



## **Inhoudsopgave**

1. Redactie en vormgeving.....	1
2. Voorwoord .....	2
3. Missie en visie van De Patio .....	3
4. Diversiteit in De Patio.....	9
5. Jeugdzorg De Patio.....	13
6. Onthaal-, Observatie-, en Oriëntatiecentrum 't Laar.....	18
7. Bureau Alternatieve Afhandeling Brugge (BAAB) .....	22
8. Estas .....	24
9. Activiteitenverslag.....	26

### **1. Redactie en vormgeving**

Met dank aan Bart Sanders, Toine Perneel, Lien Martens, Hans Paredis, Els Bruynooghe, Sébastien Vernieuwe, Ellen Van Duynslager, Christophe Van de Plas, Jonas Debaenst, Mieke Lampaert.

## **2. Voorwoord**

Hans Paredis

2017 is een priemgetal.

En dat is iets speciaals. We moeten wachten tot 2027 voor we dat nog eens meemaken.

Een speciaal jaar in beeld brengen in een jaarverslag is geen sinecure. Beschrijven wat we allemaal deden, wat we allemaal meemaakten in De Patio, zou resulteren in een héél lijvig verslag. Niet dat het daardoor geen leesbare kost meer zou zijn, maar de lezer zou dreigen door de bomen het bos niet meer te zien

Dus pakken we anders aan. We zetten een aantal zaken uit 2017 in de kijker: onze geactualiseerde missie en visie, het diversiteitsbeleid in De Patio, het moduleoverschrijdend werken, de focus op gezonde voeding in 't Laar, ...

Daarnaast geven een bondig verslag van de werking van alle afdelingen.

Veel leesplezier.

### 3. Missie en visie van De Patio

Hans Paredis

#### Inleiding

In 2017 maakten we een update van de missie en de visie van De Patio. Als eerste stap verzamelden we alle elementen met betrekking tot de visie die we de voorbije 10 jaar her en der in de verschillende beleidsteksten neerschreven. Als tweede stap werd de visie besproken in de verschillende overleggen van De Patio en getoetst aan de actualiteit van de werking van De Patio en van de ruimere samenleving.

Het resultaat – dat u hieronder kunt lezen – is een visietekst die ruim gedragen wordt, zowel door het bestuur als door leidinggevenden en medewerkers van De Patio.

We willen nog verdere stappen zeten met deze visietekst. De tekst moet het ‘uithangbord’ van De Patio worden en – door het in een leesbare format voor ‘buitenstaanders’ te publiceren op de website - een duidelijk beeld geven van waar we voor staan als organisatie. Op hetzelfde moment wordt in alle afdelingen nagedacht wat deze visie betekent in de dagelijks praktijk en hoe de uitgangspunten kunnen worden vertaald in concrete acties in de hulp- en dienstverlening en in het samenwerken.

#### Missie

Jongeren samen met hun context laten groeien in het nemen van verantwoordelijkheid.

##### *Jongeren:*

De Patio is actief in de jeugdzorg dus in eerste instantie zijn onze cliënten de jongeren waarvoor we gemandateerd worden om hen hulp- of dienstverlening te geven. Jongeren kunnen hulp- of dienstverlening krijgen van De Patio op elke leeftijd, tot in hun jongvolwassenheid. We hebben hierbij bijzondere aandacht voor de meest kwetsbare jongeren.

##### *Context:*

We zijn ervan overtuigd dat leven binnen een steunend netwerk meer kansen biedt voor een jongere.

De context van een jongere ondersteunen en daardoor de jongere laten groeien, is een essentieel onderdeel van de missie.

Bij het herstelgericht en constructief werken met minderjarige delictplegers, is er specifieke aandacht voor de positie van de slachtoffers.

##### *Laten groeien:*

De Patio biedt een breed, gedifferentieerd en flexibel hulp- en dienstverleningsaanbod, dat vraaggestuurd wordt vormgegeven.

Om jongeren hierin te laten groeien, willen we hen op elke moment en in elke werkvorm gepast bejegenen. Dat betekent hen stimuleren, kansen geven maar ook zorg bieden, opvoeden, begeleiden, aansturen waar nodig.

### *Nemen van verantwoordelijkheid:*

Verantwoordelijkheden van jongeren worden leeftijdsadequaat ingevuld. De ontwikkelingstaken van een baby, peuter, kleuter, lagereschoolkind, puber, adolescent, jongvolwassene worden op maat van elke jongere vertaald in gepaste zorg. Hierbij hebben we oog voor kwetsbaarheden en het ontwikkelingstempo van de jongere.

Daarnaast willen we ook maximaal beroep doen op de verantwoordelijkheid van de ouders en kijken hoe we die kunnen ondersteunen en versterken. Naargelang de vraag en de noodzaak kan dit per begeleiding verschillen. We gaan uit van het principe : gedeelde zorg en gedeelde verantwoordelijkheid en - waar het kan - het terug opnemen van volledige zorg en verantwoordelijkheid.

### Waarden

Voor dit alles vertrekt de werking van De Patio vanuit een aantal basiswaarden, die vorm geven aan onze hulp- en dienstverlening, maar evengoed aan ons personeels- en organisatiebeleid. De waarden zijn:

#### *Respect:*

Respect betekent in De Patio dat – ondanks de verschillen tussen mensen en ondanks mogelijks problematisch gedrag – de medewerkers de anderen steeds blijven beschouwen als een evenwaardig persoon en ook zo met hen omgaan.

#### *Emancipatorisch werken*

Emancipatorische opvoeding laat het kind aan het woord. Centraal staat het respect voor de eigenheid van het kind. Vanuit dit respect groeit een andere basisverhouding tussen kind en volwassene. Het kind krijgt de positie van gelijkwaardige partner. In de concrete pedagogische praktijk betekent dit dat men kiest voor een communicatieve, - voordoen-in-dialogoos -, aanpak.

#### *Diversiteit*

Diversiteit tekent de samenleving en tekent ook de cliënten en de medewerkers van De Patio als een waaier aan variaties in persoonlijke posities, inzichten, waarden en wereldvisies. Die variaties vinden hun oorsprong in de invloed en wisselwerking van tal van factoren zoals thuistaal, culturele achtergrond, gender, leeftijd, religie, seksuele geaardheid, functiebeperking en socio-economische situatie.

De Patio kiest voor een inclusief beleid dat mensen met diverse achtergronden een evenwaardige plaats en evenwaardige kansen geeft. De Patio wil in zijn diversiteitsbeleid een voorbeeld en een inspiratiebron zijn voor de bredere samenleving.

#### *Empowerment*

‘Empowerment is een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit bereiken via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie’ (Boumans, 2016). Met empowerment willen wij de nadruk leggen op het versterken van de eigen kracht, maar ook alert zijn om de omstandigheden/structuren aan te passen zodat mensen kunnen participeren. Zo zijn we overtuigd dat empoweren niet alleen afhangt van het vermogen van het gezin/individu, maar ook van de mogelijkheden die wij en de ruimere maatschappij bieden.

### *Positiviteit*

De hulp- en dienstverlening van De Patio vertrekt vanuit een positieve kijk op de cliënten en hun leefsituatie. We geloven dat verandering steeds mogelijk is en zoeken samen met de cliënt hoe die kan worden gerealiseerd.

### *Aanhoudend/aanklampend werken*

In de wetenschap dat in de leefsituatie van onze cliënten de problemen vaak complex, chronisch en op veel levensdomeinen zijn, geven we met onze hulp- en dienstverlening niet vlug op. Bij tegenslag of weerstand zoeken we naar mogelijkheden om verder te werken en we proberen onze cliënten te overtuigen om dit ook te doen.

### *Duidelijkheid en transparantie*

We communiceren zo duidelijk mogelijk met onze cliënten over wat we voor hen kunnen doen, op welke termijn, met inzet van welke middelen, ... Dit doen we niet alleen bij de start van de hulp- en dienstverlening, maar permanent.

### *Maatschappelijk gekaderd*

Via de jeugdzorg investeert de maatschappij in jongeren en hun gezinnen, met als doel hen via hulp- en dienstverlening te responsabiliseren en hun rechten en hun ontplooiingskansen te vrijwaren. Omwille van dit gegeven kan de hulp- en dienstverlening van De Patio naast de persoonlijke doelstellingen van de cliënt, ook doelstellingen omvatten die door de maatschappelijke verwachtingen bepaald zijn.

De waarden van De Patio zijn tevens gekaderd binnen:

- De waarden van Jongerenwelzijn (Jongerenwelzijn heeft 8 waarden: integer, doe gewoon, open, gedreven, engagement, team spirit, verbindend, deskundig)
- De rechten van het kind en de algemene mensenrechten.

### Cliënten:

De algemene waarden van De Patio vinden hun vertaling in een aantal principes die we hanteren in onze hulp- en dienstverlening.

### *De hulpvrager staat centraal*

Wie hulp vraagt, wordt zoveel mogelijk regisseur van zijn eigen hulp- en dienstverlening, uiteraard in overleg met andere betrokken partijen, rekening houdend met de mogelijkheden, het tempo en de levensfase van de cliënt.

### *Subsidiariteit*

De meest gewenste, de meest efficiënte en de minst ingrijpende hulpverleningsvorm wordt aangewend.

### *Ingebed in de buurt*

De hulpverlening wordt aangeboden op kleinschalige aparte locaties, gericht op een huiselijke sfeer en met maximale kansen op integratie van de jongeren in de buurt.

### *Contextgericht*

De hulp- en dienstverlening is erop gericht de context van de jongeren te versterken en te verruimen.

### *Netwerkgericht*

De hulp- en dienstverlening gebeurt in samenwerking met andere diensten en sectoren binnen de integrale jeugdhulp en volwassenenhulp.

### *Oplossingsgericht werken*

De focus van de hulp- en dienstverlening ligt op de gewenste situatie (in plaats van op het probleem), op reeds bereikte successen (en niet op missers), op competenties/krachten en mogelijkheden (in plaats van op zwakten en beperkingen), op successen (en niet op analyses van het probleem), op stap voor stap vooruit gaan (en niet op de grote sprong).

### Medewerkers:

Onze missie - laten groeien in het nemen van verantwoordelijkheid - indachtig, geloven we in De Patio dat iedere medewerker groei - en leerkansen heeft en leert uit fouten en succes. Deze leerprocessen kunnen zowel binnen als buiten de organisatie plaatsvinden.

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers actief kunnen participeren aan de werking en binnen de voorziening verantwoordelijkheid kunnen opnemen.

Voor elke medewerker van De Patio wordt daarom een systematische bespreking van de deskundigheid en het functioneren van de medewerker georganiseerd, die:

- duidelijk en open is voor de betrokkenen;
- gebaseerd is op de competenties- en functiebeschrijving;
- gericht is op groei van het functioneren van de medewerker.

### De kerncompetenties:

Van alle medewerkers verwachten we dat ze deze competenties inzetten tijdens hun werk in De Patio.

### *Integriteit*

Algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen volgen, in woord en gedrag.

### *Verantwoordelijkheidszin*

Zich op een plichtsbewuste manier engageren om de eigen resultaten én die van de groep te realiseren en gemaakte afspraken na te komen.

### *Openheid*

Onbevooroordeeld en ongedwongen open staan voor de omgeving.

### *Samenwerken*

Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van particulier belang is.

### *Leervermogen*

In staat zijn om nieuwe informatie/kennis op te doen, efficiënt te verwerken en effectief toe te passen.

### *Cliënt- en klantgerichtheid*

Het afstemmen van zijn/haar acties op de gevoeligheden, behoeften en wensen van cliënten, externe klanten en interne klanten, ook wanneer die niet rechtstreeks geuit worden.

### Organisatie:

Als organisatie vindt de Patio maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk. Volwaardig maatschappelijk verantwoord ondernemen houdt in dat wij aandacht hebben voor *mensenrechten, consumentenbelangen* en dat wij *sociale, ethische* en *milieukwesties* in onze activiteiten en kernstrategie integreren in nauwe samenwerking met onze externe partners. Het doel van maatschappelijk verantwoord ondernemen is zoveel mogelijk gedeelde waarden creëren voor onze cliënten en medewerkers, voor onze andere partners, voor de samenleving als geheel en tegelijk mogelijke negatieve effecten opsporen, voorkomen en verminderen.

*We hanteren daarvoor 7 principes : verantwoordelijkheid nemen, transparant zijn, ethisch gedrag, respect voor belangen van stakeholders, respect voor wetgeving, respect voor internationale gedragsnormen, respect voor mensenrechten*

*Deze resulteren zich in 7 kernonderwerpen : behoorlijk bestuur, mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu, eerlijk zaken doen, consumentenbelangen, maatschappelijke betrokkenheid en ontwikkeling*

De Patio als organisatie wil volgende zaken nastreven:

#### *Lerende organisatie*

De Patio wil zijn medewerkers in staat stellen de hulp- en dienstverlening aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door scholing, ontwikkeling en initiatief te stimuleren.

#### *Duurzaamheid*

De Patio wil zijn hulp- en dienstverlening organiseren met respect voor de mensen en het milieu, zowel voor de huidige als de toekomstige generaties.

#### *Sociaal ondernemen*

De Patio wil met al haar activiteiten vooral 'maatschappelijke winst' genereren, wil bijdragen aan een verhoging van het BBG (bruto binnenlands geluk).

#### *Werken aan een inclusieve samenleving*

De Patio wil een betekenisvolle rol opnemen in de samenleving en de directe omgeving via participatie en integratie (buurtvervlochtening/vrijwilligerswerking). Zo verbinden we onszelf en onze cliënten met de ruimere samenleving.

#### *Signaalfunctie*

De Patio vindt het belangrijk dat maatschappelijke instituties leren omgaan en rekening houden met onze cliënten. Hiertoe proberen we actief deze instituties bewust te maken van problemen en knelpunten en stimuleren we hen om er iets aan te doen.

#### *Goed bestuur*



De Patio streeft naar goed bestuur van de organisatie door het opnemen van sterk betrokken en getalenteerde leden met uiteenlopende professionele scholing en ervaring in de algemene vergadering van de vzw (juridische adviseurs, human resource adviseurs, accountancy en bankdirectie, architecten, schooldirectie, pleegzorg ...).

#### *Netwerkgericht*

De Patio is gericht op samenwerking om zijn missie beter te kunnen realiseren, zowel lokaal als regionaal.

#### *Expertisecentrum*

Om een kwaliteitsvolle hulp- en dienstverlening wil De Patio expertise opbouwen, zowel vanuit wetenschappelijk onderzoek als vanuit praktijkervaring. De Patio wil actief stappen zetten om de opgebouwde expertise te delen met andere organisaties.

#### 4. Diversiteit in De Patio

Mieke Lampaert en Christophe Van de Plas

##### Focus op diversiteit ... Of hoe het geheel meer is dan de som van de delen.

Zoals jullie in het voorgaande stuk al konden lezen, geloven we in De Patio dat iedere medewerker groei - en leeransen heeft en leert uit fouten en succes. We vinden het belangrijk dat medewerkers actief kunnen participeren aan de werking en binnen de voorziening verantwoordelijkheid kunnen opnemen.

Voor elke medewerker van De Patio wordt daarom een systematische bespreking van de deskundigheid en het functioneren van de medewerker georganiseerd, die:

- duidelijk en open is voor de betrokkenen;
- gebaseerd is op de competenties- en functiebeschrijving;
- gericht is op groei van het functioneren en van de medewerker.

Zo zijn we enkele jaren geleden gestart met het competentieverhaal en vorig jaar groeide daar een mooie procedure uit rond het begeleiden van medewerkers. Medewerkers laten groeien door via coaching te ontdekken hoe ze zich goed kunnen voelen in hun job en hoe ze hun job goed kunnen doen. In zo'n individueel verhaal wordt vertrokken vanuit competenties eerder dan vanuit behaalde diploma's.

De start van Estas, onze afdeling voor niet – begeleide minderjarige vluchtelingen was een eerste concretisering hiervan. Bij de aanwerving van het team focusten we niet op het diploma maar wel op de competenties die nodig waren om de jongeren de juiste ondersteuning te kunnen bieden om hier te kunnen aarden en groeien. Snel kwamen we tot een zeer divers team waarin elk zijn expertise binnenbracht.

Die expertise bestond uit heel verschillende zaken : de één had via leeftijd en de daaraan gekoppelde ervaring expertise, de ander door zijn geslacht, nog een ander door zijn afkomst, zijn geschiedenis, godsdienst, ... Elk vanuit hun eigen stuk zorgden ze voor een divers team dat eigenlijk een perfecte afspiegeling was van de huidige maatschappij.

Vanuit deze positieve ervaringen en het aanwezige enthousiasme, gingen meer en meer afdelingen hier bewuster mee aan de slag. Het is een sterkte van De Patio om veranderingen niet met een selectie leidinggevenden in beleidsteksten te gieten en opdracht te geven aan de stafmedewerkers om die op de werkvloer te implementeren. We vinden het belangrijk dat veranderingen van onderuit groeien uit een gevoel van noodzaak en succeservaringen. Naderhand bekijken we dan wat we rond een thema al hebben en welke acties eventueel nog moeten worden ondernomen.

Tijd dus om onze bevindingen rond diversiteit op papier te zetten en te bekijken welke acties nog moeten worden ondernomen.

## Maatschappelijke spiegel.

Je kunt er niet langer omheen: we leven in een heel diverse maatschappij. Mensen met verschillende achtergronden, culturen, godsdiensten, ... leven naast elkaar in dezelfde stad, dezelfde straat of werken samen. Hun kinderen gaan naar dezelfde school, dezelfde jeugdvereniging, studeren samen verder, ...

Onze maatschappij verandert in sneltempo.

Ook in onze doelgroep en onze medewerkersploegen is die verandering duidelijk zichtbaar. Kinderen met een andere achtergrond komen soms in contact met jeugdzorg en afgestudeerden met andere roots solliciteren bij de Patio. Veranderende doel- en medewerkersgroepen zijn dus een afspiegeling van onze veranderende samenleving.

In onze huidige, diverse samenleving is het van belang de verschillen, eigen aan een andere achtergrond, als een grote meerwaarde te zien. Het biedt ons de kans de zaken te bekijken door een (extra) andere bril. Het helpt ons ook om anderen echt te begrijpen en verder te helpen. Door dagelijks met verschillende mensen samen te werken, worden vele vooroordelen ontkracht en worden veranderingen kansen om dingen op een andere manier aan te pakken. Door de krachten te bundelen en op zoek te gaan naar wat voor beide achtergronden belangrijk is, komt de nadruk te liggen op wat ons bindt en niet op wat ons scheidt. Op die manier wordt omgaan met diversiteit een belangrijke troef voor de toekomst.

Die verandering zorgt ervoor dat die verschillende mensen elkaar dagelijks ontmoeten. Tijdens die ontmoetingen merken we dan plots dat die veranderingen, dat anders zijn eigenlijk een aanvulling is, dat de veranderingen zorgen voor een extra bril om de dingen te bekijken. Die veranderingen zijn een meerwaarde en door die ontmoetingen worden dan ook vele vooroordelen ontkracht zowel bij de medewerkers als bij de gasten. Veranderingen worden diversiteit en de rijkdom hiervan zorgt ervoor dat we er nu bewust achter op zoek gaan.

## Van noodzaak naar troef

Een diverse maatschappij met een veranderende doelgroep maakte het dus in eerste instantie een noodzaak om met diverse medewerkers te gaan werken. Het leek ons onmogelijk om in een leefgroep met niet-begeleide minderjarigen niemand te hebben die de taal van die jongeren machtig was, die wat meer achtergrond had over hun cultuur en hun geloof. Vandaar dat we bij de aanwerving van het nieuwe team echt wel bewust op zoek zijn gegaan naar culturele diversiteit. Het was geen evidente zoektocht.

*Het aantal sollicitanten met een andere culturele achtergrond was klein. Toch slaagden we er in om een divers team samen te stellen. Op vandaag bestaat het team uit 12 medewerkers, waaronder 10 'Vlaamse' en twee collega's met een 'andere culturele achtergrond'. We hebben één Iraanse medewerkster, genaamd Hoda. Zij werkt halftijds als administratieve kracht en halftijds als begeleidster. Zij was, net zoals de meeste collega's, nieuw in de Patio en we verwelkomden haar met plezier in het Estasteam. Daarnaast zit ook Saym in het team, die Pakistaans is en zelf ooit NMBV is geweest. Hij werkt voltijds als begeleider. Ondertussen is Daniela ook een deel van ons team. Ze is sinds enkele jaren als Chileense in België komen wonen omdat ze hier haar Spaanse man heeft leren kennen. Daniela is logistieke medewerker (poetsen*

en koken) en zorgt mee voor een huiselijke sfeer. Ook zij is een meerwaarde, zowel door haar spontane interactie met de jongeren als door haar (pedagogische) betrokkenheid wanneer we bv met de jongens over het thema hygiëne spreken.

De aanwezigheid van Hoda, Saym en Daniela in ons team zorgt er voor dat wij de jongeren beter begrijpen, van waar ze komen, wat hun verhaal, hun context was en nog altijd is. Niet alleen voor ons, maar ook voor de jongeren is dit een meerwaarde. Het helpt ons om naar hen toe beter te kaderen hoe in België naar bepaalde thema's gekeken wordt, maar ook om de gelijkenissen te benoemen. Saym is als ervaringsdeskundige een voorbeeld voor de jongens, een soort spiegel van hoe ze hier in België een leven kunnen opbouwen, kunnen groeien, kunnen slagen. Ook Hoda heeft hier haar eigen rol in. Wanneer de jongens ons zaken proberen wijs te maken of onredelijke eisen stellen, heeft Hoda het mandaat om naar hen te kaderen dat ze hier niet met allerlei eisen en verwachtingen kunnen aankomen, die ook in Afghanistan of Syrië niet getolereerd worden.

Hierdoor worden ze binnen het team, met ook heel wat Vlamingen, toch bewuster van bepaalde zaken. Niet alleen van de verschillen tussen Westerse en niet-Westerse culturen, maar ook zeker van de gelijkenissen, iets dat we van belang vinden te blijven benoemen. De jongens blijven ook gewoon jongeren, ontluikende pubers, met heel wat vragen rond bv. relaties en seksualiteit. Dat is niet anders dan wat Vlaamse jongeren op die leeftijd meemaken, met dat verschil dat onze jongens vaak wat kennis ontbreken of bepaalde spelregels en gewoontes nog niet kennen. Binnen een team zitten sowieso mensen rond tafel met verschillende referentiekaders. Iedereen heeft een andere opvoeding gehad, andere levenservaringen meegemaakt, andere waarden en normen, los van culturele achtergrond. Hoda, Saym en Daniela hebben voor ons geen andere bril, maar een extra bril, een extra perspectief en inhoudelijke insteek, wat ons helpt om op een geïnformeerde manier beslissingen te nemen en op zoek te gaan naar een evenwicht in de situatie zoals ze voor onze jongens vandaag is. De kans bestaat dat een divers team meer aanleiding geeft tot spanningen of discussies, maar dat is binnen Estas niet het geval. Het zorgt voor heel wat dynamiek en interessante uitwisseling.<sup>1</sup>

### Diversiteit focus op leeftijd

Goeie praktijken werken inspirerend! De meerwaarde van bewust een andere cultuur in te zetten gaf ons het idee om andere verschillen wat meer op de voorgrond te zetten en ook die meerwaarden aan te geven. Een divers samengestelde werkgroep van een achttal mensen had een tijdje geleden al een visietekst geschreven over verschillende levensfasen waar mensen zich in kunnen bevinden met enkele concrete aanbevelingen om een nog meer leeftijdsbewust personeelsbeleid te ontwikkelen. In kader van diversiteit zijn we daar tijdens de personeelsnamiddag mee aan de slag geweest.

We zijn op zoek geweest naar de voordelen en aandachtspunten van de oriëntatiefase (jonger dan 25), ambitiefase (van 25 tem 35), stabiliteitsfase (van 36 tem 45), balansfase (van 46 tem 55) en de verzilveringsfase (van 56 tem 65).

Een boeiende oefening waar de sterktes van de verschillende leeftijden naar voor kwamen en waar aandacht gevraagd is voor enkele bezorgdheden. Want het enthousiasme van iemand uit de oriëntatiefase aangevuld met de ervaring van iemand uit de verzilveringsfase kan een heel mooie resultaat geven!

---

<sup>1</sup> Agora, jaargang 33, nr 2, Estas diversiteit p 38 – 40, Christophe Van de Plas

### En nu de olievlek verder verspreiden

Diversiteit in cultuur, godsdienst, leeftijd het zijn allemaal heel mooie verhalen die onze werking heel wat rijker gemaakt hebben. Die diversiteit is zich ondertussen meer en meer aan het verspreiden. Zo hebben we momenteel medewerkers uit Nepal, Colombia die met hun achtergrond zaken kunnen binnenbrengen. Dat zorgde in 't Groot Hersberge voor een heel smakelijke interculturele nieuwjaarreceptie.

En er is meer: we hebben ook diversiteit in expertise die heel verrijkend kan zijn voor een team, diversiteit in geslacht, scholingsgraad,... En hoewel die soms minimaal is (één vrouw in een mannenteam of één man in een vrouwenteam ) merken we toch een sterke groei.

Laat de olievlek zich maar verder verspreiden.

## 5. Jeugdzorg De Patio

Hans Paredis en Jonas Debaenst

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 Hersberge 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 2017 vindt u in het afzonderlijke jaarverslag van de afdeling.

### Realisaties op organisatieniveau in 2017

#### *Moduleoverschrijdend werken*

Het voorbije jaar kwam het moduleoverschrijdend werken regelmatig aan bod tijdens ons intern regieoverleg van De Patio. Twee domeinen dwongen ons om deze inhoudelijke oefening te maken.

Als eerste in functie van uitstroom naar zelfstandig wonen. Insteek van deze denkoefening waren de beperkingen die de strikte modulering van de integrale jeugdhulp met zich meebrengt. Daarnaast zien we een grote uitstroom naar een traject van zelfstandigheid en een tekort aan mogelijkheden binnen de huidige erkenningen.

Als tweede willen we de moduleoverschrijdende uitdaging aangaan om cliënten zoveel mogelijk een continu en naadloos traject te kunnen aanbieden. Daarbij willen we vertrekken vanuit de vraag van de cliënt. Het naadloos schakelen binnen de overkoepelende organisatie is een absolute meerwaarde. 'Een verhuis' zorgt echter ook voor het inboeten aan kwaliteit van hulpverlening. Het aangaan van een hulpverlenersrelatie, een vertrouwensband en vanuit dit mandaat aan de slag gaan, is de kern van ons werk. Bij het streven naar een kwalitatieve hulpverlening is het onze plicht om heel bewust om te gaan met deze vertrouwensrelatie en pas bij noodzaak over te gaan tot een breuk in deze relaties.

#### *Zelfstandigheid*

Het eerste domein gaat over het creatief denken rond zelfstandigheid. In onze regio Noord West-Vlaanderen zien we een flessenhals en dus een enorme wachttijd voor jongeren om te kunnen starten in de module kamertraining. Om het traject en de vraag van onze cliënten te kunnen beantwoorden, werd creatief omgegaan met de invulling van zelfstandigheid binnen de modules. Zo wordt binnen de residenties continu de denkoefening gemaakt hoe er in de leefgroep per individu meer ruimte kan worden gemaakt voor het ontwikkelen van de nodige competenties. Dit vraagt een afwijking van het vooropgestelde kader en noopt ons nog meer in te zetten op het individualiseren en vraaggericht werken.

Daarnaast werd binnen de module verblijf werk gemaakt van 'de studio'. Een halfwegstudio die fungeert als een continuüm in het werken aan zelfstandigheid. Enerzijds opgericht om te beantwoorden aan het gegeven dat de leeftijd van 17 jaar wel heel vroeg is om de stap te zetten naar kamertraining, anderzijds om in te spelen op de flessenhals van kamertraining. Er werd van start gegaan met een welomlijnd concept waar een overstap naar kamertraining een voorwaarde was. De praktijk dwingt ons los te komen van het concept en te evolueren naar een continuüm. Er wordt vertrokken vanuit de vraag en competenties van de jongere om op die manier een geïndividualiseerd traject voorop te stellen. De uitstroom kan zowel kamertraining, context- of CBAW begeleiding zijn. Aanvullend in het denken rond uitstroom naar zelfstandigheid zochten we mogelijkheden voor jongeren waarbij het zelfstandigheidstraject om één of andere reden te hoog gegrepen is en waarbij een intensievere hulpverlening noodzakelijk is. In de praktijk wordt al veel de term 'grijzezone-jongeren' gebruikt. Een verwijzing naar jongeren die tussen de mazen van het net vallen, jongeren die tussen de mazen van de afgebakende sectoren vallen (VAPH-Jongerenwelzijn), jongeren waarbij de intensiteit van een reguliere begeleiding in de jeugdzorg niet voldoet en die botsen op de ellenlange wachtlijsten van VAPH voorzieningen. Bij onze zoektocht kwamen we uit op het project 'Den Indruk', een bouwproject van Revive. Samen met Zorgdorpen (VAPH) en enkele organisaties bijzondere jeugdzorg (De Patio, De Kantel, Binnenstad en Nieuwland) werd een sectoroverschrijdende samenwerking op poten gezet. Een inclusief project waarbij zeven studio's behouden worden voor jongeren met een beperking en zes studio's voor jongeren uit de bijzondere jeugdzorg. Ook in Torhout wordt een samenwerking opgestart om dezelfde 'grijze-zone' jongeren te bereiken in het werken aan zelfstandigheid. Een samenwerking met Tordale (VAPH), CAW Noord West-Vlaanderen, CGG Prisma, 4 - veld (psychiatrische thuisbegeleiding) en stad Torhout, om sectoroverschrijdend na te denken over kwalitatieve, zelfstandigheidstrajecten.

### *Naadloos en continu*

De tweede insteek voor het moduleoverschrijdend denken, is het aanbieden van continuïteit door binnen de entiteiten verschillende modules aan te bieden. Naast de erkende modulering durven nadenken over andere modules vanuit de vraag van de cliënt en de noodzaak aan continuïteit om kwalitatieve hulpverlening te bieden. Zo is het geen vaststaand gegeven dat een jongere binnen de module verblijf pas kan worden geholpen indien hij residentieel opgenomen is. In een module verblijf wordt soms al een lang traject gelopen met cliënten, waarbij er dus ook een vertrouwensrelatie werd opgebouwd. In uitstroom horen we regelmatig de vraag om deze relatie te behouden en verdere hulpverlening ook te verzorgen. Bijvoorbeeld een verdere begeleiding in de module contextbegeleiding laagintensief. Daarnaast kunnen we bijvoorbeeld ook meer flexibel inspelen op jongeren in weerstand. Het beëindigen van een module verblijf wegens weerstand betekent niet noodzakelijk een einde van de hulpverlening. Met een contextbegeleiding kan worden verdergewerkt op een meer laagdrempelige manier. Op deze manier wordt de continuïteit en bijgevolg de kwaliteit van hulpverlening behouden.

In Herkern, een moduleondersteunde begeleiding, worden sinds kort ook twee modules contextbegeleiding aangeboden. Een voorbeeld van moduleoverschrijdend denken binnen de entiteit.

Spreken we over de module verblijf? Spreken we over de module contextbegeleiding? Of durven we spreken over een huis van de jeugdhulpverlening? Hoe we concreet omgaan met moduleoverschrijdend denken in de jeugdhulpverlening, specifiek in de Patio, is een moeilijke evenwichtsoefening. Toch kiezen we uitdrukkelijk om deze uitdaging aan te gaan en ons beleid af te stemmen vanuit een cliëntgerichte houding en met de focus op continuïteit en een kwalitatieve hulpverlening. Hopelijk kunnen we op deze manier richtinggevend zijn om steeds meer te kunnen inspelen op de noden van de mensen die we helpen.

### Realisaties op cliëntniveau in 2017

Voor 2017 halen we volgende bezettingscijfers:

	2013	2014	2015	2016	2017
Verblijf en kamertraining	93%	104%	96%	96%	99%
Dagbegeleiding	90%	89%	64%	80%	94%
Contextbegeleiding breedsporig*	94%	100%	103%	99%	105%
Contextbegeleiding laagintensief*			90%	91%	92%
Begeleid zelfstandig wonen	97%	102%	100%	99%	99%

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

Het gemiddelde bezettingscijfer over alle modules heen was 97%. Dit gemiddelde is hoger dan de 94% ongeveer evenveel in 2015 en 2016.

Net als in de voorgaande jaren realiseerden we in 2016 over het algemeen zeer hoge bezettingscijfers. Rekening houdend met het gegeven 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 2017 werd er 22 keer een schakeling naar een andere module of afdeling aangevraagd. Dit is ongeveer evenveel als in 2016 (21) en 2014 (27), maar wel heel wat minder dan de 51 aanvragen in 2015. Het cijfer is wel vergelijkbaar met dat uit 2014 (27). Deze aanvragen waren hoofdzakelijk voor een definitieve schakeling naar een andere afdeling (18), maar ook voor een tijdelijke schakeling in een andere afdeling (3). De aanvragen voor een time-out konden alle drie doorgaan.

Van de aanvragen voor een definitieve schakeling gingen er 9 van de 19 door. Bij de overige 10 werd na bespreking met de jongere, zijn context en de verwijzer besloten om toch niet te schakelen (6) of om een andere oplossing buiten De Patio te zoeken (4).



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 is dit jaar iets minder aanwezig (turn-over van 31%, zie tabel hieronder), maar blijkt stilaan een duurzaam effect te zijn van onze manier van werken. 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%
2017	145	45	31%

### HerKern

Zoals we in het jaarverslag van 2016 al vermeldden, functioneert HerKern organisatorisch als een afdeling binnen de werking Jeugdzorg De Patio, met dezelfde afspraken over instroom, schakelingen en naadloze trajecten. De coördinator van Herkern participeert dan ook aan het regiooverleg waar intervisie plaatsvindt over de hulpverleningstrajecten van de jongeren. De werking van HerKern heeft ondertussen een vaste plaats gevonden in dit overleg.

Toch was 2017 een bewogen jaar voor HerKern. Omdat het 'Heidehuis' – de locatie waar de werking van HerKern van oudsher plaatsvond – verkocht werd, moesten we op zoek naar een nieuw huis, liefst met dezelfde ligging midden in rustige natuur. Dankzij de abdij van Zevenkerken, konden we verhuizen naar de vroegere abdijboerderij, een rustige plek waar de 'geest' van HerKern kan gedijen.

In 2017 vond ook de overdracht plaats van de provinciale subsidie van West-Vlaanderen naar het Agentschap Jongerenwelzijn van de Vlaamse Overheid. Deze overgang had heel wat voeten in de aarde, maar uiteindelijk kregen we tegen het einde van het jaar het goede nieuws dat HerKern met projectmiddelen voor één jaar erkend wordt. Een definitieve erkenning voor het project moet in 2018 uitgewerkt worden.

In 2017 waren er, wat jongeren betreft, 79 aanmeldingen, die resulteerden in 53 kennismakingsgesprekken. Op basis van deze gesprekken kwamen er 45 jongeren voor een

traject in HerKern, een deel daarvan voor een groepstraject, sommigen voor een individueel traject.

### Wat zijn de perspectieven voor 2018?

In 2018 willen we in eerste instantie een definitieve erkenning voor HerKern realiseren. Daarnaast willen we ook stilstaan bij wachtlijstzorg, hoe feedback verzamelen van verwijzers, begeleiden naar zelfstandigheid, groepssamenstelling en –werking, crisis en time-outs.

## 6. Onthaal-, Observatie-, en Oriëntatiecentrum 't Laar

Toine Perneel en Lien Martens

### 't Laar in cijfers

#### *Aantal jongeren opgenomen*

Vraag naar:	2015	2016	2017
Diagnostiek zonder verblijf	3	4	5
Diagnostiek met verblijf	23	23	23
Crisisverblijf	11	9	14
(interne) Time-out	2	1	2
<b>Totaal</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>44</b>

We zien het voorbije jaar een stijging in het aantal jongeren waarvoor we een aanbod konden doen. De toename heeft vooral te maken met een groter aantal crisisopnames.

#### *Gemiddelde duur*

	Gemiddelde verblijfsduur (in dagen)	Aantal verlengingen	Verblijf > 60 dagen	Verblijf > 121 dagen
Diagnostiek	62,33	2/6	2	0
Diagnostiek met verblijf	94,5	13/26	7	6
Crisis	7,14	-	-	-

Hier zijn ook de begeleidingen in rekening genomen die reeds een start kenden in 2016 en afgerond werden in 2017. We willen immers de gemiddelde begeleidingsduur in kaart brengen. Merk op dat de helft van de residentiële oriëntaties een verlenging kende, vaak gebeurde dit in een semi-residentieel tot zelfs ambulante regime met het bed in 't Laar als vangnet. Bij 6 jongens werd zelfs de termijn van 120 dagen overschreden. Bij de ambulante jongeren werd 1/3 begeleidingen verlengd.

### *Bezettingsgraad*

De bezettingsgraad bedroeg in 2017 74% voor diagnostiek met verblijf, 84% voor diagnostiek zonder verblijf en 28% voor crisis in time-out.

Wat de ambulante begeleidingen betreft, zijn we in het najaar in overtal gegaan om een jongere die ondertussen in een psychiatrische setting verbleef een weekendverblijf te kunnen aanbieden, dicht bij zijn context. Wat de crisisopnames betreft, zijn er een drietal maanden geen crisisaanmeldingen gebeurd.

### *Benuttingsgraad*

De benuttingsgraad bedroeg in 2017 44%, met wat fluctuaties doorheen het jaar.

Dit cijfers verwijst naar het daadwerkelijk beslapen van de bedden tijdens een residentiële diagnostiek. Waar mogelijk streven we ernaar jongeren tijdens het weekend thuis te laten verblijven. Dit cijfer getuigt zodoende bij uitstek het nut van onze contextgerichte werking. Ook waren er verschillende jongeren binnen een ambulante of semi-residentieel regime die op vraag van de jeugdrechter verder residentieel ingeschreven werden bij wijze van vangnet. Het betreft hier ook jongeren die residentieel startten maar geleidelijk doorgroeiden (ook na verlenging) naar een ambulante begeleiding.

### Naar een gezond voedingsbeleid in OOC 't Laar

Lien Martens, begeleidster, zorgde voor een herwerking, actualisatie van het voedings- en gezondheidsbeleid en toetste dit aan de afspraken van het ruimere interne reglement. Op verschillende pedagogische vergaderingen zorgde Lien voor een terugkoppeling en kwamen we tot een gemeenschappelijke gedragenheid onder de verschillende logistieke en pedagogische medewerkers. Lien participeerde tevens aan de vorming 'gezonde goesting' in maart 2017 en nam deze inzichten mee in het debat omtrent het beleid. Het resultaat is een hernieuwde visietekst met praktische implicaties, opgenomen bij het pedagogisch profiel in het kwaliteitshandboek.

Doelstelling van de hernieuwde visie is om binnen onze observatie- en oriëntatieopdracht de jongeren gezonde voedingsgewoonten (en ruimer leefgewoonten) bij te brengen .

Momenteel bestaan er al heel wat afspraken over eet- en leefgewoonten. Deze afspraken kaderen vooral in een motiveringsbeleid en bieden een houvast en structuur zowel voor de begeleiders als voor de jongens in 't Laar.

Om een aantrekkelijker voedingsbeleid te voeren, willen we vertrekken van een positieve, stimulerende houding. We willen vooral de zorg omtrent het welzijn en de gezondheid van onze jongeren centraal stellen. Zo willen we gezonde keuzes meer voor de hand liggend maken; zo willen we ook de jongeren in staat stellen om meer controle te krijgen over hun gezondheid en deze te verbeteren. We willen hierbij niet enkel de jongeren bewust laten omgaan met gezonde voeding maar ook alle medewerkers van 't Laar. Het doel is dat we blijven nadenken over wat gezonde voeding inhoudt en het voedingsbeleid up to date houden. Hierbij is het belangrijk dat we enkele afspraken en regels hanteren die gevolgd worden door het hele team.

Onze visie laten we ondersteunen door de nieuwe voedingsdriehoek (2017). Deze is samengesteld door het Vlaams Instituut Gezond Leven. In de nieuwe voedingsdriehoek ligt de focus op:

- Meer plantaardig dan dierlijk
- Zo weinig mogelijk bewerkte voeding
- Beweging - een gezonde mix van zitten, staan en bewegen

De visie wordt in de praktijk gebracht op vier beleidsdomeinen:

### *Educatie*

Een educatief activiteitenaanbod:

- Kookactiviteiten

Wekelijks is er op woensdagvoormiddag kookactiviteit : er wordt een 3-gangen menu klaargemaakt samen met de jongens . De nieuwe voedingsdriehoek wordt gehanteerd teneinde een evenwichtige maaltijd te bereiden (zie bijlage)

- Inkopen doen samen met de jongeren

Diezelfde woensdagvoormiddag gaan de jongens onder begeleiding de benodigde ingrediënten aankopen. Dit wordt altijd samen bekeken met de logistieke medewerker en samen wordt afgewogen welke ingrediënten er al in huis zijn. Ook in het weekend worden eventueel levensmiddelen aangekocht. Dit winkelen biedt de kans om hen inzicht bij te brengen betreffende prijs/kwaliteitsverhoudingen.

- Educatief spelmateriaal

Spel 'Weet en eet gezond' en 'Gezondheid! Activiteiten voor secundair onderwijs'. Deze spellen kunnen worden gebruikt voor een vorming op vrijdagvoormiddag, al dan niet in combinatie met een documentaire over voeding en het stellingenspel.

- Sport

Elke namiddag is een sportactiviteit gepland (basketbal, voetbal, zwemmen, fietsen...). Op woensdagnamiddag gaan alle jongeren in groep mee naar de fitness.

Er is tevens ook de mogelijkheid om tijdens de vrije momenten te sporten. De garage van 't Laar werd omgebouwd tot fitnessruimte. Hier kunnen maximaal twee jongeren op hetzelfde moment fitnessen (indien ze dit gevraagd hebben aan de begeleider op dienst). Deze fungeert als sportlocatie op de vrije moment en beschikt over o.a. een boksbal en fitness toestel.

- Leefgroepsgeprek

Tijdens het wekelijkse leefgroepsgeprek (maandagavond) kunnen de jongens o.a. hun wensen rond de maaltijden uiten. Dit vormt een aanknopingspunt tot het bijsturen en in vraag stellen van eetgewoonten. De wensen worden zoveel mogelijk verwerkt in het opmaken van het weekmenu en/of het menu van de woensdagmiddag.

- Medewerkers geven "het goede voorbeeld"

Elke medewerker dient zich bewust te zijn van zijn voorbeeldfunctie. Dit houdt bv. in: geen koffie/thee drinken in de avond wanneer de jongeren geen koffie/thee kunnen drinken.

### *Structurele maatregelen/accommodatie*

- Altijd fruit in huis.
- Water mag altijd en onbeperkt genomen worden.

- Frisdrank is beperkt (op basis concrete afspraken).
- Aanbod fitnessstoestel en boksbal.
- Sportactiviteiten.
- Rookbeleid (met focus op minderen of stoppen met roken)
- Evenwichtige maaltijden.
- Aandacht voor tussendoortjes.
- Aandacht voor eetgewoonten aan tafel.

#### *Afspraken/ interne regelgeving*

In de leefgroep werd een duidelijke afsprakenlijst gemaakt die als houvast dient voor alle begeleiders en jongeren.

#### *Zorg en begeleiding*

We hebben aandacht voor de eetgewoonten van jongeren en willen, indien nodig, hierover in gesprek gaan. Er kan worden geopteerd om indien nodig een vragenlijst of eetdagboek te laten invullen. Dit kan dan gebeuren tijdens de IB-gesprekken (IB=individuele begeleiding). Indien noodzakelijk/wenselijk kan een diëtist of extra sportmogelijkheid voorzien worden. Belangrijk is dat de jongere en de context hiervoor open staan en actief mee aan de slag willen gaan.

## **7. Bureau Alternatieve Afhandeling Brugge (BAAB)**

Bart Sanders

### Aanmeldingen

In 2017 werden in totaal 399 jongeren en 289 slachtoffers aangemeld bij Baab. 317 jongeren en 289 slachtoffers werden via het jeugdparquet geïnformeerd over het aanbod van bemiddeling. 29 jongeren kregen een gemeenschapsdienst opgelegd en 49 jongeren dienden van de jeugdrechter een leerproject van 20 uren te volgen. Tenslotte werd aan 4 jongeren een leerproject van 40 uren opgelegd.

In samenwerking met de HCA diensten van West- en Oost-Vlaanderen werd aan 64 jongeren de leergroep “Slachtoffer In-Zicht” gegeven (tijdens hun verblijf in GI De Zande).

### Inhoudelijke werking

In 2017 maakten we de keuze om – rekening houdend met de kwetsbare instroom inzake aanmeldingen – als organisatie flexibeler om te gaan met deze kwetsbare instroom. We besloten 2 nieuwe medewerkers aan te werven met een “polyvalent profiel”: medewerkers die – op langere termijn – werkzaam zijn in de 4 HCA werkvormen en binnen de samenwerking tussen de HCA diensten van West- en Oost-Vlaanderen en GI De Zande (leergroepen Slachtoffer In-Zicht). Ook de medewerker die het Baab team in mei 2018 vervoegt, zal dit “polyvalent profiel” bezitten.

We zijn vast overtuigd van de winst van deze keuze: medewerkers leren nieuwe werkvormen kennen, verrijken zichzelf, beide subteams worden meer verbonden met elkaar en de caseload wordt beter beheerst op organisatieniveau.

Het bewust ondersteunen van medewerkers in hun begeleidingswerk was een tweede topic in 2017. Het competentie management en de vernieuwde procedure begeleiding van medewerkers namen hun intrede. We schreven strakke competentieprofielen uit en startten met de praktijk van 360° bevragingen op de teams in functie van evaluatie- en functioneringsgesprekken. De eerste ervaringen met de 360° bevraging zijn uiterst positief: de verzamelde info is concreter en vollediger en de dynamiek van de 360° bevraging heeft een verbindend effect tussen de teamleden.

In navolging van de 360° bevraging startte de praktijk van het ontwikkelen van het POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) en werd een afsprakenkader ontwikkeld rond coaching, boeiend en verrijkend.

Het bewuster omgaan met de kwetsbare instroom en het bewuster ondersteunen van medewerkers hebben slechts 1 primair doel: het kwalitatief begeleiden van jongeren, slachtoffers en hun context. Onze missie is – nog meer dan voorheen en overstijgend aan ons

methodisch kader – authentiek in relatie gaan met onze doelgroep en samen op zoek gaan naar wat betekenisvol en zinvol is (uiteraard gebruik makend van ons methodisch kader).

**In 2018** gaan we volgende uitdagingen aan:

- welke acties ondernemen we in functie van administratieve vereenvoudiging (personeelsdocumenten);
- hoe optimaliseren we de huidige teamwerking in Baab, rekening houdende met de vlinderfuncties;
- hoe creëren we meer (inhoudelijke) verbinding tussen beide subteams/de medewerkers van Baab;
- op welke manier gaan we onze gespreksruimtes verfraaien;
- het actualiseren van de missie en visie van Baab;
- het inhoudelijk en structureel voorbereiden van het decreet jeugddelinquentierecht, voorzien voor januari 2019.



## 8. Estas

Ellen Van Duynslager

In 2017 trad Estas uit zijn kinderschoenen en ontwikkelde het zich met vallen en opstaan tot een volwassen organisatie. We beginnen immers al een soort *knowhow* op te bouwen m.b.t. de doelgroep waarmee we werken. Onze jongens (niet-begeleide minderjarige vluchtelingen) dragen een zware rugzak met zich mee en hebben een culturele achtergrond die meestal sterk verschilt van de onze. Daarom is het steeds belangrijk dat we rekening houden met hun gevoeligheden en hen tegelijk leren omgaan met onze manier van leven. We ondersteunen hen en moedigen hen aan om hun eigen weg te vinden in onze samenleving. Dit is en blijft voor ons en de jongeren een grote uitdaging.

Iedere jongere legt in Estas dan ook een uniek traject af dat wordt gekenmerkt door *trial and error*. Tijdens hun traject proberen we de jongens ook zo goed mogelijk voor te bereiden op de stap die ze na Estas willen zetten. Willen ze alleen gaan wonen, intrekken bij hun context of pleeggezin of kiezen ze ervoor om terug hun familie op te zoeken in hun herkomstland? Dan proberen we hen hier zo goed mogelijk in te begeleiden. In 2017 hebben we voor het eerst afscheid genomen van drie jongens nadat ze een mooi traject bij ons hadden afgelegd. De ene jongere woont nu zelfstandig met KT-begeleiding. Een andere jongere werd herenigd met zijn moeder en is gaan samenwonen in Brugge. De derde jongere woont nu in bij zijn broer in Gent. Op die manier was er terug ruimte voor de instroom van nieuwe jongens. De instroom van 'de nieuwtjes' gebeurt steeds vlotter. Dit is o.a. te danken aan onze duidelijke (leefgroep)structuur, een goed uitgewerkte intakeprocedure en ons steeds beter opgeleid en evenwichtig team.

In 2017 vonden er heel wat verschuivingen plaats in de samenstelling van het begeleidersteam. Toch bleef de balans in het team bewaard. De leiding zoekt immers steeds naar begeleiders met verschillende competenties, visies en talenten die complementair zijn aan elkaar. Op die manier doet iedereen zijn eigen bijzondere bijdrage aan het geheel. In 2017 hebben we met dit diverse team o.a. uitgedacht hoe we een interne time-out in Estas kunnen vormgeven. Daarenboven kreeg dit team afgelopen jaar een uitgebreide theoretische bagage mee. Een tweedaagse vorming dompelde ons onder in het oplossingsgerichte denken en zijn methodieken. Op onze teamdag maakten we kennis met het vlaggensysteem, een leidraad om seksueel grensoverschrijdend gedrag op een gepaste manier te benaderen. Tot slot werd ook de recente methodiek Trenziria bij ons geïntroduceerd en uitgetest met ondersteuning van OTA Gent (Ondersteuningsteam Allochtonen). Deze methodiek heeft als doel de ontmoeting tussen verschillende culturen te faciliteren.

Uiteraard is er in Estas niet altijd een methodiek zoals Trenziria vereist om een ontmoeting tussen de cultuur van de jongens en de Belgische, Westerse cultuur te doen plaatsvinden. In 2017 werden er in Estas verschillende Afghaanse en islamitische feesten voor de eerste keer georganiseerd en gevierd. Bij de voorbereiding van Noroez (Perzisch Nieuwjaar), de Ramadan, het Suikerfeest en het Offerfeest werden de jongens zoveel mogelijk betrokken. Zo mochten ze tijdens overlegmomenten actief helpen nadenken over hoe we de Ramadan in Estas zouden vormgeven. In België en in Estas hangen we natuurlijk wel vast aan enkele structurele beperkingen zoals schoolplicht en uurroosters. Daarom zal het vieren van deze feesten in Estas

nooit hetzelfde zijn zoals dat bij hun familie in het thuisland gebeurde. Gelukkig kregen we ondersteuning van OTA om hierin een gulden middenweg te vinden die voor iedereen haalbaar is.

Estas zou nog niet zo ver staan in zijn werking zonder de hulp en ondersteuning van verschillende diensten, organisaties en vrijwilligers. We denken hierbij aan de vruchtbare samenwerking met OTA als cultuurbemiddelaar, het Agentschap Integratie en Inburgering, de stuurgroep (Jongerenwelzijn – Fedasil) met o.a. Alesto als zusterorganisatie, Minor Ndako (& helpdesk Manorea) als pioniers in de sector en de diversiteitsdienst van Stad Brugge. Een vlotte samenwerking met het CGG is ook onontbeerlijk voor onze werking en we zoeken verder samen met Pleegzorg naar kandidaat (steun)gezinnen. Tot slot zijn ook onze vrijwilligers een onmisbare schakel. Onze jongens werden afgelopen jaar verder geholpen door geëngageerde studiebegeleiders, steunfiguren en soms financiële of materiële sponsors. Om deze mensen in de bloemetjes te zetten, organiseerden we in 2017 voor het eerst een zomerfeest in de abdijtuin. We nemen ons voor hier een jaarlijkse traditie van te maken.

We zijn best fier op wat we als beginnende organisatie al hebben bereikt en kijken ernaar uit om in 2018 onze organisatie nog verder uit te bouwen. In 2017 namen we al een voortrekkersrol op binnen de sector en gaven we verschillende sensibiliserende infosessies over onze werking voor scholen, OC's, organisaties voor KT en LOI's. We zijn van plan om ook deze rol in 2018 verder op te nemen.

## 9. 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 01/02/17, 01/03/17, 29/03/17 (Algemene Vergadering), 03/05/17, 07/06/17, 06/09/17, 04/10/17, 08/11/17 en 29/11/17 (Algemene Vergadering).

Op de agenda stond onder andere: samenwerking met Binnenstad, uitbreidingsbeleid Jongerenwelzijn, werking van en perspectieven voor HerKern, vervanging van directies, beleidsplan 2017 – 2022, infrastructuur De Kleine Dennen, mobiliteitsplan voor medewerkers.

#### Directiecomité

Vergaderdata waren 18/01/17, 15/02/17, 15/03/17, 19/04/17, 17/05/17, 21/06/17, 20/09/17, 08/10/17, 15/11/17 en 20/12/17.

Op de agenda stond onder andere: samenwerking met Binnenstad, uitbreidingsbeleid Jongerenwelzijn, werking van en perspectieven voor HerKern, vervanging van directies, infrastructuur De Kleine Dennen, leeftijdsbewust personeelsbeleid, implementatie beleidsplan 2017 – 2022, missie en visie van De Patio, zelfsturing, evaluatie van de vergadering van het directiecomité, 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 09/01/17, 25/01/17, 24/02/17, 27/03/17, 21/04/17, 22/05/17, 19/06/17, 11/09/17, 23/10/17, 20/11/17 en 13/12/16.

Op de agenda stond onder andere: organiseren van de jaarlijkse personeelsnamiddag in januari, coördinatie van de kwaliteitshandboeken en de verbeterprojecten, beleid rond grensoverschrijdend gedrag, tevredenheid van cliënten, begeleiden van medewerkers, organiseren van de methodiekenbeurs.

#### Administratief team

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

Vergaderdata waren 10/01/17, 06/02/17, 14/03/17, 23/05/17, 19/06/17, 11/09/17, 09/10/17 en 20/11/16.

Op de agenda stond onder andere (naast courante zaken zoals budgetcontrole, voorbereiding jaarrekeningen, ...): vereenvoudiging en optimaliseren van de financiële en administratieve afspraken en procedures in De Patio, taakverdeling op vlak van boekhouding en loonadministratie.

#### Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Vergaderdata waren 19/01/17, 20/02/17, 16/03/17, 20/04/17, 15/06/17, 17/08/17, 21/09/17, 19/10/17, 16/11/17 en 21/12/17.

Op de agenda stond onder andere: evaluatie van de nazorg bij incidenten, brandveiligheid en coördineren van evacuatieoefeningen in de verschillende afdelingen, afspraken en vorming voor voedselveiligheid, mobiliteit, vormingsbeleid.

#### 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 20/04/17, 15/06/17, 21/09/17 en 21/12/17.

Op de agenda stond onder andere: informatie rond begroting, balans en resultatenrekening, sociale balans en conclusies bedrijfsrevisor, leeftijdsbewust personeelsbeleid, ondersteunen van medewerkers, cliënt- en personeelsgerichte flexibiliteit op de werkvloer.

#### 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*

Vanaf 2018 wordt het vormingsbeleid van De Patio gecoördineerd door een vormingscel, samengesteld uit een aantal directies, stafmedewerkers en medewerkers uit de verschillende afdelingen.

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.

Vergaderdata waren 27/01/2017, 24/03/2017, 17/05/2017, 13/09/2017

Op de agenda stond onder andere: oefenen van de OASE-methodiek, Signs of Safety, werken met oplossingsgerichte vragen.

### 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 28/04/2017, 23/06/2017, 20/10/2017.

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

### Intervisie coaching

Deze intervisie wil de medewerkers van De Patio die op regelmatige basis collega's coachen handvatten geven om dit nog beter op een oplossingsgerichte manier te leren doen.

Vergaderdatum was 08/11/2017.

Op de agenda stond - naast intervisie over cases aan de hand van de de OASE-methodiek - als thema het zoeken naar en bepalen van een passende frequentie van coaching.

### Interne vormingen georganiseerd voor de medewerkers

In 2017 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 16/02/17 en 23/02/17 (door Nikola Bril en Renilde Leeuwerck)
- Tweedaagse introductie in Oplossingsgericht Werken op 30/11/17 en 01/12/17 (door Jurgen de Jaegher en Lieven Deroo)
- Tweedaagse introductie in Oplossingsgericht Werken op 06/12/17 en 06/12/17 (door Jurgen de Jaegher en Jolien Cornillie)

Op 13/10/2017 ging voor de eerste maal een methodiekenbeurs door. Op die beurs konden medewerkers uit de verschillende teams en afdelingen van De Patio aan hun collega's een korte introductie geven van de verschillende methodieken die zij regelmatig gebruiken in hun hulp-

en dienstverlening. Zo'n 50 medewerkers van De Patio bezochten de beurs en wisselden expertise uit met hun collega's.

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

- Begeleiden van niet-begeleide minderjarige op 21/04/17 en 05/05/17 (door Geert Lenaerts van OndersteuningsTeam Allochtonen Oost- en West-Vlaanderen)
- Actuele informatie over HACCEP (procedures in verband met voedselveiligheid) op 23/05/17 (door Marleen Lambrechts van Idewe)
- Vlaggensysteem voor het omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag en de toepassing in de werking op 12/05/17 (door Annelies Mincke van Informant)
- Vierdaagse opleiding oplossingsgericht coachen op 31/05/17, 01/06/17, 13/06/17 en 14/06/17 (door Chris Van Dam)
- Vorming over autisme spectrumstoornis op 23/09/17 (door Katrijn Louwage van vzw Victor)
- Lunchdebat over Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap na 18 jaar op 17/11/17 (door An-Sofie Knockaert van Coördinatiepunt Handicap provincie West-Vlaanderen)

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

- Op 30/01/17 gaven Mieke Lampaert en Lieven Deroo een introductie over Signs of Safety aan medewerkers van vzw De Kade.

Daarnaast volgden medewerkers van De Patio nog heel wat externe vorming, over oplossingsgericht werken, cultuursensitief begeleiden, verbindend communiceren, netwerkontwikkeling, werken met keuzekompas, waarderend medewerkersbeleid, ...