



Inhoudsopgave

1. Redactie en vormgeving	1
2. Voorwoord	2
3. Beleidsplan 2017 – 2022.....	3
4. Ondersteunen van medewerkers, een verhaal van competenties	8
5. De start van Estas	10
6. Jeugdzorg De Patio.....	13
7. OOOOC 't Laar	16
8. HCA BAAB	18
9. HerKern	20
10. Activiteitenverslag.....	23

1. Redactie en vormgeving

Met dank aan Bart Sanders, Toine Perneel, Hans Paredis, Els Bruynooghe, Sébastien Vernieuwe, Koen Van de Voorde, Mieke Lampaert.

2. Voorwoord

Hans Paredis

In de planning voor 2016 lag de voornaamste focus op De Patio toekomstgericht verder te verstevigen. Na 2015 - vijf jaar na de fusie - konden we De Patio beschouwen als een verbonden en samenhangende werking, in de verschillende afdelingen en overkoepelend als organisatie.

We wilden vooral acties plannen om De Patio klaar te stomen om ook over 5 of 10 jaar een antwoord te kunnen bieden op de uitdagingen in het sociaal ondernemen en in de jeugdzorg in het bijzonder. Speerpunten daarin waren het uitwerken van een beleidsplan 2017 – 2022 en het werken met competentie management bij het personeelsbeleid in zijn ruime betekenis.

Een ambitieus maar haalbaar plan.

En toen kwam er in februari een vraag van Jongerenwelzijn. Of De Patio geen interesse had om verblijf en begeleiding van jonge niet-begeleide vluchtelingen te organiseren.

Gedurende een fractie van een seconde dachten we 'Goh amai, we hebben al werk en plannen genoeg.' Maar als we dan de vraag voorlegden, was er een grote unanimiteit en een groot engagement zowel bij directeurs, Raad van Bestuur als bij medewerkers: deze jongeren maken zeker deel uit van onze doelgroep.

En dat groot engagement werd snel vertaald in een realistisch, haalbaar, werkbaar plan om op een paar maanden een nieuwe afdeling op te starten ... Estas.

Het feit dat we nu in een gezellig, warm, ondersteunend Estas kunnen binnenlopen is ongelooflijk. Vooral omdat we dit deden zonder andere plannen op te bergen.

We maakten daarnaast ook een beleidsplan, we startten met effectief competentie management.

2016 was in die zin een typisch Patio-jaar: veel drive, veel inzet, veel kwaliteit, ...

We kiezen er dan ook voor om in dit jaarverslag van 2016 deze drie realisaties voor te stellen: ons beleidsplan, ons competentie management, onze nieuwe afdeling Estas.

In 2017 willen we op hetzelfde élan verder doen. We plannen verbeterprojecten over onze procedures over onthaal en seksueel grensoverschrijdend gedrag. We willen verder stappen zetten in het begeleiden van medewerkers in hun competenties en talenten. We willen het beleidsplan omzetten in realistische en concrete acties. En we willen bovenal onze cliënten zo kwaliteitsvol mogelijke hulp- en dienstverlening bieden.

Veel leesplezier.

3. Beleidsplan 2017 – 2022

Situering

Het ontwerp beleidsplan schetst **het strategisch beleid** van vzw De Patio voor de komende vijf jaren. In functie van de opmaak van dit plan werd de beleidsgroep opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers uit alle afdelingen en de Raad van Bestuur. Een externe deskundige begeleidde het inhoudelijk denken en beslissingsproces. Van najaar 2015 tot eind 2016 kwamen zij een negental keer samen om na te denken over strategische doelen voor De Patio in de komende vijf jaar. Telkens bogen zij zich over verschillende onderdelen van de werking. Tussentijds werd teruggekoppeld naar de verschillende geledingen van De Patio (Raad van Bestuur, directie, staf, de teams van de verschillende afdelingen). De ontwerp tekst die uit de denkoefening van de beleidsgroep ontsproot, werd gepresenteerd aan de voltallige personeelsgroep op de personeelsdag begin 2017.

Werkwijze

Bij het uitschrijven van het plan werd volgende **“werkmissie”** als basiskader gehanteerd: ***cliënten laten groeien in het nemen van verantwoordelijkheid***. Tevens werd rekening gehouden met de zelfevaluatie, de QuickScan, de resultaten van de personeelstevredenheid en de meningen van alle medewerkers.

Doelstelling beleidsgroep

De beleidsgroep stelde zich als **doel** tot consensus te komen over **3 of 4 strategische doelstellingen** voor de 9 managementdomeinen uit Proze: beleid en strategie, personeelsbeleid, middelen en samenwerking, kernprocessen, leiderschap, tevredenheid van cliënten en verwijzers, tevredenheid van de medewerkers, waardering door de maatschappij en performantie van het centrum.

De door de beleidsgroep vooropgestelde algemene doelstellingen werden telkens teruggekoppeld naar de medewerkersvergadering op de afdelingen. Opmerkingen vanuit de medewerkersvergaderingen werden op hun beurt teruggekoppeld naar de beleidsgroep.

De 3 of 4 strategische doelstellingen per managementdomein gelden voor alle afdelingen van de vzw. De nog uit te werken **operationele doelstellingen** kunnen – gezien de specificiteit en eigenheid van de afdelingen – verschillend zijn.

Het beleidsplan zal ook worden beïnvloed door **externe factoren** (beleidskeuzes, maatschappelijke tendensen, ...). Bij de verdere uitwerking opteren we dan ook voor realistische operationele doelstellingen. Tot slot kan het verder uitwerken van het plan nog nuances aanbrengen in de bestaande missie van vzw De Patio.

Strategische doelstellingen per managementdomein

Bij het bepalen van de doelstellingen per managementdomein werd de definitie van elk managementdomein uit Proze als kader gehanteerd. De definities staan telkens ingekaderd.

1. Leiderschap

Onder de **directie** van vzw De Patio verstaan we al de leidinggevendenden met beslissingsbevoegdheid en gezag over andere personeelsleden.

Andere personeelsleden kunnen binnen hun functie soms ook een leidinggevende rol opnemen. Dit gebeurt echter steeds:

- onder de eindverantwoordelijkheid van de algemeen- of de afdelingsdirecteur;
- voor een duidelijke afgebakende taak of takenpakket;
- met rapportering naar de algemeen- of de afdelingsdirecteur.

Naast deze definitie verwijzen we tevens naar de visietekst omtrent leiderschap in De Patio in het kwaliteitshandboek.

- Strategische doelstellingen inzake leiderschap
 - In 2022 wordt in De Patio leiding gegeven vanuit een kader dat aansluit bij de waarden en missie van de Patio. De leiderschapstijl stimuleert medewerkers om een inbreng te doen in de werking en het beleid (via verbeterprojecten, ...).
 - In 2022 is de stijl van leidinggeven in De Patio coachend, motiverend en verbindend.
 - In 2022 creëert leiderschap op alle niveaus gepaste zorg voor medewerkers.
 - In 2022 is er - onder de verantwoordelijkheid van de afdelingsdirecteur en in samenspraak met alle medewerkers - een veilige cultuur op de afdeling zodat er constant feedback kan worden gegeven en daar ook iets mee wordt gedaan.

2. Beleid en strategie

Beleid slaat op het besturen van de Patio en haar afdelingen vanuit algemene opties en principes. **Beleid** expliciteert de keuze van doelstellingen die de Patio en haar afdelingen implementeren en op haar resultaten evalueren. Onder **strategie** verstaan we de planmatige en doelgerichte inzet van personele en materiële middelen om de toekomstvisie en de beleidsbeslissingen van de Patio en haar afdelingen te realiseren.

- Strategische doelstellingen inzake beleid en strategie
 - In 2022 zijn de strategische doelstellingen vertaald in duidelijke, breed gedragen actieplannen en in een gemeenschappelijke visie en opvolging vanuit het algemeen beleid. Deze doelstellingen worden systematisch geëvalueerd en bijgestuurd via PDCA-cirkels.
 - In 2022 is de missie de toetssteen voor dagelijkse beslissingen, de attitude van de medewerkers en belangrijke beleidsbeslissingen door het algemeen beleid.
 - In 2022 kennen de verschillende afdelingen en hun medewerkers elkaars werking en worden de verschillende doelgroepen/werkvormen/methodieken en de historisch gegroeide cultuurverschillen tussen de afdelingen gezien en benoemd. Er is een goed evenwicht gevonden tussen enerzijds wederzijds respect in dialoog zonder 'de ander' te willen veranderen en anderzijds het constructief naar elkaar toe groeien en integreren van de verschillen.
 - In 2022 heeft de Patio een sterk intern en extern communicatiebeleid dat open, transparant, duidelijk, kernachtig en overzichtelijk is, zodat alle medewerkers op de hoogte zijn van alle relevante info.

3. Personeelsbeleid

Onder **medewerkers** verstaan we zowel de hulp- en zorgverleners als de administratieve, ondersteunende en stafmedewerkers.

- Strategische doelstellingen inzake personeelsbeleid
 - In 2022 zijn alle medewerkers gegroeid in het nemen van verantwoordelijkheid, waardoor alle teams binnen een duidelijk kader zelfsturend zijn.
 - In 2022 is er voldoende aandacht voor algemene groei- en ontwikkelingskansen van medewerkers, met aandacht voor ieders individueel traject (leeftijd, combinatie werk en gezin, bewaken van de werkdruk). Elke medewerker heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan dat vertrekt vanuit zijn competenties en werkinhoud.
 - In 2022 krijgen alle medewerkers de ruimte en het vertrouwen om methodieken uit te proberen. Er is voldoende open taakspanning en taakinhoud, waarbij medewerkers worden

uitgedaagd om op deze manier ook competenties te kunnen ontdekken en verder te ontwikkelen.

- In 2022 worden personele middelen - in en over de afdelingen heen - efficiënt ingezet.

4. Middelen en samenwerking

Onder **middelen en samenwerking** vallen alle aspecten van de inzet van middelen (met uitzondering van het personeel) voor de ondersteuning van de kernprocessen van het centrum. Het gaat hier over infrastructuur en financies, maar ook over informatie en netwerkvorming.

- Strategische doelstellingen inzake middelen en samenwerking
 - In 2022 is er in de Patio een duurzaam beleid omtrent het omgaan met middelen (energie, materialen, gebouwen en infrastructuur, beleggingen, ...) Er wordt gewerkt met aandacht voor de 3-p's (people, profit, planet).
 - In 2022 is er een aanspreekpunt in verband met ICT (deskundig en snel) waarbij problemen onmiddellijk worden aangepakt. Soft- en hardware zijn zo aangepast dat het maximum van de tijd en de energie kan worden geïnvesteerd in de kerntaken. Er is ook vorming en coaching voor deskundigheidsbevordering op dit vlak voor alle medewerkers.
 - In 2022 wordt het administratief en logistiek team efficiënt aangestuurd zodat er maximale ruimte is voor de afdelingen om hun kernopdracht uit te voeren.

5. Kernprocessen

Kernprocessen zijn de kritische processen binnen een centrum.

- Strategische doelstellingen inzake kernprocessen
 - In 2022 is het voor alle medewerkers en gebruikers duidelijk wat de Patio en de verschillende modules voor hen kunnen betekenen en hoe ze daarvan gebruik kunnen maken. Het is van bij de start van de hulpverlening duidelijk wat ze kunnen verwachten van de hulp -en dienstverlening.
 - In 2022 werken we evolutiegericht met onze cliënten (doelstellingen, evaluaties, aanpassingen, ...)
 - We werken planmatig, gebruiken een algemene werkwijze, benutten de informatie van bijscholing maximaal en evalueren telkens onze werking. Over alle afdelingen heen zijn er – via coaching en bijscholing - algemene, transparante en duidelijke werkwijzen en herkenbare methodieken.
 - In 2022 wordt actief context versterkend/verruimend gewerkt zodat jongeren ook na de hulphulpverlening ondersteuning hebben.

Gezien de verscheidenheid van de 3 werkingen (Jeugdzorg, 't Laar en BAAB) voorzien we per werking een specifiek strategisch doel.

- Jeugdzorg De Patio

In 2022 is er continuïteit van zorg door duidelijk omschreven voorrangregels en procedures waardoor er vlot wordt geschakeld in jeugdzorg de Patio.

- O.O.O.C. 't Laar

In 2022 is de methodiek van de handelingsgerichte diagnostiek in de werking van 't Laar geïmplementeerd.

- HCA BAAB

In 2022 zijn alle kernprocessen in BAAB afgestemd op het nieuwe decreet jeugdrecht.

6. Gebruikersresultaten

In de zorg- en welzijnssector vormen **verwijzers** een belangrijke groep van betrokkenen die niet alleen cliënten “aanleveren”, maar ook deze cliënten later “terugkrijgen” of tijdens de hulp- of dienstverlening ook mee begeleiden en afhankelijk zijn van de informatieverstrekking en de openheid van het centrum. Zij zijn dus, naast **de ontvangers van hulp- of dienstverlening** belangrijke betrokkenen. Ook in het sociale netwerk van cliënten kunnen andere personen betrokken zijn die op een of andere manier van de dienstverlening van het centrum gebruik maken of gevolgen ervan ondervinden. Indien de persoon aan wie hulp- en dienstverlening wordt geboden een minderjarige is, dan dient het centrum zelf te definiëren wie als de cliënt kan worden begrepen.

- Strategische doelstellingen gebruikersresultaten
 - In 2022 wordt de gebruiker van bij het begin van het hulpverleningsproces zoveel mogelijk aangesproken op een manier waarbij hij zelf verantwoordelijkheid mag/kan/moet nemen over zijn eigen proces, telkens rekening houdend met de specifieke beperkingen en kwetsbaarheden en de maatschappelijke opdracht van De Patio.
 - In 2022 hebben we een goede methodiek om resultaten zowel naar doel als naar proces in kaart te brengen.
 - In 2022 zijn er methodieken ontwikkeld om meer verfijnde tevredenheidsresultaten van cliënten te verkrijgen en worden deze beleidsmatig gebruikt.

7. Medewerkersresultaten

Onder **personeelstevredenheid** vallen de volgende aspecten:

- In 2022 kan elke medewerker zijn competenties en talenten maximaal inzetten in De Patio.
- In 2022 voelt elke medewerker zich verantwoordelijk voor zijn eigen competenties en voert hij autonoom zijn taken uit.
- In 2022 voelt iedere medewerker zich een betrokken en enthousiaste medewerker.
- In 2022 is er een evenwicht tussen het takenpakket en de werklust van alle medewerkers. Deze pakketten worden ook actief bewaakt door middel van een eerlijke en transparante werkdrukbeheersing waarbij we op elk moment kunnen inspelen op de personeelsinzet qua aantal, kwalificaties, ... dit in overleg en dialoog met medewerkers en rekening houdend met de regelgeving.

8. Samenlevingsresultaten

Waardering door de maatschappij maakt duidelijk wat de organisatie bereikt heeft op het vlak van de plaatselijke, nationale en internationale samenleving. Zij is het logische gevolg van de aanpak en leert in hoeverre de organisatie in haar opzet is geslaagd.

- Strategische doelstellingen inzake samenlevingsresultaten
 - In 2022 gebruikt de Patio haar ervaringen met gebruikers om ‘adviezen’ en/of feedback te geven aan het relevante beleidsniveau (gemeente of stad, Jongerenwelzijn, Vlaams Beleid, rechterlijk beleid ...).
 - In 2022 geeft de Patio zijn expertise en knowhow door via communicatie, vorming, extern overleg en externe vertegenwoordiging.
 - In 2022 neemt de werking van De Patio een betekenisvolle rol op in de samenleving en de buurt via participatie en integratie (buurtvervlochten/vrijwilligerswerking).

9. Performantie

In het aandachtsgebied **performantie** wordt gepeild naar de mate waarop de organisatie haar missie realiseert. Die performantie is het logische gevolg van een kwaliteitsvol beleid en een professionele organisatie. De antwoorden dienen te zijn gebaseerd op objectieve gegevens.

Door het effectief realiseren van de doelstellingen die in dit plan beschreven zijn, willen we een organisatie zijn die haar missie realiseert. Door systematisch de doelstellingen op te volgen en te meten, willen we een meerwaarde creëren voor de cliënt, de medewerker, de organisatie en de maatschappij.

We leggen hiervoor onze strategische focus op onze rode draad: **groeien in het nemen van verantwoordelijkheid.**

4. Ondersteunen van medewerkers, een verhaal van competenties

Mieke Lampaert

In De Patio staan we voor het kwaliteitsvol begeleiden van onze cliënten. Meer nog dan gebouwen en materiaal zijn medewerkers hiervoor ons belangrijkste middel. Meer dan 80% van de financiële middelen gaat naar medewerkers. Reden genoeg om deze medewerkers met zorg te selecteren en er - eenmaal aangeworven - zorg voor te dragen.

Dit jaar zijn we hier intensief mee bezig geweest. Hoe kunnen we de juiste mensen aanwerven en hoe kunnen we - eenmaal in dienst - zorgen dat mensen hun job goed doen en zich goed voelen in hun job? Belangrijk hierin is het geloof dat iedere medewerker groei- en leerkansen heeft en leert uit fouten en succes. Om hieraan te kunnen voldoen is het belangrijk om op systematische basis duidelijk en open het functioneren van medewerkers te bespreken vanuit een duidelijk competentieprofiel en een functiebeschrijving gericht op groei van de medewerker.

Het start bij de aanwerving. In De Patio beginnen we met een duidelijk functie- en competentieprofiel waar competenties via een gedragsgericht interview worden bevraagd. Dit wil zeggen dat we tijdens het gesprek vragen om via ervaringen uit hun verleden voorbeelden te geven van hoe ze de kern- en functiespecifieke competenties in het verleden hebben gebruikt. Zo kunnen we beter inschatten, voorspellen hoe de kandidaat het zal doen in gelijkaardige situaties op het werk.

Bij *de indiensttreding* krijgt de medewerker een coach en een peter of meter. Medewerkers die langdurig afwezig geweest zijn omwille van ziekte, tijdskrediet, ... krijgen ook een peter of meter om hun terugkeer op de werkvloer goed te ondersteunen.

De peter of meter ondersteunt de medewerker gedurende de eerste zes maanden vooral op praktisch vlak. Het is een functiegelijke collega bij wie de medewerker terecht kan voor informatie of concrete vragen.

De coach begeleidt de medewerker gedurende zijn volledige loopbaan. Op regelmatige basis zit de coach met de medewerker samen om te kijken of deze zich goed voelt in zijn job en zijn job goed doet. Ten laatste zes maanden na de indiensttreding volgt dan een evaluatie. Om een zo volledig mogelijk zicht te hebben op het functioneren, willen we onze info niet alleen vanuit de rechtstreeks leidinggevende laten komen en gaan we voor een 360° informatieverzameling. Een medewerker krijgt informatie over zijn functioneren van zijn leidinggevende, zijn directe collega's uit zijn basisteam en de andere collega's met wie hij samenwerkt. Heel belangrijk is dat de medewerker ook zichzelf moet evalueren en zelf ook moet aangeven waar zijn sterktes en groeimogelijkheden liggen.

Meer en meer gebeurt de informatieverzameling niet alleen schriftelijk. Via de OASE-methodiek proberen we mensen in teams rechtstreeks aan elkaar goede punten en groeipunten te laten brengen. De medewerker heeft dan eerst zelf aan hoe hij zijn eigen functioneren beleeft. Daarna komt er een rondje waarbij iedereen een kwaliteit van de medewerker geeft en daarna een competentie waar nog groeimogelijkheid is. Als afsluiter brengt de medewerker nog wat hij meeneemt uit het gesprek.

Alle informatie over het functioneren wordt uiteindelijk samengebracht in een formeel evaluatiegesprek tussen de verantwoordelijke directeur en de medewerker. Het resultaat van dit gesprek is een evaluatieverslag met een beoordeling van de medewerker.

Bij een evaluatie kan een medewerker verschillende scores krijgen (pijnpunt, werkpunt, groeipunt, goed en sterk). Enkel bij problematisch functioneren of grote pijnpunten zal er na een eerste evaluatiegesprek nog een tweede evaluatiegesprek plaatsvinden, na een duidelijk vastgelegde termijn (bijvoorbeeld zes maanden). Binnen die termijn krijgt de medewerker de kans om met de steun van de coach zijn pijnpunten aan te pakken. In alle andere situaties gaan we er van uit dat na een eerste 'beoordelende' gesprek de medewerker kan groeien in de werkpunten via coaching en functioneringsgesprekken.

Vanaf één jaar in dienst krijgt elke medewerker om de twee jaar een functioneringsgesprek. De methodiek om voor deze gesprekken informatie over het functioneren te verzamelen is dezelfde als bij een evaluatiegesprek: een 360°-bevraging.

De zaken die hij meeneemt, komen daarna in een persoonlijk ontwikkelingsplan of POP. Dit plan wordt ondersteund en opgevolgd via de coachingsgesprekken en tussentijds geëvalueerd. De bedoeling is dat dit ook zeer concreet wordt ingevuld.

Als uit coaching of een functioneringsgesprek blijkt dat een medewerker zich niet meer zo goed voelt in zijn vel, een beetje zoekende is, kan het zijn dat we intern of extern een loopbaangesprek organiseren.

Je merkt dat we in 2016 heel wat inspanningen hebben gedaan om op basis van de kern- en functiespecifieke competenties een procedure te ontwikkelen om medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen. De eerste stappen om deze procedure om te zetten in de praktijk zijn gezet en worden als heel positief onthaald. We gaan in 2017 verder met de implementatie en zijn ervan overtuigd dat de positieve reacties ook zijn vruchten zullen afwerpen in een nog kwaliteitsvollere begeleiding.

5. Estas, een sprong in het duister

Mieke Lampaert

Lezers uit mijn leeftijdsklasse, de prille 40-ers, zullen zich waarschijnlijk nog wel Peter Koelewijn herinneren. Naast zijn monsterhit “Kom van dat dak af” had hij in de jaren ‘80 ook een eerder bescheiden hitje met “Een sprong in het duister”. Hij beschreef daarin een levensloop met aandacht voor enkele belangrijke sprongen in het duister die je als mens moet maken; geboorte, eerste schooldag, alleen wonen, ... Ik herinner mij nog dat ik toen klaarstond met mijn cassetterecorder om toch zeker geen enkele strofe van het liedje te missen want dan was je een stuk uit het levensverhaal kwijt. Leg dan maar eens de kern van het liedje uit als het leven pas begint op de dag van je huwelijk. Los van het feit dat sommigen dat misschien als het begin van het einde zien, zijn er toch al een paar gebeurtenissen aan voorafgegaan.

Nee, dit wordt geen nostalgisch stukje over plaatjes uit de oude doos of cassetterecorders. Wel over springen, springen in het duister.

De opstart van Estas - een leefgroep voor niet-begeleide buitenlandse minderjarigen - ging gepaard met heel wat sprongen in het duister. In het volgend artikel neem ik jullie mee in deze sprongen.

De aanvraag – een eerste sprong

Eind 2015 kwamen een groot aantal (zeer) jonge niet – begeleide minderjarige asielzoekers in België aan. Deze werden in eerste instantie opgevangen in de verschillende asielcentra tussen de volwassenen. Dit was om meerdere redenen niet de beste oplossing of meest gezonde situatie voor deze jongeren, onder andere door het gebrek aan een pedagogisch kader en geen gepaste grenzen.

In het kader van de Integrale Jeugdhulp konden deze jongeren aanspraak maken op passende jeugdzorg. De reguliere capaciteit van Jongerenwelzijn was echter niet in staat deze instroom van vragen op te vangen.

Het Agentschap Jongerenwelzijn wou dan ook - in cofinanciering met Fedasil - op korte termijn plaatsen creëren voor deze jongeren. Het ging over 150 plaatsen verspreid over Vlaanderen.

De Patio kreeg het voorstel om via de ondersteuning van Jongerenwelzijn 10 plaatsen in te richten voor jongens tot 15 jaar voor de minimumduur van het project, één jaar. De Raad van Bestuur van de Patio oordeelde dat deze vraag paste in de missie van De Patio – zorg en hulpverlening bieden aan kwetsbare jongeren- en gaf daarom groen licht voor een eerste sprong in het duister.

De voorbereiding –de tweede sprong

Na het groen licht van de Raad van Bestuur konden we aan de voorbereidingen beginnen.

Het doel van het verblijf en de begeleiding zou zijn de jongeren ‘in te bedden in’ en ‘te verbinden met’ onze samenleving en cultuur. Door het leren van de taal en de gewoontes wilden we de jongeren klaarstomen om verder te worden geholpen via bijvoorbeeld een pleeggezin, kamertraining of begeleid zelfstandig wonen.

Het project kreeg de passende naam ‘Estas’. In het Esperanto betekent dit zowel ‘ik ben’, ‘jij bent’ als ‘wij zijn’. In het Spaans ‘je bent er’. De naam staat daarmee ook symbool voor de visie van het project. Omwille van de taalbarrière gaan we op weg met deze jongeren, vanuit het samen zijn en doen, eerder dan vanuit het samen praten.

Naast de ontwikkeling van het doel en de visie, verliep ook de verdere voorbereiding van Estas als een trein. De abdij van Zevenkerken stelde een vleugel ter beschikking. Deze rustige locatie, midden in het groen, werd in recordtempo door de klusjesmannen ‘instapklaar’ gemaakt.

Er ging een startmoment door met iedereen in De Patio die een steentje wou bijdragen. Vanuit dit startmoment gingen zes werkgroepen aan de slag die de verschillende luiken verder uitwerkten: visie, begeleiding van de minderjarigen, leefgroepsorganisatie, logistiek, financiën en externe communicatie. Het was hartverwarmend om te zien hoe het project door de volledige organisatie werd gedragen. De Patio had Estas in zijn hart gesloten en iedereen was bereid om mee te denken, te ondersteunen. We waren klaar voor een volgende sprong in het duister.

Het team – een volgende sprong

De vacatures werden, naar goede gewoonte in De Patio, eerst intern bekend gemaakt. Een paar enthousiastelingen uit verschillende afdelingen stelden zich kandidaat en konden gaan voor een volgende nieuwe uitdaging! Op die manier zorgden we dat de cultuur van De Patio ook al een beetje in Estas aanwezig was.

Tweede uitdaging was om de cultuur van de jongeren binnen te brengen. Een niet-begeleide minderjarige die vroeger door De Patio werd begeleid en die ondertussen een opleiding in de zorgsector had gevolgd, werd hiervoor aangesproken. Ook hij was enthousiast om met ons in zee te gaan. Zowel zijn ervaring als begeleider, als zijn ervaring met de cultuur van de jongeren bleken een meerwaarde te zijn in het team.

Kennis van de doelgroep, het werken in een leefgroep, diversiteit in leeftijd, geslacht en cultuur, het zijn de zaken waar we in de verdere selectie rekening mee hielden.

Met een mooie mix van mensen hadden we een tweedaagse vorming gekoppeld aan een gezellige avond en een overnachting in onze nieuwe werkomgeving. Er was dus naast kennis opdoen over de doelgroep ook voldoende tijd om elkaar wat beter te leren kennen. Het voorbereidende werk begon dan op 1 juni 2016. Op basis van onze missie 'jongeren laten groeien in het nemen van verantwoordelijkheid' en vanuit de handvatten van de verschillende werkgroepen konden we onze werking en locatie klaarmaken. Na twee geslaagde toonmomenten en met de nodige dosis gezonde stress, waagde het team hun sprong in het duister.

Aankomst van de jongeren – een laatste sprong

Begin juli 2016 was het dan zover, de eerste jongeren kwamen aan. Na een paar weken konden we 10 jongens begeleiden. Acht kwamen er uit Afghanistan, twee uit Syrië. Negen waren tussen 13 en 15 jaar en één oudere broer van 17.

Het werd al snel duidelijk dat er een verschil was tussen de theorie en de praktijk. De effectieve start bracht heel wat concrete vragen met zich mee.

In eerste instantie waren er vragen over hoe je zo een (nieuwe) leefgroep draaiende houdt. Waar moet je je accenten leggen? Om het team hierin te ondersteunen werd gestart met een systeem van actieve ondersteuning. Iedere begeleider uit Estas kreeg een ervaren collega uit een andere afdeling als peter/meter. Hij kon deze persoon altijd bellen voor concrete raad en ondersteuning.

Daarnaast werd ook het systeem van wissellieren actief gebruikt. Enkele collega's konden een tijdje in een andere leefgroep meedraaien om zo ervaring op te doen en het begeleiden in de vingers te krijgen terwijl een ervaren iemand het team van Estas kwam versterken. Ook dit wierp vlug zijn vruchten af.

Hierbij kwam ook het zoeken naar een evenwicht tussen onze cultuur en de cultuur van de jongeren. In hoeverre laat je de jongeren hun cultuur beoefenen of moeten ze zich nu volledig aanpassen aan onze cultuur? Hiervoor hadden we al wat expertise in het team. De twee begeleiders met allochtone roots konden sommige gedragingen kaderen en beter plaatsen. Daarnaast lieten we ons ook ondersteunen door OTA (Ondersteuningsteam Allochtonen) dat ons hierin ook wat praktische tips kon geven.

Sommige verschillen hebben we ook met plezier omarmd. Na 20 jaar ervaring in de jeugdhulp was het bijvoorbeeld zeer aangenaam om te horen dat alle jongens op 1 september heel gemotiveerd naar

school vertrokken en dat er spontaan vragen kwamen om met huiswerk te helpen. Ook de kilo's fruit die in Estas worden gegeten zijn enorm in vergelijking met onze andere leefgroepen!

De grootste en belangrijkste uitdaging lag in het benaderen en het begeleiden van de jongeren.

Elke individuele jongere had zijn eigen individuele rugzak gevuld met gemis, trauma's, verdriet, ... Zonder dit uit het oog te verliezen, waren het ook nog altijd pubers, die grenzen aftastten en keken hoever ze konden gaan. Zoals we vooraf gehoord hadden tijdens vormingen, waren het effectief 'gewone jongens, met een apart verhaal'. We probeerden dit te ondervangen door ervoor te zorgen dat er in de leefgroep regelmaat, duidelijkheid en voorspelbaarheid was. Daarnaast wilden we via individuele momenten aandacht geven aan het individuele verhaal van de jongere. Met eigen creativiteit en de nodige externe ondersteuning probeerden we op een non-verbale manier antwoord te geven op hun vragen.

De jongeren die worden begeleid in Estas vonden, na hun sprong in het duister, de rust en ondersteuning die ze nodig hadden.

En vanaf nu ... zwemmen

Het was springen, wat ploeteren, maar na zes maanden mogen we met trots terugkijken op wat het team heeft bereikt. Er waren wat kinderziektes maar deze zijn door overleg en duidelijke communicatie overwonnen. Jongeren hebben hun plaats gevonden en samen wordt gekeken om deze jongeren vanuit de veilige 'Estas'-haven verder hun vleugels te laten uitslaan.

De weg ligt klaar om een verdere succesvolle werking uit te werken.

6. Jeugdzorg De Patio

Hans Paredis

Jeugdzorg De Patio omvat de werking van de afdelingen De Kerseboom (contextbegeleiding, contextbegeleiding gericht op autonoom wonen), Kamertraining Brugge, Cruushove, De Kleine Dennen, 't Groot Herberge en De Schoor. Het is de nieuwe omschrijving van alle modules die tot einde 2014 vervat waren in het Experimenteel Modulair Kader (EMK).

Ook de afdeling HerKern werkt in nauwe samenwerking met Jeugdzorg De Patio

Hieronder willen wij samengevatte informatie geven over onze afdeling Jeugdzorg

Ruimere informatie over de werking in 2016 vindt u in het afzonderlijke jaarverslag van de afdeling.

Realisaties op organisatieniveau in 2016

Het werken in de afdeling Jeugdzorg verliep in 2016 voor het eerst – laat ons zeggen – routineus. Dat klinkt banaal, maar is zeker niet evident voor het samenwerken tussen zes verschillende afdelingen die pas recent - sinds het mogelijk maken van het Experimenteel Modulair Kader in 2014 - volledig deel kunnen uitmaken van één geïntegreerde werking.

Toch is dit voor 200% gelukt. We investeerden de voorbije jaren zeer sterk in verbinding en samenwerking tussen de verschillende teams: via het regie-overleg, via intervisies, via gemeenschappelijke vormingen, via gemeenschappelijke teams, ... Deze investering rendeert nu ten volle. Er is op dit moment een betrokkenheid op alle jongeren in Jeugdzorg die zich uitstrekt over alle afdelingen, over alle medewerkers. Vanuit dit engagement kunnen we de hulpverlening van de jongere maximaal op maat van de jongere organiseren, omdat niet alleen (wat we vroeger al deden) de mogelijkheid tot schakelen kunnen inzetten, maar omdat we daarnaast op elke moment bijkomende expertise kunnen inschakelen (ook al komt die soms uit een andere afdeling of team dan dat waardoor de jongere wordt begeleid).

Concrete uitingen van deze verdiepte samenwerking zijn:

- Jongeren worden niet alleen meer besproken op het regieoverleg met het oog op een mogelijke schakeling, maar ook om een diepgaandere analyse te maken van het doel en de in te zetten middelen van zijn hulpverleningstraject.
- Medewerkers van verschillende afdelingen worden ingeschakeld voor het bijkomend ondersteunen van begeleidingen, vanuit hun expertise. Dit kan gaan over het geven van individuele sessie over talentontwikkeling of KOPP, maar even goed over iets heel praktisch als meehelpen bij een verhuis van een jongere.

Verder ondernamen we nog volgende acties:

- evalueren van het werken met het A-doc (aanmeldingsdocument voor de Integrale Toegangspoort), gericht op de interne werking en op het geven van signalen aan het beleid;
- evalueren van de regionale overleggen over (complexe) cliëntsituaties, concreet fase 2- en fase 3-gesprekken
- afspraken bekijken over wachtbeheer van de rechtstreeks toegankelijke modules (contextbegeleiding, dagbegeleiding, HerKern)
- overleggen over de begeleiding van en het verblijf van niet-begeleide minderjarige asielzoekers in de afdeling Jeugdzorg

Realisaties op cliëntniveau in 2016

Voor 2016 halen we volgende bezettingscijfers:

	2013	2014	2015	2016
Verblijf en kamertraining	93%	104%	96%	96%
Dagbegeleiding	90%	89%	64%	80%
Contextbegeleiding breedsporig*	94%	100%	103%	99%
Contextbegeleiding laagintensief*			90%	91%
Begeleid zelfstandig wonen	97%	102%	100%	99%

* tot 2015 was er geen onderscheid tussen contextbegeleiding breedsporig en laagintensief

Het gemiddelde bezettingscijfer over alle modules heen was 94%, dit gemiddelde is ongeveer evenveel als in 2015.

Net als in de voorgaande jaren realiseerden we in 2016 over het algemeen zeer hoge bezettingscijfers. Rekening houdend met het gegevens dat tussen een uitstromende jongere en een nieuwe opname, telkens een periode van intake en kennismaking zit en dat die niet meetelt voor de bezetting, impliceren deze cijfers dat elke afdeling af en toe in overtal werkte (meer jongeren in begeleiding dan voorzien in de erkenning).

In 2016 werd er 21 keer een schakeling naar een andere module of afdeling aangevraagd. Dit is heel wat minder dan de 51 aanvragen in 2015. Het cijfer is vergelijkbaar met dat uit 2014 (27). Deze grote verschuiving heeft twee belangrijke oorzaken:

- Er werd veel minder geschakeld naar HerKern (doordat deze afdeling steeds meer externe vraag kreeg en interne doorstroom minder evident werd, zeker op een zo'n grote schaal als in 2015).
- In het regiooverleg werd meer nadruk gelegd op de mogelijkheden van de afdelingen zonder te schakelen, bijvoorbeeld door een jongere tijdelijk mobiel te begeleiden door de contextbegeleider gelinkt aan de verblijfsafdeling in plaats van te schakelen naar de afdeling die enkel mobiel werkt. Deze werkwijze wordt als meer cliëntgericht ervaren.

Een vaststelling van de voorbije jaren was dat de interne schakelingen niet alleen zorgen voor een meer gepast hulpverleningsaanbod voor de jongere, maar dat ook de doorstroom wordt verhoogd. Dit fenomeen blijkt stilaan een duurzaam effect te zijn van onze manier van werken (zie tabel), in verhouding tot het totaal aantal begeleidingen kunnen we sinds de start van het modulair werken, elk jaar een groot aantal nieuwe jongeren helpen.

	Totaal aantal begeleide jongeren	Aantal externe opnames	Percentage nieuwe externe opnames / jaar
2013	159	58	36%
2014	161	57	35%
2015	164	60	37%
2016	145	52	36%

De instroom is verspreid over de verschillende modules.

Verblijf en kamertraining	12
Dagbegeleiding	8
Contextbegeleiding breedsporig en laagintensief	22
Begeleid zelfstandig wonen	9

Wat zijn de perspectieven voor 2017?

In 2017 willen we vooral stilstaan bij en anticiperen op de toekomstige ontwikkelingen in de jeugdzorg. We baseren ons hierbij hoofdzakelijk op de beleidstekst 'Jeugdzorg 2.0' waarin de krijtlijnen van jeugdzorg in Vlaanderen voor de komende jaren worden uitgezet. Via een thematische bespreking van de verschillende hoofdstukken uit de tekst op het regieoverleg van De Patio, willen we onze meningen hierover verdiepen en bekijken waar nu al toekomstgerichte keuzes en accenten mogelijk zijn.

7. Onthaal-, Observatie-, en Oriëntatiecentrum 't Laar

Toine Perneel

Als thema uit de werking van 't Laar willen we dit jaar het beleidsplan seksualiteit in de verf zetten. Ruimere informatie over de werking vindt u in het afzonderlijke jaarverslag van de afdeling 't Laar.

Beleidsplan seksualiteit: preventie en reactie

In 2016 gingen we intens aan de slag met ons beleidsplan seksualiteit over verschillende pedagogische vergaderingen heen. Uit de oefeningen met betrekking tot het **vlaggensysteem met Sensoa** (Vlaamse expertisecentrum voor seksuele gezondheid) kwamen een aantal nieuwe inzichten. We legden ons beleidsplan seksualiteit ook voor aan de lesgeefster van Sensoa (Annelies Mincke, tevens verbonden aan Informant). Zij gaf een aantal bemerkingsen en suggesties.

Tijdens de pedagogische vergadering van januari 2016 nodigden we de medewerkers van **Exit** (leerproject voor ouders van seksueel grensoverschrijdend gedrag, ingebed in het Centrum voor Algemeen Welzijn) uit om een uiteenzetting te geven omtrent hun werking aan de hand van concrete vragen gesprokkeld bij de verschillende medewerkers van ons team. Het was de bedoeling ons beleidsplan seksualiteit te actualiseren op basis van alle hogergenoemde inzichten. We voelden evenwel dat het louter toevoegen van deze nieuwe inzichten het plan er niet meteen overzichtelijker op maakte.

We gingen dan ook op zoek naar een structuur om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk facetten op een logische manier aan bod kwamen. We lieten ons hierbij inspireren door het '**Raamwerk Seksualiteit en Beleid: kwaliteit, preventie en reactie in jouw voorziening**' versie voor Integrale Jeugdhulp. Stagiaire Lore werkte samen met Lien Martens en Vanessa Hoste een voorstel uit. Het resultaat werd een overzichtelijk document, vooraan voorzien van een inhoudsopgave, dat gemakkelijk als een leidraad gehanteerd kan worden, een houvast om op terug te vallen. Volgende items worden erin beschreven: visie, preventiebeleid (zorg, educatie, huisregels, accommodatie, vorming van de medewerkers), reactiebeleid (definitie, risicoanalyse, signaaldetectie, het vlaggensysteem, voorkomen van en omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag, omgaan met zwangerschap en abortus, nuttige links en contactgegevens).

Het document werd aan de hand van een **interactieve 'test'** voorgesteld op de pedagogische vergadering en naderhand voorzien van nog enkele kleine aanpassingen die voortkwamen uit het debat. De test betrof een meerkeuze-vragenlijst die peilde naar de kennis van de medewerkers over het beleid ter zake en naar de eigen opinies ter zake. Het vormde een ludieke, interactieve methodiek om met het team hier verder rond in debat te gaan.

Het team kon zich scharen achter onderstaande visie:

Kinderen en jongeren hebben recht op een goede kwaliteit van leven en welzijn. 't Laar heeft als doelgroep jongens tussen 12 en 18 jaar. De jongens die bij ons terecht komen in functie van diagnostiek situeren zich binnen **de adolescentie, een periode waarin bij uitstek grenzen worden verkend**, experimenterend gedrag wordt gesteld. Jongeren ontwikkelen hun eigen seksualiteit waarbij experimenteren en verkennen centraal staat. Daarbovenop is de adolescentie een cruciale fase in het **ontwikkelen van een seksuele identiteit** (heteroseksualiteit, homoseksualiteit, genderidentiteit, ...). **Jongeren komen meer dan vroeger in contact met seksualiteit** (bv. door sociale media, internet, ...). Bijgevolg is het belangrijk om een veilig klimaat te creëren met ruimte en aandacht voor relaties, intimiteit en seksualiteit. Hierbij hebben we aandacht voor het belang van het aanleren van weerbaarheid en vinden wij het cruciaal hen niet van seksualiteit weg te houden maar hen aan te leren zich veilig te begeven in dit alles.

In de Jeugdhulpverlening hangt soms een zekere verkramptheid rond het thema, vanuit een aantal traumatische zaken. Het is echter belangrijk de jongeren een voldoende **positieve visie op seksualiteit** aan te reiken. We zijn er ons van bewust dat seksueel gedrag soms extremer en provocerder kan worden indien er geen ruimte wordt gemaakt voor gezond experimenteren. Daarom leggen wij niet enkel het accent op controle en toezicht, maar trachten we voldoende ruimte te creëren voor een gezonde seksuele ontwikkeling. In OOC 't Laar maken we ruimte voor een open, correcte communicatie omtrent seksualiteit die ervoor zorgt dat vragen, wensen, problemen en verschillen in visies bespreekbaar zijn. We zorgen ervoor dat de jongeren over voldoende privacy beschikken. Liefjes mogen op bezoek komen, in overleg met de ouders en de gezinsbegeleider en in een gemeenschappelijke ruimte. Er is een laagdrempelig aanspreekpunt (individuele begeleider, psycholoog, begeleider naar keuze, ...). Aan de hand van terugkerende vormingsmomenten omtrent seksualiteit willen we de jongeren verschillende thema's aanbieden: puberteit, relaties, lichaamsbeeld, gender, seksuele oriëntatie, seksueel overdraagbare aandoeningen en hiv, voorbehoedsmiddelen, seksueel grensoverschrijdend gedrag, zelfzorg, weerbaarheid, communicatie, ...

Jongeren hebben naast deze open communicatie, **recht op veiligheid** en gezondheid op vlak van lichamelijke en seksuele integriteit. Onze jongeren moeten worden beschermd tegen seksuele ervaringen die niet met wederzijdse toestemming, vrijwillig of gelijkwaardig gebeuren, of die niet leeftijds- of context adequaat zijn, of zelfbeschadigend zijn. Er wordt dan ook aandacht besteed aan het verhogen van weerbaarheid tegenover mogelijke risicosituaties. We zetten in op het voorkomen van uitsluiting en pesterijen.

Elke vorm van seksueel ongepast gedrag (verbaal, houding, gebaar, gedrag, ...) wordt niet geaccepteerd en wordt gepast gesanctioneerd. Het is belangrijk verschillende criteria in acht te nemen indien seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt gedefinieerd: er is een wettelijk kader, een definitie met beslissingsregels, het persoonlijk aanvoelen/persoonlijke grenzen en een code binnen het centrum. Er worden *drie beslissingsregels* gehanteerd om te bepalen of het al dan niet om **Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag (SGG)** gaat: gelijkheid, instemming en dwang. Het teamoverleg wil een belangrijk forum zijn voor gesprek hieromtrent. Vaak is het hebben van een 'slecht gevoel' bij een situatie een eerste belangrijke aanwijzing; 'als je een vermoeden hebt van SGG, altijd iets doen!'.

't Laar hanteert verder **het vlaggensysteem**: een middel om binnen het team rationeel in debat te gaan over een voorval, tevens een systeem van toezicht en signaaldetectie. Het vlaggensysteem hanteert 6 criteria om een adequate inschatting van seksueel gedrag te maken: wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid, leeftijdsadequaatheid, contextadequaatheid en zelfrespect. Naargelang een positief of negatief beoordelen wordt de ernst van de overtreding gequoteerd. Deze quoting neemt de vorm aan van een gekleurde vlag aan (groen, geel, rood of zwart). We stellen duidelijke grenzen (aan de hand van het vlaggensysteem), waaraan **interne en externe consequenties** verbonden zijn. Bij een vermoeden, onthulling of vaststelling van seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt in overleg gegaan met de directeur en het team, het opgestelde draaiboek wordt rustig gevolgd en er wordt zoveel mogelijk nota gemaakt van de gezette stappen. Seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld aan volgende hulpverlening en, indien nodig, aan externe instanties zoals Vertrouwenscentrum Kindermishandeling of de politie. We zetten tevens in op de **begeleiding** van daders of jongeren die een risico dragen om dader te worden. Hiertoe werken we samen met Exit.

We maakten tevens van de gelegenheid gebruik om de **procedure op Patio-niveau omtrent SGG van medewerkers ten aanzien van cliënten** opnieuw onder de aandacht te brengen. Ook daar wordt gebruik gemaakt van het vlaggensysteem.

8. Bureau Alternatieve Afhandeling Brugge (BAAB)

Bart Sanders

Hieronder willen wij samengevatte informatie geven over BAAB, onze afdeling voor Herstelgerichte en Constructieve Afhandeling (HCA).

Ruimere informatie over de werking in 2016 vindt u in het afzonderlijke jaarverslag van de afdeling BAAB.

Algemene cijfers

In 2016 werden in totaal 348 jongeren en 288 slachtoffers aangemeld bij BAAB. Het betreft 292 jongeren en 288 slachtoffers die werden geïnformeerd over het aanbod van bemiddeling, 26 jongeren die een leerproject van 20 uren kregen opgelegd, 6 jongeren die een leerproject van 40 uren kregen opgelegd, 16 jongeren die een gemeenschapsdienst kregen opgelegd, 1 jongere ten aanzien van wie Hergo (Herstelgericht groepsoverleg) werd aangeboden en 7 jongeren die - verwijzend naar de afspraken in de convenant – Slachtoffer In-Zicht volgden in de gemeenschapsinstelling De Zande.

Werking BAAB team (de personeelsvergadering van de afdeling BAAB)

Tijdens de 11 bijeenkomsten van het BAAB team in 2016 werd het volgende gerealiseerd:

- het vernieuwde huishoudelijk reglement werd besproken en goedgekeurd;
- de jaarplanning en het vormingsplan voor 2016 werden besproken en goedgekeurd;
- we goten de nieuwe inzichten uit de vorming rond competentie management in een nieuwe procedure begeleiding van medewerkers;
- we bespraken – in grote lijnen – de inhoud uit de werkgroepen van het decreet jeugdrecht, met speciale aandacht voor het parketniveau (diversie versus hersteltraject);
- relevante info uit overleggen in De Patio (de beleidsgroep, de staf, het personeelsoverleg, de werkgroep leeftijdsgebonden personeelsbeleid) werd teruggekoppeld en besproken;
- we vierden in juni 15 jaar BAAB en legden onze verwijzers in de watten door middel van een heerlijke BBQ;
- we organiseerden samen met Exit (leerproject voor daders van seksueel grensoverschrijdend gedrag, ingebed in het Centrum voor Algemeen Welzijn) een teamdag, waarbij we elkaar inhoudelijk beter leerden kennen en planden om elkaar verder te leren kennen op casusniveau in 2017;
- we organiseerden in april een BAAB tweedaagse met volgende inhoud: hoe kunnen we in de toekomst flexibeler omgaan met de kwetsbare instroom in de HCA diensten en welke acties ondernemen we hieromtrent. We organiseerden een themabespreking met een contextbegeleider inzake als misdrijf omschreven feiten en contextversterkend werken en brachten elkaars talenten in kaart;
- we volgden de praktijk van samenwerken tussen gemeenschapsinstelling De Zande en de HCA diensten uit West- en Oost-Vlaanderen op de voet en maakten plannen omtrent de toekomstige samenwerking;
- we bekeken – in grote lijnen – hoe ons registratieprogramma BINC er in de nabije toekomst zal uitzien.

In 2017 gaan we de volgende uitdagingen aan:

- we gaan verder aan de slag met de in kaart gebrachte talenten van elke medewerker;
- we willen het Exit team nog beter leren kennen door middel van intervisie en casusbespreking;

- we onderzoeken hoe het structureel overleg in BAAB beter kan aansluiten op het meer flexibel omgaan met de kwetsbare instroom;
- we willen meer zicht krijgen op de samenwerking tussen de relevante HCA-diensten en GI Mol en De Grubbe via expertisedeling tussen medewerkers;
- we maken praktische afspraken in het omgaan met het nieuwe mobiliteitsplan in de stad Brugge.

Samenwerking HCA en gemeenschapsinstelling De Zande

De structurele en inhoudelijke samenwerking tussen de HCA diensten van West- en Oost-Vlaanderen en GI De Zande werd in 2016 gecontinueerd op een intenser niveau. Van november 2015 tot einde 2016 vonden 14 slachtoffergerichte leergroepen (Slachtoffer In-Zicht) plaats (12 in Wingene en 2 in Ruiselede) met in totaal 70 deelnemers. Gemiddeld namen 5 jongeren deel per leergroep en 59% van de jongeren volgden de leergroep tot het einde.

Naast de praktijk van Slachtoffer In-Zicht blijven de HCA diensten en de gemeenschapsinstelling de samenwerking in reguliere dossiers verder optimaliseren. Bij het onthaal in de gemeenschapsinstelling krijgt elke jongere een infoblaadje inzake het HCA aanbod en een folder van de leergroep. Bij een concrete vraag van een jongere, kan hier een verkennend gesprek uit voortvloeien.

Daarnaast worden – in functie van de bekendmaking van het aanbod bemiddeling en Hergo – door HCA op geregelde tijdstippen infomomenten georganiseerd, waarbij geïnteresseerde jongeren hierop kunnen aansluiten. In 2016 volgden 20 jongeren een infomoment. Dit leidde tot 3 concrete aanvragen voor bemiddeling (waarbij de relevante HCA dienst – op vraag van de jongere – een mandaat vraagt aan het bevoegde jeugdparquet of de jeugdrechter).

Tot slot merken we dat – door middel van de constructieve samenwerking tussen HCA en GI– er meer sprake is van gelijktijdige trajecten in HCA en gemeenschapsinstelling:

- lopende dossiers bemiddeling en Hergo worden – in combinatie met verblijf in de gemeenschapsinstelling – steeds verder gezet;
- reeds 5 jongeren combineerden het werken voor het Vereffeningfonds met verblijf in de gemeenschapsinstelling (waarvan voor 4 jongeren de tewerkstelling werd opgestart/uitgevoerd);
- 7 jongeren combineerden hun verblijf in de gemeenschapsinstelling met het volgen van een leerproject (waarvan voor 4 jongeren het leerproject werd opgestart/uitgevoerd);
- 10 jongeren combineerden hun verblijf in de gemeenschapsinstelling met het uitvoeren van een gemeenschapsdienst (waarvan voor 5 jongeren die gemeenschapsdienst werd opgestart/uitgevoerd).

In 2017:

- staan 8 leergroepen gepland in Wingene en 4 in Ruiselede;
- wordt het geven van leergroepen in Beernem (meisjes) verder verkend;
- worden 5 infomomenten voorzien in Ruiselede/Wingene (informereren rond het aanbod van bemiddeling of Hergo);
- wordt verder verkend welke andere HCA inhoud nog relevant is tijdens het verblijf in de gemeenschapsinstelling.

9. HerKern

Koen Van de Voorde

Hieronder willen wij samengevatte informatie geven over HerKern
Ruimere informatie over de werking in 2016 vindt u in het afzonderlijke jaarverslag van de afdeling.

1. Introductie

2016 was voor HerKern het jaar van de bestendinging.

We kregen opnieuw heel veel aanmeldingen. Ook uit de feedback nadien blijkt duidelijk dat HerKern een vaste waarde is geworden in het hulpverleningslandschap.

Onze opdracht, in combinatie met onze positie binnen de Jeugdzorg, geven onze werking een unieke positie. Op het terrein merken we duidelijk de nood van heel wat jongeren aan verademing en tegelijk ook de nood aan richting. HerKern wordt hiervoor aangesproken: streven naar partnerschap in relatie met de jongere, een stand van zaken opmaken, kijken naar wat er werkt om samen terug perspectief te creëren en een plan op te maken.

We merken dat we van onze jongeren heel wat mandaat krijgen. Verschillende factoren dragen daartoe bij: onze positionering, onze basishouding, het tijdelijke karakter van onze werking, het actief werken aan een positieve en constructieve groeps sfeer, het herkaderen van probleemgedrag naar signaalgedrag, ...

In de frictie, de weerstand, het parcours van verbrokkeling, de persoonlijke crisis of de contextuele uitdagingen waarin de jongeren die bij ons worden aangemeld zijn terecht gekomen, wordt hun perspectief vernauwd. Leven wordt soms letterlijk overleven, het zicht op aspiraties en dromen voor de toekomst vervalft.

Ruimte maken, het aanbieden van gerichte activiteiten binnen een redelijke structuur, ons richten op competenties, ... werken als vitamines en installeren terug voeling met het eigen kunnen, een openheid naar de signalen uit de context en een blik vooruit.

We zijn verrast door de mate waarin wij –met deze beperkte middelen en in deze beperkte tijd- de vraag naar verandering concreet vorm kunnen geven. Met de uitbouw van onze nazorg proberen we verder te bewaken dat de transfer effectief gebeurt en beklijft.

2. Aansluitend op het vorig jaarverslag

2.1. definitie HerKern

Zoals beloofd hebben we het profiel van HerKern onder de loep genomen. We hebben dit scherp gekregen. We zijn erin geslaagd om onze werking samen te vatten in één baseline. Elk kernbegrip uit deze zin vertelt u meer over onze werking:

‘DOOR RUST EN BEWEGING, OP MAAT VAN DE JONGERE, OP ZOEK GAAN NAAR ZIJN KRACHTEN EN KRACHTBRONNEN’

2.2. Evaluatie van onze structuur: naar meer evenwicht

We maakten een werkschema met een verdeling van de taken op verschillende echelons: vervoer jongeren, opnemen permanentie, verzorgen onthaal 's morgens, trekkersrol per dagdeel, ... dat heeft geleid tot meer overzicht en mogelijkheden om te plannen.

Het meer systematisch inbouwen van reflectiemomenten met de jongeren heeft geleid tot meer diepgang, de complimenten die jongeren aan elkaar geven, bekliven bovendien veel meer.

Het uitschrijven van verschillende procedures (aanmelding, verloop van het kennismakingsgesprek, opstart begeleiding) creëerde een betere standaard en afstemming.

De transferweken na elk traject raakten steeds meer gevuld door de steeds groeiende aandacht voor een zorgvuldige overdracht. Ruimte voor een afsluitende activiteit met de context, soms opsplitsing

van de eindgesprekken, ruimte voor individuele begeleiding, de overdracht naar vervolghulp mee verzorgen, de instap op school meenemen

De beslissing om per kwartaal een themaweek in te lassen was broodnodig. Tijdens de trajectweken en transferweken is er geen ruimte voor vorming of voor de overdracht daarvan naar de teamleden, het opzetten van projecten, het uitwerken van methodieken, de vertegenwoordiging naar externen, de zoektocht naar middelen, ...

3. Inhoudelijke uitwerking en verdieping

We merken dat we van de jongeren heel wat mandaat krijgen. We proberen dit mandaat dan ook vast te nemen om samen met de jongere de wens naar verandering concreet te maken: klankbord zijn, de juiste spelers in het netwerk aanspreken, zicht geven op mogelijkheden, probleemgedrag als symptoom en niet als oorzaak zien, aanbieden van gepaste nazorg, ... we investeren steeds meer tijd in deze IB (individuele begeleiding)-gesprekken: verder exploreren van de initiële hulpvraag, context en steunfiguren in kaart brengen, competenties ontdekken/ benoemen. We merken dat onze expertise hierin sterk gegroeid is, onze teamleden zijn ook steeds actief op zoek naar nieuwe methodieken.

In onze werking hebben we steeds gekozen voor het inhoudelijke. Transfer als sleutelbegrip om echt een scharnier te kunnen zijn. We investeren steeds meer tijd in deze transfer. Daardoor krijgen we ook een nog duidelijker omlijning van onze opdracht en een mooi afgetekend onderscheid met andere initiatieven en projecten.

Wij botsen uiteraard ook vaak op wachtlijsten. Het plotse zicht op een wachtlijst maakt dat de pap snel koelt. Dankzij de inbedding van HerKern binnen de Patio kan er in sommige gevallen worden geschakeld naar een aangepaste vervolghulp. Voor anderen is het de vraag hoe de wachttijd ingevuld wordt. Hieruit is onze visietekst op nazorg ontstaan. Nazorg betekent voor ons: 'Alle hulp die we aanbieden na het eindgesprek in het kader van de transfer'. Nazorg is bedoeld om de vraag naar verandering die in het eindgesprek is gekaderd mee te ondersteunen en te installeren. Nazorg past binnen het kader van doelstellingen en afspraken zoals geformuleerd op het eindgesprek.

4. Cijfergegevens

In 2016 werden 71 jongeren aangemeld. Voor 45 van hen kon effectief een traject gestart worden (40 in groepstraject en 5 in individueel traject). Deze cijfers zijn erg gelijklopend met 2015 (70 aanmeldingen en 47 trajecten).

Maart en april zijn met respectievelijk 12 en 11 aanmeldingen de drukste maanden. In augustus kwam er geen enkele aanmelding binnen.

Wat de spreiding bij de verwijzers betreft: de helft van de aanmeldingen komt vanuit het CLB (36/71), andere aanmelders zijn voorzieningen (11/71) de scholen (6/71), de jongere (4/71) of diens ouders(6/71), Ondersteuningscentrum Jeugdzorg of de Sociale Dienst Jeugdrechtbank (4/71) en diensten uit de Geestelijke Gezondheidszorg (4/71).

We telden 21 jongens, 23 meisjes en één transgender. De jongste deelnemer was 13 jaar, de oudste was 19 jaar.

5. Perspectieven voor 2017....en 2018?

Nu we weten dat het huis verkocht is, is een verhuis onvermijdelijk. We gaan het huis en de omgeving missen, maar zoeken alvast een plek met minstens dezelfde voorwaarden.

Werken in een – voorlopig althans - tijdelijk project is bijzonder. Het is een unieke kans om een werking op poten te zetten die bijna letterlijk ontstaat in de schoot van de hulpverlening: gebaseerd op duidelijke, reële en concrete noden. Dat geeft veel voldoening, we hopen uiteraard dat al ons werk de fundamenten mag leveren voor een verdere subsidiëring – of beter: een erkenning.

Tegelijk is deze onzekerheid erg belastend. Er zijn geen concrete ijkpunten om onze werking op af te toetsen (maar we zijn zeer overtuigd van onze keuze om erg inhoudelijk te werken). We hopen dan ook dat deze onzekerheid die ons in 2017 nog iets harder treft, kan omgezet worden in een bestending

van bovenaf. 2017 wordt het jaar van de waarheid voor HerKern. Wij, en samen met ons de verwijzers en de 140 jongeren die hier op gesprek kwamen, moeten in elk geval niet meer overtuigd worden van deze werkvorm.

Ons huidig werk is zeker ook gesteund op alle werk dat wordt verricht door onze studenten VSPW. We hopen dat hun werk wordt gezien en dat een erkenning rekening houdt met alle uren die Billy en Fiona hier hebben verzet.

10. Activiteitenverslag

In dit gedeelte willen we een overzicht geven van de verschillende overleggen en van de vormingen in De Patio.

Interne Overleggen

Raad van Bestuur en Algemene Vergadering

Vergaderdata waren 6/1/16, 3/2/16, 2/3/16, 6/4/16 (Algemene Vergadering), 11/5/16, 8/6/16, 7/9/16, 5/10/16, 9/11/16 en 7/12/16 (Algemene Vergadering).

Op de agenda stond onder andere: leiderschap in De Patio, de opstart van Estas, de werking van en perspectieven voor HerKern, bereikbaarheid en beschikbaarheid van directie, beleidsplan 2017 – 2022, infrastructuur De Kleine Dennen, mobiliteitsplan voor medewerkers.

Directiecomité

Vergaderdata waren 20/01/16, 24/02/16, 16/03/16, 27/04/16, 01/06/16, 24/06/16, 17/08/16, 28/09/16, 19/10/16, 16/11/16 en 14/12/16.

Op de agenda stond onder andere: implementatie competentie management, de opstart van Estas, beleidsplan 2017 – 2022, decreet jeugdrecht, begeleiden van medewerkers, interne communicatie, mobiliteitsplan voor medewerkers.

Staf

In de staf wordt mee nagedacht over gemeenschappelijkheden tussen de afdelingen in functie van de missie, visie, kwaliteit, vorming, methodieken,... In de staf wordt gekeken hoe procedures op Pationiveau kunnen worden vereenvoudigd en beter afgestemd.

Vergaderdata waren 29/01/16, 24/02/16, 25/03/16, 11/04/16, 18/05/16, 20/06/16, 21/09/16, 07/11/16 en 05/12/16.

Op de agenda stond onder andere: organiseren van de jaarlijkse personeelsnamiddag in januari, coördinatie van de kwaliteitshandboeken en de verbeterprojecten, vakantiewerking in de verschillende afdelingen, leeftijdsgebonden personeelsbeleid, coachen van medewerkers, werken met dieren in begeleidingen.

Administratief team

Het administratief team zorgt voor afstemmen van administratief werk naar eenvormigheid, ondersteunen van elkaars werk, anticiperen op nieuwe zaken, taakverdeling, ...

Vergaderdata waren 11/01/16, 06/02/16, 11/03/16, 09/05/16, 13/06/16, 05/09/16, 15/11/16 en 06/13/16.

Op de agenda stond onder andere (naast courante zaken zoals budgetcontrole, voorbereiding jaarrekeningen, ...): vervanging van één van de administratieve medewerkers en taakverdeling,

afstemming en optimaliseren van de financiële afspraken in Kamertraining en Contextbegeleiding gericht op Autonom Wonen, administratieve ondersteuning van de opstart van Estas.

Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Vergaderdata waren 18/01/16, 15/02/16, 21/03/16, 25/04/16, 27/06/16, 15/09/16, 20/10/16, 17/11/16 en 15/12/16.

Op de agenda stond onder andere: voorbereiden van de sociale verkiezingen, brandveiligheid en coördineren van evacuatieoefeningen in de verschillende afdelingen, afspraken en vorming voer voedselveiligheid, mobiliteit, implementatie van de nieuwe wetgeving over psychosociaal welzijn in De Patio.

Personeelsoverleg

Het personeelsoverleg staat in voor het opvolgen van het medewerkersbeleid in De Patio en de eigen afdeling. Van elke afdeling is een medewerker aanwezig.

Vergaderdata waren 21/03/16, 27/06/16, 15/09/16 en 15/12/16.

Op de agenda stond onder andere: informatie rond begroting, balans en resultatenrekening, sociale balans en conclusies bedrijfsrevisor, synthese van de huishoudelijke reglementen per afdeling, uitwisseling over de personeelsvergadering op de verschillende afdelingen, uitwisseling over het omgaan met ziekte en vervangingen op de verschillende afdelingen.

Overige overleggen

Daarnaast waren er ook nog vergaderingen van de werkgroep Mediatrain, de werkgroep Werken met dieren, de werkgroep Kwaliteit en de werkgroep Communicatie.

Vorming

Elk jaar gaan in De Patio een aantal intervisies door om medewerkers verder te bekwamen in het Oplossingsgericht Werken en het geven van Sociale-Vaardigheidstraining.

Intervisie Oplossingsgericht werken

Deze intervisie wil medewerkers de kans geven om het Oplossingsgericht Werken te trainen, levendig te houden en tegelijkertijd casussen te brengen uit de eigen werking.

Vergaderdatum was 15/4/16, 1/6/2016, 2/8/2016, 18/11/16,

Op de agenda stond onder andere: oefenen van de OASE-methodiek, oplossingsgericht werken aan de hand van genogrammen.

Intervisie Sociale-Vaardigheidstraining

Deze intervisie wil de begeleiders van De Patio coachen bij het geven van sociale vaardigheidstraining aan hun cliënten volgens het competentiemodel.

Vergaderdata waren 03/04/17, 17/06/17 en 14/10/17.

Op de agenda stond onder andere: oefenen met potlood- en papiertraining en discriminatietraining, nadenken over herstel via de probleemoplossende methodiek, uitleg rond de gevoelensmonsters, doelen en mogelijke tips bij ervaringsgerichte opdrachten.

Interne vormingen georganiseerd voor de medewerkers

In 2016 werden heel wat interne vormingen georganiseerd voor medewerkers van De Patio, gegeven door medewerkers met expertise in het onderwerp:

- Tweedaagse introductie in SOVA-training en competentiemodel op 18/02/16 en 23/02/16 (door Nikola Bril en Julie Derynck)
- Introductie Signs of Safety op 18/02/16 (door Sébastien Vernieuwe)
- Inleiding in Excel op 29/02/16 (door Hans Paredis)
- Begeleiden van Kinderen van Ouders met Psychiatrische Problemen – KOPP op 11/03/16 (door Shirley Van den Driessche en Wim Sibbens)
- Tweedaagse introductie in Oplossingsgericht Werken op 06/10/16 en 07/10/16 (door Jurgen de Jaegher en Lieven Deroo)
- Geweldloos verzet op 28/04/2016 (Sébastien Vernieuwe in samenwerking met Erik Sulkers)

Daarnaast nodigden we ook externe experts uit om vorming te komen geven aan de medewerkers van De Patio, dit ging over:

- Competentiemanagement op 27/01/16 (door vzw Ubuntu)
- Actuele informatie over verdovende middelen op 26/05/16 (door Preventiedienst Stad Brugge)
- Beroepsgeheim op 28/11/16 (door Steunpunt Jeugdhulp)
- EHBO op 19/02/16 (door Rode Kruis Brugge)
- Netwerkontwikkeling rond cliënten op 09/12/16 (door vzw LUS)

Externe vorming gegeven aan derden door medewerkers van De Patio

De Patio engageerde om zijn expertise door te geven aan andere organisaties:

- Op 17/03/2016 ging een studienamiddag door waarop de Safety Flowchart werd gepresenteerd. Een honderdtal medewerkers uit andere organisaties konden kennismaken met deze methodiek – ontwikkeld in De Patio – om handvatten te geven bij verontrustende leefsituaties van kinderen en jongeren.
- Op 29/09/16 gaven Jurgen de Jaegher en Lieven Deroo een eerste dag van een meerdaagse opleiding Oplossingsgericht Werken aan medewerkers van vzw De Kade.

Daarnaast volgden medewerkers van De Patio nog heel wat externe vorming, over oplossingsgericht werken, cultuursensitief begeleiden, werken met dieren, contextbegeleiding, leiding geven en coachen, psycho-educatie rond trauma, geweldloos verzet, budgetbegeleiding, handelingsgerichte diagnostiek,

...