



Jeugdorp

Jaarverslag 2021

Inhoudsopgave

Blz. 3	Inleiding: een intens afscheidsjaar
Blz. 5	1. ZSP; samen werk ermee
Blz. 6	2. Opstart Mobiel Team; snel schakelen & slow thinking
Blz. 7	3. Beleid & praktijk Gezinshuizen; verder pionieren
Blz. 8	4. IB, BT, BO & AV; co-coördinatie & co-productie
Blz. 10	5. Projecten; volhardende ondersteunende aanwezigheid
Blz. 12	6. Trawanten in Samenwerking; zaaien, kweken en oogsten
Blz. 13 - 34	Bijlage 1 Jaanwerkingsverslagen 2021
Blz. 35 - 51	Bijlage 2 Kwaliteitsjaarverslag 2021: 1. Kwaliteitsbeleidsteam (QBT) en werking 1.1 Visie 1.2 Doel 1.3 Leden 2021 1.4 QBT aan het werk 2021 1.5 Kwaliteitsplanning 2022 1.6 Kwaliteitsthema 2022 2. Kwaliteitsvolle organisatie 2.1 Bezettingscijfers 2.2 Benuttingscijfers 2.3 Aanvullende relevante gegevens 2.4 Zelfevaluatie: de Groeiniveaus

Inleiding

Beste lezer,

2021 was globaal genomen een intens 2^{de} Covid jaar én ook een intens verdrietig jaar.

Om maar met de deur in huis te vallen; een zelfdoding door een 16-jarig meisje in het voorjaar in De Stroming+ en het te vroeg overlijden van Roger Heylen, voormalig Hoofd Administratie en Financiën in JD en lid van het Bestuursorgaan, net 2 jaar op pensioen, hebben ons afgelopen jaar heel erg geraakt. Daarbovenop was in mindere mate, maar toch ook aanwezig; het stoppen van de samenwerking met De Wissel en Arktos in het samen opgestarte project Rizsas in Centrum Molenmoes en het terugtrekken van Bert Verdoodt als voorzitter van het Bestuursorgaan aan het einde van 2021 na 32 jaar trouwe dienst.

Afscheid (moeten) nemen gaat niet in je koude kleren zitten, daar ben je niet zomaar mee weg. Dat heeft tijd nodig. De confrontatie is er telkens opnieuw, ook als je het niet wil. Zo las ik vanmorgen in de krant dat de voetbalclub Rode Ster Corsica waar Roger jarenlang voorzitter was, zijn 50^{ste} verjaardag viert met de titel, maar ook met een rouwrandje, vanwege het verlies van hun dierbare voorzitter.

Hoe we dat gedaan hebben; rouwen, opstaan en weer doorgaan? Tijd nemen en samen, heel veel samen stilstaan, woorden geven aan de vele gedachten, gevoelens, ook onze eigen twijfels over ons functioneren. Hadden we dit kunnen voorkomen? Hebben we genoeg gedaan, voor haar, voor hem, naar hen? Voor de context? Het zijn toch vragen die je je zelf stelt. Een therapeute heeft ons mee begeleid in dit rouwproces, we hebben veel geleerd over wat rouwen is, hoe individueel dit proces ook is, maar ook hoe we toch troost kunnen vinden bij elkaar. Voor wie geen woorden vond, was uiting geven aan verdriet via non-verbale middelen ook troostend.

En ja, van Corona waren we zeker niet af. In 2020 waren we nog hoopvol dat we het 'Rijk der Vrijheid' tegemoet gingen in 2021. Dat bleek een illusie. De echte lockdown was dan wel gedaan, maar in de plaats daarvan verscheen een voortdurend afwisselen van maatregelen, die gecommuniceerd én opgevolgd moesten worden. Besmettingen, quarantaine, vaccineren, mondmaskers, alcoholgel stockeren en gebruiken, online vergaderen, de booster of niet; terugkijkend lijkt 2021 één grote zee van virussen, die precies ook onze verbinding met elkaar probeerde te besmetten.

Toch was het vorig jaar één en al adrenaline voor de vier leden van onze Corona Crisiscel: alert reageren, 70 telefoontjes op één dag naar AZ Imelda (met wie we echt een top samenwerking hebben gehad, we zijn hen zo dankbaar hiervoor!), opnieuw corrigeren en bijstellen om alles voor iedereen zo gemakkelijk mogelijk te maken. Daar zijn we in geslaagd. Ik ben enorm trots op de medewerkers van Jeugdorp. Wat een veerkracht, wat een energie om steeds opnieuw in gesprek te gaan met jongeren, met ouders, op de stoep, via de gsm, online en hen aan het praten krijgen, ondanks de last van oa de mondmaskers die de adem benam. Vooral de pubers en jongvolwassenen hebben het heel moeilijk gehad met het gebrek aan verbinding. Eerlijk is eerlijk; ook wij waren eind 2021 uitgeput.

Met bovenstaande ernstige gebeurtenissen en Corona die een forse aanslag deed op ons verbindend vermogen, zou je vermoeden dat we voor de rest wat rustiger aan gedaan hebben. Toch is dat niet zo, sommige zaken vroegen onze aandacht en konden we niet laten liggen. Hierna lichten we in 6 hoofdstukjes toe, wat we in functie van onze hoofdpdracht nog meer hebben gerealiseerd.

- **Het Zorgstrategisch Plan; samen werk ermee**
- **Opstart Mobiel Team met 5 SofS CB; snel schakelen & slow thinking**
- **Beleid & praktijk Gezinshuizen; verder pionieren**
- **Participatie BO, AV & BT; co-operatie, co-coördinatie & co-productie**
- **Projectmanagement; volhardende ondersteunende aanwezigheid**
- **Trawanten in samenwerking; zaaien, kweken en oogsten**

Bijlage 1 bevat de jaarwerkingsverslagen van de verschillende afdelingen. Deze verslagen sluiten direct aan bij de dagelijkse praktijk. Ze zijn een samenvatting van de maandelijks werkingsverslagen die de coördinatoren telkens aan de leden van het Bestuursorgaan (BO) bezorgen. De leden van het BO zijn zeer betrokken op én ondersteunend naar de medewerkers en het beleidsteam van Jeugdorp en ervaren de werkingsverslagen als schriftelijke neerslag van datgene dat er leeft binnen JD steeds als zeer zinvol.

Bijlage 2 bevat het kwaliteitsjaarverslag van het Kwaliteitbeleidsteam (QBT) met cijfers over bezetting, benutting en andere indicatoren, de kwaliteitsplanning en kwaliteitsthema's én de evolutie van de groeiniveaus.

We hebben dus, zelfs in crisistijden (want dat was het) doorgewerkt. Alleen als je in verbinding bent met elkaar, kan dit. Dan kan doorwerken afleiding zijn, betekenis geven, troost bieden. Ieder op zijn tempo. En wanneer het mocht en kon hebben we ten slotte ook gefeest, gevierd, elkaar weer ont-moet. Want het is én-én. Zoals Liesje Aendekerk (eerste gezinshuisouder van Jeugdorp, samen met Guido Haazen, zie hiervoor de XL Jeugdorp Ingekleurd van 2021) ons de weg wijst in één van haar gedichten:

we komen vaak
te laat
bij vrienden
en verwanten
om met elkaar
te delen
het goede van het leven
wat zachte warmte
een beetje tijd
wat minder haast
in tederheid
wat deemoed
en
vergeven

denk nu al
vóór het rouwen
dat we vaak
te laat
ons handen
om elkander
houwen

Rest me nu om vooral een woord van dank uit te spreken enerzijds ten aanzien van alle medewerkers, vrijwilligers, leden BO & AV van Jeugdorp, die zoveel extra gegeven hebben om de kinderen, jongeren, jongvolwassenen en hun context te blijven ondersteunen, ook in moeilijke tijden. En anderzijds wens ik alle externe betrokkenen, partners, familie van onze medewerkers en medewerkers van Opgroeien te bedanken die ons in 2021 zoveel ondersteuning hebben geboden. Meer dan ooit was 2021 het jaar van 'it takes a village to raise', niet alleen van 'the child', maar ook van onszelf. We kunnen zoveel meer als we ons omringd weten, we terecht kunnen bij hen, het vertrouwen krijgen. Een dikke, dikke merci!

Martie Mol, 8 juni, 2021

1. Het Zorgstrategisch Plan; samen werk ermee!

In het najaar van 2020 kwamen we tot de ontdekking dat we niet zomaar konden overgaan tot het aanvragen van een VIPA subsidie voor de verbouwing van de loods in Puurs-Sint-Amands tot nieuwe stek van De Passant in samenwerking met Kaizen en Mobil Team. We hadden nochtans al een heel traject met beide teams doorlopen en een fiche opgesteld. Voor ons was het aanvragen van een VIPA subsidie dan ook een nieuwe onderneming.

Terecht stelde de overheid de vraag naar hoe deze ver(nieuw)bouw past in onze Zorgstrategie én dat dit op papier naar het comité Zorgstrategie en naar minister verantwoord moest worden, alvorens hiervoor goedkeuring zou komen.

Ok, aan het werk dan! Want zo zijn we. We hebben dit dan ook serieus aangepakt en om snel en efficiënt te werk te gaan, mochten we van het BO de coördinatie aan Vonneke Beeker overlaten. Vonneke, een externe consultant, had ons al uitstekend geholpen met de HR cyclus op een oplossingsgerichte wijze op te stellen en was enthousiast om ons wederom hierin te ondersteunen.

De meeste tijd in het realiseren van het Zorgstrategisch Plan is gegaan naar de stakeholdersbevraging; we vonden het namelijk zeer belangrijk om aan te sluiten bij de door anderen gesignaleerde noden én datgene te realiseren waarin we over ervaring en deskundigheid beschikken (bv. inzake Gezinswerking en Jongvolwassenen). We

bevroegen een grote groep van

betrokkenen (verwijzers, gebruikers, medewerkers, partnerorganisaties, overheid, etc.). De resultaten waren ondersteunend, interessant én aanmoedigend om nog verder te gaan in de richting die wij gepland hadden uit te gaan.



Het proces van het realiseren van het ZSP, met het effectief expliciteren en uitschrijven van alle aanbevelingen, verplichtte de leden van het beleidsteam om verder te kijken dan de dagelijkse praktijk. Het ZSP maakte dat we vanuit een helicopterview naar al onze werkingen en het geheel van Jeugdorp moesten kijken. Evidenties in vraag stellen lokte behalve dromen ook frustraties uit, die we dan weer bespraken in de intervisie, die door Koen uitstekend begeleid werd. Dit proces van samen op weg, wissellieren, gluren bij de burens én het onszelf toch tijd geven om dit door te werken, heeft gemaakt dat we een echt doorwrocht ZSP afgeleverd hebben. Het heeft ons ook als team nog meer richting coöperatie en co-coördinatie doen evolueren.

Eind maart hadden we een 2^{de} online overleg met 5 medewerkers van het Agentschap Opgroeien over onze opzet. Daar werd bewondering geuit over de kwaliteit van het document, de resultaten van de stakeholdersbevraging en ook werden puntjes op de i gezet voor het gedeelte waar het over infrastructuur gaat. Hierna hebben we de laatste aanpassingen gedaan en het ZSP voor 1 mei 2021 opgestuurd naar het Agentschap Opgroeien voor de beoordeling door de Commissie Zorgstrategie voor Voorzieningen Jeugdhulp. We realiseren ons ook dat dit document een belangrijk document zal zijn om op terug te vallen.

Een korte samenvatting van waar we op in willen zetten:

- Leefgroepen: huiselijk, groep 8 à 10 kinderen, op te splitsen in 2 groepen
- Gezinswerking uitbreiden (indien overheid ondersteunt) + expertise delen
- Gemengde, liefst verticale leefgroepen (jongens 12+ in Bonheiden)
- Crisisbegeleiding / time-out organiseren ook i.s.m. partners Trawant
- Gedifferentieerd verblijf (hoge/lage frequentie, TCK, KWE, CBAW, CB, CB SofS, ..)
- Kaizen: Werking jongvolwassenen -> (o.a.) Housing first for Youth
- De Ideale Wereld – Jeugdhulp Trawant
- Onderzoek samenwerking centrum alternatieve dagbesteding regio Mechelen (Recharge)
- Onderzoek nauwere samenwerking GGZ problematiek 16+-jarigen

In het najaar krijgen we de terugkoppeling en een zeer positieve, lovende beoordeling door de Commissie Zorgstrategie. We zijn hier uiteraard heel blij mee. We nemen de praktische tips die ze aanreiken, ter harte en maken voor alle belangstellenden een wat handzamere versie van het ZSP zonder de uitgebreide bijlagen en koppelden de resultaten van de bevraging en de zorgstrategie van JD terug aan de diverse stakeholders.

Eind oktober krijgen we de officiële goedkeuring van minister Beke. Ook hij apprecieert onze keuze om prioritair te gaan voor continuïteit van zorg en waar kan out-of-the-box te werken en creatief te zijn met partners bij veelvoorkomende problemen/ situaties.

Eventjes menen we te kunnen starten met één van de operationalisaties van het ZSP; de uitnodiging aan architecten om voorstellen te doen in verband met de ver(nieuw)bouw van de loods in Puurs-Sint-Amands voor een groter huis voor de Passant. De nood is immers groot, want het huis van de Passant is echt wel veel te klein. Toch is het goed dat we nog niet gestart zijn, want niet veel later (eind december 2021) volgt de langverwachte Omzendbrief vanuit de overheid die de voorzieningen uitnodigt om te kiezen voor kleinschaligere leefgroepen, Gezinshuizen en mogelijke andere innovatieve samenwerkings-voorstellen.

Hoewel blijkt dat we gelukkig inderdaad grotendeels terug kunnen vallen op ons Zorgstrategisch Plan, gaat onze fiche voor de site Victor Vergauwenstraat 16 er toch beetje anders uitzien; nog huiselijker en kleinschaliger.

Kortom; het realiseren van het ZSP is voor ons een mooi proces geweest, waarbij we een degelijk kompas ontwikkeld hebben waarop de beleidsvisie van Jeugdorp verankerd is.

2. Opstart Mobiel Team; snel schakelen & slow thinking

Eind maart werden we uitgenodigd om samen met JEM deel te nemen vroeg om samen met hen deel te nemen aan de tijdelijke uitbreiding Context begeleidingen 'Signs of Safety'. Na 14 dagen intens overleg met alle betrokkenen; BT, BO en partners in de regio, hebben we vanuit JD met het akkoord vanuit de partners in de regio, op 13 april onze kandidatuur ingediend om 6 Contextbegeleidingen 'Signs of Safety' (waarvan 2 CB omgebouwd zullen worden) op ons te nemen vanaf 1 mei 2021 en dit voor de duur van het project (1 jaar).

Signs of Safety CB zijn contextbegeleidingen waarbij tijdens de crisis intensief met het gezin en diens netwerk samengewerkt moet worden om uithuisplaatsing te voorkomen. Dit vereist specifieke deskundigheid (o.a. in de vorm van het opstellen van veiligheidsplannen en organiseren van netwerkberaden) en een grote mate van maturiteit (duidelijke communicatie naar alle betrokkenen).

We vinden dat we deze deskundigheid in huis hebben en dat we om die reden onze verantwoordelijkheid moeten opnemen om hiermee te starten, ook al kan het zijn dat na een jaar de CB niet verder gezet worden. We vinden echt dat deze methodiek een meerwaarde heeft bij dreigende uithuisplaatsing. We hebben vanuit consultants en partners binnen Jeugdzorg al ervaren dat kinderen en hun context goed geholpen zijn. Daarnaast denken we dat begeleiders van JD best meegenomen worden in deze methode, dit zal een verrijking zijn van de kwaliteit van zorg binnen Jeugdorp.

De overheid keurde ons voorstel goed voor 5 SofS-begeleidingen, waarbij 1 van deze begeleidingen een reallocatie is van 2 CB. De flexibiliteit én de bereidheid om innovatief te willen werken én verantwoordelijkheid op te nemen, ook als dit niet evident is en waar we door onze stakeholders voor geprezen werden, werd zo ineens realiteit.

In de praktijk betekende dit wat personeel betreft, heel wat interne verschuivingen en dus ook aanwerven van nieuwe medewerkers voor een tijdelijk contract.

Eind april volgde een aparte in-service vorming voor SofS en nadien startte een coaching traject door Denis Gorgon, een opleider SofS voor de SofS-begeleiders, directie en werkbegeleiders en dit via een casus waarbij we aan de hand van dit proces alle ins en outs (aanpak, methode, proces, etc.) bespreken op een oplossingsgerichte werkwijze.

We merkten al snel dat SofS meer tijd kostten dan gedacht; vooral aan netwerkberaden, coördinatie, vorming en directe opvolging /werkbegeleiding. RvB keurde goed dat we hier ook een deel eigen middelen in investeerden. Dit vanuit de overtuiging dat dit ook een investering in competenties van personeel betekent en dus te verantwoorden is. Daarnaast gaan we ervanuit dat deze methode in de toekomst nog vaker toegepast zal gaan worden.

Nadat begin juli een medewerkster ontslag nam, bleek een stagiaire bereid om na enig verlof te hebben genomen, te willen starten met een contract van bepaalde duur voor dit project. Ook zij kreeg in het najaar bijkomende vorming SofS, maar een en ander betekende ook voor haar het onder de knie krijgen van nieuwe methodes.

In het najaar werd er bijzonder hard gewerkt en geleerd; elke casus heeft zijn eigen speciallekes en soms was de confrontatie met de strakke deadline en het methodisch werken niet evident. In de bijlagen heeft Marijke toegelicht hoe dit Mobiel Team gegroeid is in haar taak en in het doen van SofS begeleidingen.

Het nieuws dat het project niet verlengd zou worden was dan ook een koude douche. Net op gang en dan al weer moeten stoppen, tenzij we zelf verblijfplaatsen realloceren. Wel geeft de overheid nog middelen tot het einde van 2022 (verlenging) om de begonnen CB SofS te kunnen uitdoen.

Uiteraard hebben we als Beleidsteam in verband met mogelijke reconversie plannen naar aanleiding van de Omzendbrief eind december 2021 vanuit het Agentschap Opgroeien uitgebreid gediscussieerd welke prioriteiten we best leggen, die in het verlengde van het ZSP zijn. We hebben aan het BO voorgesteld om te kiezen voor 2 CB SofS en een uitbreiding met 3 laag intensieve CB (we hebben er nu 4), waar ook heel veel vraag naar is en we de wachtenden daar ook willen bedienen. Dit betekent dat we anderhalve verblijfplaats realloceren.

Toch blijven we op onze honger zitten naar de overheid; wij hadden heel graag de 5 CB SofS behouden, net als onze collega Hanne; die zich vanuit geen kennis van deze methode ontpopt heeft als een bijzonder fijne en deskundige collega.

Slow thinking is een belangrijk begrip, dat Daniel Kahneman verwoordt heeft en dat ook bij de methode van Signs of Safety toegepast wordt. Daar waar we snel moeten nadenken (thinking fast) en dat bij het overgrote deel van onze dagelijkse beslissingen gelukkig onbewust en routinematig gebeurt, gaat het bij 'slow thinking' om bewuste, doordachte beslissingen. In crisissituaties neigen we terug te vallen op 'fast thinking', maar problemen oplossen met de denkwijze die het heeft veroorzaakt (Einstein) zal ze niet doen oplossen. Het is dus heel belangrijk dat begeleiders intervisie krijgen én daarnaast elke stap samen met de kinderen, ouders en verdere context maken en dit op een methodische wijze.

Dat we snel geschakeld hebben was dus prima, maar om dit werk goed én efficiënt te doen, is het methodisch samen werken, waardoor bewust doordachte en gedeelde beslissingen genomen kunnen worden van fundamenteel belang.

3. Beleid & praktijk Gezinshuizen; verder pionieren

Hilde en Bert (de gezinshuisouders) waren in mei 25 jaar in Jeugdorp aan het werk en evenzoveel jaren getrouwd. We hadden hun werkjubileum als Gezinshuisouders graag gevierd, maar helaas stak Corona daar een stokje voor en hebben we samen besloten het feest uit te stellen. Ook was er al een akkoord om over de Gezinswerking een boek te gaan publiceren en we vonden Dirk Demuyne van Uitgeverij Witsand bereid om dit samen met hem te realiseren. Omwille van Corona is de realisatie grotendeels uitgesteld naar 2022; interviews online doen werkt nu eenmaal niet zo fijn.

Toch is er in 2021 in verband met beleid van de Gezinswerking achter de schermen heel veel voorbereidend werk verricht. De gezinshuizen zijn namelijk terug van weggeweest; de overheid wil graag meer normaliteit en kleinschaligheid in de Jeugdzorg en gezinshuizen zijn hier uiteraard dé oplossing voor. Of toch niet? Jeugdorp is één van de weinige organisaties met een Gezinshuis en er zijn uiteraard voor- en nadelen aan. Wij zijn voorstander, ook omdat het bij ons werkt. De vraag is dan natuurlijk wat werkt? Om onder andere een antwoord te geven op wat werkt en wat de voorwaarden hiervoor zijn, werkten we onze visie verder uit, overlegden met verschillende partners en gelijkgestemden en we stelden onze nota op een aantal punten bij. Zo is er nu een keuzemogelijkheid, nl of de inwonende begeleiders in een huis van Jeugdorp willen verblijven of dat ze liever de kinderen

opvangen in hun eigen woning en hiervoor een compensatie krijgen. Ook het financieel kostenplaatje werd verder bijgewerkt.

We overlegden met Daphne Godefroy van het Nederlandse Gezinshuis 'Windmee', een zeer inspirerend gesprek, o.a. over hun statuut (zelfstandig Gezinshuis) en de pro's en contra's hiervan.

In de zomer van 2020 waren Lies en Martie bij het Agentschap Opgroeien op bezoek geweest. Daar kregen ze de aanmoediging om er verder voor te gaan binnen Jeugdorp en een 2^{de} gezin te gaan zoeken en engageren, ongeacht de toen nog onduidelijke beleidsvisie, wetgeving (statuut) en financiering van Gezinshuisplaatsen. Dat de overheid niet alleen met het project Simbahuizen van SOS Kinderdorpen verder wilde, maar ook met Gezinshuizen tout court, was wel duidelijk.

Ook het BO was akkoord met de start van de zoektocht naar een 2^{de} gezin. De aankoop van de grond om eventueel te starten met 'het Duohuis' was gerealiseerd in 2020 en we waren vrijwel klaar met alle voorwaarden om met een 2^{de} gezin te starten. Dat lieten we ons dus geen twee keer zeggen.

Na een traject van bijna twee jaar met Lise en Natasja was het voor ons en voor henzelf heel duidelijk dat we aan dit samen-avontuur wilden beginnen. Dat ook de Jeugdrechter, consulent en begeleiders vanuit Pleegzorg de ernst van de situatie inzagen betreffende de overdracht van hun pleegzoon naar een Jeugdzorgplaatsing, heeft gemaakt dat we vanuit de juiste basis met Lise en Natasja als 2^{de} Gezinshuis binnen Jeugdorp konden starten vanaf 1 november 2021.

Een historische gebeurtenis, die samen met de 25 jaar van Hilde en Bert én het interview in Jeugdorp Ingekleurd XL (december 2021) van Liesje Aendekerk, nog meer kleur kreeg. Liesje en haar echtgenoot Guido Haazen zijn in april 1968 gestart in Jeugdorp als 1^{ste} Gezinshuis met direct 8 (!) kinderen. Gelukkig verwachten we dit niet van Lise en Natasja...

Het vinden van een koppel dat dit wilt doen is ook een vraag die andere organisaties zich stellen. Gaat het om witte raven, waar kijk je naar bij aanwerving, wat zijn de wederzijdse verwachtingen? Ook hier is het de bedoeling dat we al deze ervaringen meenemen naar de overheid en in intervisies met de verschillende partners die ook werken met gezinshuisouders.

Ten slotte viel eind december 2021 de Omzendbrief vanuit het Agentschap Opgroeien in de bus, waarbij duidelijk bleek dat ons voorbeeld hen had doen volgen. Vanuit het ZSP kunnen we nu voluit voor (op gestadige termijn) 12 gezinshuisplaatsingen gaan. Dit kan gerealiseerd worden via gezinnen waar 1 partner betaald wordt en een andere partner vrijwilliger is en er voor 3 kinderen gezorgd wordt. Het kan ook zijn dat de 2 partners samen 6 kinderen opvangen. (2 vte). Uiteraard worden zij hierin ondersteund door integrale begeleiders/ gezinsbegeleiders en een ondersteuningsmedewerker (logistiek/onderhoud/koken/etc.).

Nu al kunnen we terugkijken op 2021 als een scharnierjaar waar het de Gezinswerking betreft; doorstart van de pionierspositie die Jeugdorp hier altijd gehad heeft en verder opneemt! In de bijlage licht Lies Salu de concrete werking van beide huizen in 2021 verder toe.

4. IB, BT, BO & AV; co-coördinatie & co-productie

Het enige dat constant schijnt te zijn op onze planeet, dat is verandering. Afgelopen vier jaar is het voor Jeugdorp op vlak van zowel inhoud als organisatie een stevige periode geweest. We kennen ondertussen al wat het is...

Trouwens, ook onze overheid weet wat verandering is. Dat hadden we liever wat minder gehad... Afgelopen vijf jaar zijn er wel heel veel uitnodigingen, werven, projecten en omzendbrieven verstuurd met de verwachting dat we hierop zouden reageren. Wat we trouwens hebben gedaan, u kent ons al!

Integrale Begeleiding

Wat de interne inhoudelijke veranderingen betreft: de begeleiders zijn het pad opgegaan van 'integraal begeleiden' ipv ofwel in de positie te staan van leefgroepbegeleider of die van gezinsbegeleider. Dat is niet zonder slag of stoot gegaan en is in onze dagelijkse praktijk nog steeds een uitdaging. Zeker voor die begeleiders die er oorspronkelijk nooit voor gekozen hebben om ook de ouders en context van kinderen en jongeren te begeleiden. Toch merken we dagelijks de positieve gevolgen hiervan; kinderen en jongeren gaan sneller en vaak terug naar huis, de contacten van ouders met begeleiders verlopen vaker beter, waardoor dit uiteraard voor de jongeren een positief effect heeft. Zelfs als er sprake is van

complexe problematiek. Er is immers een voortdurend intensief contact van dezelfde begeleider van de jongere en de ouders, daardoor is er minder splitting mogelijk, wat ervoor wel gebeurde én de focus van de begeleider is gericht op hun interactie én op hoe de jongere zo snel mogelijk naar huis terug kan gaan. Dus we verkiezen het zeker om deze weg te vervolgen; we hebben de verantwoordelijkheid immers om aan de kinderen, jongeren die bij ons verblijven én hun context het beste te bieden wat we hebben.

Ook qua organisatie zijn we gegroeid in professionalisme; de ondersteunende diensten zoals kwaliteitsbeleid, boekhouding, logistiek, onthaal, infrastructuur, communicatie, personeelscoördinatie, ICT, personeelsadministratie & VTO hebben door oa meer tijd en middelen te investeren een duidelijke plaats gekregen en zijn er in geslaagd hiermee de begeleiders beter te ondersteunen in hun noden. We zijn vertrouwd geraakt met elektronisch werken, werkgsm's, laptops, blended care. Alles ten dienste van de jongere en zijn/ haar context.

Bestuursorgaan & Algemene Vergadering

In 2021 hebben we ons wat organisatorische ondersteuning betreft, gericht op wat wij als het sluitstuk zien van deze reorganisatie: het functioneren en de participatie van de Raad van Bestuur (de nieuwe naam: Bestuursorgaan: BO) en de Algemene Vergadering. We merkten dat de verandering die ingezet was in de organisatie bij de medewerkers ook navolging diende te hebben in de wijze waarop BO en AV functioneren. Koen Van Welden heeft in zijn jaarwerkingsverslag (zie bijlage) mooi toegelicht hoe we hiermee aan de slag gegaan zijn. Corona heeft ons ook hier wel wat vertraagd, maar desalniettemin is de koers een fijne na ondertussen twee Open AV vergaderingen. We voelen veel betrokkenheid en ondersteuning van de bestuurders en andere betrokkenen om ons heen. Ook dat doet ons deugd.

Beleidsteam

Co-coördinatie

Met de leden van het beleidsteam hebben we ook heel wat veranderingen teweeggebracht, ondersteund, voorgesteld en zelf ook ondergaan. De werkingen waren vroeger eilandjes, ze wisten niet altijd van elkaar waar ze mee bezig waren en er was weinig gemeenschappelijk belang. De teamcoördinator was hoofdopvoeder en werkte mee in het team en zat middenin de eigen groep.

Vandaaruit zijn we stilletjes gegroeid naar een team van leidinggevenden die mee het beleid ontwikkelen van Jeugdorp als geheel, hun werking overstijgen, samenwerken met andere organisaties, zorg dragen voor hun medewerkers, hen coachen, dienen en dit in functie van de kinderen, jongeren van Jeugdorp.

Een verdere evolutie bracht ons 'co-coördinatie', waarbij telkens een teamcoördinator ondersteund wordt door een collega en ze zo samen het team/ de werking dragen. Een partner waar je op terug kunt vallen, bv. ivm continuïteit, maar dat niet alleen, ook iemand die op inhoudelijk vlak mee is, maar tegelijkertijd wel wat meer afstand heeft.

In de herfst 2021 kwam er nog een component bij, die onze aandacht behoeft; die van de leeftijd van de jongeren. Intern was er al een tijdje een Werkgroep 'taskforce +16' werkzaam. We merkten namelijk dat verschillende jongeren (allen 16+) van verschillende werkingen (Kaizen, De Stroming+, Studio 16,) en verschillende modules (verblijf, TCK, KWE, CBAW) veel meer overeenkomsten hebben dan verschillen. En dat het soms arbitrair was op welke plek ze verbleven en wellicht dit zelfs niet de meest passende voor hen was. Zo kwamen we in overleg met ACT/ verwijzers tot de gezamenlijke intake 16+ en de 'samen-op-weg verkenningen' van de teams Kaizen en Studio 16.

Co-coördinatie gaat dus vanaf 2022 tussen teamcoördinatoren en teams die ofwel kinderen begeleiden (tot 16 jaar) ofwel tussen project/teamcoördinatoren en teams die jongeren/ jongvolwassenen +16 jaar begeleiden. En uiteraard zullen we daar dan ook weer verder in groeien en veranderen, naar wat werkt. Ten aanzien van De Passant, omwille van de ligging in Puurs-Sint-Amands vaak toch wat geïsoleerd, zal co-coördinatie de beide sites dichter bij elkaar zal brengen.

Wat we, na een jaar werken met co-coördinatie gemerkt hebben is dat begeleiders elkaar onderling veel sneller leren kennen, net als de werking van de teams. Dit betekent ook dat het voor elkaar inspringen, doen van vervangingen gemakkelijker loopt. Ook inhoudelijk worden begeleiders sneller bevraagd op hun ervaringen en competenties en om deze in te brengen bij de andere teams. Deze co-coördinatie doet de kwaliteit en efficiëntie dus toenemen. Nadelen is het aantal toegenomen teamvergaderingen voor de coördinatoren, hier zoeken we verdere afstemming.

Zonder deze onderlinge verhoogde samenwerking hadden we overigens met de beleidsteamleden nooit zo kunnen anticiperen op allerlei uitdagingen die op ons afgekomen zijn vanuit de overheid en vanuit de partners binnen én buiten onze regio. Zo hebben we Lies ondersteund, waar het ging over uitwerken

visie en beleid Gezinswerking. We zijn begonnen aan het project rond SofS en dat op vier weken tijd met als realisatie een stevig Mobiel Team. We hebben de verbouwing van de twee extra studio's met elk twee slaapkamers in De Stroming, gerealiseerd. Deze studio's stijgen boven de eigen leefgroepwerking uit, zijn in dienst van flexibele opvang: crisis, ouders van jongeren die bij ons verblijven, brussen, etc. Al deze initiatieven zijn steeds resultaat van een gezamenlijk traject.

Met de leden van het beleidsteam hebben we ook maandelijks intervisie. Zeer belangrijk om de verbinding met elkaar te behouden, juist ook omdat Corona hierop inbrak, zo kunnen wij ook samen leren en onze samenwerking bespreken. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in informele momenten (etentje, teamdag, koffiemomentjes, etc.). Tegen het einde van 2021 waren de krachten een beetje op, mede door het overlijden van Roger Heylen, onze vroegere medebeleidsteamlid. Op zulke momenten bleek nog eens dat gedeelde smart halve smart is. Super dat ook dit gedeeld kon worden.

Jobcrafting

Ook is het hier nog de plaats om te melden dat we aan 'jobcrafting' deden, waarbij competenties van medewerkers gevaloriseerd hebben. Jo Creces kon zo zijn competenties rond personeelscoördinatie en aanwerving invullen en Koen Van Welden vond in de functie van Verantwoordelijke Onthaal, vrijwilligers, stagiaires, werkbegeleider en interne teambegeleider, een nieuwe, passende uitdaging, die Jeugdorp al heel veel opgebracht heeft. Het aantal vrijwilligers is hierdoor toegenomen en niet alleen voor de kinderen, jongeren en jongvolwassenen een zegen, maar ook voor de begeleiders een dankbare ondersteuning op essentiële vlakken én momenten (bv. huiswerkbegeleiding, vervoer, etc.) waardoor zij hun tijd beter kunnen besteden aan hun kerntaak.

5. Projecten; volhardende ondersteunende aanwezigheid

Overzicht Projecten 2021-2022 Jeugdorp



Zoals blijkt uit bovenstaand overzicht, waren er behalve een aantal inhoudelijke projecten, ook nog bouwprojecten en twee intensieve, ondersteunende digitale projecten en een communicatieproject. Deze laatste drie projecten startten in 2020 en waarbij de deadline in 2021/2022 gesteld was. Ambitie is ons niet vreemd, maar dit was duidelijk teveel van het goede. Zeker ook in combinatie met Corona. Deze projecten vroegen in 2021 enorm veel tijd en aandacht. Met goedkeuring van BO hebben we Sarah Vertommen deels vrij kunnen stellen voor 5 maanden om hier alle voorbereidend werk voor te kunnen doen. Dat was een goede beslissing.

Doelstelling van de twee digitale projecten is om binnen drie jaar papierloos te kunnen werken en op deze manier ook kostenbesparend te kunnen zijn.

ECQare

Een eerste project betreft de elektronische cliëntenregistratie. We beseften dat onze server te kwetsbaar werd om op te registeren, bovendien werd het tijd om afscheid te nemen van de overal nog gebruikte papieren dossiers. Eerst deden we een analyse en onderzoek bij partners uit de Jeugdzorg welk softwarepakket voor ons het beste te bieden zou hebben. Hier kwamen we uit bij de firma Liquid die met het softwarepakket ECQare. Naar ons aanvoelen bied ECQare ons voldoende garanties voor wat betreft gebruikersvriendelijk waar het bv. gaat om registreren en verslaggeven, maar anderzijds ook genoeg veiligheid kan bieden, bijvoorbeeld voor wat betreft gegevensdeling met de overheid.

Na de analyse volgde kennisverwerving en plaatsen van standaardformulieren in het pakket door onze ICT-verantwoordelijken. Per werking kregen de al werkzame digicoaches zelf vorming om volgens een train-de-trainer systeem elke begeleider mee in het ECQare bad te nemen.

Sarah Vertommen nam hier zowel een coördinerende, als helpdesk rol op zich. De transitie naar deze elektronische cliëntenregistratie is na een langer durende voorfase vrijwel vlekkeloos verlopen, mede doordat Sarah vrijgesteld was om dit te doen en waarbij zij alle begeleiders zeer aangenaam heeft kunnen ondersteunen. Vanaf 2022 is deze doelstelling behaald.

Strobbo (naam firma pakket elektronische personeelstijdregistratie)

Met de Projectgroep 'Arbeidsreglement en Huishoudelijk Reglement' zijn we afgelopen jaren, een uitgebreid traject gegaan om de AR en HR, die ondertussen gedateerd waren, grondig aan te passen. Eind 2021 heeft deze projectgroep trouwens ook haar doelstelling behaald; Hilde en Sarah blijven de AR en HR opvolgen, zodat we in de toekomst steeds in orde zijn met onze arbeidsvoorwaarden.

Door met deze materie bezig te zijn, constateerden we op het gebied van uurroosters, met de hoeveelheid toegenomen papierwerk, wel wat problemen op dit vlak. Daarnaast weten we dat we op termijn sowieso naar een elektronische personeelstijdsregistratie moeten gaan, oa ivm Europese wetgeving arbeidsduurtijd. Dus lieten we ook hier diverse aanbieders de revue passeren en deelden experts van andere organisaties hun ervaringen met ons in verband met een elektronische personeelstijdsregistratie. Dit bracht ons in 2020 naar de jonge firma Strobbo. Logins via gsm's en computers werden aangemaakt en met een strak tijdschema gingen we op 1 juli 2021 live om ook de loonverwerking hier aan te koppelen. Helaas liep niet alles naar wens. Onze eigen medewerkers loggen netjes in en uit en na een experimentele fase verloopt dit goed. Ook voor de medewerkers met vaste kantooruren is er geen probleem. Langs de kant van de software bleken er echter basiszaken voor begeleiders nog niet in orde te zijn (oa weekend- avond en nachttoeslagen en planning) waardoor de link voor de loonverwerking met SD Worx niet gegarandeerd kon worden. Uitgebreid overleg met Strobbo, die ondertussen een dochteronderneming geworden is van de firma Protime heeft inmiddels opgeleverd dat we met Protime in zee gaan voor een schappelijke prijs. De analyse zal nu gemaakt worden en bedoeling is nu om voor 1-1-2023 alles in orde te brengen (we hebben nog even tijd...) zodat vanaf dan ook hier de doelstelling bereikt zal zijn. Dit zou vooral ook voor Sarah Verschuereen een verlichting van haar taak moeten betekenen, zodat zij nog steeds in haar eentje (met back-up van SD Worx) garant kan staan voor een adequate loonverwerking van ongeveer 60 personeelsleden.

Een nieuw Logo, Huisstijl en Website

Het derde project dat ook opgestart was in 2020 is de realisatie van een nieuw logo en een nieuwe huisstijl. Reden voor dit project is dat het huidige logo te weinig het participatieve aspect van de begeleiding die we samen met de kinderen, jongeren en hun context realiseren uitbeeldt. Ook is onze huidige website verouderd.

We hadden de doelstelling om dit te finaliseren in 2021, maar qua proces en uitvoering was dit een te grote uitdaging, die mede door Corona voor vertraging gezorgd heeft. Interne en externe communicatieprocessen werden samen met medewerkers in kaart gebracht. Uit de voorstellen van de ontwerpster Daphne Verrept (www.bobbiewatson.com) werd een logo gekozen. Daphne werkte de

huisstijlgids uit en we kozen in het voorjaar van 2021 ook een bureau (www.startx.com) uit die de website zal bouwen in samenwerking met Daphne. Op dit moment is als deadline eind september 2022 gekozen om zowel het logo vanaf die datum te gaan gebruiken én de website te releasen. Sarah Vertommen en Miriam Campo vormen samen het Ondersteunend Communicatie Team, zij ontvangen en verwerken alle info die op de website moet komen. Ook zorgen zij voor de coördinatie van beeld- en filmmateriaal en de realisatie van de huisstijl.

6. Trawanten & Samenwerking; zaaien, kweken en oogsten

Afgelopen jaar werd steeds duidelijker dat zowel de minister als het Agentschap Opgroeien de beweging maakt naar nabije, toegankelijke zorg en dat je dit samen met andere zorgverstrekkers doet. Zo zijn er de Eerstelijnszones waar ook wij verwacht worden om in te participeren, er is '1Gezin1Plan' dat rechtstreeks toegankelijke zorg aanbiedt en aldus preventief werkt, etc. De tegemoetkomingen van de aangeboden projecten waarop ingeschreven kan worden, wordt steeds gekoppeld aan voorwaarden rond samenwerking met andere partners.

Het intersectoraal samenwerkingsverband Trawant (www.jeugdhulptrafant.be) boert goed. We hebben onze watertjes doorzwommen en oorspronkelijke concurrentie positie ver achter ons gelaten en vormen een stevig samenwerkingsverband.

In maart overleggen we met de betrokken collega's van Trawant of we ons inschrijven voor de oproep 'De Ideale Wereld'. Een mooie oproep, waar we ons helemaal achter de doelstellingen konden zetten. Wel ontlokte de timing, wederom na een verlofperiode, een lichte irritatie. We hebben dan ons er gezamenlijk aangezet om hier half mei een mooie pitch over te kunnen geven aan de overheid. We namen tijd om te brainstormen over wat we willen bereiken met een gezamenlijk te delen subsidie voor 3 jaar én hoe we dit project zo goed mogelijk kunnen aanvatten. Vanuit Jeugdorp beheren we de MS Teamgroep en zetten we proactief onze schouders mee stevig onder dit project. In april doen we de pitch, er zijn 11 kandidaten voor 2 plaatsen. We geven ons weinig kans en zijn dan ook totaal blij overrompeld als blijkt dat we samen met nog 2 andere regio's eraan mogen beginnen. Hoera!

In september hebben we een toffe Kick-off, al begint Corona weer te stijgen. Bedoeling is om vooral voor die kinderen die verblijven in jeugdzorg meer continuïteit te verzekeren en de organisaties op de vloer, vooral bij complexe problematiek te ondersteunen. Zodanig dat het gedeelde trajecten worden en kinderen/ jongeren geen tot minder onderbrekingen hebben in hun traject in Jeugdzorg. Hiervoor komt gedurende drie jaar een budget en een procesbegeleider om ons te ondersteunen in die opdracht, waarna het de bedoeling is dat erna de ondersteuning verder lopen en we meer dan partners geworden zijn.

Op die Kick-off werken we aan de hand van 6 thema's (oa context, dagbesteding, leefklimaat, diagnostiek, etc.) om te komen tot een beter afgestemd aanbod, waarbij de deskundigheid van elke organisatie ingeschakeld kan worden waar nodig. Vanuit het beleidsteam in Jeugdorp participeren we in alle thema's en Koen gaat voor het duovoorzitterschap mbt thema dagbesteding. We kijken ook voor andere werkgroepen in de regio zoals A Way Home, naar hoe we zo efficiënt mogelijk kunnen werken en nemen deze WG dan ook mee op in DIW.

Dit alles geeft energie, want het belooft samen aanpakken en oplossen van dagelijkse concrete noden op de werkvloer van onze organisaties.

Bijlage 1 Jaarverslag Jeugdorp 2021

Werkingsverslagen

Werkingsverslag De Holleblok

Jo Creces & Sabrina Everaerts



Bezetting

2021 kende een stabiel bezettingscijfer in De Holleblok. Er verbleven 9 kinderen in huis en ééntje in contextbegeleiding. Deze CB werd met vrucht beëindigd.

Personeel

Kaat, Marthe, Caro, Kim, Aline en Laetitia mochten proeven van het veldwerk d.m.v. stage. Het team bestaande uit Elien, Sandra, Liesbeth, Kirsten, Sofie, Jolien, Bart en Aron bleef ongewijzigd. Jo en Sabrina namen de coördinatie samen voor hun rekening (coördinatie).

Werking

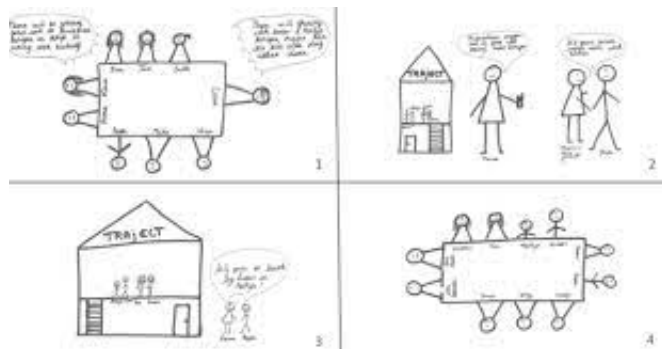
Vechtscheiding, IFG en KOPP tekenden de kinderen. Het traject van één van de jongens liep niet bepaald van een leien dakje. Hij vertoonde zelfdestructief gedrag en had veel angsten. Om zowel de rust bij hemzelf als bij begeleiding en de andere kinderen te doen terugkeren, installeerden we een meerdaagse time-out in OOC Ter Heide. Daarna gingen we intensiever aan de slag met het ondersteuningsgezin; we breidden de weekends uit. De individuele therapie werd opgedreven en een nauwe opvolging volgde door TheA (Therapeutisch Atelier; psychiatrisch dagcentrum), d.m.v. gesprekken en medicamenteuze ondersteuning. Hij werd op een wachtlijst voor een Observatie- en Behandelcentrum (OBC) gezet. Tevens werd een koptelefoon aangeschaft voor het elimineren van prikkels. PANGG 0-18 Outreach (Provincie Antwerpen Netwerk Geestelijke Gezondheidszorg) kwam ons ondersteunen op de teamvergaderingen. Zijn sociaal-emotionele leeftijd werd samen door hen met ons in kaart gebracht, zodat we beter konden inschatten hoe omgaan met zijn gedrag, met zijn trauma. Al deze zaken samen maakten dat we de begeleiding konden verderzetten, wellicht een mooi voorbeeld van wat 'De Ideale Wereld' wil bereiken.



Er was een situatie van seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGOG) tussen één van de oudste jongens en twee meisjes uit de leefgroep. Verhoogde waakzaamheid diende zich aan. Er werd een stappenplan opgesteld. We maakten afspraken met het team en spraken concrete acties af (bv verhuis van kamer, alarmpje op een deur, vaste plaatsen in de zetel, aanwezigheid begeleiding, etc.). Het Vlaggensysteem werd toegepast. Agentschap Opgroeien werd ingelicht, net als de ouders en de verwijzende instantie.

Een 'Woord & Beeld' werd opgemaakt met mama, papa, grootvader, om één van de kinderen meer duidelijkheid te geven rond de reden van haar plaatsing en het kind op deze manier te ont-schuldigen.

Bij de jongste kinderen kwamen we vaak reken- en taalproblemen tegen. Er werd extra ingezet op huiswerkbegeleiding. Bij enkele kinderen dienden we logopedie op te starten. Bij andere kinderen moesten we extra oog hebben voor gewichtstoename en consulteerden we de dokter of werd er beroep gedaan op een kinesist ivf beweging/voeding.

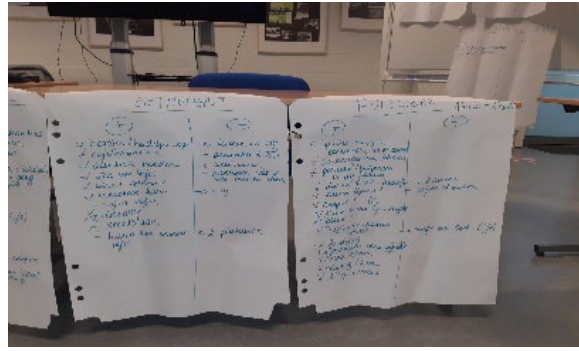
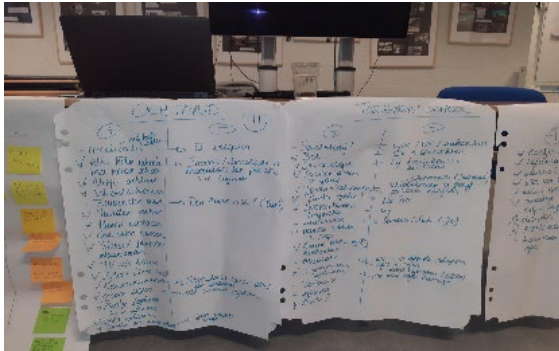




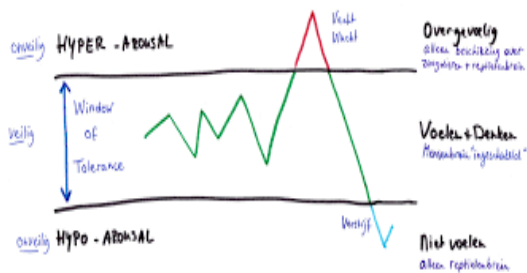
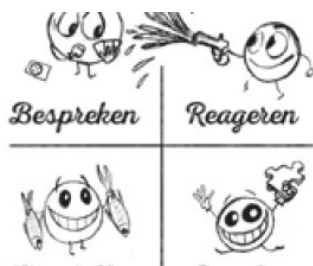
Het TES-systeem (Token Economy System: beloningssysteem voor kinderen) bleef z'n vruchten afwerpen. De kruisjes/bolletjes werden vervangen door een meer beeldend systeem, nl legoblokjes in een glazen potje. Op een bord werd het aantal blokjes genoteerd voor een prulletje uit de TES-bakken, een activiteit, extra schermtijd.

Er werd ingezet op het behalen van zwemdiploma's. Deze werden door Victory-4-kids (een sponsor waar we al vijf jaar op kunnen rekenen!), bekostigd. 's Zondags konden de kinderen zich uitleven op de Chiro. Er kon gerekend worden op vrijwilligers voor vervoer van school en naar het zwemmen.

De dagstructuur werd nog eens onder de loep genomen met het ganse team en up to date gemaakt. Belangrijk om de neuzen van alle begeleiders in dezelfde richting te houden.



Om de contacten tussen ouders en kinderen mogelijk te maken, zetten we sterk in op begeleidde bezoeken in Jeugdorp. De context-dag kon doorgaan desondanks Covid. We opteerden om dit in kleine kring te doen en nodigden per kind de ouders en/of grootouders en/of speelgezin uit. Het weer zat mee en we konden gezellig buiten genieten van elkaars gezelschap. Er werden nieuwe positieve inzichten en contacten gecreëerd. De speelgezinnen werden verder betrokken. Er kwam zelfs een nieuw gezin bij. We konden beroep doen op enkele nieuwe therapeuten, zo kwamen Wirrewar en 't Girafke erbij. Tijdens de zomer kon ook het kamp van De Hollebok doorgaan, aangevuld met het Chirokamp en dagkampjes bij de speelpleinwerking. De bewonersvergadering werd maandelijks verder gezet. Er kwamen leuke ideeën van de kinderen. Afspraken konden aan de hele groep verduidelijkt worden. De 'Sorry box' van Icoba en de 'Window of Tolerance' inzake emotieregulatie werden toegelicht.



Het team ging verder aan de slag met Genopro. Voor elk kind was er aan het einde van het jaar een uitgewerkt genogram. Er werd een interne netwerktafel georganiseerd, voorgezeten door iemand van de netwerkpoel. Hierin werden duidelijke afspraken gemaakt en werd de regie terug bij de context gelegd. Op deze manier konden we de contextbegeleiding met een gerust gevoel afronden.

Er werd een digicoach binnen het team aangeduid om ons mee door het digitale tijdperk te loodsen. Ook Sensoa werd een levende werkgroep. Het thema SGOG was immers aanwezig. De netwerkpoel werd uitgebreid met enkele gezichten en de werkgroep gezonde voeding en sport kwam tot stand. Eén begeleidster sloot aan bij de interviews van Family Justice Center (FJC).

Bezetting

We starten het jaar met 8 kinderen in verblijf en één contextbegeleiding. Deze laatste stopte in het voorjaar. Op 2 juli is er een opname van een meisje van 8j. Een jongen van 7j verblijft tijdens de maanden juli en augustus in residentiële opvang in kinderpsychiatrie.

Personeel

Heel wat verschuivingen gedurende het jaar: vanaf maart start een collega bij 1G1P. Zij wordt vervangen door een nieuwe medewerkster die start op 22 maart. De collega die mede IT verantwoordelijke is binnen de voorziening, krijgt vanaf september bijkomende taken toebedeeld oa voor de opstart van elektronische personeelsregistratie en elektronisch cliëntendossier ECQare. In november en december krijgen we hulp van een voormalige stagiaire in afwachting van de opstart van een nieuwe collega begin januari 2022.

Er zijn verschillende stagiaires aanwezig dit jaar. Tijdens het eerste semester van het jaar, zijn er twee 3^{de} jaarsstudenten. In het tweede semester zijn er drie 2^{de} jaarsstudenten aanwezig. Zij sluiten allemaal met succes hun stageperiode af. In het najaar zijn er drie 1^{ste} jaarsstudenten die ondersteuning komen geven tijdens het huiswerkmoment en bij het vervoer van en naar de hobby's. Voor hen is het een eerste kennismaking met het werkveld.

Werking leefgroep

Januari

Na de kerstvakantie verandert een jongen van 8 van school. Hij volgt buitengewoon onderwijs type 3 en gaat met de schoolbus naar school. Omdat hij lang onderweg is naar school wordt er gezocht naar een oplossing voor het vervoer op woensdag. Als hij met de schoolbus zou gaan, zou hij pas rond half drie in de Passant aankomen. Voorlopig verzorgen wij zelf het vervoer tot we een vrijwilliger hebben gevonden. Bij een gezin worden er begeleide bezoeken bij mama thuis opgestart. Voorheen vonden die bezoeken in de voorziening plaats.

Februari

Eén van de oudste jongens in de leefgroep heeft last van angstaanvallen en klaagt van buikpijn. De dokter vermoedt dat de oorzaak van de buikpijn te maken heeft met de angstaanvallen, dit omdat onderzoek niets anders aan het licht gebracht heeft. Er wordt gezocht naar een geschikte behandeling. Er wordt een vrijwilliger gevonden voor het schoolvervoer op woensdag voor de jongen die type 3 onderwijs volgt.

Maart

De plaatselijke school buitengewoon onderwijs blijft enkele weken gesloten wegens coronabesmettingen. Hierdoor zijn er twee kinderen overdag aanwezig en moet er opvang voorzien worden. De paasvakantie wordt voor alle kinderen met één week verlengd, dus dat betekent dat we met een vol huis zitten. Daardoor moeten er steeds twee begeleiders aanwezig zijn.

Bij het gezin met de ouders en kinderen met een mentale beperking, verloopt de begeleiding heel moeilijk. De ouders geven tegenstrijdige berichten: het ene moment loopt alles goed als de kinderen thuis zijn, het volgende moment loopt het volledig fout en willen de ouders de kinderen terug naar DP brengen. We gaan op zoek naar een manier om de ouders meer te kunnen ondersteunen.

Een jongen van wie de opa tuinder is, wil in DP met een moestuin starten. Hij wordt door het team aangemoedigd en begint met volle overgave.

De eerste leveringen van de Foodsavers worden als positief ervaren. De hoeveelheden die geleverd worden, laten toe om de gezinnen in het weekend een zak vol levensmiddelen mee naar huis te geven. We krijgen van de Catechese van Bornem zoveel paaseitjes dat de kinderen een deel mee naar huis kunnen nemen.

April

Aan Ritmica wordt de vraag gesteld voor ondersteuning bij de begeleiding van het gezin met een mentale beperking. We zullen even geduld moeten oefenen, ze kunnen niet meteen ingaan op onze ondersteuningsvraag. Een jongen van 7 heeft een intakegesprek bij kinderpsychiatrie. Een jongen van 12 geeft aan nood te hebben aan de individuele kamer. Hij wil niet langer met een andere jongen op de kamer slapen. We zoeken en vinden een oplossing voor zijn vraag.

Mei

In een gezin zijn er bezorgdheden ivm het verloop van de weekends thuis, zowel langs papa's als langs mama's kant. De bezoeken worden voorlopig teruggeschoefd. Een ander gezin krijgt de opdracht om een netwerk samen te stellen zodat er een veiligheidsplan kan opgemaakt worden. Voor de jongen die een intakegesprek had in kinderpsychiatrie komt het bericht dat de opname in de grote vakantie zal plaatsvinden.

Juni

Een jongen van 10 wordt enkele dagen geschorst op school. Bij het gezin waar we begeleide bezoeken bij mama thuis deden, krijgen we van de consulente bericht dat we hier mee kunnen stoppen. Mama wordt op die manier gestimuleerd om haar netwerk aan te spreken voor het organiseren van de bezoeken.

Juli

Op 2 juli komt er een nieuw meisje binnen. Zij zorgt meteen voor de nodige animo in de leefgroep. De jongen die in de grote vakantie in kinderpsychiatrie verblijft, komt elke woensdag op bezoek in de leefgroep. Dit om de verbinding met de andere kinderen te bewaren. Op aangeven van Ritmica komen enkele vrijwilligers helpen om de mentaal zwakkere kinderen een individueel moment te bieden. De communicatie met de ouders van het gezin met een mentale beperking verloopt heel moeilijk. Er worden dagelijks vele belastende berichten gestuurd naar de integrale begeleider en naar het team. Dit zorgt voor behoorlijk wat druk.

Augustus

Het kamp van de Passant vindt in de Ardennen plaats. De regen is spelbreker, gelukkig is de kampplaats ruim en goed voorzien van alternatieve activiteiten binnenshuis. Verschillende kinderen gaan deze maand ook op individueel kamp. De twee kinderen met een licht mentale beperking gaan voor het eerst in hun leven op kamp met overnachting. Zowel voor de ouders als voor de kinderen een spannende tijd, maar alles verloopt probleemloos.



September

Na de beëindiging van het verblijf van de jongen van 7 in kinderpsychiatrie, volgt er een ondersteuning van iemand van het team van kinderpsychiatrie om ons handvaten aan te reiken. Die helpen ons bij het omgaan met het gedrag van de jongen. Corona is dan toch in huis; de leefgroep moet in quarantaine, iedereen moet getest worden. Om het uurrooster rond te krijgen moeten enkele mensen uit verlof terug geroepen worden. De druk op alle teamleden en de kinderen is heel hoog. De kinderen kunnen niet naar huis, alle bestaande bezoeken worden opgeschort. Mede dankzij hulp van onze collega's in Bonheiden lukt het om alles te regelen.

Oktober – november

Bij het gezin met de mentale beperking wordt de bezoekenregeling ingetrokken. De kinderen gaan in het weekend niet meer naar huis en dit nadat de ouders duidelijk maakten dat het niet meer lukt. Zij vragen even een rustpauze. De kinderen gaan na enkele weken op begeleid bezoek naar huis.

Bij een ander gezin is er langs papa's kant een evolutie die voor onrust zorgt bij de kinderen. De kinderen waren getuige van de ruzie tussen de papa, oma en broer van papa en ze vreesden dat papa niet meer terug zou komen naar België (ging om verhuizing naar buitenland).

Tussen de meisjes van de leefgroep gebeurde een kamerwissel. Zij hadden zelf gezegd dat het niet meer leuk was en dat ze onderling van kamer wilden wisselen. Dit vooral om meer rust te krijgen. Een jongen van 10 stelt moeilijk gedrag op school. De school besliste om met een gedragskaart te starten. Hierover wordt er dagelijks met de school gecommuniceerd.

December



Ook dit jaar wordt de Sint gesponsord door de Leo's. Het bezoek van de goede man verloopt ook dit jaar aangepast aan de coronamaatregelen.

De begeleiding van het gezin met een mentale beperking verloopt nog steeds heel moeilijk.

Bij een gezin hebben de ouders de opdracht gekregen van de consulente om een netwerk bij elkaar te zoeken. Als dat lukt, kan er een veiligheidsplan opgemaakt worden. Dit alles om een uitbreiding van de bezoekenregeling te kunnen toestaan. Langs mama's kant is er een positieve evolutie, zij slaagt er in om heel wat mensen bij haar netwerk te betrekken. Langs papa's kant gaat het iets langzamer.

Het meisje dat in juli in de Passant binnenkwam gaat het ene weekend naar papa en het andere weekend komt

mama op bezoek in de voorziening. Met papa gaat het niet zo goed. Hij is zijn werk kwijt en nu dreigt hij ook zijn woning te verliezen. Gelukkig gaat het over een miscommunicatie en kan alles recht gezet worden.

Er testen twee kinderen positief op Covid en het wordt nog spannend rond de bezoekenregeling voor de feestdagen. Gelukkig kan iedereen de feestdagen in het thuismilieu doorbrengen.

Alle gezinnen ontvangen met de feestdagen een kerstpakket. Dit werd gesponsord door Leen, onze vrijwilligster. Ook vorig jaar sponsorde zij de kerstpakketten. De ouders reageerden positief op deze leuke en lekkere attentie.

Werking team

In het voorjaar werd er binnen het team gewerkt rond opvoeding en waarden en normen. Verder werd er gestart met het elektronisch werken met 'MS Teams'. De teamvergadering werd meerdere malen online gehouden en het verslag gebeurde ook via 'MS Teams'. Het was voor iedereen even wennen, maar al vlug was iedereen vertrouwd met het nieuwe intranet.

De infrastructuur deed zich opmerken: verschillende mankementen aan het gebouw werden vastgesteld. Gelukkig kon alles opgelost worden.

In functie van het Zorgstrategisch Plan deed Martie een stakeholdersbevraging bij de medewerkers van de Passant. De begeleiding ging op haar beurt de cliënten bevragen.

Het Flierke kreeg veel aandacht: hoe gaat de samenwerking tussen het team Kaizen en het team Passant er uit zien? Het enthousiasme bij de teamleden van de Passant was groot. Iedereen wilde aansluiten. Al snel werd duidelijk dat er meer structuur nodig was in de samenwerking. Beslist werd dat drie personen de vergaderingen van het Flierke gingen volgen. Even later werden het er twee want met drie was praktisch moeilijk realiseerbaar. Tijdens een overleg werd gesteld: iedereen krijgt de gelegenheid om een begeleiding op te nemen, maar dat zal volgens een roulatiesysteem gebeuren. Dit gegeven zorgt voor meer rust in het team. Sommige mensen vreesden dat zij 'uit de boot' zouden vallen.

In mei is er een intake waarbij blijkt dat er maar één kind zal binnen komen ipv twee (broer en zus). In juni is hierover een online overleg om te bekijken hoe hier mee verder gegaan wordt. De opname van het meisje is voorzien voor begin juli. Tijdens dit overleg blijkt dat er sprake is van een miscommunicatie. Beslist wordt dat het meisje begin juli naar de Passant komt en dat ze later doorstroomt naar de voorziening waar haar broer verblijft. Er wordt een tijdsmarge van maximaal 1 jaar vooropgesteld.

Eveneens in mei krijgt het team ondersteuning van Ritmica, een tweede gesprek volgt in juni en na een derde gesprek wordt er een verslag gemaakt waarbij vastgesteld wordt dat de kinderen met een mentale beperking best doorgroeien naar een voorziening van het VAPH.

De elektronische registratie van de werkuren via Strobbo doet zijn intrede. De eerste maanden mogen we nog oefenen. Voor de mensen met een vast uurrooster is het menens bij de start van het nieuwe jaar, zij registreren dan voorgoed elektronisch. We sluiten het jaar af met een collega die positief test op Covid en erg ziek is. Zij zal tot aan het nieuwe jaar thuis verblijven om te herstellen.

Werkingsverslag Gezinswerking

Lies Salu

Bezetting

Van de 8 jongeren bij Bert en Hilde gingen er in de loop van 2021 2 jongeren zelfstandig wonen. Daardoor kwamen zij in september op de oorspronkelijk bedoelde bezetting van 6 jongeren. Met de start van de nieuwe gezinswerking in november kwam er vervolgens 1 jongen bij in de totale bezetting van de Gezinswerking. Om het nieuwe gezin een rustige start te laten maken, werd er gekozen om niet voor december een nieuwe opname te doen. We sloten 2021 af met 7 kinderen in de beide gezinswerkingen samen.

Teams

Het team van gezin Meersman-Engels was gedurende 2021 samengesteld uit Bert en Hilde als gezinsouders, Sara en Sofie als begeleidsters, Monique en Sabrina als ondersteuningsmedewerkers, en Lies als gezinsbegeleider en coördinator.



Het team van het gezin Aerts-Hofkens is pas op 1 november als gezin in Jeugdorp gestart. In deze beginfase is enkel Lise Aerts (halftijds) en haar partner Natasha Hofkens (vrijwilligerscontract) de drijvende kracht van het team, met ondersteuning van Lies als gezinsbegeleider en coördinator. Het gezin zelf heeft heel wat eigen netwerkpersonen opgegeven als vrijwilliger om hun gezinswerking mee te helpen ondersteunen. Eind december werd een vacature uitgeschreven om tegen begin 2022 een ondersteunende begeleidster met dubbele opdracht te kunnen aantrekken voor de gezinswerking. Deze persoon zal zowel begeleidingstaken alsook taken van de ondersteuningsmedewerker in het huishouden combineren.

Werking

Het **gezin Meersman-Engels** stond 2021 in teken van het vertrek van verschillende huisgenoten. De 2 oudste (opgenomen) meisjes verhuisden naar hun eigen stekje, dochter Jany ging samenwonen met haar vriend en zoon Janko met zijn vriendin. Door hun vertrek kwam er een kamer vrij voor Sara en Sofie, de begeleidsters die ook nachten doen bij Bert en Hilde. Ook voor de andere kinderen konden de kamers herverdeeld worden. Eén van de 16-jarigen heeft eindelijk een kamer voor zich alleen. Zij sliep tot dan toe bij haar 12-jarige zus. Dit 12-jarig meisje is het laatste kind in het lager onderwijs. Zij deed samen met haar broer haar vormsel en dit werd in oktober gevierd met de familie van de kinderen en het ganse team. De combinatie van aanwezige jongeren bij Bert en Hilde was het afgelopen jaar zwaar om te dragen. Verschillende van deze jongeren hebben een serieuze 'rugzak' van kwetsuren uit het verleden. Ze vroegen elk op hun manier veel aandacht en begeleiding (schooloverleg en opvolging, individuele gesprekken, bijsturing van hun gedrag op school, vrije tijd of in huis, gesprekken met de context). Ook het feit dat de coronacrisis zich in 2021 verder liet voelen, met de gekende schoolsluitingen en quarantaines, heeft het jaar er niet gemakkelijker op gemaakt.

Het **gezin Aerts-Hofkens** begon op 1 november met volle goesting aan hun nieuwe opdracht als gezinswerking in Jeugdorp. Zij noemen zichzelf al 'gezinshuisouder', vooroplopend op de module gezinshuizen die het Agentschap Opgroeien zal voorzien. In de maanden november en december maakten we als team Gezinswerking tijd voor kennismaking met elkaar, met de context en de verwijzer van de jongen die bij hun al verbleef. Lise pikte zeer snel op hoe we werken met MS Teams, met ECQare, met de methodiek van het driekolommenmodel (SofS) en het bijbehorende groeiplan. Begin december communiceerden we aan de verwijzers en aan Jeugdhulpregie dat er een open plaats was in de nieuwe gezinswerking.



Uitbouw gezinswerking

2021 was het jaar van de opstart van het nieuwe gezin voor de gezinswerking. Jeugdorp is daarmee een serieuze stap voor op andere voorzieningen die gezinshuizen willen oprichten. Dit was te merken in de verschillende werkgroepen en denkgroepen waarin we deelnamen en een grote inbreng konden doen i.v.m. het organiseren en inhoudelijk onderbouwen van gezinswerking. Het beleidsvoorbereidend werk van het Agentschap Opgroeien liet lang op zich wachten. Uiteindelijk viel de nota rond reconversie, met als onderdeel gezinshuizen, pas eind december 2021 in de bus. Gelukkig nam onze Raad van Bestuur al eerder de beslissing om de beleidsnota van Opgroeien niet af te wachten en konden we met kandidaat-gezinshuisouder Lise Aerts vanaf 1 november 2021 officieel in zee gaan.

De zomer en najaar 2021 stonden in het teken van de praktische en organisatorische uitwerking van deze nieuwe gezinswerking, die in de eigen woning van Lise Aerts in Mechelen gelegen is. We maakten werk van goed onderbouwde voorlopige financiële afspraken, berekeningen voor personeelsinzet, organisatorische afspraken. We legden contacten met voorzieningenbeleid en Pleegzorg om ervoor te zorgen dat het aanwezige pleegkind kon omgezet worden naar verblijf. Lise Aerts is zeer gemotiveerd en heeft een grote drive om warme en kwaliteitsvolle zorg te bieden aan de kindjes en gezinnen waar ze mee werken.

Werkingsverslag De Stroming

Jo Creces & Sabrina Everaerts

Bezetting

Begin 2021 verbleven er 3 à 4 meisjes in De Stroming, 3 à 4 meisjes in De Stroming+, 2 meisjes op studio, 1 CB en 1 CBAW. Er waren enkele verschuivingen van DS naar DS+ naar studio naar CBAW. Er werd ook één meisje in crisis opgenomen. Na april zakte het bezettingscijfer.

Team

Auke, Jordy, Lara, Amy en Kim doorliepen hun stage. Het team bestond uit Audrey, Edwina, Rani, Lotte, Els, Mies. Jo en Sabrina namen de coördinatie samen voor hun rekening.

Het was een zwaar jaar... Naast Covid wierp de zelfdoding van één van onze meisjes op 1/4/2021 in huis een schaduw over het ganse jaar. Deze gebeurtenis kwam onverwacht en stelde het team enorm op de proef. Lotte, Jo en Sabrina werden vanop de eerste rij geconfronteerd met de wanhoopsdaad. De impact op het team was groot. Er volgde een zeer wankelende periode. Er werd een rouwcoach (Ilse Smets) geconsulteerd die ons gedurende het jaar mee begeleidde om ons door dit rouwproces te loodsen. Met veel respect werd er omgegaan met het verlies en werd er aandacht geschonken aan het afscheid, ook voor de meisjes en andere betrokkenen. De laatste groet, een afscheidsmoment, veel gesprekken, het samenzijn, ... We konden als team ook rekenen op de warme steun van collega's binnen Jeugdorp en externe collega's.



Lotte ging er even tussenuit. Deze rustperiode was helaas niet voldoende om haar terug met een goed gevoel te laten werken. Zij besloot om het team én Jeugdorp te verlaten. Stagiair Jordy nam de vervanging van Lotte voor zijn rekening. Toen hij besliste om zijn contract niet te verlengen, greep Gunther de kans om het team te vervoegen.

SofS startte ongeveer terzelfdertijd in Jeugdorp. Dit zorgde voor de creatie van een Mobiel Team. Griet besloot om haar vaardigheden aldaar te benutten, waardoor ze niet meer in de leefgroep ging staan. Wel bleef ze nog één begeleiding en contextbegeleiding doen van twee zussen. Nathalie kwam Griet vervangen en bracht samen met Gunther een nieuwe wind binnen.

Voor het team begon de combinatie integraal begeleiden en leefgroep door te wegen. Vanuit het beleid gingen we creatief aan de slag. We zochten naar mogelijkheden om terug sterker vooruit te kunnen en de "ondersteunende contextbegeleiding" kwam tot leven. Nathalie zou tijdelijk geen IB's meer opvolgen, maar gaan ondersteunen in de begeleidingen van haar collega's.

Het team uitte ook nood aan meer structuur, meer begrenzing, meer kader. Afspraken werden opnieuw doorgenomen en vastgelegd om onnodige discussies te vermijden. Grenzen aftasten typeerden de meisjes van 12-14 jaar. We introduceerden een streepjessysteem mbt het niet of te laat afgeven van de GSM bij de -16 jarigen.

Enkele collega's volgden de opleiding SofS van het Antwerps Partnerschap. Methodieken als Genogram (Genopro), 3 kolommen en Woord en Beeld werden meer en meer gebruikt. Sensoa en de netwerkpoule kregen meer vorm. Het GOP (groei- en ondersteuningsplan) werd opgemaakt en deed z'n intrede, net als de elektronische personeelstijdsregistratie Strobbo en het werken met Signal (privacy policy beter dan andere chatapps).



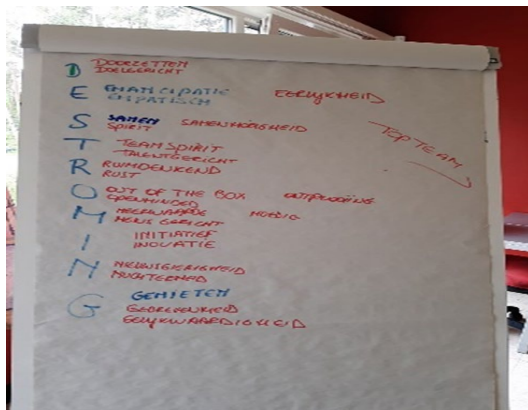
Werking

Op maandag werd er telkens een bewonersvergadering gedaan. Tijdens de Corona periode werden er op donderdag steeds activiteiten georganiseerd met de stagiaires. Katrien (Rizas) bood aan om wekelijks te gaan wandelen met de hond en één of enkele meisjes. Dit was wel een succes, maar ging slechts een paar keer door. Paardrijden in

de manege in de buurt, zorgde voor ontspanning. Er werd ingezet op stages en studentenjobs. Dit leverde voor enkele meisjes een mooi resultaat op. School liep niet voor alle meisjes even gemakkelijk, merkbaar via oa gedragscontracten en schooluitval. Ook dit had deels met Corona te maken. Dieter van Rizsas kwam naar Jeugdorp om de alternatieve dagbesteding van hieruit te organiseren. Meisjes van zowel DS, als Studio 16 sloten aan. Het zomerkamp ging door, helaas was de sfeer niet optimaal.

Één van onze meisjes werd slachtoffer van sexting en dit bleef haar nog enige tijd achtervolgen. Sociale media is niet meer weg te denken in de leefwereld van onze meisjes. Om hen te sensibiliseren voor de mogelijke risico's en gevaren rond sexting, online privacy en cyberveiligheid, werd er een spel aangeschaft "Friend Zone", ontwikkeld door oa Child Focus.

Twee opnames en een speelgezin werden éézijdig afgerond. Een eerste opname, kort na de ingrijpende gebeurtenis, bracht veel turbulentie binnen het team. Er was sprake van verbale en fysieke agressie. Er hing een constante onrust én dreiging in de lucht. Op school liep het eveneens fout en er volgde een schorsing, waardoor dit meisje 24/7 aanwezig was in de leefgroep. Twee collega's vielen hierdoor even uit. We namen contact met TheA en OOC Ter Elst en we organiseerden een netwerktafel met de ouders en tante. De begeleiding werd stopgezet.



Na een tijdelijke overbrugging in de context, werd de begeleiding overgedragen aan OOC Ter Elst.

De migratieprior voor een ander meisje, om in een organisatie dichterbij haar mama én haar secundair onderwijs te verblijven, stagneerde. Andere priors kregen voorrang. De situatie werd onhoudbaar voor zowel het meisje, als mama, als de begeleiding. We namen contact op met een internaat in het Antwerpse om te fungeren als overbrugging naar een andere organisatie.

Op het einde van het jaar werd, na veel signalen en pogingen om bij te sturen, op vraag van de jongere zelf een gezin stopgezet.

Het voorbije jaar waren er ook een paar positieve samenwerkingen. Zo deden we een tijdje een parallel traject met YAR (Youth at Risk) voor een meisje dat van Pleegzorg

naar DS+ kwam. Bij een meisje van 18+ werd ASS gediagnosticeerd. Twee Anti-coachen en DOPPA (Dienst Ondersteuning Plan) werden betrokken, om samen het traject te bewandelen en zo de kans op slagen te vergroten. Er werd ook een buddy gevonden om samen activiteiten te doen.

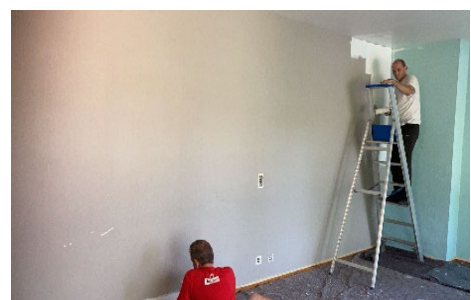
Het thema 'Sugardaddy' deed z'n intrede. We namen contact op met Child Focus en Van Celst (Jeugdzorg Emmaüs Antwerpen) om mee te brainstormen over de aanpak van dit thema. Ook medewerkers van het CGG (Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg) De Pont kwamen ons enkele malen ondersteunen op team inzake SGOG, hechting, automutilatie, veiligheidsplan. Begin van het jaar namen we een meisje op met veel angsten, trauma, paniekaanvallen. We deden hiervoor beroep op OTA (Ondersteuningsteam Alloctonen), PASO (transculturele psychiatrische dagbehandeling KULeuven) en Solentra (psychische zorg UZ Brussel).

De Stroming opende z'n deuren voor wisselers. Vanuit PANGG 0-18 en CGG De Pont sloot er iemand een dag aan. Het was ook leerrijk voor de begeleiding om een andere insteek te krijgen.

Seksualiteit was een veelbesproken thema (anticonceptie, transgender, ...). Therapeutische ondersteuning bleek nodig voor het merendeel van de meisjes. Niet elk meisje was klaar om ermee verder te gaan. Om de soms nieuwe contacten in beeld te brengen, werd de sociale kaart geupdate en verder aangevuld door de andere groepen.



Qua werking en infrastructuur deed, de ingrijpende gebeurtenis, de vleugel van DS+ stilvallen. Het laatste aanwezige meisje ging terug naar haar pleeggezin. Begeleiding moest eerst aansterken om de werking De Stroming+ opnieuw op te starten. In overleg met directie en Agentschap besloten we de vleugel pas terug op te starten, als er een oprisingsbeurt zou geschieden. Visueel zouden er anders teveel herinneringen blijven hangen. Er werd een architect geconsulteerd en begeleiders tekenden een gewenste situatie.



De grote verbouwing werd uitgesteld, maar er werd geschilderd, wanden gecreëerd, de ruimtes werden gereorganiseerd en gekregen meubels werden toegevoegd. Er werd ingezet op gezelligheid en huiselijkheid.

Bezetting

In 2021 verbleven er 7 meisjes in huis, waarvan 2 op het einde van het jaar in contextbegeleiding -verblijf lage frequentie, één in CB en ging de CBAW van 3 naar 2 naar 1.

Team

Het team bestond uit Tamara, Kirsten, Mélanie, Sarah, Arne, Ine, Jo en Sabrina namen de teamcoördinatie samen voor hun rekening. Mélanie en Sofie gingen in zwangerschapsverlof Mélanie werd vervangen door Floor (ex-stagiaire bij Kaizen). Sofie beviel van een tweede dochter. Amal, Sarah, Sara en Kim deden stage.

Om het nieuw samengestelde team kennis te laten maken met elkaar, gebruikten we tijdens meerdere teamvergaderingen, kennismakings-spellen als methodiek. Door het installeren van dagdiensten werd de connectie tussen de teamleden versterkt en de leegte van de voormalig meedraaiende teamcoördinator Koen opgevuld. De overlap van een half uurtje werd als positief ervaren. Aan de werkgroepen Sensoa, netwerkpoule, alsook gezonde voeding en beweging, werd een collega van Studio16 toegevoegd. De TCK intervisiegroep Brabant-Antwerpen-Limburg werd nieuw leven ingeblazen.



Werking

Dag/nachtritme, kamerorde, emoties en praktische vaardigheden stonden dit jaar in Studio 16 centraal, net als studiebegeleiding bij verschillende onderwijsvormen (CVO, Examencommissie, voltijds). We hielden vast aan de gedachte "geen school, noch werk" dan naar de alternatieve dagbesteding Rizsas. Dit wierp z'n vruchten af.

Roken op de studio's was helaas een veelvoorkomend fenomeen dit jaar, net als drank- en druggebruik.



Op dinsdag introduceerden we opnieuw het rouleren van taakjes in de gemeenschappelijke ruimtes. De eerste woensdag van elke maand was er een bewonersvergadering, waarop de meisjes allen gevraagd werden aanwezig te zijn. Hierop werden allerlei zaken besproken, maar ook telkens een voorstel gedaan voor een verbindende groeps-maand-activiteit.

Amal (stagiaire) zette voor haar afstudeerproject in op huiselijkheid en decoreerde, samen met een paar meisjes, een lounge-ruimte achteraan in de tuin.



Ook binnen werd de huiselijkheid verder doorgetrokken en kleepte Sarah, met de meisjes de woonkamer en inkomhal, gezellig in. Er werd laminaat gelegd en nieuwe verlichting, dit gaf een zachter en warmer effect.



Op de teamvergaderingen werd er wekelijks tijd vrijgemaakt voor een uitgebreider evaluatiemoment mbt een vooraf afgesproken meisje. We sloegen de handen in elkaar over de afdelingen heen, om een turbulent traject terug nieuw leven in te blazen. Frustraties bij het team stapelden zich immers op. Verschillende kabinetbesprekingen ifv time-out passeerden de revue, telkens zonder het gewenste resultaat. Aangezien de begeleiding totaal in een impasse kwam, besloten we haar een nieuwe kans te geven door de studio vooraan in De Stroming te betrekken. Er werd een gepersonaliseerd contract opgesteld. De combinatie eigen problematiek met een destructieve relatie met haar vriend, deed ook deze piste niet slagen. Een netwerktafel werd georganiseerd om samen met de jongere, de ouders, de vertrouwenspersoon en begeleiding te bekijken welke mogelijkheden er nog bedacht konden worden, minstens tot aan haar 18^e verjaardag. De knoop werd doorgehakt om haar toch een studio in het huis van Kaizen te geven, maar met begeleiding van Studio16. Deze opstart leek alvast wel geslaagd.



We werden ook geconfronteerd met voor ons minder gekende zaken. Zo was er een meisje met migratieachtergrond/vluchtelingenstatuut met veel psychosomatische klachten. Zij was ervan overtuigd dat er een Djinn in haar huisde. Zelf gaf ze de voorkeur eraan hiervoor beroep te doen op een Imam. Uit respect voor haar geloof, informeerden we bij Solentra en kregen van hen de raad hierin deels mee te gaan. Daar de Imam slechts voor korte periode positief resultaat had, besloten we uiteindelijk om beroep te doen voor crisisopname in Gasthuisberg, gevolgd door een opname bij Mind en Body. Dit miste helaas z'n effect.

Ook gevoelens van onmacht in een traject passeerden dit jaar de revue. Halverwege het jaar namen we een meisje op, wiens trajectverloop de daarop volgende 6 maanden, werd gekleurd door opeenvolgende fugue's. Meerdere meldingen bij de politie over drie provincies, drie kabinetbesprekingen, twee time-outs, schooluitval en een grote bezorgdheid omtrent haar invulling én entourage kostten veel energie van begeleiding. Desondanks bleef het team pogingen doen om haar op een positief pad te krijgen.

We werkten ook samen met meerdere andere diensten. Voor een meisje met ASS werd er beroep gedaan op DOPPA, een auticoach, GTB/VDAB, een jobcoach, een psychiater en Mobilant. Deze laatste zou naadloos de begeleiding kunnen overnemen, doch dit traject geraakte eind van het jaar nog niet van start.

Er werd een cliëntoverleg georganiseerd om een vastgelopen traject met een goed gevoel af te ronden en de regie terug bij de context te leggen.

We hadden plots 3 CB en 1 CBAW lopende. De combi met de nieuwe opnames werd te belastend voor het team. Eén CB werd doorgegeven aan het Mobiel Team. Ook voor het in orde brengen van een verblijfskaart waren veel geduld en contacten nodig. Eén van de meisjes heeft MUCO. Zij verbleef een maand in het Zeepreventorium.

Hoezeer Covid de contacten van de meisjes met hun context/netwerk beperkte en dit absoluut geen fijn gegeven was voor deze leeftijdsklasse, hebben ze dit heel goed gedaan.

Foodsavers en de Kringloopwinkel spaarden de jongeren veel centen.



Bezetting

*1Gezin1Plan

Voor eerstelijnszone Bonstato (Bonheiden, Berlaar, Heist op den Berg) zijn er in 2021 7 begeleidingen opgestart waarvan er 6 zijn afgerond binnen hetzelfde jaar.

Voor KBV (Klein Brabant Vaartland) zijn er 11 begeleidingen opgestart waarvan er 6 zijn afgerond. Opvallend is dat de grootste aanmelders de CLB's (Centra Leerling Begeleiding) zijn. Tijdens de zomerperiode waren er duidelijk minder aanmeldingen maar vanaf september kwam dit weer snel terug op gang.

*CB (externe contextbegeleidingen)

Indy heeft bij haar vertrek in de zomer een contextbegeleiding afgesloten, Desiree deed een externe CB en Griet een CB vanuit De Stroming.

*CB SofS contextbegeleidingen Signs of Safety

De 5 aanmeldingen voor de SofS begeleidingen zijn stelselmatig binnengekomen vanuit het VK (Vertrouwenscentrum Kindermishandeling), OCJ (Ondersteuningscentrum Jeugdzorg) en SDJ Sociale Dienst Jeugdrechtsbank) in onze regio Trawant.

Eerst werden de aanmeldingsgesprekken gepland met de verwijzers om via het driekolommenmodel goed uit te zoeken wat de zorgen, krachten en doelen waren. Bij deze gesprekken was het ook heel belangrijk om op elkaar af te stemmen en de wederzijdse verwachtingen duidelijk te krijgen. De 5 casussen zijn nog steeds lopende.

Team

En plots hadden we met de toekenning van 5 CB SofS voor een jaar een gans team dat vanaf mei samenwerkte. Dat team is heel snel geformeerd en heeft met veel veerkracht alle uitdagingen aangenomen.

*Marijke Bonte nam in mei het coördinatorschap van het Mobiel Team op zich, startend aan 0.25 VTE maar het werd al snel duidelijk dat dit te krap gerekend was, uitbreiding naar 0,5 vte volgde vanaf 01/06.

*Een collega gaf onverwachts haar ontslag in de zomervakantie. Wendy Vermylen nam haar contract van onbepaalde duur over om volop 1G1P begeleidingen te gaan doen. Daarmee stapte zij definitief over van Kaizen naar het Mobiel Team. Hanne De Win, die meeliep met 1G1P, kreeg op die manier de kans om het contract van bepaalde duur van Wendy tot eind april 2022 in te vullen.

*Frederik Vandenbroeck startte in september als stagiair binnen ons team. Hij volgt de tweejarige graduaatsopleiding Orthopedagogische begeleiding en zit in zijn tweede jaar. Zijn stage gaat over 500u, gespreid over een periode van sept 2021 tot juni 2022.

Door Corona hebben we elkaar weinig gezien en dit was wel voelbaar binnen het team. Iedereen vulde zijn werkschema in wat voor haar het beste aanvoelde, ook vaak rekening houdend met eventuele besmettingen binnen de gezinnen. We voelden ook dat het moeilijker was om verbinding te houden met onze stagiair, zeker met de collega's waar hij geen gezinnen mee opvolgde. Frederik en Griet kregen zelf Corona en uiteraard moesten wij ons ook laten testen.

Daarnaast heeft de onzekerheid over het al dan niet kunnen verder bestaan van ons Mobiel Team en de SofS begeleidingen heel wat impact gehad. Na een intensief jaar vol van leermomenten en samen nieuwe zaken ondernemen en waar we met z'n allen voor gegaan zijn, kwam dan ten slotte het nieuws dat de tijdelijke toekenningen daadwerkelijk zouden stoppen na een jaar. Dit was echt onverwacht, niet in lijn met waar de overheid naar toe wilt en kwam dus hard aan. We begrijpen nog steeds echt niet waarom de overheid deze plaatsen niet verlengd; hun reconversienota gaat helemaal deze kant op, maar CB SofS komen er bekaaid vanaf. Zowel ouders, jongeren, verwijzers als wijzelf als aanbieders zien de meerwaarde van deze trajecten. Ook omdat we ervan overtuigd zijn dat deze manier van werken toepasbaar is binnen eender welke vorm van contextbegeleiding. Ook qua personeel heeft dit gevolgen: we moeten Hanne laten gaan en dit zien we echt niet zitten. Hanne is een hele fijne en waardevolle collega. Zo'n mensen wil je gewoon houden in de organisatie!

Werking

1G1P

Bij het vertrek in de zomer van de collega zijn er enkele begeleidingen afgerond. Wat opviel in de zomer is dat er weinig aanmeldingen binnen kwamen op de aanmeldteams. Dit had vooral te maken met het gegeven dat de CLB's gesloten waren. Het werd hierdoor duidelijk dat het CLB één van de grootste aanmelders is.

Er zijn drie reeksen van telkens drie opleidingsdagen doorgedaan binnen 1G1P Trawant. We hebben deze reeksen verdeeld onder onze teamleden. Thema's waren: introductie 1G1P, netwerkversterkend werken (i.s.m. Lus vzw), Infant Mental health (i.s.m. CGG De Pont), getrapte vraagverheldering in 1G1P (i.s.m. OOC Ter Heide), Cultuur Sensitieve Zorg (i.s.m. De Touter). Daarna hadden we een terugkomdag van de 3daagse opleiding 1G1P. Hier kwam sterk naar voren dat er een grote nood is aan 'hoe omgaan met verontrusting?'. Begeleiders hebben nood aan handvaten bij verontrusting. Dit thema staat dan ook op de jaarplanning van de werkgroep 1G1P.

CB

Desiree doet 1 CB en Griet doet 1 CB vanuit De Stroming.

Ervaring van CB Desiree

In de CB die Desiree doet is er sprake van heel wat verontrusting. Er zijn blijvende zorgen rond het partnergeweld tussen ouders. De consulente heeft een ultimatum gesteld, er MOET netwerk komen rond het gezin of rond de ouders afzonderlijk als ze uit elkaar gaan. Anders wordt er doorverwezen naar de Jeugdrechtbank. Desiree:

De begeleiding van X. is aangemeld door het OCJ van Mechelen aangezien X. (16 jaar) niet meer naar school ging. In 2020 leerde ik het gezin kennen. Mama X. gaf aan dat ze tips wilde i.v.m. de opvoeding van haar oudste zoons van 15, 17 en 19 jaar. Ze wilde leren strenger te zijn, ze miste respect van de jongens naar haar, waardoor er veel conflicten waren met haar nieuwe partner. Het koppel is 3 jaar samen en hebben 2 zoontjes van bijna 1 jaar en 2.5 jaar. Het wordt al snel duidelijk dat X. veel zorg op zich neemt voor zijn jongste broertjes en door mama ingezet wordt als oppas. Mama is veel ziek geweest en heeft ook ondersteuning nodig. X. lijkt de enige in huis die haar hierin ondersteunt. Ook al werd er voor X. een andere school gevonden, het lukte X. niet om te gaan en het lukte mama niet om X. zover te krijgen.

De contextbegeleidster en de stagiaire startten met individuele gesprekken met X. Vanaf het éérste gesprek was X. open en eerlijk en al snel bleek dat de problematische situatie thuis toen X. klein was zich herhaalde in het nu. Mama en haar partner werden hier door de consulente en de begeleiding mee geconfronteerd, waardoor de spanningen in huis eerder groter werden dan verminderde. Er werd en wordt X. verweten dat het zijn schuld is.

Samen met de consulente werd een gevarenboodschap én minimale verwachtingen met de ouders opgenomen, maar in de zoektocht naar een netwerk dat het gezin kan omringen om een veiligheidsplan op te stellen, zijn we er nog steeds niet in geslaagd om samen te zitten. Zo

was er eerst héél veel weerstand van de nieuwe partner om dit toe te laten, waren er te weinig mensen gemobiliseerd, was er een uitbraak van corona bij mensen uit het netwerk en als laatste een overlijden.

Ondertussen hebben we met X. niet stil gezeten. Hij heeft in het najaar van 2021 laten weten dat hij graag begeleid zelfstandig wil gaan wonen en eind december gingen we op intake bij team Kaizen. Begin maart konden we op intake bij begeleid wonen. Hier is t.o.v. Kaizen altijd begeleiding aanwezig, wat een geruststellende gedachte is voor een jongen van 16 jaar. Mama wordt eind deze maand geopereerd en na haar herstel is het de bedoeling om effectief met haar netwerk samen te zitten om afspraken rond veiligheid op te maken in een veiligheidsplan.

Ervaring vanuit CB Griet

Wat als een contextbegeleiding al lang loopt en lijkt vast te lopen? Wat als ouders aan hun plafond lijken te zitten? Wat erna? Stoppen met begeleiding of blijven verder zetten? Wat als je van groep verandert? Blijf je het gezin vasthouden in teken van continuïteit of kijk je naar de uren per groep?

Al deze vragen zijn afgelopen jaar op mijn pad gekomen bij het begeleiden van dit gezin. Een gezin, waar veel ondersteuning nodig is en blijft. Waar vooral de 'stabiele' factor van een begeleider het verschil lijkt te maken.

Samen met de kinderen het ziektebeeld van moeder in kaart brengen en bespreken. Blijven staan naast de kinderen wanneer er een zoveelste herval is in de drugsverslaving van broer. Blijven geloven in de krachten van de jongeren, ondanks dat ze op alle mogelijke levensvlakken even lijken vast te lopen.

Soms lijkt het stabiel aanwezig blijven en samen op hun tempo de wereld verkennen vanuit een veilig plekje een haalbare visie in plaats van de continue veiligheid te willen garanderen in het gezin van herkomst.

CB SofS

De aanmeldingen voor de CB SofS zijn stelselmatig binnengekomen vanuit het VK, OCJ en SDJ. We zijn met zijn allen ondergedompeld in het SofS bad en we voelden al snel dat dit zeer intensieve trajecten zouden worden. Omdat dit voor ieder van ons nog heel nieuw was, werden we hierin ondersteund door Denis Gorgon. Hij is een trainer Signs of Safety en heeft ons gedurende het 1ste jaar gecoacht en ondersteund waar nodig. In oktober zijn we gestart met een leercasus. Bedoeling is dat er een "leergroep" wordt samengesteld met werknemers vanuit alle echelons van de organisatie en dat zij worden meegenomen in de praktijk van een casus die volgens het Signs of Safety protocol wordt doorlopen.

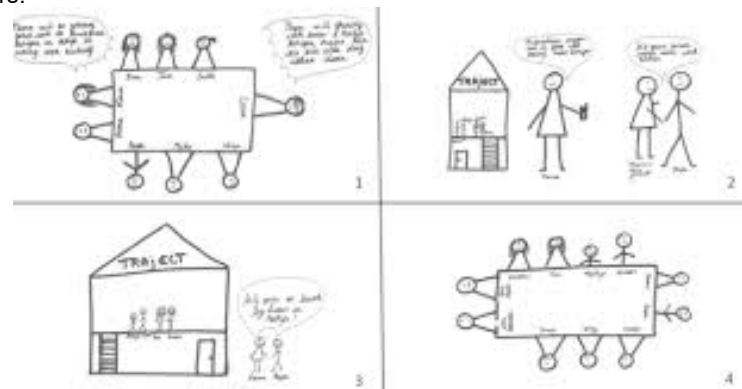
We merkten heel snel dat een CB SofS heel intensief is. Naast de huisbezoeken die twee keer per week plaatsvinden, vraagt het heel veel voorbereidingswerk. Daarnaast vinden er per casus om de 14 dagen netwerkberaden plaats. Ook deze bijeenkomsten vragen veel voorbereidingswerk en maakt dat we vaak 's avonds moeten werken. Al het voorbereiden en het samen uitzoeken en doen van de netwerkberaden zorgt wel voor een mooie samenwerking en verbinding onder de collega's. We merkten ook dat de vooropgestelde tijdslijn niet zo strak gehanteerd kan worden. Er zijn zoveel zaken die kunnen tussenkomen waardoor het traject opschuift. We kiezen ervoor om voorrang te geven aan de kwaliteit van onze begeleidingen eerder dan aan het strakke schema. Ondanks Corona hebben we de meeste netwerkberaden (op één uitzondering na) live kunnen laten doorgaan. Dit was ook een bewuste keuze omdat in deze begeleidingen en netwerkgesprekken het echt niet aangewezen is om dit online te doen. Het is ons ondertussen al duidelijk geworden dat de netwerkberaden en het traject niet altijd even vlot



verlopen. Het doorbreken van de geheimhouding is dan ook niet vanzelfsprekend en kan heel wat tweeweg brengen in families. Tijdens het traject kan er ook nog van alles gebeuren waardoor het proces vertraagd wordt zoals bijvoorbeeld scheiding van de ouders. Het is duidelijk dat het een heel groot engagement vraagt van het netwerk en dit is niet altijd zo evident. Mensen willen zich aanvankelijk wel engageren maar hebben ook vaak een job, een gezin, en andere bezigheden wat ook veel tijd en inzet vraagt. Hieronder een beschrijving van enkele casussen en enkele ervaringen van de contextbegeleiders.



“Zoeken naar netwerk”



“Words and Pictures”

Leercasus

Begin oktober 2021 is er de opstart van een 5^{de} CB SofS. De begeleiding verloopt, mits enkele struikelblokken, vlot en is hopelijk op weg naar een eerste netwerkberaad. Beide ouders zijn bereid om mee te werken, zetten zich in en zien (zeker na enkele gesprekken hierover) de meerwaarde van een CB SofS. Het vertrouwen groeide doorheen de gesprekken, waardoor er steeds opener met elkaar gesproken wordt. Met papa verlopen de gesprekken soms iets moeizamer aangezien hij minder goed Nederlands en voornamelijk Portugees spreekt, maar mama vertaalt waar nodig. Verder heeft Corona wel wat invloed gehad op de gesprekken. Door de quarantaine- en isolatieregels zijn er verschillende gesprekken niet kunnen doorgaan. Daarnaast is er ook een wisseling van consulent geweest in de casus. Na een lange voorbereidingsfase is het nu de bedoeling binnenkort een eerste netwerkberaad op te starten. Een netwerk zoeken rond dit gezin is echter niet zo evident, dat is al duidelijk geworden en zal dus nog zeker voor een uitdaging zorgen.

Deze casus is ook de leercasus binnen Jeugddorp. De leersessies zijn al zeer ondersteunend en helpend geweest. Door samen na te denken en actief te oefenen krijgt ieder zicht op de verschillende blikken en inzichten die voor een samenhangend geheel zorgen. Samen met anderen nadenken over mogelijke vragen, kritisch nadenken over de situatie en vanaf de zijlijn meekijken is zeer dankbaar. De gedachtegang en zaken die besproken zijn tijdens de leersessie konden steeds in de begeleiding worden meegenomen. Al zorgde dit soms wel voor druk. Aangezien er in het begin van de sessies maar twee weken tussen elke sessie zat, was er een hoog tempo aan allerhande zaken, informatie, opdrachten waarmee we aan de slag gingen. Een verschil tussen theorie en praktijk werd hier duidelijk. De theorie is mooi afgebakend en gepland, maar dit is in de praktijk niet altijd haalbaar, zeker niet in tijden van Corona.

Casus familie AB

Half juni 2021 kregen we via het VK de aanmelding voor een CB SofS van de familie AB. Na meerdere afstemmingsgesprekken met het VK en een uitleg aan de ouders wat een CB SofS inhoudt vond de officiële intake pas plaats begin september. Papa was niet aanwezig op de intake, maar in het vorige gesprek had hij laten weten dat hij akkoord ging met deze begeleiding. Papa had sinds maart 2021 een huisverbod aangezien hij voortdurend geweld naar mama gebruikte als hij drugs had gebruikt. De kinderen waren hier steeds getuige van geweest. Aangezien het verbod in maart 2022 zou verlopen werd er verwacht dat er samen met hun eigen gekozen netwerk een veiligheidsplan zou worden opgemaakt, waarin vermeld staat wie wat gaat doen als de kinderen aangeven dat ze zich onveilig voelen of als er opgemerkt wordt dat papa opnieuw gebruikt in het bijzijn van de kinderen. Voor de kinderen van 12j, 11j, 9j, 5j en 4j wordt een 'Woord en Beeld' gemaakt samen met de ouders om uit te leggen wat er gebeurd is en waarom papa voorlopig niet thuis woont én waarom er hulp is ingeroepen. Daarnaast moet er een veiligheidsdagboek worden opgestart en zijn er vertrouwensfiguren voor de kinderen. Sinds het begin van de begeleiding lukte het niet om gesprekken met papa te hebben. Via zijn begeleider van het OCMW en de maatschappelijke dienst van de PAAZ, waar papa in februari is opgenomen, werd steeds meer duidelijk dat papa door de mazen van het net glipt, hij geen vast adres heeft en op straat leeft. Mama is heel boos dat enkel zij inspanningen moet doen, lijkt in eerste instantie niet te begrijpen dat haar kinderen ondersteuning nodig hebben in het verwerken van het verleden en is daarnaast heel wisselend in de boodschappen die ze geeft of ze deze begeleiding al dan niet wil. Er zijn zware financiële problemen en het zoeken naar een netwerk om effectief van start te gaan met dit traject is tot op heden niet gelukt. Mama mocht als oudste meisje van een Marokkaans gezin geen vriendschappen sluiten buiten het gezin, mocht nooit deelnemen aan schooluitstappen, zwemlessen, studeren, hobby's aanvatten ect. Ook door haar echtgenoot werd ze binnengehouden. Ze heeft geen eigen netwerk. Het vinden van een eigen netwerk, zonder werk, hobby's en na een verhuizing naar de andere kant van de stad is in tijden van Corona héél moeilijk.

Momenteel heeft het VK laten weten dat ze het dossier overmaken naar de Jeugd Rechtbank, aangezien papa niet bereid is om samen te werken.

Casus familie DE

De CB SofS van Y. (een meisje van 11 jaar) werd opgestart op vraag van het OCJ om mama de kans te geven om te werken aan een veilige situatie thuis voor Y., die op dat moment nog bij haar opa woonde. Er was een grote bezorgdheid over druggebruik bij mama, over geweld van mama waar Y. getuige van was, en over conflicten tussen familieleden waardoor Y. in loyaliteit uiteen getrokken werd. De eerste maanden namen we de tijd om iedereen te leren kennen, de zorgen, krachten en doelen goed in kaart te brengen, een 'Woord en Beeld' te maken van de geschiedenis en de zorgen die er zijn. Samen met mama zochten we naar netwerkpersonen die als vertrouwenspersoon voor Y. konden optreden en die zich mee wilden engageren om de veiligheid van Y. te verhogen bij mama thuis. Ondertussen verblijft Y. terug bij mama en moet er nog verder gewerkt worden aan een veiligheidsplan op papier dat ook door iedereen wordt uitgevoerd. Dit is een proces van lange adem, waar we zelfs nu nog niet zeker van zijn dat het op lange termijn zal werken. De komende weken/maanden zal duidelijk worden of de netwerkpersonen ook daadwerkelijk kunnen en te durven optreden als ze zaken zien gebeuren die voor Y. niet ok zijn. Heel veel hangt ook af van mama en haar partner. Het is niet evident om toe te laten dat andere personen buiten het gezin zich uitspreken of bemoeien met je relatie of je gezinsleven. In de CB SofS verwacht de verwijzer dat ouders dit toelaten als ultieme kans om ervoor te zorgen dat de kinderen toch thuis kunnen blijven wonen.

Ervaring bij twee CB SofS

Bij de start van de SofS-begeleidingen maak je voor jezelf, het gezin, de context én alle andere betrokkenen een tijdlijn. De tijdlijn heeft tot doel een overzicht te bieden over de verwachte tijdsindeling en het verloop van de begeleiding. In beide CB SofS heb ik deze tijdlijn al meerdere keren moeten aanpassen. Vooral omwille van de tijden waarin we leven (Corona), ingrijpende beslissingen (scheidingen, gevangenisstraf, ...), vakanties, ...

Dit maakt het voor de context van deze gezinnen soms een erg zware, lange begeleiding.

Het voordeel van zo'n tijdlijn op voorhand te maken, is de structuur die je doorheen jouw begeleiding probeert na te leven. Het geeft jou als begeleider een zeker 'houvast' van wat er nog allemaal móet en kan gebeuren. Toch blijft het zoals in vele gevallen in de jeugdzorg vaak in het hier en nu jezelf flexibel aanpassen. Bijvoorbeeld een scheiding van het gezin, een netwerk dat wenst te stoppen, een gevangenisstraf, ...

De grootste uitdaging is en blijft ook in zo'n situaties 'slow thinking'

Werkingsverslag vrijwilligers, stagiaires, time-out & dagbesteding Koen Van Welden

Eerste Open Algemene Vergadering (AV) op 07/09/2021

Vanuit het reorganisatieproces waar we afgelopen jaren in Jeugddorp mee bezig geweest zijn, kwam de vraag naar voren om ook het functioneren van het Bestuursorgaan (BO: nieuwe naam voor Raad van Bestuur) en de AV van Jeugddorp onder de loep te nemen. Toolbox, een vzw die via vrijwilligers vzw's adviseert in bv. Good Governance, deed in samenwerking met ons een enquête en hieruit kwam, behalve grote tevredenheid over het functioneren van het BO ook naar voren dat:

- De AV aan verbreding en verjonging toe is en er meer participatie, betrokkenheid mag zijn naar de organisatie, medewerkers en BO.



- De BO op dit moment genoeg leden heeft, maar binnen een aantal jaren aan verjonging toe zal zijn en er ook verbreding van competenties in de groep mag plaats vinden.

- Er nu een leidraad (Good Governance Charter) ontbreekt voor wat betreft het lidmaatschap van BO en AV en dat deze best opgesteld kunnen worden. In deze leidraad 'Goed Bestuur Jeugddorp' worden oa visie en missie JD, de verwachtingen naar het lidmaatschap BO en AV, de procedure van lidmaatschap en een welkomstbrochure voor nieuwe leden opgenomen.

Een aantal mensen van BO, directie en medewerkers hebben het engagement genomen om de AV te verruimen, en mogelijke kandidaten warm te maken om hierin te zetelen. Ook willen ze tijdens deze 'Open Algemene Vergadering' zoveel mogelijk mensen informeren en een inkijk geven op de werking van Jeugddorp. Dit met de

hoop van nieuwe leden aan te trekken voor de AV en ook mogelijke vrijwilligers warm te maken om iets te betekenen voor Jeugdorp. Per werkjaar willen we 2 van deze momenten organiseren. Op elke Open AV gaan we een afdeling voorstellen. Voor de eerste keer geven we de primeur aan Kaizen.

Op 7 september 2021 ging dan onze 'Eerste Open Algemene Vergadering' door. Die avond was het moment bij uitstek om kennis te maken met leden van OB, AV, vrijwilligers en beleidsteamleden.

We hadden gevraagd aan de leden van OB, AV en beleidsteam om 1 gast mee te brengen. Dit vooral om de gast te laten kennismaken met de werking, medewerkers en Jeugdorp.

Op de eerste avond waren er 37 aanwezigen. 16 personen waren uitgenodigd en kenden het bestaan en de werking van Jeugdorp niet of nauwelijks. Martie (directeur Jeugdorp) heeft een inleidend woordje gehouden waarin ze schetste wat het doel van de avond is, waar Jeugdorp momenteel staat, en welke accenten en doelen er naar de toekomst toe belangrijk zijn.

Aan de hand van een voorstelling werd de werking van Kaizen toegelicht. Kaizen is een voorbeeld van hoe we binnen Jeugdorp kijken naar hulpverlening en op welke manier we dit invullen.

Achteraf werd er ruim tijd gemaakt voor een tafelronde. 6 tot 8 personen namen plaats aan een ronde tafel. Leden van BO, vrijwilligers en beleidsteam werden verdeeld over al deze tafels, telkens aangevuld met aantal gasten die aanwezig waren. Zo konden ze Jeugdorp verkennen.

Deze eerste avond werd goed onthaald. We nemen de feedback mee van de aanwezigen, die we gekregen hebben via een tevredenheidsmeting. Ondertussen hebben er zich al 2 personen aangemeld om meer te betekenen voor Jeugdorp.

Reacties van deelnemers

*Leuke locatie. Fijne tafelschikking met de naambordjes. De vergadering werd tijdig aangekondigd. Agenda was duidelijk. Martie heeft alles netjes en duidelijk aan mekaar gepraat. Hapje/tapje was zeker ook ok. (S.E)
Ik vind het idee van een open AV wel heel goed, heel goed om mensen uit je eigen netwerk erbij te betrekken! Dit zou ik zeker behouden! (T.M)*

Heel goed georganiseerd, mensen waren allemaal heel blij en bereid om te luisteren en te praten. Prachtige locatie en prachtig weer, de sfeer was al gezet bij aankomst (V.V.W)

Als we jonge mensen willen aantrekken, kan het ook interessant zijn om jongeren te laten vertellen. Meer getuigenissen door jongeren, vrijwilligers, collega's, ...

Stagiairs in Jeugdorp

In 2021 hebben er 19 stagiairs uit verschillende onderwijsinstellingen, hun stage in Jeugdorp gedaan. Vooral studenten vanuit opleiding bachelor orthopedagogie, maatschappelijk werk, SRW en master pedagogiek en criminologie waren sterk vertegenwoordigd. Ook verschillende studenten grauaat orthopedagogie (werkplekleren) kwamen stage doen.

Bijzondere trajecten

Samenwerking met VDAB...

Elke loopbaan is een beetje ongewoon: iedereen komt wel eens bepaalde uitdagingen of hindernissen tegen. Het zou vreemd zijn om niets tegen te komen. Maar sommige hindernissen of uitdagingen voelen te groot of te moeilijk om zelf te overwinnen. Jeugdorp is zich hiervan bewust en wil een ondersteunende partner zijn, om samen met Vokans, mensen die op een of andere manier vastlopen terug kansen te geven.

Sinds 2020 hebben we een intensief partnerschap opgestart met Vokans. Vokans (Vormings- en Opleidingskansen) vormt sinds 1991 een brug tussen werkgevers, werknemers en werkzoekende. Zij begeleiden in opdracht van VDAB, werklozen met een kwetsbaar profiel. Dit door oa het aanbieden van stage in organisatie en bedrijven.

In 2020 hebben we samen met VDAB en Vokans, verschillende loopbaantrajecten uitgezet. Ondanks dat Corona het ons niet altijd even gemakkelijk maakte, hebben we 3 stagiairs een tijdelijke werk (stage)plek kunnen aanbieden. Werknemer W. heeft 9 maanden mee aan het onthaal gezeten. Ondanks dat hij verschillende negatieve werkervaringen achter de rug had en al een hele periode thuis zat, is dit zowel voor W. als voor Jeugdorp een positief verhaal geworden. Momenteel werkt W. binnen een reguliere arbeidsomgeving en heeft hij een vast contract.

Ook zijn er 2 stagiairs, die hier ondertussen al meer dan 1 jaar ingezet zijn, als logistieke ondersteuning bij de teams. Ondanks dat deze trajecten soms mislopen en we niet altijd de nodige middelen hebben om deze mensen extra te begeleiden, blijven we geloven dat we als Jeugdorp hierin een belangrijke partner kunnen zijn. Dat we door middel van deze stages aan te bieden mensen terug kansen geven om de stap te zetten naar een betaalde job.

Een inleefstage... of hoe het anders kan!

Voor mijn BANABA opleiding buitengewoon onderwijs kreeg ik de opdracht om een inleefweek te doen waarbij ik actief kan kennismaken met de werking van een tehuis, voorziening, etc. voor kinderen, jongeren of volwassenen met specifieke ondersteuningsbehoeften. Als leerkracht is het uiteraard belangrijk om hier ook zicht op te hebben, en in deze sector ervaringen op te doen. Aangezien ik zelf vaak in Bonheiden kom, had ik reeds gehoord van Jeugdorp. Ik koos er dan ook voor om aan hen voor te stellen om een inleefweek te doen.

Al meteen had ik een heel warm gevoel bij de organisatie. Ik werd voorgesteld aan de verschillende werkrachten en voelde me al snel thuis. Koen, van Jeugdorp liet me op alle mogelijke vlakken kennismaken met Jeugdorp. Eerst en vooral voerde ik een gesprek met een meisje (20 jaar) uit de Stroming die haar ervaringen met me deelde. Dit was mijn eerste pakkende ervaring. Ze gaf me een rondleiding in de Stroming en toen besepte ik dat mijn beeld over zo'n huis niet helemaal was hoe ik het mij had voorgesteld. Verder kwam ik ook tot het besef dat het niet gemakkelijk is om op 20 jarige leeftijd zelf je was te moeten doen, zelf je geld te beheren en je plek te vinden in een groep waar je niet vrijwillig tot wilt behoren. Vervolgens heeft ze al een hele rugzak mee. Het is ook zo dat er heel wat mensen zijn die vooroordelen hebben over de situatie waarin ze zich bevindt.

Ook maakte ik kennis met de 'De Holleblok', een huis voor kinderen tussen de 3 en 12 jaar. Niet alleen maakte ik kennis met de tehuizen, ik leerde ook enkele belangrijke methodieken kennen die nieuw voor me waren zoals het genogram, het linguagram en de netwerkaart: 'Van Gennep'. Deze methodieken neem ik zeker mee als toekomstige leerkracht in het onderwijs. Ze zijn namelijk ook toepasbaar op leerlingen uit het basis onderwijs.

Wat nog een rijke aanvulling voor me was, is dat ik samen met enkele collega's de poetstaken op mij nam. Samen met een kwetsbare jongere van 20 jaar, die verblijft in Kaizen (een huis voor jongeren in functie van autonoom wonen) poetste ik hun leefruimte, de badkamer en de wc's. Het was voor mij de eerste keer dat ik effectief actief aan de slag ging met een kwetsbare jongere.

Ook woonde ik een vergadering bij over een mogelijke samenwerking met de Leemwinning. Dit is een organisatie in Mechelen (Jeugdzorg Emmaüs Mechelen) en biedt verblijf aan jongens tussen de 12 en 25 jaar die zich antisociaal en/of delinquent gedragen.

Op nog een ander moment ging ik mee met Lore naar een jongere die verblijft in een huis van Jeugdorp in Puurs-Sint-Amands om een groeiplan op te stellen. Ook dit was nieuw voor mij. Het mooie hieraan vond ik dat de jongere zelf de kans kreeg om zijn persoonlijke doelen op te stellen en zijn groeimogelijkheden te verwoorden.

Algemeen kan ik stellen dat ik een heel fijne inleefweek heb gehad en ervaringen heb opgedaan die ik zeker en vast ga meenemen als persoon en als toekomstige leerkracht. Ik heb voor de eerste keer echt kennisgemaakt met kwetsbare jongeren en kijk hier nu met een andere bril naar dan voor ik de inleefweek bij Jeugdorp deed.

Graag zou ik alle werkrachten van Jeugdorp willen bedanken voor de aangename werksfeer, de fijne babbels en de rijke aanvullingen die ik hier heb mogen opdoen.

Linde Brabant BANABA studente buitengewoon onderwijs aan de UCLL

Vrijwilligers maken het verschil...

Wat als er geen vrijwilligers zouden zijn? Voor Jeugdorp betekenen zij enorm veel! 25 vrijwilligers maken dagelijks het verschil. Zij zetten zich in op allerlei manieren. Sommigen heel intensief andere op occasionele momenten. Zij zorgen mee voor vervoer van jongeren, geven mee kleur aan het onthaal, ondersteunen jongeren met hun schooltaken, zitten mee in de redactieraad van ons tijdschrift 'Jeugdorp ingekleurd', zitten in werkgroepen (communicatie, website, diversiteit, etc.) of zetten zich in als buddy van een jongere.

Vrijwilligers komen in contact met andere mensen. Zij maken verbinding met de jongere, en een leefwereld die ze anders misschien nooit zouden ontmoeten. Daardoor ontstaan waardevolle sociale netwerken die de sociale samenhang versterken. Vanuit Jeugdorp geloven we hier hard in. We zien de vrijwilliger als een waardevolle partner die meedenkt, meevoelt en meedoet

Dankjewel, vrijwilliger!



Inzetten op integratie, duurzaamheid, talentontwikkeling, passie, verbinding, sociale economie, etc.



Foodsavers is een professionele organisatie die voedseloverschotten een nieuw leven geeft, sociale tewerkstelling creëert en maatschappelijke integratie nastreeft!

Sinds maart 2021 is de samenwerking met Foodsavers opgestart. Op deze manier werkt Jeugdorp mee aan het bewuster omgaan met voedsel, en het voorkomen van verspilling.

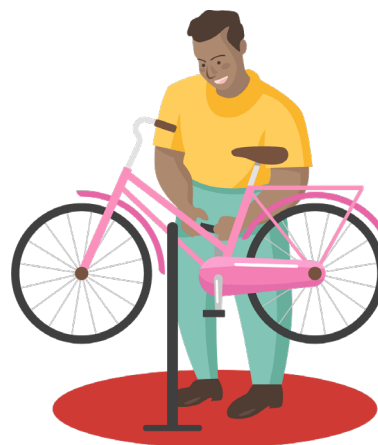
De leefgroepen en Gezinswerking ontvangen wekelijks een pakket met groenten/fruit en vlees. Hiermee wordt er gekookt in de leefgroepen. Ook worden er pakketten klaargemaakt om aan ouders en jongeren mee te geven.

Samen met jongeren, stagiairs, medewerkers en vrijwilligers worden er ook maaltijden klaargemaakt. Deze maaltijden zijn op maat van de jongeren, en kunnen ingevroren worden. Deze activiteit herhaalt zich wekelijks en maakt dat jongeren bewuster met eten omgaan. Ze ontdekken zo hun passies, culinaire talenten, leren koken en uiteraard ook om in team samen te werken.



Samen aan de slag om maaltijden te maken voor jongeren.

Werkmaat levert maatwerk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit met de intentie om hen aan een betaalde job te helpen. Zij zijn gelegen te Lier en al 5 jaar een vaste partner van Jeugdorp. Maandelijks komen werknemers van **Werkmaat** de fietsen van de jongeren in orde zetten. Dit gaat over een 30 tal fietsen. Door jongeren te laten beschikken over veilige en degelijke fietsen proberen we het fietsgebruik te stimuleren. Dat zij ook op die manier meer beweging hebben en hun beter gaan voelen, is meegenomen. Via deze samenwerking, willen we investeren in 'Sociale Economie' en proberen we zowel jong als oud op de fiets te krijgen.



Samenwerking Centrum Molenmoes (CM)

Sinds 2012 hebben we een intense samenwerking uitgebouwd met Centrum Molenmoes, onderdeel van De Wissel (Leuven). Deze werking bevindt zich in Wezemaal. Vanuit Jeugdorp zijn 2 medewerkers gedetacheerd om dagelijks mee te draaien in de werking van Centrum Molenmoes.



Dieter werkt in Rizzas, een onderdeel van CM. In dit centrum probeert men op een heel eigen manier een omgeving te creëren waarin de jongeren uitgenodigd en gestimuleerd worden om vanuit hun eigen interesses en vaardigheden deel te nemen aan een ruim aanbod van ateliers, zonder verplichtingen. Elke jongere in Rizzas kiest haar of zijn tempo en krijgt de tijd en de ruimte om een eigen weg te zoeken en te groeien. Jongeren vanuit Jeugdorp, die het moeilijk hebben en waarbij de aansluiting met school niet lukt, worden mee in het traject van Rizzas opgenomen. Voor heel wat jongeren is dit een positieve ervaring, en ze komen zo dicht bij zichzelf, hun passies en talenten. Dit met de hoop dat ze op termijn terug aansluiting vinden bij het maatschappelijk gebeuren.

Ook wordt de expertise vanuit CM meegenomen in de werking van Jeugdorp. Vooral hun ervaring met de Institutionele Pedagogiek wordt mede door Dieter en Katrien binnengebracht in onze werking.

Katrien, medewerker, van Jeugdorp zet mee haar schouders onder de werking van EquiCanis, een onderdeel van CM. Zij werken vooral vanuit het ervaringsgericht leren. EquiCanis biedt mensen, en vooral kwetsbare jongeren, de kans om onder begeleiding de ontmoeting aan te gaan met paarden en honden. Via een paardenatelier, hondenatelier, hippotherapie wordt er contact gemaakt tussen mens en dier.



Ondanks deze inspirerende samenwerking is er in december 2021 voor gekozen om deze samenwerking af te ronden. De samenwerking met Rizsas is stopgezet in december 2021. Met EquiCanis loopt de werking nog tot juni 2022. Dit heeft te maken dat de locatie in Wezemaal voor Jeugdorp (Bonheiden/ Puurs/ Mechelen/ Willebroek) de samenwerking niet altijd even evident maakt. Op praktisch vlak is het dikwijls zoeken over op welke manier we jongeren naar het Rizsas en EquiCanis kregen. Dit maakt dat er heel wat investering/medewerkers nodig zijn op het vlak van vervoer. De afstand maakt ook dat de verbinding met CM niet altijd even voelbaar is. Ondanks dat de medewerkers van Centrum Molenmoes, Dieter en Katrien hierin veel geïnvesteerd hebben.

Ook zijn er nieuwe opportuniteiten ontstaan voor Jeugdorp, om mee in te stappen in initiatieven gelegen in de regio Mechelen. Binnen deze initiatieven zijn de schoolgemeenschappen van Mechelen vertegenwoordigd, wat maakt dat een terugkeer naar school haalbaarder is. Binnen de werkgroep 'Dagbesteding en Time out', vanuit het traject 'De Ideale Wereld', is Jeugdorp aanwezig om mee 'dagbesteding' in de regio Mechelen vorm te geven. We willen De Wissel en in het bijzonder de mensen van Centrum Molenmoes uitdrukkelijk bedanken voor de fijne en inspirerende samenwerking.

Werkingsverslag Kaizen

Laurens Troch

Bezetting

In 2021 kenden we voortdurend een hoge bezetting zoals blijkt uit onderstaand overzicht per huis. We merkten wel dat we ook nog vaak vervoltrajecten deden bij jongeren die al een eigen appartement hadden. Op die manier konden we op bepaalde momenten niet alle plaatsen in de huizen vullen. We zaten dus met te veel mobiele begeleidingen om daarnaast ook alle residentiële plaatsen te kunnen vullen met onze beschikbare begeleidingscapaciteit. We hebben daardoor, met goedkeuring van BO de begeleidingscapaciteit van Kaizen opgetrokken tot +/- 30 begeleidingen.

Eind 2021 merken we echter dat er nog altijd gemiddeld 2 tot 3 kamers leeg stonden. Dit gaf echter ook de ruimte om te experimenteren met jongeren die bij ons verblijven en een externe begeleiding krijgen, bv. door Upload in Willebroek of het JAC in Bonheiden, zonder dat we zelf de begeleiding vanuit Kaizen moeten doen. In het kader van onze samenwerking met Studio16 rond 16+ biedt dit ook kansen om jongeren een kamer aan te bieden in een vervoltraject na Studio16 in afwachting van het volledig alleen gaan wonen.

MAAND	K W E /8	CBAW /5	CB /5	1G1P /4	Kaizen /8	KaJac /4	Kaizen WB/3	Mobiel	Mechel en /6	Puurs /4
Januari	8	7 2 Kaizen, 2 Studio16, 2 Stroming	6 3 MT, 1 Passant, 1 Stroming, 1 Holleblok	4	8	2	3	+ 8 mobiel + 2 OCMW	/	/
Februari	9	7 2 Kaizen, 3 Studio16, 2 Stroming	5 2 MT, 1 Passant, 2 Stroming	/	8	4	3	+ 9	/	/
Maart	9	8 2 Kaizen, 3 Studio16, 3 Stroming	5 2 MT, 1 Passant, 1 Stroming, 1 Holleblok	/	8	4	3	+ 9	1	/
April	11	8 2 Kaizen, 3 Studio16, 3 Stroming	5 2 MT, 1 Passant, 1 Stroming, 1 Holleblok	/	8	4	3	+ 9	1	/
Mei	11	7 2 Kaizen, 2 Studio16, 3 Stroming	5 2 MT, 1 Passant, 1 Stroming, 1 Holleblok	/	8	4	3	+ 9	1	2
Septem- ber	12	5 3 Kaizen, 1 Studio16, 1 Stroming	3 - 1 MT - 1 Studio16 - 1 Stroming	/	8	3	3	8	2	3
Oktober	12	5 3 Kaizen, 1 Studio16, 1 Stroming	3 1 MT, 1 Studio16, 1 Stroming	/	8	3	3	9	2	3
Novem- ber	12	5	3	/	5	3	3	9	3	3
Decemb er	13	5	4	/	5	4	2	9	3	3

Team van Kaizen: medewerkers, stagiaires en vrijwilligers

Dit jaar mochten wij ons team met volgende prachtmensen versterken:

- In januari heeft Nele haar stage afgerond, hierna is ze nog 2 maand als vrijwilliger in Kaizen blijven werken.
- In februari mochten wij Laurien, Andy en Floor, de nieuwe stagiaires, verwelkomen.
- Maart stond in het teken van Eveliens terugkeer uit moederschapsrust.
- Dezelfde maand hebben wij een extra werkracht in Kaizen. Cedrick is namelijk officieel begonnen in Kaizen onder het statuut van artikel 60 in samenwerking met het Sociaal Huis in Mechelen. Het was nog allemaal zoeken, maar gelukkig was Lore er om hem hierin te ondersteunen.
- De maand mei was minder gelukkig. Marijke heeft een knieoperatie gehad en is hierdoor een maand afwezig geweest.
- Vervolgens maakte Wendy de overstap van Kaizen naar het Mobiel Team (1G1P). Dit lieten wij natuurlijk niet zomaar gebeuren. Wij hebben een gezellige BBQ georganiseerd en genoten van elkaars aanwezigheid. Als voorbereiding van Wendy's overschakeling van Kaizen naar het Mobiel Team hebben wij Wendy in de maanden januari/februari ondersteund om zich in te werken in 1G1P. Wendy bouwde haar begeleidingen binnen Kaizen rustig af en nam daartegenover meer en meer begeleidingen op bij 1G1P. Eind mei was ze volledig gestopt bij Kaizen en voor 100% werkzaam in het Mobiel Team.
- In mei is onze nieuwe collega, Carl, opgestart! De collega's hielpen hem hier wegwijs te maken en hij is uitgegroeid in een klein jaar tot een vaste, betrouwbare en loyale collega voor zowel jongeren als medewerkers van Kaizen en Jeugdorp.
- Van september tot januari 2022 hebben wij mogen samenwerken met twee enthousiaste stagiaires, Lauranne en Margot.

In een jaar ont-moeten we dus heel wat mensen en nieuwe collega's.

Werking

De eerste maanden van dit jaar was Corona nog steeds erg aanwezig. Iedereen deed zijn inspanning om zoveel mogelijk van thuis uit te werken. Wij zochten naar alternatieven om toch nog real-life contacten te hebben met onze jongeren. Zo gingen wij wandelen of deden wij gesprekken op bureau met een mondkapje. De laatste maanden

gingen ons beter af. Dit omdat wij onze jongeren vaker konden zien. Ook voor de mobiele begeleidingen en de teamvergaderingen hebben wij tussen online meetings en wandelingen afgewisseld.

Dit jaar hebben wij veel overlegd, vergaderingen gehad, samenwerkingen met andere organisaties aangegaan, vormingen gegeven en gevolgd, nieuwe concepten uitgewerkt, Kaizen uitgebreid, Corona het hoofd geboden en verbinding gezocht met onze jongeren en collega's, enzovoort. We starten in de verschillende woningen heel wat nieuwe begeleidingen en jongeren op. Het blijft altijd afwachten hoe de jongeren hun plaats zullen vinden in het huis en in het samenleven met de andere jongeren. We weten nooit hoe het contact met de trajectbegeleider zal lopen, maar merkten ook in 2021 dat met geloof en vertrouwen in elkaar en in elkaars kwaliteiten, we er komen. Wat 'er' is bepalen we in een hartverwarmende dialoog. Er waren periodes met geluidsoverlast die even in huis KaJac ook resulteerden in irritatie van de burens. Het team heeft echter ingegrepen en verschillende pogingen gedaan tot herstel en in dialoog gaan met de bewoners onderling en waar nodig met de burens. Op het einde van het jaar merkten we dat we ook in woeligere tijden de grootste moeilijkheden via een gezamenlijk verhaal het hoofd konden bieden.

Opstart Huis Kaizen Mechelen

Naar aanleiding van gesprekken met de huisbaas van een huis in Mechelen (De Leegheid 23) en de stad, hebben wij dit jaar beslist om samen te gaan werken aan het huis Kaizen Mechelen. Dit resulteerde in een 'memorandum van overeenstemming' tussen de 3 partijen en in februari vond een eerste bewoner hier zijn plaats. We begeleiden daar ondertussen 3 jongeren.

Uniek aan dit Kaizenhuis is het feit dat we zelf geen huurder of huisbaas zijn. We streven hier nog meer naar het vorm geven aan de visie van Housing First for Youth. De jongeren sluiten namelijk een officieel huurcontract af met de eigenaars voor onbepaalde duur. Wij bieden een begeleiding op maat aan de jongere in samenwerking met onze partnerorganisaties.



Opstart Kaizen Puurs – het Flierke

Aan het begin van 2021 waren we vragende partij om een nieuwe werking te starten in de regio van Puurs-Sint-Amands. Met hulp van Woonveer huren we sinds april 2021 een woning in het Flierke in Puurs. Dit is intussen dus onze vijfde groepswoning. Dit bracht de idee naar boven om het deze keer anders aan te pakken dan we gewoon waren en kozen bijgevolg voor een participatief project. We spraken 3 jongeren van onze wachtlijst aan. Met deze 3 jongeren en met begeleiding zowel vanuit Kaizen als onze afdeling in Puurs 'De Passant' tekenden we nieuwe krijtlijnen uit voor de werking in het Flierke. Dit proces werd begeleid door Kris Clijsters van Cachet.



Zijsprong van Marijke met 't Koffiemomentje

't Koffiemomentje, een nieuw concept van (af) 2021. Omdat Corona ervoor zorgde dat wij elkaar vaak hebben moeten missen, heeft Marijke dit concept bedacht. Marijke organiseerde een Koffiemomentje met koffie en gebak voor elke collega van Jeugdorp. Op 18 mei zijn wij allemaal in de tuin van De Stroming bijeengekomen. Wij hebben gebabbeld, gelachen en genoten van elkaars aanwezigheid/verbinding. Het was fijn om weer samen te zijn.

Enkele niet-te-missen weetjes over Kaizen in 2021:

- Dit jaar hadden wij een boeiend overleg met afdeling De Aanzet van Jeugdzorg Emmaüs Mechelen dat resulteerde tot een samenwerking. De focus ligt op "**jongeren in precair verblijf**" omdat wij hier meer en meer mee te maken hebben. Tot op heden werken wij nog steeds samen om voldoende in te spelen op deze/onze jongeren.
- Het **Housing First for Youth-traject** krijgt binnen onze organisatie meer en meer betekenis. In 2021 was dit project een belangrijk actiepoint voor Kaizen. Wij hebben verschillende onderzoeken en externe collega's geraadpleegd en ons laten inspireren hoe zij deze manier van werken invullen/vormgeven. Daarnaast zijn wij om de praktijk nog meer te leren kennen, in oktober naar **Schotland**-Edinburgh geweest naar Rock Trust. Daar werden wij geïnformeerd en we konden nog veel beter ervaren hoe men daar met HF4Y werkt.
- Wij ervaren de samenwerking met het **JAC** als positief en overwogen een KaJac 2.0. Er werd hier veel over gebrainstormd wat uiteindelijk resulteerde in een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst tussen de beide partijen, waar meer onderlinge communicatie en aan de slag gaan met dezelfde methodiek, centraal staat.



- Dit jaar hebben wij van het Sociaal Huis Mechelen veel middelen gekregen om onze jongeren een hart onder de riem te steken. Wij kregen via **ZOOM-middelen** een groot budget voor laptops, fietsen, rijbewijskosten (theorie, 20 uur lessen en praktijk), vervoerskosten en schoolkosten. Onze jongeren waren hier erg blij mee en wij met hen!
- Eind september lanceerde Sarah Claes (VDAB), Laurens Troch (Jeugdorp VZW), Debbie Bruyndonckx (Jeugdzorg Emmaüs Mechelen), Amadeus Foulon (CAW Boom-Mechelen-Lier), Zoë De Clercq (Opgroeien) en Joke Jonckiere (Vlaams Overlegplatform Geestelijke Gezondheid VZW) het programma "**A Way Home Mechelen**". De lancering gebeurde online. Dit weerhield mensen er niet van om deel te nemen. Integendeel er waren vanuit Mechelse organisaties een 60-tal deelnemers aanwezig om zich te laten informeren.
- De methodiek "**Het Kompas**" kent al langer zijn intrede en werking binnen onze organisatie. Evelien en Lore hebben tijdens een Webinar andere, externe trajectbegeleiders geïnspireerd. Ook Laurens en Lore haalde tijdens de Inspiratiedag (5/10) van Opgroeien @Antwerpen aan hoe wij Het Kompas binnen Kaizen gebruiken.
- Marijke en Lore hebben de "**Kitchy**" bedacht en uitgewerkt. In het huis Kaizen Bonheiden hebben Marijke en Lore een ruimte voorzien waar wij spullen (servies, gordijnen, huishoudapparaten, kaders, lampen, etc.) verzamelen voor onze jongeren. Wanneer onze jongeren alleen gaan wonen, kunnen zij hier een kijkje komen nemen en spullen die zij nodig hebben mee verhuizen naar hun woning. Dit bespaart hen veel geld dat ze zo aan andere noodzakelijkheden uit kunnen geven.
- Dit jaar nodigde het JAC ons uit om in overleg te gaan met vzw **Pegode** over de woonprojecten in Willebroek. Deze VAPH organisatie krijgt veel woningen toegewezen en wou met ons in overleg gaan of en wat wij voor elkaar kunnen betekenen. Mensen met een (vermoeden van) beperking zijn daarbij onze doelgroep. Het overleg was zeer positief, we delen dezelfde waarden en visie. Ze mondden dan ook uit in een samenwerking. De eerste aanmelding gebeurde snel na het overleg.
- Wij gingen de maand november al dansend in. Op 9/11 ging ons **dansproject** van start. Deze dag werd er uitleg gegeven over de doelstelling van dit project. Wij hopen dit jaar (2022) dit project verder uit te werken en meer vorm te geven.
- In november is onze collega Lore 4 dagen naar Boedapest geweest. Zij nam deel aan de jaarlijkse **Study Session van Feantsa**. Vier dagen lang zijn alle deelnemers in dialoog gegaan over het thema "a Gendered Approach to Youth Homelessness". Daarnaast nam Lore ook deel aan een campagne tegen geweld naar vrouwen. Zij vertelde ons dat het een leerrijke week was. In februari 2022 heeft Lore ons bovenstaand project verder toegelicht. Daar is gekozen voor een actie ("ervaringsdeskundigen") die wij in de toekomst willen uitwerken met onze jongeren, etc. (extra info werkingsverslag feb/2022).



Werkingsverslag Feestcomité

Hilde Engels

Het Feestcomité is één van de meest actieve werkgroepen in Jeugdorp. We vinden het belangrijk om ten aanzien van kinderen, jongeren & hun context ook voor positieve momenten te zorgen en dat geldt ook voor personeel. Het leven is ook belangrijk om gevierd te worden. 2021 begon niet in de beste omstandigheden. We hoopten met z'n allen dat we het jaar gewoon konden starten maar Corona stak nog stokken in de wielen. Opletten was toch nog de boodschap en het gewoon samen kunnen komen werd nog wat op de lange baan geschoven.

In mei hadden we met een klein groepje een 'Koffiemomentje' georganiseerd. De eerste gelegenheid in twee jaar dat we terug met z'n allen konden samenkomen. We hebben dit buiten gedaan en zoveel mogelijk in onze eigen bubbels. Het was heel goed weer en net toen alles opgeruimd was, begon het te regenen.

Onze jaarlijkse sportdag in augustus hadden we in een nieuw kleedje gestoken en we zijn in onze buurt gebleven. Twee grote wandelingen stonden op het programma. Een in de voormiddag voor 4 groepen en in de namiddag werd er dan gewisseld met de andere 4 groepen. 's Middag genoten we van een bakje Belgische fritten en een frisdrankje en zo konden we in de namiddag met nieuwe energie de volgende wandeling aanvagen. We bleven

voorzichtig en onze jaarlijkse traditie om iedereen door elkaar te mixen hebben we toch maar achterwege gelaten en we bleven braaf in onze bubbels. Zoals bij elke activiteit in Jeugdorp was de zon van de partij. Om 16u was iedereen zijn kaarsje uit en konden we moe maar tevreden huiswaarts keren.

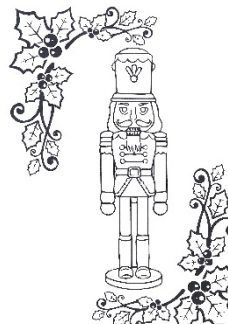
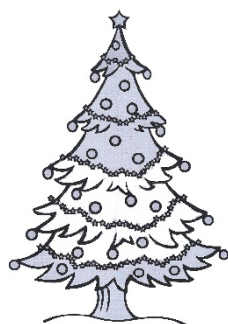
In september kon het schooljaar normaal starten en we durfden dan ook in deze maand onze jaarlijkse barbecue plannen. Ook nog voorzichtig maar de zon was weer van de partij en iedereen had deugd van het gezellig samen kunnen zijn en het lekkere eten. Alles opgeruimd en daar waren de eerste druppels. De weergoden waren ons alweer goedgezind geweest.

Het jaar wilden we afsluiten met een positieve noot naar de toekomst. Het feestcomité stak iedereen een hart onder de riem door opnieuw een kaartjesactie op touw te zetten. Voor de woonzorgcentra in onze gemeente hadden we grote kaarten gemaakt met volgend tekstje in.



**Het afgelopen jaar was één met veel op en neer
We hebben het doorstaan keer op keer
Nu kijken we uit naar het nieuwe jaar
Vol optimisme en met zorg voor elkaar
Zo wordt 2022 een betere tijd voor alle mensen
Met heel veel nieuwe wensen**

Een zalig kerstfeest en een gelukkig Nieuwjaar



Eén van onze jongeren heeft deze kaarten ontworpen die we vervolgens met z'n allen hebben ingekleurd. Voor onze burens hebben we hetzelfde tekstje in gedrukte kaartjes geplakt en in alle bussen gaan steken. Heel wat burens hebben hier op gereageerd en een kaartje terug gestuurd. Super leuk. Voor onze collega's hebben we een zakje met koekjes en een balpen uitgedeeld als een lekker steuntje voor het nieuwe jaar.

Ondanks de steeds opduikende coronaperikelen hebben we in Jeugdorp elke kans genomen om samen te komen, te feesten, gezellig te babbelen en te sporten.

Werkingsverslag Financiën, Infrastructuur & ICT

Hans Van Cauwer

Boekhouding (verdere digitalisering)

2021 was terug een druk jaar op het vlak van de boekhouding en administratie. Hoe langer hoe meer ontdekken we het nieuwe boekhoudprogramma Exact Online (EOL). In de zomermaanden hebben we ook de module activa geïmplementeerd waardoor de afschrijvingen automatisch verwerkt worden en we alweer een stap gezet hebben in de digitalisering van de boekhouding. Binnen de boekhouding en met de leefgroepen werden werkafspraken gemaakt zodat alles vlotter kan verlopen en er minder vergissingen waren. In 2022 willen we verder de taakverdeling optimaliseren zodat er meer tijd is voor analyse en controle.

Groepsgelden

Begin 2021 werd een nieuwe werkwijze opgezet voor de groepsgelden in overleg met de leefgroepen. Dit omdat het oude systeem per groep verschillend was en weinig vergelijking bood. Uit een eerste evaluatie kunnen we besluiten dat bijna iedereen met de nieuwe werkwijze vertrouwd is geraakt en deze ook toepast. In 2022 moeten we nu deze nog verfijnen zodat de leefgroepen een tool krijgen waarbij ze maandelijks zelf kunnen controleren of hun "boekhouding" volledig is en sluitend. Uit de controle van 2021 blijkt dat dit werkt. Eind 2021 werden na akkoord van het BO de verschillen van de vorige jaren dan ook weg geboekt en startten we 2022 met een propere lei. Het nieuwe systeem werd ook voorgelegd aan onze accountant die haar fiat gaf over de nieuwe werkwijze en de cijfers over 2021 volledig valideerde.

Kaizen

In de loop van 2020 zijn we begonnen met opstellen van facturen voor de begeleidingsvergoedingen, later hebben we er de facturen voor huur en andere kosten aan toegevoegd, dit op naam van de jongeren of de OCMW's. Hierdoor kregen we een zicht op de al dan niet openstaande vorderingen. Dit vergde voor alle partijen de nodige aanpassing en niet in het minst voor de boekhouding maar ook voor de begeleiders die ons de nodige info moesten bezorgen en met de OCMW's en de jongeren in gesprek moesten gaan over hoe ze correct moeten betalen. Nu kunnen we aan de begeleiders maandelijks een actuele lijst – alle betalingen verwerkt - bezorgen van de openstaande vorderingen, zodat zij sneller met de OCMW's en de jongeren in gesprek kunnen gaan. Dit vraagt meer werk omdat dit ook een aanpak per jongere en per OCMW is. Daarom zijn we alleszins blij dat Kaizen de betalingen naar de jongeren op zich gaan nemen, zodat bij ons de werkdruk verlaagd. De uitdaging zal erin bestaan van alles consequent door te geven en anderzijds de achterstallige betalingen snel op te volgen. Uiteraard denken we ook dat stelselmatig met de jongeren over hun financiën spreken tegelijkertijd een meerwaarde is voor hen.

Gezinswerking

Het uitwerken van de financiering van de verschillende vormen van Gezinswerking zal in 2022 op onze agenda staan. De overheid gaat hierin voorzien en dit op basis van ervaringen met Gezinswerkingen zoals bij ons. We gaan hen onze goede praktijken, ook op financieel vlak, meegeven.

Financieel

Zoals reeds gesteld was 2021 een zeer goed jaar, gelet op de vele giften en legaten die we mochten ontvangen en de in december nog extra gestorte 200K. van de overheid voor de personeelskosten. De begroting van 2022 kleurt donkerrood. We kunnen alleen maar hopen dat de overheid beseft dat de werkingskosten en de indexering van de lonen ons extra geld gaat kosten!

Uiteraard blijft de kaspositie sterk van Jeugdorp, wat de nodige ruimte creëert voor flexibiliteit, innovatief beleid en investeringen, zoals in Puurs-Sint-Amands mogelijk blijven.

Bedrijfsrevisor

Daar het aantal VTE voor het tweede jaar op rij de 50 VTE overschrijdt is de laatste drempel overschreden waardoor we verplicht zijn een Bedrijfsrevisor in te schakelen als commissaris.

Infrastructuur

Corona bleek ook een uitdaging voor onze infrastructuur. Plotseling zaten alle jongeren in de huizen en alras was de capaciteit van de WIFI onvoldoende om alles te ondersteunen en bleek er ook een tekort aan apparatuur. Bert, 1 van de twee ICT-verantwoordelijken heeft de nodige aanpassingen kunnen doen aan de infrastructuur, maar ook de jongeren gesensibiliseerd. Het blijft een uitdaging om een gestructureerd beleid te implementeren en hieraan vast te houden. Vaak sneuvelen de wensen van gisteren al in de nieuwe ideeën van vandaag! Kalmt bewaren en rekenen op het voortschrijdend inzicht bij iedereen brengt wel soelaas. Bij de bouw van de Studio's in de Stroming bleek de voorbereidende fase erg lang en administratief zwaar: opstellen plannen, opvragen van offertes, aanvragen omgevingsvergunning en dergelijke. De studio's in De Stroming en de werken aan de bureau zullen begin mei 2022 opgeleverd worden.

Bert is begin 2022 gestopt als verantwoordelijke infrastructuur, samen met Johan probeer ik dit zelf zo goed mogelijk over te nemen. Via de VDAB hebben we momenteel twee helpers die ons kunnen helpen met de klusjes.

Energiescan.

Deze bracht een aantal werven naar voor zodat JD op een duurzamere manier kan functioneren en we tevens onze ecologische voetafdruk kunnen verminderen. Hiervoor werden een aantal maatregelen voorop gesteld – verbeterde isolatie van spouwmuren, nieuwe ramen en deuren, relighting en zonnepanelen – dit alles gekoppeld aan overheidssubsidies en begeleiding van het Vlaams Energiebedrijf (VEB). Vooral dit laatste zou een tijds winst kunnen opleveren, maar dit is af te wachten.

Het project VV in Puurs - Sint - Amands, de eventuele verbouwing van De Holleblok, zijn projecten die nog, oa door nieuwe voorstellen in Omzendbrief van de overheid in de conceptuele fase verkeren. Ook de bestemming van de grond die we aangeschaft hebben in het kader van de Gezinswerking is nog niet bepaald en het is vooral wachten op het financieel kader dat de overheid vooropstelt.

ICT:

De aanschaf van het boekhoudprogramma, het elektronische clientendossier ECQare en de integratie met Binc, het reserveren van zalen, voertuigen ... via Outlook en Teams en de power app voor de klusjeslijst zorgen we ervoor dat we minder kwetsbaar worden voor cyberaanvallen en afscheid kunnen nemen van onze server. Verder zullen we moeten blijven investeren in hardware en ook de nodige software oa. 0365 van MS en deze steeds up to date houden zodat onze beveiliging maximaal blijft. Hiervoor blijft het ook belangrijk dat we de collega's blijven sensibiliseren om steeds voorzichtig om te springen met mails, usb-sticks, social media, etc. Bert Meersman en Sarah Vertommen hebben via de digicoaches een platform waarbij ze dit kunnen ondersteunen.

Bijlage 1 Kwaliteitsjaarverslag Jeugdorp 2021

1. Kwaliteitsbeleidsteam (QBT) en werking

KORTE SCHETS

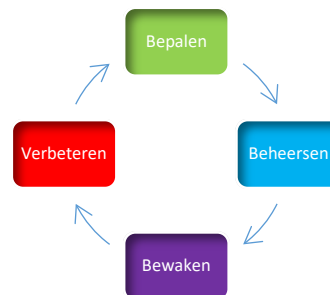
In 2001 heeft de toenmalige kwaliteitscoördinator als ondersteuning voor het kwaliteitsbeleid de kwaliteitsgroep opgericht. Deze is uitgereid van een adviesgroep naar een 'kwaliteitsbeleidsteam' (QBT). Het QBT heeft omwille van de opgestelde kwaliteitseisen vanuit de overheid en vanuit het Bestuursorgaan het mandaat gekregen om binnen JD het kwaliteitsbeleid uit te voeren. Dit met gedragen- en betrokkenheid van meerdere personen, die elk hun werking binnen JD vertegenwoordigen en waarvoor zij allen werktijd (0,05 vte) krijgen. De verantwoordelijkheid ligt daarom niet bij één persoon. Zo kan JD in de toekomst de continuïteit van het kwaliteitsbeleid garanderen, bovendien wordt iedereen zo betrokken bij kwaliteitsbeleid. Het QBT heeft missie, visie en strategie voor kwalitatief werken binnen JD op alle terreinen opgesteld. Jaarlijks wordt een actieplan, een jaarverslag en een planning opgesteld. We functioneren als team en de taken worden verdeeld over de leden. We hebben een maandelijks overleg dat een efficiënte opvolging garandeert.

1.1 VISIE

In 2021 is de samenstelling van het QBT onveranderd gebleven. Elke werking werd vertegenwoordigd door één van z'n eigen teamleden; de Q-watcher. Het QBT kreeg een vaste plaats op de teamvergaderingen van de verschillende werkingen. Dit blijkt een efficiënte manier te zijn om met alle medewerkers in dialoog te gaan, feedback te vragen en evaluatiemomenten in te lassen. De gedragenheid en betrokkenheid stegen gestaag. Het verslag van de maandelijks vergaderingen (inclusief jaarplanning) werd voor alle medewerkers ter inzage gezet op MS Teams. Er werd ingezet op samenwerking met interne partners (gebruikers en medewerkers), alsook met externe partners (scholen, hobby's, consultants, OCMW's, ...).

1.2 DOEL

Het doel bleef ongewijzigd.



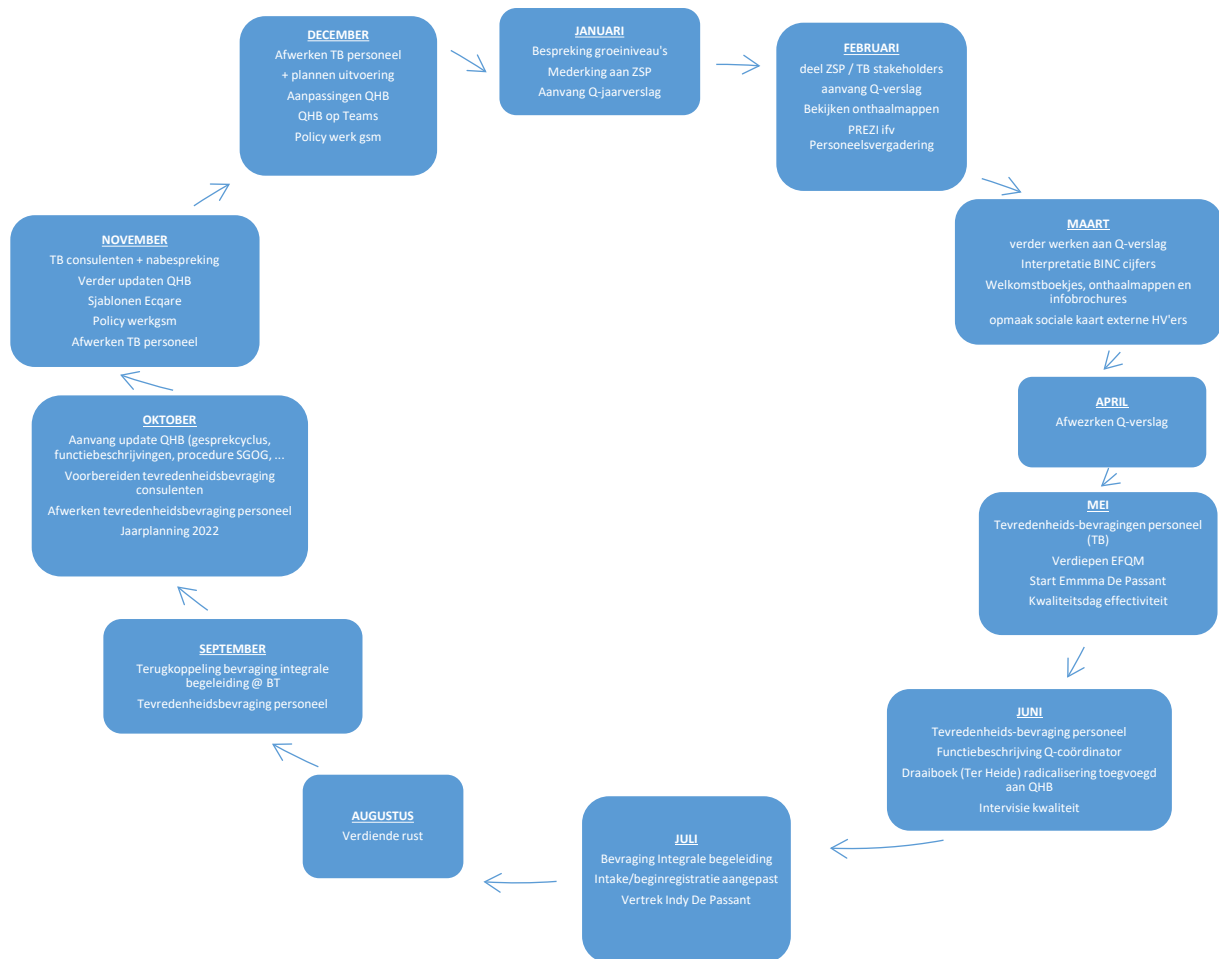
1.3 LEDEN IN 2021

Hilde Engels (voorzitter QBT, Gezinsouder Gezinswerking)
Elien Vermeulen (Integrale begeleidster De Holleblok)
Emma De Maeyer (Integrale begeleidster De Passant)
Audrey Saey (Integrale begeleidster De Stroming)
Tamara Lequime (Integrale begeleidster Studio16)
Wendy Vermeylen (Trajectbegeleidster Mobiel team/Kaizen)
Sabrina Everaerts (Teamcoördinator De Stroming+/Studio16, lid Beleidsteam JD).

1.4 QBT AAN HET WERK IN 2021

De interne zogenaamde 'KID'-dag kon helaas niet doorgaan in 2021 nav Covid en is verplaatst naar 16 september 2022. KID staat voor **k**waliteit in **d**enken én **d**oen. We willen vooral meegeven dat kwaliteit gerealiseerd wordt in daden, het mag niet alleen theorie zijn, we nemen het mee in ons denken én doen.

Voor onze werkzaamheden in 2021 zie hieronder de jaarcirkel.



1.5 KWALITEITSPLANNING 2022

17 januari	Voorbereiden Tevredenheidsbevraging ondersteunings- en technische medewerkers Aanzet jaarverslag Overlopen QHB + verbeteringen aanbrengen
24 januari	QHB afwerken
14 februari	Welkomstboekjes en onthaalmappen overlopen + aanpassen Herinnering elektronische personeelsregistratie, ECQare, bevragen op de teams
14 maart	TB personeel bespreken + verbeterdoelen formuleren Gebruik elektronische personeelsregistratie, ECQare, bevragen op teams TB OM'ers en TM'ers voorbereiden
28 maart	Aanzet jaarverslag TB OM en TM
23 mei	Voorbereiding KID-dag: kennismaken met en leren gebruiken van QHB Jaarverslag afwerken Voorbereiden evaluatie elektronische personeelsregistratie, ECQare Oplijsten van alle zaken die lopende zijn en impact hebben op de groep (huis Passant, Communicatie De Holleblok, ...), infrastructuur, vorming, ...
20 juni	Evaluatie elektronische personeelsregistratie, ECQare Evaluatie integraal werken Etentje = teambuilding
12 september	Voorbereiding KID-dag
16 september	KID-dag
10 oktober	Evaluatie verbeterdoelen Evaluatie KID-dag
7 november	QHB overlopen en aanpassen/aanvullen waar nodig
5 december	Opening voor thema's die nog niet aan bod zijn gekomen

1.6 KWALITEITSTHEMA 2022

Het QBT richt zich in 2022 naar de evaluatie van de tevredenheidsbevraging en het selecteren van de verbeterdoelen. Tijdens de KID-dag willen we het QHB bekend maken en het gebruik ervan aanleren bij alle personeelsleden. Tevens zal er samen met Andante een suïcidepreventiebeleid uitgewerkt worden.

2. KERNCIJFERS

2.1 BEZETTINGSGRAAD 2017 - 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Verblijf	98,3	101,5	103,0	94,1	94,2
KWE	/	/	90,2	120,9	131,2
CBAW	102,0	114,1	82,8	142,2	114,5
CB LI	89,6	90,3	96,9	100,5	91,4
CB SofS	/	/	/	/	67,5
Gewogen gemiddelde	94,2	96,6	98,2	101,3	95,7

Bij verblijf zien we dat de cijfers hetzelfde gebleven zijn als in 2020. Voor het tweede jaar op rij is dit grotendeels toe te schrijven aan Corona. Zo werd in De Passant, omwille van infrastructurele redenen een kamer vrijgehouden als quarantaine-kamer, dit bleek ook hard nodig te zijn. Ook werden in de leefgroepen iets minder crisissen en time outs opgenomen in verband met (het risico op) groepsoverstijgende besmettingen. Daarnaast heeft de ingrijpende gebeurtenis in april De Stroming+ geresulteerd in een tijdelijke opnamestop en werd na aanpassingen in de infrastructuur in het najaar de werking daar terug opgestart. We gaan er van uit dat in 2022 de cijfers ivm verblijf terug zullen stijgen naar hun oorspronkelijke niveau van voor 2020.

Het aantal KWE plaatsen bleef in 2021 stijgen. Uiteraard heeft dit te maken met de stijgende verwijzingen, het stijgend aantal studio's die we ter beschikking hebben én de lokale overheden die een samenwerking met ons aangegaan zijn. Ze weten de weg naar Kaizen te vinden. Gemiddeld waren er 11 plaatsen ingevuld ipv de gesubsidieerde 8. Kaizen zet fel in op partnerschappen; zie hiervoor in het jaarverslag hun werkingsverslag, waaronder de samenwerking met de gemeente Mechelen (A Way Home) verder gaat dan KWE, richting Housing First.

Verhoudingsgewijs waren er minder doorstromers naar CBAW, dit komt omdat er weinig studio's op de externe markt zijn. De overstap naar Kaizen via KWE werd sneller gemaakt.

We hebben al enige tijd de indruk dat het verschil in de modules KWE/CBAW/TCK meer een indeling is waar wij ons aan houden dan dat dit jongvolwassenen zelf iets zegt. Bij ons is op dit moment TCK enkel voor meisjes +16 jaar en ook in De Stroming worden (in verblijf) op dit moment nog enkel meisjes -16 en +16 jaar opgevangen. Bovenstaande teneur heeft ons uitgedaagd en gemaakt dat we ons toewijzingsbeleid hebben herzien, in samenwerking met ACT. Kaizen, Studio 16 en De Stroming+ hebben nu een gezamenlijke intake voor jongeren 16+, waarbij samen met de jongere nagegaan kan worden welk aanbod het meest passende is.

De CB SofS startten vanaf mei, juni. Vanaf oktober waren alle vijf de SofS ingevuld. Dit verklaart uiteraard de lagere cijfers.

2.2 BENUTTINGSGRAAD 2017-2021

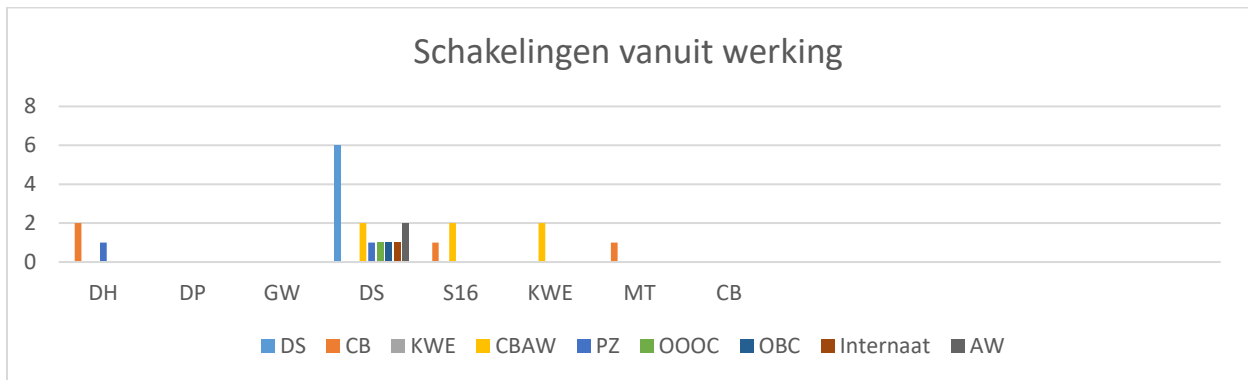
	2017	2018	2019	2020	2021
Totaal Contextbegeleiding	97,6	102,7	74,7	77,8	79,7
KWE			48,7	96,1	69,8
CBAW	98,2	82,7	91,5	96,9	138,8
CB laagintensief	97,5	104,8	81,1	70,4	77,1
Totaal Verblijf	96,1	85,2	82,1	73,9	70,2
Crisisverblijf Meldpunt & kortdurend	0,2	0,5	0,5	0,2	0,1
TCK	15	12,8	11,7	11,4	10,0
Verblijf (hoge frequentie)	75,6	70,2	69,8	61,7	59,0
Verblijf (lage frequentie)	5,2	1,5	0,0	0,4	1,1

De interpretatie van de cijfers is niet evident. Volgens Wederik De Meersman (BinC) geldt dat er bij alle organisaties registratie anomalieën zijn waardoor de cijfers mogelijk niet juist te interpreteren zijn. Wij zien in vergelijking met de bezettingscijfers dezelfde teneur ivm Corona, vooral bij verblijf lage frequentie, waarbij we er vanuit gaan dat kinderen langere tijd thuis doorgebracht hebben. Wat betreft benuttingscijfers ivm crisis; ook deze cijfers zijn mogelijk niet juist, omdat wij deels crisis opnames registreren onder verblijf.

2.3 AANVULLENDE RELEVANTE GEGEVENS

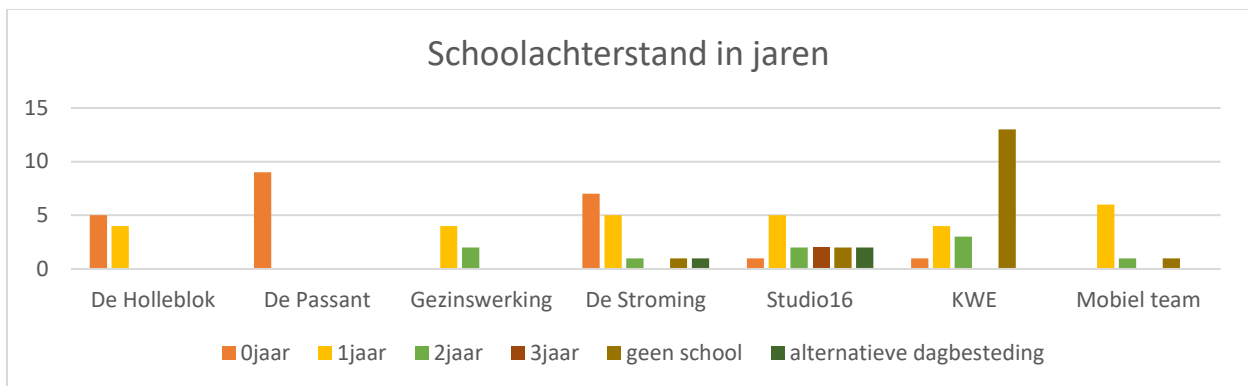
Vooraf aan het overlopen van aanvullende relevante tabellen en gegevens, willen we u meegeven dat we in 2021 106 kinderen en jongvolwassenen begeleid hebben over de verschillende afdelingen van Jeugddorp. Dit waren er 7 minder dan in 2020. Er zijn 38 jongeren in de groepen opgestart in 2020 en 40 jongeren vertrokken. Dit is iets minder in vergelijking met de situatie in 2020 waar de aantallen respectievelijk 48 en 46 jongeren waren. Dit valt te verklaren doordat de begeleidingen binnen 1G1P in 2020 wel geregistreerd werden in Binc, maar in 2021 niet meer.

In heel Vlaanderen verbleven in 2021 9970 kinderen en jongeren in de Jeugdzorg, waarvan 3240 (32%) in de provincie Antwerpen.



We merken dat door het integraal begeleiden (en het ondersteunen van de begeleiders hierin) én de inzet van ondersteuningsgezinnen uit de Holleblok meer jongeren dan in voorafgaande jaren terug naar huis konden keren (bv. met nog enkele maanden CB) en naar een pleeggezin. Het pleeggezin fungeerde al enige tijd als ondersteuningsgezin tijdens weekends en verloven.

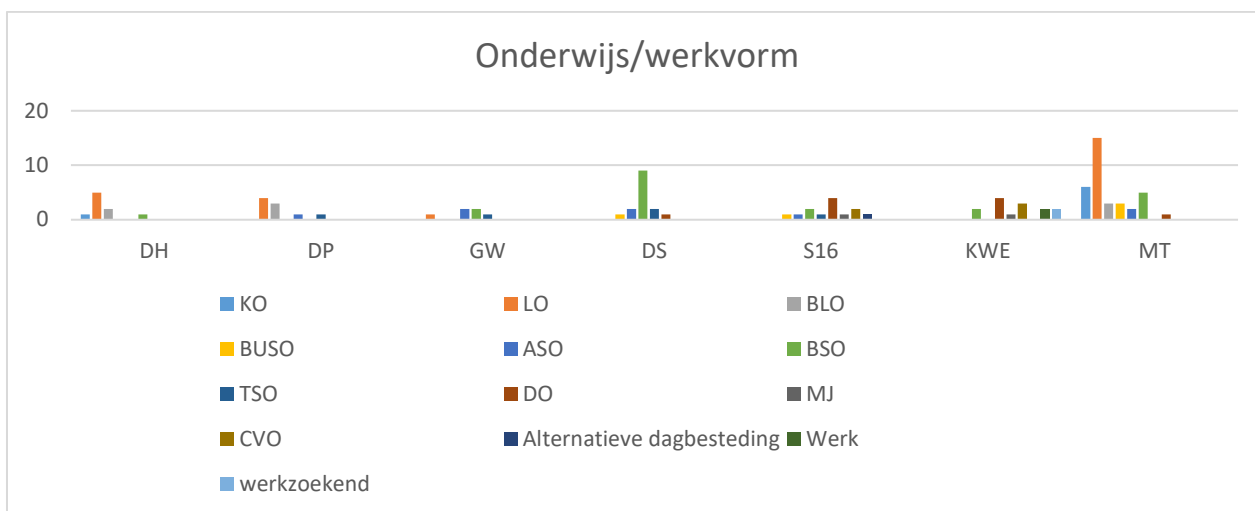
De bewegingen in De Stroming en Stroming+ hebben dan weer te maken met enerzijds hun transitieleeftijd (12-25 jaar) en anderzijds de opportuniteit van het gebouw van De Stroming met 3 studio's met voor- en achterdeur in de groep, waardoor crisisopnames mogelijk zijn zonder interferentie met de 2 leefgroepjes. Er stroomden jongeren uit naar Pleegzorg, naar een OBC en naar een OIOC. Twee meisjes startten CBAW en twee meisjes gingen alleen wonen zonder verdere begeleiding.



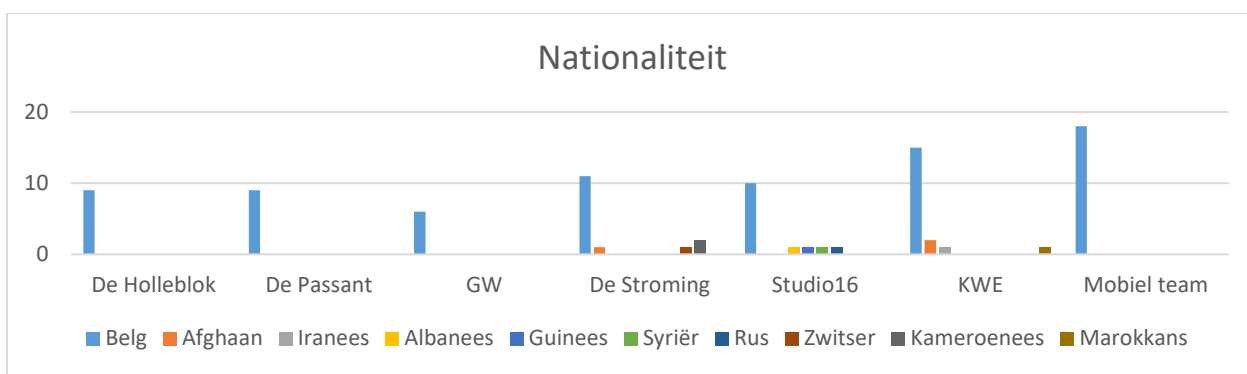
We merken op dat des te ouder de jongeren worden, des te meer schoolachterstand er logischerwijs geconstateerd wordt. Omwille van fysieke of psychische kwetsbaarheden, konden enkele jongeren (tijdelijk) niet terecht op school. Voor hen schakelden we Rizsas (Centrum Molenmoes in Wezemaal) in, zij voorzien in alternatieve dagbesteding.



In de kindergroepen, De Holleblok, De Passant en bij de gezinnen, die begeleid worden door het Mobiel Team, is er een 50%/50% verdeling tussen jongens en meisjes. In Studio16 verbleven meer meerderjarige meisjes dan voorheen, wat uiteraard te maken heeft met de verhoging van de leeftijdsgrens in Jeugdzorg. Er zijn meer meisjes die vrijwillig vragen om langer te mogen verblijven. In Kaizen verblijven dan weer opvallend meer jongens, al is dat geen verrassing voor ons.



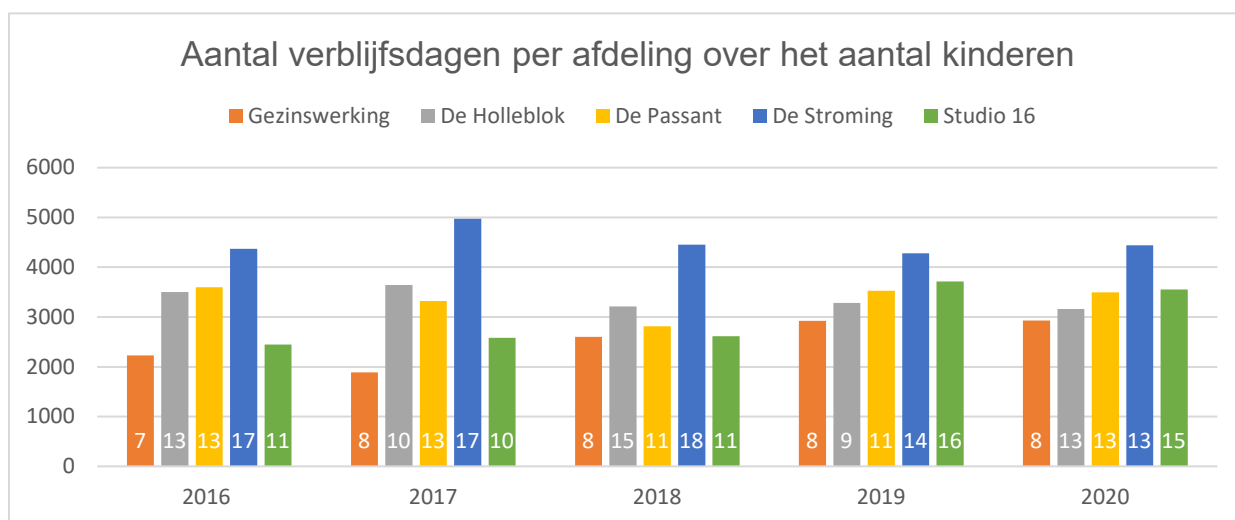
Bij deze tabel valt op dat kinderen, jongeren en jongvolwassenen alle mogelijke vormen van onderwijs volgen in Jeugddorp. We vinden het belangrijk dat kinderen, jongeren en jongvolwassenen alle kansen krijgen om zich te ontplooiën. We doen dan ook ons best om alle mogelijkheden samen met hen uit te pluizen en op zoek gaan naar de beste match.



De tabel betreffende nationaliteit geeft eigenlijk een verkeerd beeld; nu lijkt het alsof in JD de meeste jongeren de Belgische nationaliteit hebben. Hoewel dit feitelijk klopt, hebben veel jongeren ouders die vanuit een andere cultuur in België gearriveerd zijn en waarbij deze jongeren genaturaliseerd zijn.

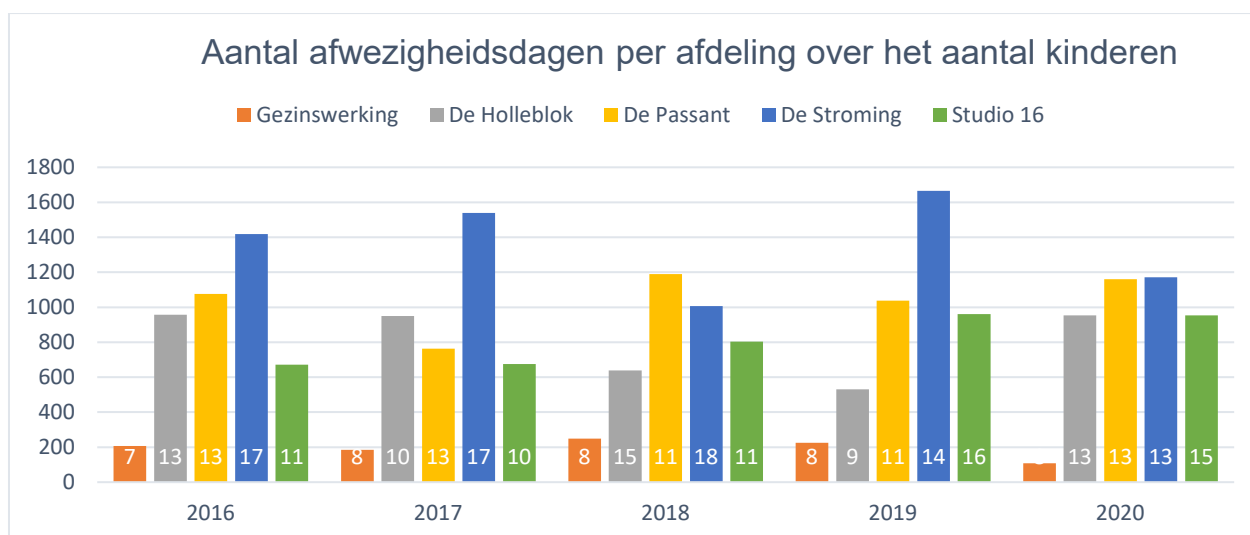
Voor deze zogenaamde 2^{de} generatie geldt dat zij nog steeds leven met een migratieachtergrond en naar onze ervaring vaker te maken hebben met complexe problematieken. Mogelijk kan in de toekomst via een andere vraagstelling de samenhang tussen bv een migratieachtergrond en verblijf in de Jeugdzorg onderzocht worden. Alleszins vermoeden wijzelf dat de samenhang met bv. armoede, echtscheiding, etc. mogelijk een grotere variabele is, waardoor jongeren meer kans hebben om in

Jeugdzorg terecht te komen. Alleszins zijn we dus met de gegevens uit bovenstaande tabel niet genoeg op de hoogte van de leefsituatie van de jongere, die mogelijk leidde naar opname in Jeugdzorg.



Het aantal verblijfsdagen blijft vrij stabiel. We bekijken het aantal verblijfsdagen ten opzichte van het aantal kinderen die verbleven hebben in dat betreffende jaar. Voor De Strooming geldt dat zij vaak jongeren uit de kindergroepen hebben opgenomen die ivm hun leeftijd doorstromen. Bij de Holleblok blijkt de hierboven al genoemde teneur: meer kinderen zijn terug naar huis gegaan en/of naar een pleeggezin.

Het merendeel betreft plaatsingen, waarbij kinderen en jongeren meerdere jaren in JD verblijven. De verwijzers geven bij de tevredenheidsbevraging aan dat dit het sterke punt van JD is: kleinschalige leegroepen, waar helaas nog steeds grote nood aan is. Binnen JD zijn er weinig schakelingen van de ene werking naar de andere. Omdat JD kleinschalig is en de kinderen en jongeren de andere groepen, begeleiders en kinderen vaak kennen, is er in functie van continuïteit in het traject, dan ook geen sprake van een grote overstap. In de toekomst (ZSP) is het wel degelijk de bedoeling deze schakeling nog meer te beperken en verder te gaan met verticale leefgroepjes.



Bij de Gezinswerking verblijven op dit moment vooral kinderen die niet meer in de mogelijkheid zijn om naar huis te gaan; dit wordt duidelijk uit de tabel. In deze werking wordt intens geïnvesteerd in begeleide bezoeken en contacten binnen de mogelijkheden van de gezinnen, daarnaast wordt verwacht dat de kinderen deelnemen aan Chiro, sporten en hobbyclubs om zo deel te nemen aan de samenleving. Uit de tabel blijkt ook dat de jongeren vanaf +14 vaker uithuis zijn, al was dit in de Corona-periode een lastiger gegeven.

3. ZELFEVALUATIE: De Groe niveaus

Groeiniveaus	1.1 Kwaliteitszorg: organisatie en visie	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft geen visie op kwaliteitszorg De organisatie onderneemt acties om te komen tot een adequate kwaliteitszorg 	
1	<ul style="list-style-type: none"> Er is structureel overleg inzake de kwaliteitszorg van de organisatie De organisatie heeft een basiskennis van de basisprincipes en modellen van integrale kwaliteitszorg 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een personeelslid of personeelsleden die kwaliteitszorg als eindverantwoordelijkheid binnen het takenpakket heeft/hebben De organisatie heeft een visie op integrale kwaliteitszorg Integrale kwaliteitszorg beslaat minimaal volgende domeinen van de organisatie: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten 	
3	<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking van alle activiteitencentra van de organisatie Alle elementen van kwaliteitszorg zijn op elkaar afgestemd en vormen een geheel 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de kwaliteitszorg en stuurt bij De organisatie legt minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten samen in een synthese, die de basis vormt voor het bepalen van prioritaire verbetertrajecten 	<ul style="list-style-type: none"> Om de 5 jaar wordt er een tevredenheidsbevraging gedaan bij alle medewerkers waar nieuwe verbeterdoelen aan worden ontleend. We hebben 3 jaar om de verbeterdoelen uit te werken. We hebben 1 jaar om de effectiviteit van de verbeterdoelen waar te nemen.
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie benchmarkt (ijkt, vergelijkt) zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie De organisatie heeft een kwaliteitscertificaat De organisatie maakt zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie actief kenbaar 	

Groei niveaus	1.2 Kwaliteitszorg: betrokkenheid	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> Binnen de organisatie is er geen betrokkenheid inzake kwaliteitszorg De organisatie onderneemt geen acties om de betrokkenheid te vergroten 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie betreft op ad hoc basis de directie en de medewerkers 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie betreft de medewerkers 	
3	<ul style="list-style-type: none"> Alle functiegroepen participeren in de kwaliteitszorg De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de gebruiker bij de kwaliteitszorg betrokken wordt De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de externe partners (verwijzers, andere hulpverleners,...) bij de kwaliteitszorg betrokken worden 	<ul style="list-style-type: none"> Het kwaliteitsteam is samengesteld uit kwaliteitscoördinatoren vanuit elke afdeling van Jeugdorp en komt maandelijks samen. Via hen worden de andere medewerkers betrokken op kwaliteitswerking. De ondersteunings-, technische- en administratieve medewerkers worden jaarlijks uitgenodigd op een vergadering. Het doel hiervan is om hun feedback te horen en mee te nemen in het verbeteren van de werking. Gebruikers (Kinderen of jongeren en ouders) vullen een tevredenheidsmeting in bij het groeiplan en alle daaropvolgende oneven groeiplannen. De verwijzers worden jaarlijks uitgenodigd op een evaluatiemoment Stakeholdersbevraging zal gebeuren aan de hand van thema's Bij de meeste werkgroepen zijn alle afdelingen vertegenwoordigd. Bij de projectgroepen worden de collega's en jongeren bevraged en betrokken. Bij sommige afdelingen zijn er bewonersvergaderingen.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de externe partners en de gebruikers betrokken worden en stuurt bij 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie maakt de manier waarop de betrokkenen betrokken worden actief kenbaar 	

Groei niveaus	1.3 Kwaliteitszorg: methodiek en instrumenten	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert geen methodieken noch instrumenten voor kwaliteitszorg 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert enkel ad hoc methodieken en instrumenten voor de kwaliteitszorg 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie beschikt over een kwaliteitshandboek waarin een kwaliteitsbeleid is opgenomen De organisatie beschikt over een methodiek of instrument voor de zelfevaluatie 	<ul style="list-style-type: none"> Het QHB is voorgesteld aan alle personeelsleden op de personeelsvergadering (22/02/2021) en staat op MS Teams We evalueren jaarlijks het QHB en zorgen dat deze up to date blijft. We organiseren een interne KID-dag op 16/09/2022 om enkele kwaliteitsonderwerpen uit te diepen
3	<ul style="list-style-type: none"> Het kwaliteitshandboek is gebruiksvriendelijk en bevat alle elementen volgens art.5§4 van het kwaliteitsdecreet Alle personeelsgroepen passen het kwaliteitshandboek toe De zelfevaluatie gebeurt op basis van een vooraf vastgelegde en gestandaardiseerde manier, waarin de PDCA-cyclus duidelijk aanwezig is en waarin minimaal volgende domeinen van de organisatie aan bod komen: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de ingezette methodiek of instrument voor de zelfevaluatie en stuurt bij 	

	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch het kwaliteitshandboek en stuurt bij 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie onderneemt actief initiatieven voor kennisdeling van de gebruikte methodieken en instrumenten De organisatie vergelijkt zijn methodieken en instrumenten nationaal en internationaal De methodieken en instrumenten zijn gecertificeerd en/of wetenschappelijk onderbouwd 	

Groeiniveaus	1.4 Kwaliteitszorg: verbetertraject	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie formuleert geen verbetertrajecten 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie formuleert ad hoc verbetertrajecten 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie ontwikkelt smart-geformuleerde verbetertrajecten De organisatie informeert de medewerkers over de verbetertrajecten 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De verbetertrajecten zijn smart gedefinieerd en als dusdanig opgesteld dat de PDCA-cyclus herkenbaar is De organisatie stelt verantwoordelijken aan voor de uitvoering en voortgang per verbetertraject De organisatie overloopt systematisch minimaal volgende domeinen van een organisatie (leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten) bij het bepalen van verbetertrajecten binnen het jaar- of meerjarenplan van de organisatie De organisatie communiceert de resultaten van de verbetertrajecten aan de betrokkenen 	<ul style="list-style-type: none"> Het verbetertraject van 2020 werd verder afgewerkt. Nog enkele items worden doorgeschoven naar 2022. Aandacht wordt gegeven aan SMART. Om de 5 jaar wordt er een bevraging bij de medewerkers gedaan over alle domeinen. Deze bevraging wordt door de QBT (= een paritaire samenstelling van alle afdelingen in Jeugdorp) besproken en er worden adviezen geformuleerd naar verbetertrajecten. Op beleidsteam wordt er systematisch ruimte gemaakt om de verbeterdoelen vanuit het QBT te bespreken. De leden van het kwaliteitsteam informeren de collega's over de stand van zaken van de verbeterdoelen op teamvergaderingen en personeelsvergaderingen.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie voert de verbetertrajecten conform de planning uit, evalueert ze en stuurt bij De organisatie implementeert de resultaten van de verbetertrajecten in de werking van de organisatie en legt ze samen met andere beleidsrelevante informatie De organisatie borgt de bekomen resultaten van de verbetertrajecten in het kwaliteitshandboek 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert actief over de verbetertrajecten en de resultaten ervan 	

Groei-niveaus	2.1 Kernprocessen: onthaal van de gebruiker	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen procedure inzake onthaal 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een procedure inzake onthaal 	<ul style="list-style-type: none"> Inhoud, formulering & lay-out van infofolder, onthaalbrochure, welkomstboekje van alle werkingen is onderling op elkaar afgestemd. Laatste update in 2022 Teams hebben checklist voor de intakeprocedure. In 2022 worden alle checklists op elkaar afgestemd In 2022 zijn de werkingen +16 gezamenlijke intake gaan doen; procedure is aangepast.
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen, instrumenten en werkwijzen De organisatie communiceert de procedure Alle medewerkers passen de procedure toe 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de procedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	2.2 Kernprocessen: doelstellingen en handelingsplan	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen procedure inzake doelstellingen en handelingsplan 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een procedure inzake doelstellingen en handelingsplan 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten De organisatie documenteert en communiceert de procedure Alle medewerkers passen de procedure toe 	<ul style="list-style-type: none"> Het bevragen en evalueren van de werkwijze en de procedures gebeurt, maar nog niet in alle werkingen. Door opvolgingsgesprekken en werkbegeleidingen is er meer inspraak en ondersteuning van de medewerkers. We werken met groeiplan. We gaan nu analyseren hoe we het werken met dit groeiplan kunnen evalueren.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de procedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	2.3 Kernprocessen: afsluiting en nazorg	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen procedure inzake afsluiting en nazorg 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een procedure inzake afsluiting en nazorg 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een werkwijze voor afsluiting, bij sommige afdelingen is er ook oog voor nazorg. Kan in 2022 ingevuld worden op eCQare, we volgen op hoe dit gebeurt. Elke werking doet dit op zijn manier, doelstelling in 2022 is uniformiteit hierin te verkrijgen en te integreren in eCQare. Het QHB staat op MS Teams en is voor alle personeelsleden toegankelijk We maken gebruik van tevredenheidsmetingen om de effectiviteit van de hulpverlening te meten. Ook doen we afrondingsmetingen bij het einde van een begeleiding.
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten De organisatie documenteert en communiceert de procedure Alle medewerkers passen de procedure toe 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de procedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	2.4 Kernprocessen: pedagogisch profiel	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen pedagogisch profiel 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De medewerkers stemmen ad hoc af inzake visie op en uitvoering van de hulpverlening 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een pedagogische visie 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie documenteert de visie op hulpverlening aan de hand van onderbouwde referentiekaders met handvatten voor de hulpverleners De organisatie heeft een duidelijke visie en afspraken omtrent de essentiële aspecten van de hulpverlening Alle betrokkenen passen de visie en afspraken toe De gebruiker heeft inspraak in en participeert aan alle aspecten van zijn hulpverleningstraject De hulpverlening maakt voor elke gebruiker samenwerkingsafspraken met het externe hulpverlenings-netwerk De hulpverlening betreft actief het directe sociaal netwerk in het hulpverleningstraject van de gebruiker 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een duidelijke visie binnen Jeugdorp die bij de personeelsleden nog meer moet geïntegreerd worden Binnen het beleidsteam is er ruimte om het pedagogisch beleid op te nemen. Het VTO-team neemt de vormingen en opleiding voor hun rekening en volgen dit op Omwille van Corona zijn sommige bijscholingen in 2021 niet kunnen doorgaan en andere doorgeschoven naar 2022. Op 16 september 2022 plannen we een KID-dag in JD. Het integraal werken, Signs of Safety, het driekolommen en het oplossingsgericht bevragen blijven we vasthouden
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de visie op hulpverlening en de afspraken hieromtrent en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de inspraak en participatie van de gebruiker vorm krijgt en stuurt bij 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De visie op hulpverlening krijgt vorm vanuit minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Een onafhankelijke externe evalueert de visie op hulpverlening en de afspraken hieromtrent; de organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de visie en de afspraken en uitvoering bij. • De procedure stelt de visie op hulpverlening, de afspraken hieromtrent als model voor andere organisaties 	
--	--	--

Groeiniveaus	2.5 Kernprocessen: dossierbeheer	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> • Er is geen procedure inzake dossierbeheer 	
1	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie beheert ad hoc de dossiers 	
2	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een procedure inzake dossierbeheer 	
3	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars • De procedure inzake dossierbeheer is geëxpliciteerd volgens de wettelijke bepalingen met duidelijke afspraken over het beheer en de toegankelijkheid (intern en extern) van de dossiers • De organisatie documenteert en communiceert de procedure • Alle medewerkers passen de procedure toe 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkwijze is in orde en is meegedeeld op de personeelsvergadering. Dit wordt op elke afdeling opgevolgd. • Doelstelling is om in 2023 de procedure te evalueren en bij te stellen.
4	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij • De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie communiceert de procedure systematisch extern • De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners • De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groeiniveaus	3.1 Gebruikersresultaten: klachtenbehandeling	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie heeft geen klachtenbehandeling 	
1	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze voor de klachtenbehandeling 	
2	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie heeft een klachtenprocedure 	
3	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie stelt de klachtenprocedure op met inspraak van de proceseigenaars • De klachtenprocedure is geëxpliciteerd met een duidelijk stappenplan, tijdspad, verantwoordelijken en finaliteit • De organisatie communiceert de klachtenprocedure • Alle betrokkenen passen de klachtenprocedure toe • De organisatie bundelt systematisch de klachten van gebruikers en bespreekt ze op (beleids)overleg 	<ul style="list-style-type: none"> • De klachtenprocedure bestaat maar werd nog niet structureel bij het welkomstboekje en de (oude) onthaalbrochure meegegeven aan de gebruikers. • In 2022 zal de klachtenprocedure bij het nieuwe boekje er vast inzitten en niet meer als losse bijlage.
4	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt bij • De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners • Vanuit de gegevens van de klachtenprocedure zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen • De organisatie linkt de gegevens van de klachtenprocedure aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	
5	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie communiceert de klachtenprocedure systematisch extern • De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure met inspraak van externe partners • De klachtenprocedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	3.2 Gebruikersresultaten: Gebruikerstevredenheid → over hulpverleningsprocessen, over hulpuitvoering, over inspraak en participatie	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat de gebruikerstevredenheid niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de gebruikerstevredenheid na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de gebruikerstevredenheid na te gaan 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de gebruikerstevredenheid De organisatie gebruikt systematisch een op de doelgroep(en) afgestemde methodiek voor het meten van de gebruikerstevredenheid, waarbij ze minimaal de hulpverleningsprocessen, de hulpuitvoering, inspraak en participatie bevraagt De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting als input voor de beleidsvoering van de organisatie De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting om de communicatie en de samenwerking met gebruikers te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> Werkwijze opgenomen in kwaliteitshandboek (3.2.4.2) Tevredenheidsbevragingen worden gekoppeld aan de oneven groeiplannen waardoor er een duidelijke systematiek is. De tevredenheidsbevragingen zijn oplossingsgericht opgesteld. De tevredenheidsbevragingen werden afgeprint en gebundeld om vervolgens aan alle betrokkenen mee te geven. De bevragingen zijn aangepast op leeftijd. Per afdeling is het de bedoeling om 1 verbeterdoel uit deze TB te halen. Dit verbeterdoel wordt bij de TB'en gevoegd. Dit is nog niet structureel ingebouwd. De kwaliteitscoördinator en teamcoördinator gaan in 2022 hiervoor systeem uitbouwen.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheids-meting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	<ul style="list-style-type: none"> We situeren ons deels in niveau 4, behalve het luik over het linken van de gegevens van de tevredenheidsmeting aan de resultaten van andere thema's.
5	<ul style="list-style-type: none"> Een onafhankelijke externe evalueert de tevredenheids-meting; de organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties De organisatie publiceert de resultaten van de tevredenheidsmeting 	

Groei-niveaus	3.3 Gebruikersresultaten: Effect van de hulpverlening	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat het effect van de hulpverlening voor de gebruikers niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de effecten van de hulpverlening na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om het effect van de hulpverlening te meten 	<ul style="list-style-type: none"> Afrondingsmeting is opgesteld op basis van effectiviteit. De vragen zijn gebaseerd op vragen uit een tevredenheidsonderzoek (cfr. Kwaliteitsdag).
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft SMART indicatoren geformuleerd om het effect van de hulpverlening te meten 	

	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om de effecten en processen van de hulpverlening na te gaan De organisatie participeert aan wetenschappelijk onderzoek 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt bij De organisatie gebruikt de aanbevelingen van wetenschappelijk onderzoek om de hulpverlening te optimaliseren De organisatie gebruikt de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om systematisch acties op te zetten rond de inputgebieden en kernprocessen De organisatie linkt de resultaten van de effectmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te leren van anderen De organisatie staat model voor andere organisaties inzake het meten van de effectiviteit van de hulpverlening De organisatie publiceert de resultaten van de hulpverlening, de registratiegegevens en de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek 	

Groeniveaus	4.1 Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat de personeelstevredenheid niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de personeelstevredenheid na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de personeelstevredenheid na te gaan 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de personeelstevredenheid De organisatie meet systematisch de personeelstevredenheid, waarbij ze alle thema's systematisch bevroegt De organisatie heeft een duidelijk en gecommuniceerd beleid om signalen en input van medewerkers te capteren De organisatie bundelt systematisch signalen en input van medewerkers en bespreekt ze op (beleids)overleg De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting als input voor de beleidsvoering van de organisatie 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch het beleid rond de personeelstevredenheid en rond het omgaan met signalen en input van medewerkers en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de medewerkers Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en input van medewerkers zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheids-meting en de signalen en input van medewerkers aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden 	<ul style="list-style-type: none"> Het personeel bepaalt mee op welke verbeterdoelen we inzetten en we zorgen vanuit het QBT dat alle verbeterdoelen afgewerkt worden. In 2021 gewerkt aan de opstelling van een nieuwe tevredenheids-bevraging op maat van Jeugdorp.
5	<ul style="list-style-type: none"> Een onafhankelijk externe evalueert de tevredenheidsmeting; de organisatie communiceert de resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	4.2 Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie houdt geen personeelskengetallen bij 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie houdt ad hoc personeelskengetallen bij 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie geeft een aanzet tot het systematisch bijhouden van een aantal personeelskengetallen 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt de personeelskengetallen op een doordachte wijze De organisatie houdt de verschillende personeelskengetallen systematisch bij en bespreekt deze systematisch op (beleids)overleg 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de personeelskengetallen en stuurt bij Vanuit de gegevens van de personeelskengetallen zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de resultaten van de personeelskengetallen aan de resultaten van de andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	<ul style="list-style-type: none"> Jeugdorp participeert mee aan de bevraging van de personeelskengetallen door de koepelorganisatie WVV en dit wordt systematisch opgevolgd. Ook in het beleidsteam en binnen BO worden deze resultaten besproken en opgevolgd.
5	<ul style="list-style-type: none"> Een onafhankelijk externe evalueert de wijze waarop de personeelskengetallen worden verzameld en de resultaten hiervan; de organisatie communiceert de resultaten van deze evaluatie en stuurt bij De organisatie gebruikt systematisch de personeelskengetallen om te benchmarken De organisatie stelt de personeelskengetallen als model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	5.1 Samenlevingsresultaten: waardering strategische partners	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat de waardering van de strategische partners niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de waardering van de strategische partners na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie onderneemt initiatief om de waardering van de strategische partners na te gaan 	<ul style="list-style-type: none"> November 2021 is er een bevraging geweest bij de consultants Stakeholders worden in de toekomst per thema bevraged. In 2022 bevragen we strategische partners zoals scholen, pleegzorg over de samenwerking met JD.
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie verzamelt en analyseert systematisch de gegevens over de waardering De organisatie communiceert de analyse van de gegevens over de waardering naar de strategische partners 	
4	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit de analyse van de gegevens over de waardering zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de gegevens over de waardering aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie neemt initiatief en zet samen met strategische partners acties op om waardering en de samenwerking te verbeteren Deze samenwerkingsacties staan model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	5.2 Samenlevingsresultaten: maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen	Meting 2021
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat niet na wat haar maatschappelijke opdracht is De organisatie gaat de maatschappelijke tendensen die een impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc na of haar maatschappelijke opdracht nog actueel ingevuld is De organisatie speelt ad hoc in op maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie onderneemt initiatief om haar maatschappelijke opdracht te actualiseren De organisatie onderneemt initiatief om in te spelen op de maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie actualiseert systematisch haar maatschappelijke opdracht en houdt systematisch rekening met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie De organisatie communiceert maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie ten aanzien van de overheid en andere betrokkenen 	
4	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, aan de resultaten van andere thema's waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden 	<ul style="list-style-type: none"> Volgende zaken zijn van start gegaan: uitbreiding 1G1P, SofS-begeleidingen, Gezinshuizen en gezamenlijke intake +16. Er is een samenwerking aangegaan tussen Kaizen en samenlevingsopbouw, in de vorm van 'Housing First' Er is ingezet op 'De Ideale Wereld'; project met de Trawant partners.
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie neemt acties om, samen met andere betrokkenen, vanuit haar maatschappelijke opdracht, proactief en constructief maatschappelijke tendensen te beïnvloeden De organisatie staat model voor andere organisaties inzake de implementatie van maatschappelijke tendensen en nieuwe evoluties in de eigen werking 	