het handelingsplan en het evolutieverslag in het EMK gebruikt.
In het voorbije jaar hebben er heel wat veranderingen plaats gevonden naar aanleiding van de realisatie van de integrale jeugdhulp zoals het toenemende belang van de EMK-werking, de start van de integrale toegangspoort, de nieuwe werking van het OCJ (Ondersteuningscentrum Jeugdhulp), de samenwerking met de jeugdhulpregisseur m.b.t. de wachtlijsten enz. Deze belangrijke wijzigingen in de integrale jeugdhulp worden nauwgezet opgevolgd.
Zoals reeds aangegeven blijft de ‘integrale kwaliteitszorg’ het centrale thema van dit overleg. We willen onze visie op kwaliteit opnieuw grondig evalueren. Hoe pakken we het kwaliteitsbeleid aan? En hoe betrekken we al onze medewerkers hierbij? We richten een

kwaliteitswerkgroep op. Zij doen het voorbereidend werk. Via een door hen opgestelde vragenlijst wordt gepeild naar de verwachtingen van de medewerkers. In welke mate en op welke manier willen ze betrokken worden bij de uitwerking van het kwaliteitsbeleid? Dit resulteert in een herwerkte visietekst over kwaliteitszorg.
Ondertussen zijn we in De Patio ook gestart met het ontwikkelen van een visie op loopbaanbegeleiding. Enkele afdelingen nemen het voortouw en herschrijven hun bestaande functieprofielen op basis van het competentiemodel. Om dit belangrijk proces in het personeelsbeleid van De Patio in goede banen te leiden, laten we ons hierbij begeleiden door een externe organisatie: Ubuntu.
Vaste agendapunten blijven het vormingsbeleid en afdelingsgebonden informatie.
De staf bereidt jaarlijks de nieuwjaarsreceptie voor alle medewerkers voor. Dit jaar gaat het inhoudelijke thema over het Patio-organogram, diversiteit en loopbaanbegeleiding en de EMK-realisaties in het voorbije jaar.
Tenslotte staan we stil bij de functie, de agenda en de frequentie van het stafoverleg. We blijven het belangrijk vinden dat het stafoverleg dienst doet als een denktank. We hebben tot nog toe te weinig tijd om onze inhoudelijke werking grondig te evalueren. We denken hierbij aan het herzien en actualiseren van de missie, de ondersteuning bij het uitwerken van interne en externe communicatie, de implementatie van de rechtstreeks toegankelijke context- , dag- en ondersteunende begeleiding,
Op de agenda in 2015 worden de volgende onderwerpen voorzien:

- alle functiebeschrijvingen in De Patio zullen herschreven worden volgens het competentiemodel.
- in het kwaliteitshandboek zal - ter verduidelijking - aangeduid worden wat Patiogemeenschappelijk, EMK- en afdeling gebonden is.
- onderhoud van de cluster ‘organisatie’
- de voorbereiding van de nieuwjaarsreceptie met opnieuw een inhoudelijk luik.

In 2015 zal de werkgroep uitgebreid worden met de coördinator van Herkern, een begeleidingsondersteunend project binnen de Patio.

10. Personeelswerking De Patio 2013

Bart Sanders

Het voorbije jaar werd zowel op het CPBW, het personeelsoverleg en het syndicaal overleg intensief en constructief samengewerkt met het nodige resultaat. Een korte bloemlezing vind u hieronder.

<u>CPBW</u>

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kwam in 2014 maandelijks samen, met uitzondering van de maanden februari en juli 2014. Op elke bijeenkomst wordt het verslag van de vorige bijeenkomst goedgekeurd en wordt het maandverslag van de interne preventieadviseur overlopen. Daarnaast werden in 2014 volgende zaken gerealiseerd:

- goedkeuring van de vragenlijst over de wet op welzijn;
- aanpassing van de inhoud en de layout van de onthaalbrochure;
- terugkoppeling van de verslaggeving inzake rondgang in de afdelingen door de arbeidsgeneesheer;

- ondertekening van de nieuwe versie van cao 104;
- bespreking van de resultaten van de bevraging wet op welzijn;
- toelichting bij de besteding van de middelen van sociale maribel;
- bespreking van de verhouding tussen het CPBW en het personeelsoverleg;
- toelichting bij het standpunt van het directieteam en de raad van bestuur inzake de verhouding tussen het CPBW en het personeelsoverleg;
- aanpassing van de procedure inzake arbeidsongevallen en incidenten;
- concretiseren van het beleid inzake brandpreventie en EHBO;
- inventariseren van de verwachtingen inzake de EHBO-opleiding 'reddend gebaar';
- bespreking van de nieuwe wetgeving inzake psychosociale aspecten op het werk;
- goedkeuring van de aanwervingsprocedure en het functieprofiel van de interne vertrouwenspersonen;
- goedkeuring van de aanstelling van de twee vertrouwenspersonen;
- opvolging van de HACCP vorming (normen en vereisten in verband met het bewaren en bereiden van voedsel);
- bespreking van de inhoud van het aanvraagdossier voor het indienen van een klassiek diversiteitsplan;
- opmaak van een document "jaaroverzicht personeel" in functie van de informatiedoorstroming van het directieteam naar het CPBW;
- opmaak van het ontwerp van jaaractieplan 2015.

Personeelsoverleg

Het personeelsoverleg kwam in 2014 vier maal samen, telkens aansluitend op een bijeenkomst van het CPBW. Naast het goedkeuren van het verslag van de vorige bijeenkomst kwam volgende inhoud aan bod:

- bespreking van de informatiebundel van het sociaal secretariaat ADMB inzake arbeidstijd,… en inventarisatie van de knelpunten;
- bespreking van de resultaten van de bevraging van het personeel (nieuwjaarsreceptie januari 2014) met focus op de zorg voor personeel;
- toelichting bij het aangepaste organogram van vzw De Patio;
- toelichting bij de financiële en sociale balans vzw De Patio;
- toelichting bij het loopbaanbegeleidingsplan met focus op competentiemanagement;
- toelichting bij het standpunt van het directieteam en de raad van bestuur inzake de verhouding tussen het CPBW en het personeelsoverleg;
- toelichting bij de goedgekeurde nota over telewerk;
- toelichting bij het protocol tussen werkgever en syndicaten inzake arbeidstijden;
- toelichting bij de grote lijnen van actieplan inzake implementatie van competentiemanagement;
- invullen van de vragenlijst over medewerkersresultaten (zelfbevraging);
- toelichting bij de ingediende aanvraag klassiek diversiteitsplan (competentiemanagement, werkgroep leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkgroep jobrotatie).

Syndicaal overleg

Het syndicaal overleg kwam in 2014 vier maal samen. Volgende thema's kwamen aan bod:

- wie is aanspreekpunt voor personeelszaken binnen de organisatie;
- de zorg voor uitvallende personeelsleden;
- de positie van de syndicale delegatie binnen de organisatie;

- opvolging van cao 104;
- bespreking, goedkeuring en ondertekening van het protocol inzake uurroosters;
- toelichting bij de wijzigingen in het organogram (algemeen directeur en stafmedewerker beleid);
- bespreking van de nota telewerk;
- toelichting bij de aanwervingsprocedure en het functieprofiel van de vertrouwenspersoon;
- afspraken maken inzake het herschrijven van het arbeidsreglement en het huishoudelijk reglement;
- vraag naar afstemming van het beleid inzake mobiliteit binnen De Patio;
- afspraken over wat dient gemeld te worden aan de syndicale delegatie en de leden van het CPBW;
- toelichting bij de besparingen in 2015;
- afspraken inzake de toepassing van het afwijkingsregister.

11. Administratief team De Patio

Hans Paredis

Het administratief team werkte in 2014 vanuit het duidelijk kader van afspraken en timingen, met medewerkers die steeds meer op elkaar ingespeeld geraken.
De teamvergaderingen krijgen een vaste vorm met weerkerende agendapunten:

- voorbereiden en organiseren van de maandelijkse loonadministratie;
- voorbereiden van boekhoudkundige taken zoals de jaarlijkse begrotingsopmaak, de viermaandelijkse begrotingscontrole, de interim-controles door de bedrijfsrevisor, …;
- voorbereiding en terugkoppeling in verband met de overige taken (administratie sociale Maribel, verzekeringen, adressenbestanden, …).

Daarnaast maakte het administratief team in 2014 tijd om volgende zaken te realiseren:

- verwerken van de bevraging wet op welzijn begin 2014;
- stroomlijnen van de begrotingsopmaak en begrotingscontrole voor de verschillende enveloppes;
- afspraken in verband met werk(her)verdeling bij ziekte van een administratief medewerker.

Voor 2015 is gepland:

- verder uittekenen van perspectieven voor het administratief team, gezien een aantal medewerkers op relatief korte termijn op (brug)pensioen gaan.

12. Directiecomité

Hans De Vliegher

Werken gaat zelfs bij het directiecomité voor de ontspanning. De nieuwjaarsreceptie was op 10 januari; ons eerste directiecomité hadden we al gehad, op woensdag 8 januari.
Zo hadden we in de loop van het jaar 13 bijeenkomsten (meestal halve dagen, soms een hele dag): het tempo lag hoog, de agenda was goed gevuld en de werkijver was buitengewoon.

Een erg delicaat punt, dat heel wat tijd en overleg in beslag nam, was de '**directeurswissel in Cruushove'**. Ook het directiecomité heeft daar samen met de betrokkenen van deze afdeling menig uur over gedebatteerd . Uiteindelijk heeft dat geresulteerd in een goed overwogen en doordachte oplossing die goed is voor Cruushove maar ook anticipeert op de verdere evolutie van de Patio als samensmeltend geheel..

Een item dat onomkeerbaar vastgeankerd werd is de **'loopbaanbegeleiding'**. Mevrouw Vera van Steenwinckel kwam ons een paar keer begeleiden bij het opstellen van een beleidsplan omtrent personeelszorg. Aan de hand van de resultaten van de bevraging op de personeelsmiddag van 10 januari werden krijtlijnen uitgetekend waarop ons plan 'loopbaanbegeleiding' verder dient te worden gebouwd.

Er gebeurden enkele voorafgaandelijke gesprekken met de heer Nicholas Desmet van de vzw Ubuntu om de modaliteiten, de inhoud en het werkschema vast te leggen om het HR-beleid van de Patio gefundeerd en gestructureerd te installeren in onze vzw: start in 2014 en afronden in 2015.

Er is ook heel wat te doen geweest rond **'Herkern'**: het lange wachten op erkenning vanuit de provincie verplichtte ons om de datum van opstart telkens te verschuiven en hierdoor kwam dit punt bijna als een rode draad iedere keer op de agenda.

Het **nieuwe organogram** was eveneens vele malen onderwerp van gesprek door o.a. het opmaken van de profielen van algemene directeur, stafmedewerker beleid en afdelingsdirecteur van 't Laar.
In dit kader passen ook de gesprekken rond de aanwerving van algemene directeur en stafmedewerker-beleid.
In hetzelfde raamwerk werd een begin gemaakt van de contouren van een **beleidsgroep.** Deze beleidsgroep heeft tot opdracht om een ontwerptekst uit te werken over het strategisch beleid van De Patio voor de komende vijf jaar. Dit omvat het actualiseren van de missie en het formuleren van strategische doelen over hoe we de missie kunnen realiseren.

Het kwaliteitshandboek werd mede door het verdienstelijke werk van de staf zo goed als afgewerkt.

<u>Vaste punten binnen ons overleg zijn:</u>

- stilstaan bij externe vergaderingen waar telkens iemand van het directiecomité namens de Patio aan deelneemt;
- overlopen van de items die aan bod zijn gekomen in de interne overlegmomenten (CPBW, personeelsoverleg, staf, administratief team, IRC-overleg, werkgroep time-out, Mediatrain, kwaliteit);
- opvolgen van afspraken die gemaakt zijn binnen de raad van bestuur;

- opvolgen van punten uit vorige directiecomités.

Verder hadden we doorheen het jaar het nog over:
- de begrotingscontrole en het enveloppefinancieringssysteem;
- de website;
- de nieuwe modules Contextbegeleiding binnen het EMK;
- 't Laar en het crisisnetwerk;
- digitale veiligheid;
- Federaal Agentschap voor de VoedselVeiligheid en diens inspecties in De Patio;
- verhuis van Baab en de daarmee samenhangende investeringen;
- HCA en hun innovatieproject;
- organiseren van het logistiek team;
- in opvolging van het CPBW en het personeelsoverleg:
    - verhouding tussen personeelsoverleg en CPBW;
    - algemeen beleid inzake EHBO;
    - vertrouwenspersonen in de Patio;
    - variabele uurroosters;
    - cao 104 in verband met aandacht voor werknemers van +45 jaar;
    - afwijkingsregister;
    - telewerk.

13. Raad van Bestuur

Veronique Vergucht

De raad van bestuur kwam ook in 2014 maandelijks samen.
De frequentie van maandelijkse bijeenkomsten bleef noodzakelijk omwille van de overvolle agenda. 2014 was opnieuw het bewijs hiervan. Voor je het weet is er een jaar voorbij en dan is het moment om eens terug te blikken op 2014 en terug versteld te staan van wat er allemaal besproken, vergaderd, bediscussieerd en gerealiseerd werd.
Even dachten we dat de frequentie van de vergaderingen van de raad van bestuur zou kunnen verminderen enkele jaren na de start van De Patio, maar niets is minder waar.
De agendapunten uit het directiecomité en de raad van bestuur zijn uiteraard verweven met elkaar. Bijgevolg een korte samenvatting om te vermijden dat deze tekst een herhaling wordt van de tekst betreffende het directiecomité.
Items raad van bestuur 2014:
- het nieuw organogram en de procedure voor de aanwerving van de algemeen directeur werd gestart;
- de opvolging van het traject van de loopbaanbegeleiding met als doel zorg voor personeel doorheen het volledige traject: instroom-doorstroom-uitstroom-arbeidsvoorwaarden;
- leiderschap Cruushove;
- voorbereiding aanwerving directeur 't Laar;
- opvolging innovatie BAAB;
- crisisopvang 't Laar;
- voorbereiding functie stafmedewerker beleid;
- het nieuw kwaliteitsdecreet en de zelfevaluatie die ook op niveau van de raad van bestuur zal gebeuren;

- inventarisatie infrastructuur en zorg voor de gebouwen van de Patio;
- de herverdeling van de verschillende commissies binnen de RVB. Doel is om verschillende commissies hun werk te laten doen volgens hun expertise. Bijvoorbeeld: commissie infrastructuur, commissie financiën,…

De Raad van Bestuur zorgde ook op bestuursniveau voor de integratie van Herkern. Doordat de aanvraag bij de provincie eind 2014 werd goedgekeurd werd, kan de werking in 2015 heropgestart worden. Midden 2014 sloten twee bestuurders van vzw Herkern aan bij de Raad van Bestuur van De Patio

14. Website en communicatie

Daniël Joseph

In 2014 verschenen er twee nieuwsbrieven voor de medewerkers van De Patio. Net als in de voorgaande jaren bevatte die wat algemene informatie en andere zaken die vanuit de afdelingen kwamen. We moeten er ons naar de toekomst nog over beraden of we niet regelmatiger een nieuwsbrief moeten verspreiden die qua informatie korter op de bal speelt.

De nieuwjaarsbijeenkomst met zijn sterke inhoudelijke insteek is iets dat zeker moet behouden blijven. Het elkaar leren kennen, het uitwisselen van ideeën, het echt gaan samenwerken,….. zijn zeker actiepunten voor de volgende jaren. De vraag van medewerkers, niet alleen van nieuwe medewerkers, maar ook van anciens, is om toch nog een grotere plaats te voorzien voor overleg, doorstroming van informatie, kennismaking, … En dit zeker nu met de grote bewegingen die plaatsvinden in de schoot van de Patio. We denken hierbij aan de organisatie van de Patio, het uitstippelen van een gemeenschappelijk toekomstgericht beleid,…….

Wat betreft de interne overleggen binnen de Patio zien we een veelheid aan zeer diverse overleggen op alle niveaus. We zullen er dan in de toekomst moeten over waken dat de informatie en de bijhorende communicatie steeds terecht komt bij de mensen die het moeten weten. Dit wordt nog een denkoefening op het niveau van de afdelingen en op het vlak van de Patio.

Wat betreft de website van de Patio hadden we een grote vertraging, waarbij we de draad weer konden opnemen na de zomer. Maar zoals ze zeggen ‘ ieder nadeel heeft zijn voordeel’ en ondertussen konden we nog meer gaan nadenken over de structuur en de ordening van de website en waren we ondertussen ook bezig met het bekijken van de algemene folder. Tevens werden alle brochures en folders in 2014 nagekeken en gecheckt op hun gemeenschappelijkheid. Dit betekent dat we in 2015 echt kunnen van start gaan met de website en een grotere stroomlijning kunnen realiseren in onze communicatie. We denken hierbij aan briefhoofden, lettertypes, aangepaste logo,….

15. Time-outwerking Blink!

Bart Sanders

Vanuit onze organisatie worden de activiteiten van Blink! opgevolgd via participatie aan de stuurgroep. Het voorbije werkjaar vond slechts 1 bijeenkomst van de stuurgroep plaats: 26 mei 2014.
Uit de cijfergegevens blijkt dat nog steeds meer jongeren worden aangemeld dan dat er plaats is binnen de korte en lange time-out werking. Kortom: de time-out werking draait steeds op een volle bezetting.
In het schooljaar 2014-2015 zal de concrete werking er als volgt uitzien:

- inzake lange time-out worden terug 7 instapperiodes van telkens 3 weken georganiseerd, waarbij de focus meer ligt op overleg met en ondersteuning van de scholen zelf. Op het einde van het schooljaar vindt een evaluatie plaats in samenspraak met de scholen;
- er worden 10 klasdagen georganiseerd met als doelstelling klasversterkend te werken (preventief werken). De focus ligt niet op probleemklassen, gezien probleemklassen doorheen het schooljaar op maat kunnen worden begeleid (indien hiervoor tijd en ruimte is).
- Blink! zal informeren naar de mogelijkheden om de medewerkers een opleiding te laten volgen inzake verbindende communicatie.

Inzake structureel en inhoudelijk overleg wordt nagedacht over het concept van een overkoepelende stuurgroep in combinatie met “reflectiegroepen” die de praktijk van de deelwerkingen van nabij opvolgt. Meer concreet nieuws hieromtrent volgt in maart 2015.