



JAARVERSLAG 2015

WIJ WORDEN GESTEUND DOOR

WIJ ZIJN AANGESLOTEN BIJ



INHOUD

RAAD VAN BESTUUR.....	- 3 -
PERSONEEL	- 3 -
EXTERNE ONDERSTEUNING.....	- 6 -
KWALITEITSVERSLAG JEUGDZORG	- 7 -
WERING IN CIJFERS.....	- 13 -
LIAAN	- 13 -
DE VLIER	- 24 -
OPTIONELE REGISTRATIE.....	- 35 -
STRATEGISCHE PARTNERS.....	- 36 -
RESULTATEN ZELFEVALUATIE EN NIVEAUBEPALING.....	- 48 -
KWALITEITSPLANNING JEUGDZORG	- 7 - 59 -
ADMINISTRATIEVE INFORMATIE	- 62 -

RAAD VAN BESTUUR

Marleen Viaene
Luc Goedgebeur
Jan De Winter
David Goedgebeur
Pierre Minoodt
Frank Hesters

voorzitter
penningmeester

PERSONEEL

DIRECTIE

Dirk Cauwels
Sonja Ramboer
André Bonnet

administratief directeur
agogisch directeur
algemeen directeur (tot 30.04.2015)

ADMINISTRATIE

Patricia Eeckhaut
Wim Cauwels
Chico Sita
Debbie Coppens

directiesecretariaat en financiën vzw
personeelsdienst vzw
cliëntadministratie Liaan
cliëntadministratie De Vlier

STAF

Anja Ameryckx
Nancy De Clercq
Marie-An Vandaele
Hilde Celis
Katrien De Wandel

zorgcoördinator contextbegeleiding De Vlier
zorgcoördinator dagbegeleiding / kwaliteitscoördinator vzw
zorgcoördinator contextbegeleiding Liaan
zorgcoördinator verblijf (van 06.03.2015 tot 30.09.2015)
zorgcoördinator verblijf (van 01.11.2015)

DIENSTHOOFDEN

Katleen De Wilde
Kris Van Goethem
Steven De Schutter
Xavier Neiryck
Leen Stalpaert

module contextbegeleiding De Vlier
module dagbegeleiding in groep De Vlier
module verblijf Liaan
module contextbegeleiding Liaan
module verblijf Liaan (tot 28.02.2015)

LOGISTIEK

Katrien Degroote
Ann Degroote
Jean-Marie Roeland
Thierry Herreman
Yvan Callebaut
Martine Franck
Ingrid De Corte

huishouding Liaan
huishouding Liaan
logistiek vzw (tot 02.01.2015)
logistiek vzw
logistiek vzw
poetsdienst Liaan
poetsdienst De Vlier

CONTEXTBEGELEIDERS

Christine Delmulle
Annika Depontieu

Liaan (langdurig afwezig)
De Vlier

Martine Vormezeele
Saskia Aerts
Els Valcke
Lindsay Cortvriend
Ann De Cock
Margit Cocquyt
Sidney Poppe
Lindsay Colpaert
Eugénie Lombaert
Sofie Van Buyten

De Vlier
De Vlier
De Vlier
De Vlier
De Vlier (van 01.09.2015)
Liaan
Liaan (tot 31.12.2015)
Liaan (tot 31.08.2015)
Liaan (van 14.12.2015)

OPVOEDERS

Hilde De Bruyn
Krista Vanderstraeten
Guillaume Hoste
Mieke Lampens
Cynthia Beun
Anthony Decock
Sanne Candaele
Astrid De Smet
Kevin Martens
Vicky Vanderwerwe
Nathalie Landrie
Elaine Vergauwe
Marissa Matton
Rieke Sprangers
Goele De Brabandere
Rebecca De Wever
Rubina Muhammad
Thibaut Welkenhuyzen
Tessa Haerens
Valerie Praet
Silke Chalmet
Sophie Souris
Sara Keustermans
Joni Verstraeten
Julie Tribout
David Vanderhispsallie

De Vlier
Liaan (langdurig afwezig)
Liaan (tot 31.01.2015)
Liaan
Liaan
Liaan (tot 21.04.2015)
Liaan
Liaan
Liaan (langdurig afwezig)
De Vlier
Liaan (langdurig afwezig)
Liaan
Liaan (langdurig afwezig)
Liaan (langdurig afwezig)
Liaan
Liaan
Liaan (tot 28.06.2015)
Liaan (van 26.05.2015 tot 31.12.2015)
Liaan (van 16.06.2015 tot 04.10.2015)
Liaan (van 15.08.2015)
Liaan (van 01.09.2015)
Liaan (van 05.10.2015)
Liaan (van 19.10.2015)
Liaan (van 19.11.2015 tot 31.12.2015)
Liaan (van 22.12.2015)

STAGAIRS

Magalie Derese
Atrid Meire
Josefien Van Belle
Jolien Van Kut
Romino Dissenbergen

Liaan (van 29.09.2015)
Liaan (van 03.03.2015)
Liaan (van 03.11.2015 tot 18.12.2015)
De Vlier (van 01.09.2015)
De Vlier (tot 30.01.2015)

VRIJWILLIGERS

Sari Burcu
Suzy De Mol
Mieke Derveaux
Margaret Dierickx
Danielle Kiekens
Astrid Meire
Veronique Nelen
Evelyne Wesembeek
Silke Chalmet
Eva Lanslots
Matthias Vanwongerghem
Matthieu Vens

Liaan (van 05.02.2014)
Liaan
Liaan (van 04.03.2015)
Liaan (van 02.01.2015)
Liaan
Liaan (van 29.05.2015)
Liaan
Liaan
Liaan (van 15.06.2015 tot 14.08.2015)
Liaan (van 06.03.2015 tot 05.06.2015)
Liaan (van 24.12.2015 tot 25.12.2015)
Liaan (van 24.12.2015 tot 25.12.2015)

BIJGEWOONDE STUDIEDAGEN/KORTE VORMINGEN

Neiryck Xavier
Trefdag: "Vangnet zonder mazen"

Poppe Sidney
Dialoogdag

Poppe Sidney
Introductiedag: Samen werken aan veiligheid

De Schutter Steven
Studiedag: Arbeidstijd en planning

Neiryck Xavier, Ramboer Sonja
Tzitemzo ... met minderjarige en politie

Depontieu Nika, Ramboer Sonja, Aerts Saskia, Ameryckx Anja, Van Daele Marie-An, De Wilde Katleen
Studiedag: inspiratiedag 'k zie u geiren

Ramboer Sonja, Aerts Saskia, Valcke Els, De Wilde Katleen, Ameryckx Anja
Vorming: Positieve Heroriëntering

Celis Hilde
Studiedag: Samen (net)werken voor jongeren in crisis

Cortvriend Lindsay, Ramboer Sonja, De Wilde Katleen, Lombaert Eugénie
Thema-avond: Een contextuele kijk op partnergeweld

Ramboer Sonja, Colpaert Lindsay, Lombaert Eugénie, Vormezele Martine
Introductiedag: Samen werken aan veiligheid

Cortvriend Lindsay, Vergauwe Eline
Vorming: Creatief communiceren met jonge kinderen

De Clercq Nancy
Vorming: Kwaliteitsbeleid

Lampens Mieke
Inspiratiedag CBAW

Lampens Mieke
Basisopleiding Autonoom wonen

Van Daele Marie-An, Ramboer Sonja
Info-dag : Krachtig, Bindend, Vraaggericht

Vormezele Martine, De Brabandere Goele, Muhammad Rubina, Beun Cynthia, Poppe Sidney
Balans Thema-avond - wederzijdse emotionele beschikbaarheid

Ramboer Sonja
Vlaggensysteem & Methodieken

De Wandel Katrien, Ameryckx Anja
Vorming Jeugdhulp

Keustermans Sara, Vergauwe Eline, Beun Cynthia, Muhammad Rubina, Chalmet Silke, De Smet Astrid, De Brabandere Goele, Souris Sophie
Omgaan met agressie in een residentiële setting

Ameryckx Anja, Valcke Els, Aerts Saskia, De Wilde Katleen
Vorming: Colombus

OPLEIDINGEN

De Wilde Katleen
Contextuele hulpverlening, begeleiding en counseling.

Cortvriend Lindsay, De Cock Ann, Colpaert Lindsay
Gezinsbegeleiding en Gezinsgericht werken.

Neiryndck Xavier
BZW, informant.

Cauwels Dirk, Vandaele Marie-An, De Clercq Nancy
Basisopleiding Werken aan kwaliteit met PROSE.

Neiryndck Xavier, Ramboer Sonja
basisopleiding contextbegeleider

Martens Kevin
basisopleiding veiligheid

EXTERNE ONDERSTEUNING

Bruno De Prins
Kristof De Puydt
Dr Ann Mertens

boekhouder
sociaal secretariaat (HDP/PARTENA)
externe preventiedienst (IDEWE)

KWALITEITSVERSLAG JEUGDZORG

De kwaliteitsplanning zag er voor 2015 als volgt uit:

1. Gerealiseerde verbeteringen worden verankerd in permanente processen.

Noodzaak.

Momenteel wordt er voor bepaalde problemen of verbeterpunten meestal geen of een ad-hoc oplossing bedacht zonder dat deze in een vaste procedure/fiche wordt opgenomen. Dit maakt dat de oplossing een vluchtig karakter heeft en niet permanent wordt geïntegreerd binnen de dagelijkse werking. Het gevolg hiervan is dat bepaalde problemen die regelmatig terug keren telkens opnieuw overleg en denkwerk vergen. Dit leidt tot onduidelijkheid, tijdverlies en onproductiviteit. Dit willen we vanaf heden en naar de toekomst toe vermijden. In de plaats willen we verbeteringen consolideren in procedures of afspraken die snel en makkelijk voor alle medewerkers consulteerbaar zijn.

Mogelijkheden tot verbetering:

Eerst en vooral willen we dat verbeterpunten kenbaar worden, wat nu niet altijd het geval is. We willen niet dat verbeterpunten enkel in de wandelgangen eens vernoemd worden en voor de rest een stille dood sterven. We willen verbeterpunten verzamelen in een bijvoorbeeld zogenaamde “verbeterpuntenbank” (bijvoorbeeld een mailbox of een fysieke brievenbus) die beheerd wordt door een daarvoor aangeduid persoon. Deze verantwoordelijke zorgt ervoor dat verbeterpunten het gepaste overlegplatform bereiken. Op dit overlegplatform worden verbeterpunten bediscuteerd, verfijnd en uitgeschreven in procedures of werkfiches. Eens dit gebeurd is, volgt er via de aanwezige overlegstructuren een terugkoppeling naar alle betrokken medewerkers en een verwijzing naar de betreffende procedure of werkfiche.

Impact:

Doordat medewerkers de mogelijkheid krijgen om mogelijke verbeterpunten te signaleren, voelen deze zich meer betrokken bij de dagelijkse werking. Ze hebben inspraak en dragen bij tot het verankeren van verbeterpunten in procedures en/of afspraken. Aangezien deze voor elke medewerker snel en makkelijk toegankelijk zijn, winnen we tijd en moeten we niet telkens opnieuw “het warm water uitvinden”. Doordat er afspraken/procedures zijn worden problemen op een gestandaardiseerde manier aangepakt. Dit geeft ons duidelijkheid, voorspelbaarheid en houvast, met als uiteindelijk doel, een meer kwaliteitsvolle werking, tevreden cliënten en tevreden medewerkers.

Meetbaarheid:

Verbeterpunten worden geïnventariseerd in een “verbeterpuntenbank”. Ze worden systematisch besproken en uitgewerkt op geijkte overlegmomenten (team, staf, stuurgroep,...) waarvan telkens een verslag gemaakt wordt. Tot slot worden ze verankerd in procedures / fiches die op regelmatige basis (vb. 2x per jaar) worden getoetst aan de dagelijkse praktijk.

Men heeft steeds een duidelijk zicht op hoeveel en welke verbeterpunten verzameld worden en men weet steeds welke effectief zijn uitgewerkt en welke niet. Het effect van verbeterpunten kan men nagaan door het personeel/cliënten op regelmatige tijdstippen te bevragen, beseffende dat dit een continu proces is.

Doel:

Tegen eind 2015 willen we een “verbeterpuntenbank” voor medewerkers operationeel hebben. Daaraan gekoppeld de nodige procedures ontwerpen en bekendmaken bij de medewerkers.

2. De informatiedoorstroming verloopt volgens de personeelsleden op een efficiënte wijze.

Noodzaak:

Uit de resultaten die voortkomen uit een Quickscan met het Prose zelfevaluatiesysteem blijkt dat de meerderheid van het personeel aangeeft dat de informatiedoorstroming niet loopt zoals gewenst. Als evoluerende organisatie in een veranderende sector vinden we het essentieel dat onze medewerkers goed geïnformeerd zijn.

Mogelijkheden tot verbetering:

Beslissingen van staf en stuurgroep zullen steeds teruggekoppeld worden op de teamvergaderingen. We willen dit tevens een structureel karakter geven door dit als vast agendapunt te agenderen.

Het proces voorafgaand aan een beslissing zal (waar mogelijk) geschetst worden aan de medewerkers waarop dit impact zal hebben.

Nieuwe tendensen binnen de sector worden teruggekoppeld naar de werkvloer

Impact:

Door het informeren van onze medewerkers willen we ertoe komen dat er een verhoogde betrokkenheid en motivatie ontstaat. Bovendien hopen we dat dit ertoe zal bijdragen om te komen tot het nemen van gemeenschappelijke gedragen beslissingen.

Meetbaarheid:

Uit bevraging van het personeel blijkt dat men tevreden is over de doorstroming van informatie. Feedback die voortkomt uit deze resultaten zal indien mogelijk gebruikt worden om het groeiproces bij te sturen.

Doel

Tegen eind 2015 is er een concreet voorstel uitgewerkt om de informatiedoorstroming (top-bottom en vice versa) goed te laten verlopen.

3. De organisatie voert een actueel kwalitatief beleid rond Grens Overschrijdend Gedrag.

Noodzaak:

De verwachtingen is dat elke organisatie een beleid en procedures heeft inzake het voorkomen en het omgaan met situaties van grensoverschrijdend gedrag. Deze zijn expliciet geformuleerd en als erkenningsvoorwaarde ingeschreven. Ruimer en om kwalitatief op te voeden is het nodig een goed evenwicht te vinden tussen bescherming en ruimte tot zelfontplooiing.

Mogelijkheden tot verbetering:

Een duidelijk protocol, ondersteunende procedures en bruikbare instrumenten die gebruikt worden bij situaties van GOG. Vorming en educatie in functie van preventie en zelfontwikkeling van zowel cliënten als medewerkers.

Impact:

Het hanteren van eenduidige indicatoren m.b.t. GOG biedt handvaten en voorspelbaarheid voor alle betrokkenen in wat maatschappelijk wenselijk/aanvaardbaar is. Medewerkers kunnen situaties van GOG op een zorgzame en kwalitatieve manier benaderen en afhandelen.

Meetbaarheid:

Aanwezigheid ondertekende engagementsverklaring van de medewerkers waarin de meldingsplicht in opgenomen is en op de hoogte zijn van de GOG procedure.

De registratie van GOG incidenten en de verwerking ervan.

Attesten van deelname en verslaggeving van vormingen.

Doel:

Er is een Procedure GOG betreffende medewerkers t.o.v. cliënten. Deze procedure wordt kenbaar gemaakt bij alle medewerkers. De procedure heeft proefgedraaid en is geëvalueerd.

SAMENVATTING VAN DE THEMA'S DIE IN 2015 BEHANDELD WERDEN

1. Verbeterpuntenbank

Op de verschillende overlegorganen worden af en toe verbeter suggesties geformuleerd. Deze werden tot op heden niet altijd geformaliseerd in een of andere procedure of richtlijn. Ook de communicatie naar de andere overlegplatforms was niet standaard bepaald.

Om die redenen is er een procedure ‘verwerken en bestendigen van verbetervoorstellen’ uitgewerkt. Wanneer een medewerker een verbeter voorstel heeft, kan hij/zij deze noteren op een document ‘‘verbeter voorstel’’. De medewerker wordt verondersteld om naast het aanbrengen van het probleem, ook een alternatief voor te stellen en na te denken over de impact ervan op de werkvloer, in de procedures, op beleidsvlak...Dit bevordert de betrokkenheid van de medewerkers en de implementatie op de werkvloer.

De kwaliteitscoördinator is aangesteld als verantwoordelijke voor de verwerking van de verbeter voorstellen. Zij verzamelt de verbeter voorstellen en kijkt na op welk overlegorgaan het voorstel het best besproken wordt. Nadat het voorstel is besproken, bewaakt de kwaliteitscoördinator de communicatie naar de indiener van het voorstel en eventueel naar andere overlegorganen, wanneer het voorstel aanvaard is geworden. Ook volgt zij de eventuele aanpassingen aan een procedure of richtlijn op. Alle teams zijn in 2015 op de hoogte gebracht van deze procedure en het document dat hiervoor kan gebruikt worden. Officieel is de procedure vanaf 01.01.2016 in voege gegaan. De verbeter voorstellen zullen door de kwaliteitscoördinator bijgehouden worden, zodat we ook een overzicht hebben van welke en hoeveel voorstellen op een jaar worden ingediend.

2. Efficiënte informatiedoorstroming

Uit de bevraging van de Quickscan bij alle personeelsleden van vzw Jeugdzorg was o.a. naar voren gekomen dat de informatiedoorstroming niet altijd op een efficiënte manier verliep. We moesten er vanuit het beleid voor zorgen dat de noodzakelijke info alle overlegplatforms bereikt en dit op een systematische manier. In eerste instantie werden alle overlegplatforms in kaart gebracht : wie zijn de leden, hoe frequent gaat het overleg door, wie is de voorzitter en wat is de inhoud van het overlegorgaan. Eens alle overlegstructuren gekend waren, hebben we ze in een organigram geplaatst zodat de verhoudingen t.a.v. elkaar duidelijk kon worden voorgesteld.

Om de infodoorstroming op een systematische wijze te laten verlopen, werden de modellen verslaggeving aangepast in die zin dat als standaard agendapunt wordt geplaatst : punten vanuit het hoger overlegplatform. Bvb op de stuurgroepvergaderingen komt standaard ‘‘punten vanuit het dircom’’ aan bod. Het overzicht van de overlegstructuren en het organigram overlegstructuren werden op de teams voorgesteld. De meeste personeelsleden waren tevreden dat er nu op een systematische wijze info zal worden doorgegeven. Bij de vraag of zij ook op de hoogte wilden gehouden worden van projecten in ontwikkeling, antwoordden de meesten negatief. Zij willen niet overladen worden met info waar ze niets mee kunnen doen. Ze zijn wel vragende partij om in de mate van het mogelijke maximaal betrokken/bevraagd te worden.

3. De organisatie voert een actueel kwalitatief beleid rond grensoverschrijdend gedrag.

Volgens de uitvoeringsbesluiten van het kwaliteitsdecreet wordt verwacht dat elke organisatie een geschreven referentiekader voor grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van de gebruikers opmaakt. Dit referentiekader omvat een beleid en procedure mbt het voorkomen en omgaan met situaties van grensoverschrijdend gedrag, de wijze waarop dit wordt gecommuniceerd, o.a. met de administratie en een registratiesysteem.

We zijn op zoek gegaan naar inspiratiebronnen en hebben die gevonden bij Kind & Gezin, het Vertrouwenscentrum,... We hebben nagedacht over hoe wij naar grensoverschrijdend gedrag kijken en hoe we preventief kunnen werken om dit te voorkomen. Zo zijn we gekomen tot een visie, definitie en preventiekader mbt grensoverschrijdend gedrag. Omdat grensoverschrijdend gedrag niet altijd kan voorkomen worden, was het noodzakelijk om ook een procedure uit te werken waarin de aanpak in een stappenplan uitgeschreven stond. We hebben ervoor gekozen om ons protocol grensoverschrijdend gedrag in meerdere onderdelen op te splitsen : grensoverschrijdend gedrag van medewerker naar jongere, van jongere naar jongere, binnen de context en van context naar medewerker. De teams zijn bevroegd geworden wat bij de aanpak van dergelijke situaties voor hen belangrijk zijn, waar zij op dat moment nood aan hebben. Elk stappenplan start met de detectie en/of formuleren van vermoeden van grensoverschrijdend gedrag. Nadien volgt een inschatting naar de ernst en acuut karakter van de situatie en worden, in overleg met de agogische directeur, eerste afspraken gemaakt mbt de verdere aanpak. Wanneer het vermoeden wordt bevestigd, wordt een gans scenario gevolgd waarbij aandacht wordt geschonken aan begeleiding dader en slachtoffer, communicatie naar alle rechtstreekse en onrechtstreekse betrokkenen (ouders, personeel, ...), naar officiële instanties, Jongerenwelzijn,... Ten slotte wordt nog omschreven op welke manier we aan nazorg doen wanneer zich een dergelijke situatie zich heeft voorgedaan. Het protocol GOG werd op de teams voorgesteld en getoetst dmv een rollenspel. De medewerkers werden gevraagd om een engagementsverklaring te ondertekenen waarin zij akkoord gaan met de meldingsplicht bij het vaststellen of vermoeden van een dergelijke situatie. In de afdeling Liaan werd een vorming rond het Vlaggensysteem georganiseerd en ook de jongeren (+ 12 jaar) kregen een vorming mbt seksualiteit, gebracht door Jong en Van Zin. We hebben een registratiedocument ontworpen waarop alle gezette stappen geïnventariseerd worden bij de aanpak van een "ernstige gebeurtenis".

4. De modules contextbegeleiding en dagbegeleiding in groep zijn rechtstreeks toegankelijk geworden.

De start van het rechtstreeks toegankelijke aanbod van de contextmodules laagintensief en breedsporig, ging op onze dienst niet onopgemerkt voorbij... In januari werden we overstelpt door aanmeldingen vanuit de Brede Instap (voornamelijk door de CLB's) met een zeer lange wachtlijst tot gevolg. De maanden nadien daalde het aantal aanmeldingen gelukkig opnieuw, maar een jaar later zijn de aanmeldingen van januari '15 nog steeds niet allemaal opgestart... De ombouw van 7 reguliere contextbegeleidingen naar 7 PH-modules (zonder wachtlijst) hebben in 2015 ook mede gemaakt dat de wachtlijst minder snel kon afgewerkt worden dan dat dit de voorbije jaren het geval was. Het probleem van de lange wachtlijsten voor contextbegeleiding is ook bij de meeste andere organisaties herkenbaar. We willen hierin samen met andere organisaties verder nadenken over hoe we dit probleem kunnen aanpakken. Zelf geloven we dat de visie en methodiek van de Positieve Heroriëntering misschien wel een uitkomst kan bieden (coachings bij elke aanmelding, werken zonder wachtlijst, gedeelde verantwoordelijkheid opnemen als hulpverleners,...).

Ook al bleek de Brede Instap al onmiddellijk van bij het begin de weg naar onze modules te hebben gevonden, toch vonden we het, samen met de andere diensten uit de regio, belangrijk om ons kenbaar te maken aan het grotere publiek. Hiertoe werd met deze organisaties een boeiende samenwerking aangegaan om één ontmoetingsmoment voor heel de regio te organiseren. Deze ontmoetingsdag vond plaats op 24.02.15. Er was veel belangstelling en achteraf kwam er voornamelijk positieve feedback van deze hulpverleners. Zelf vonden we de onderlinge samenwerking een succes en wilden we dit platform graag behouden, met als gevolg dus geregeld overlegmomenten over de thema's die bij elkeen leven, over mogelijke samenwerkingen,...

Het opnieuw zelf beheren van de wachtlijst als gevolg van de rechtstreekse toegankelijkheid deed ons terugdenken aan vroegere tijden, en we werden enerzijds geconfronteerd met wat extra werk, maar anderzijds ook met opnieuw zelf wat meer verantwoordelijkheid... Zaken als voorrangmaatregelen en verdeelsleutel zorgden voor boeiende (maar ook ethisch moeilijke) interne en externe debatten, knopen dienden intern te worden doorgesneden...

In het algemeen kunnen we stellen dat het rechtstreeks toegankelijk worden van ons contextaanbod, gezorgd heeft dat gezinnen toch iets sneller de weg naar onze hulpverlening vinden.

Het heeft ook voor positieve dynamiek gezorgd wat samenwerking met de ons omringende organisaties betreft en het heeft ons aan het denken gezet over een aantal belangrijke ethische aspecten die hierin meespelen...

Sinds 1 maart 2015 is de module dagbegeleiding in groep rechtstreeks toegankelijk geworden. Gezinnen die een hulpvraag hebben kunnen zich rechtstreeks wenden tot het dagcentrum om een aanmelding te doen. In

de praktijk merken we dat er meestal een partner uit de brede instap (bvb CLB, andere voorzieningen,...) eerst meerdere gesprekken met het gezin heeft gevoerd, alvorens de aanmelding te doen. Dagbegeleiding in groep wordt nog steeds samen met contextbegeleiding aangeboden. Er wordt nog steeds gewerkt binnen de 4 peilers : groepsbegeleiding, individuele begeleiding, schoolse begeleiding en contextbegeleiding. Onze individuele begeleiders zijn dit jaar ook in de context gaan werken. Zij proberen via modelling de zaken die de jongeren hebben geleerd in het dagcentrum over te brengen naar de thuissituatie. Zij geven de ouders opvoedings-ondersteuning . Dit proces zorgt ervoor dat de transfer van de aangeleerde structuur en vaardigheden in het dagcentrum vlotter verloopt, dat deze sneller kunnen geïnstalleerd worden in de thuissituatie. Sinds het rechtstreeks toegankelijk worden van deze module zagen we een terugval van aanmeldingen vanuit de OCJ's en de Jeugdrechtbanken. Bij navraag bleek dat daar de vrees bestond dat er geen plaats meer zou zijn omdat er een massale toeloop zou zijn, gezinnen die zich rechtstreeks tot een dagcentrum zouden richten. Iets wat in de praktijk zeker niet het geval was. Momenteel is er op de interne wachtlijst een volgorde van aanmelding bepaald waarbij het OCJ en de JRB een aparte plaats krijgen. intussen heeft het OCJ, maar vooral ook het CLB de weg naar onze organisatie gevonden en lopen de aanmeldingen binnen.

5. Binnen de module verblijf zijn de leefgroepen gewijzigd en gericht op een jonger publiek.

Het idee om de leefgroepen te verjongen en met verticaal gemengde units te werken is ontstaan, enerzijds door het instappen in het crisismetwerk en daar op te merken dat er een nood was om jonge kinderen op te vangen. Anderzijds werd vanuit de TCK werking opgemerkt dat een goede voorbereiding in een gemengde leefgroep aangewezen is. Voor jongeren vanaf 15 jaar die de leefgroep moe of ontgroeid zijn, is er een TCK-light werking ingebouwd.

De verandering kwam tijdens de zomervakantie in een stroomversnelling doordat een gezin van vier kinderen en nog een jongere terug konden in de context geplaatst worden.

De contextuele werking zorgt voor kortere plaatsingen bij jongere kinderen. Voor kinderen waarvoor een langdurige begeleiding noodzakelijk is, willen we een gans traject aanbieden. Intern schakelen kan nu tot en met CBAW.

6. In de afdeling Liaan wordt de vrijwilligerswerking verder gezet.

In 2015 gingen de 6 vrijwilligers verder op het elan van 2014 (voorlezen, franse les, vervoer van therapie, bijlessen, spelletjes spelen). Alle vrijwilligers gaven aan onder de indruk te zijn van de werking. Er is veel respect, ze komen zeer graag. Sommigen waren gezien het goede gestructureerde geheel op zoek bij zichzelf welke meerwaarde ze kunnen bieden. We kunnen echter stellen dat elk uur aanwezigheid, hulp qua vervoer , extra ondersteuning bij school, voorleesmomenten ...extra individuele aandachtmomenten voor de jongeren.

Er werd ook stilgestaan bij het uitwerken van een vrijwilligersbeleid. Er werd samen gezeten rond opmaak procedure vrijwilligerswerk. Een kladversie visietekst, engagementsverklaring en afsprakennota werden opgemaakt.

Dit alles zal nu in 2016 verder afgetoetst en uitgewerkt worden. Hierbij zal speciale aandacht moeten geschonken worden aan het vinden van de juiste balans tussen de verwachting van de vrijwilliger, de zorg voor het personeel, de impact op de werkvloer,... Een eerste evaluatie van de vrijwilligerswerking, waarbij de meerwaarde in de kijker werd gezet, heeft deze knelpunten naar boven gebracht.

7. Het kwaliteitshandboek wordt verder gefinaliseerd.

Sinds de reorganisatie van 2014 stond gepland om de oorspronkelijke 3 kwaliteitshandboeken (komende van de 3 voorzieningen) in 1 kwaliteitshandboek te bundelen. De hermodulering en het rechtstreeks toegankelijk worden van enkele van de modules heeft ervoor gezorgd dat oa de procedures moesten aangepast worden. In 2015 zijn alle belangrijkste procedures aangepast geworden en waar nodig per module uitgeschreven. De verwante documenten werden uniform gemaakt en verzameld in een aparte map " modellen". Het agogisch profiel, het strategisch beleidsplan en het kwaliteitsbeleid werden gefinaliseerd en opgenomen in het kwaliteitshandboek.

8. De module contextbegeleiding in functie van positieve heroriëntering werd opgestart in afdeling Aalst.

Voor het contextteam van De Vlier zal het jaar 2015 in het collectieve geheugen herinnerd worden als het jaar van de opstart van de Columbusmodules ... de start van een boeiend avontuur!

Op basis van de informatie die gevonden werd op de website van het Oranjehuis, en de inspiratiedag van Columbus, werd binnen het contextteam een selectie van 4 medewerkers gemaakt die enthousiast waren om met deze nieuwe werkvorm van start te gaan.

In maart 2015 trokken we met veel nieuwsgierigheid en enthousiasme naar het verre Heule om ons te laten onderdompelen in de visie en methodiek van de Positieve Heroriëntering... Het werd een beklijvende driedaagse, we werden geraakt in hart en ziel en werden steeds meer overtuigd van de meerwaarde van deze PH-visie... Het streefdoel "PH" werd helder en concreet, dus konden we vol energie en geloof de verdere voorbereidingen realiseren: hoe gaan we ons organiseren? Wie wordt ons aanspreekpunt? Hoe gaan we onze 8 modules verdelen over de begeleiders? Wie worden onze samenwerkingspartners? Hoe gaan we hen informeren? Hoe maken we ruimte om effectief van start te gaan met de opstart van onze Columbusmodules, want deze werden sinds januari ingevuld door reguliere contextbegeleidingen? Enz... In de maand juni gingen we langs bij onze kersverse partners/aanmelders om hen een eerste uitleg te geven over onze nieuwe werkvorm en om hen vooral uit te nodigen voor onze Ontmoetingstweedaagse van begin oktober... We konden rekenen op een zeker enthousiasme en nieuwsgierigheid bij deze partners, dus dat stemde ons gerust...

Vanaf juli werden contextbegeleidingen die beëindigd werden, niet meer ingevuld, om zo plaats te kunnen maken voor 8 modules PH, met een effectieve start op 1 september. Bij een paar begeleidingen drong de noodzaak zich op om een wissel van contextbegeleider door te voeren, gelukkig bleef dit beperkt in aantal. En dat was het zover: begin september konden onze partners bellen voor coachings en eventuele aanmeldingen...De eerste PH-begeleiding startte al op 4 september en in de loop van oktober waren alle 8 modules reeds ingevuld!

Op de ontmoetingstweedaagse met onze partners op 1 en 2 oktober kijken we met een warm en trots gevoel terug... het werden 2 intensieve dagen waarbij alle aanwezigen zich hebben opengesteld, fijn hebben samengewerkt en waar we tot een echte ontmoeting zijn kunnen komen... Een mooie start van een noodzakelijke samenwerking in het omgaan met en aanpakken van verontrustende situaties!

We kijken ondertussen terug op heel wat leerrijke en deugddoende PH-ervaringen in de gezinnen, op heel wat dynamiek binnen ons intern PH-team en in de ruimere organisatie, op mooie ontmoetingen met partners en met onze PH-collega's uit Oost-Vlaanderen, op een fijne en deugddoende ondersteuning vanuit het ontvouwingsteam Columbus, ...

We hebben ook nog heel wat uitdagingen in het vizier, die we met veel geloof en vertrouwen tegemoet gaan, zoals de verdere uitbouw van de samenwerking met onze externe partners en andere hulpverleners, het opnemen van een actieve rol in het Vlaams Platform PH, het verder uitdragen van de PH-visie binnen het groter geheel van onze organisatie, en natuurlijk ook het ons verder bekwamen in de coachings en in de begeleidingen an sich, ...

We voelen ons dankbaar dat we in het groot Vlaams PH-verhaal als team en organisatie ons steentje mogen bijdragen en we willen deze verantwoordelijkheid met veel vertrouwen en enthousiasme verder waarmaken!

WERKING IN CIJFERS



MODULE CONTEXTBEGELEIDING

BEZETTING IN %

	2015
Januari	121,77%
Februari	103,57%
Maart	81,45%
April	75,00%
Mei	54,84%
Juni	107,50%
Juli	125,00%
Augustus	125,00%
September	63,33%
Oktober	75,00%
November	85,00%
December	100,00%
TOTAAL	93,12%

OPGESTARTE BEGELEIDINGEN

plaatsende instantie	2015
O.C.J. Aalst	/
Jeugdrechtbank Gent	1
O.C.J. Gent	2
Jeugdrechtbank Oudenaarde	/
O.C.J. Oudenaarde	/
O.C.J. Dendermonde	/
Jeugdrechtbank Dendermonde	3
Jeugdrechtbank Antwerpen	/
zonder plaatsende instantie	2
TOTAAL	8

De module contextbegeleiding is sinds 01.01.2015 rechtstreeks toegankelijk geworden. In Liaan zijn er slechts 4 modules waardoor er weinig verandering merkbaar was in de aanmeldingen.

AFGESLOTEN BEGELEIDINGEN

Duur van de afgesloten begeleidingen

gemiddelde duur van afgesloten begeleidingen in 2015	5 maanden
--	-----------

	O.C.J.	JRB	Geen OCJ of JRB	TOTAAL
< 6 mnd		1	1	2
> 6 mnd< 12 mnd		1		1
>12 mnd< 18 mnd				
>18 mnd <24 mnd				
> 24 mnd				
TOTAAL	/	2	1	3

* aantal begeleidingen voor de eerste evaluatie afgesloten	0
--	---

Eventuele verdere hulpverlening na afsluiting van de begeleiding

Geen verdere hulpverlening	2
Pleeggezin	/
O.O.O.C.	/
Thuisbegeleiding	/
Dagcentrumbegeleiding	/
M.P.I.	/
Andere (1 CKG, 1 dossier JRB, psychiatrie moeder,...)	1

SAMENSTELLING VAN DE GEZINNEN

Onder "gezin" wordt verstaan: alle personen die samen één huishouden vormen.

Partnerrelatie

1- ouder gezin	4
oorspronkelijk kerngezin	2
nieuw samengesteld gezin	2
grootouders	0

Leeftijd en geslacht : kinderen in individuele begeleiding

Leeftijd	Jongens	Meisjes	TOTAAL
0-5		1	1
6-8		1	1
9-11	1	2	3
12-15	1		1
16-18	2		2
18 +			
TOTAAL	4	4	8

Etnische origine

	Begeleidingen
België	5
Andere EU-burger	1
Afrika	1
Azië	
Andere	1

Schoolloopbaan

Soort onderwijs	Jongens	Meisjes	TOTAAL
Nog niet schoolgaand			
Kleuteronderwijs		1	1
Lager onderwijs		2	2
Buitengewoon lager onderwijs	1	1	2
Algemeen secundair onderwijs			
Technisch secundair onderwijs			
Beroepssecundair onderwijs			
Buitengewoon secundair onderwijs	2		2
Deeltijds onderwijs	1		1
Leercontract			
Buitengewoon kleuteronderwijs			
Opleidingsinstituut (volwassenenonderwijs)			
TOTAAL	4	4	8

MODULE VERBLIJF

BEZETTING IN %

	2015
Januari	96,15 %
Februari	103,85 %
Maart	100,00 %
April	100,00 %
Mei	100,00 %
Juni	103,85 %
Juli	92,31 %
Augustus	92,31 %
September	96,15 %
Oktober	92,31 %
November	103,85 %
December	100,00 %
TOTAAL	98,40 %

De samenstelling van de leefgroepen is in augustus 2015 gewijzigd. Aanleiding is de vaststelling dat vele jongere kinderen en kinderen uit hetzelfde gezin worden aangemeld.

OPGESTARTE BEGELEIDINGEN

plaatsende instantie	2015
O.C.J. Aalst	/
Jeugdrechtbank Gent	8
Jeugdrechtbank Oudenaarde	/
O.C.J. Oudenaarde	/
O.C.J. Dendermonde	1
Jeugdrechtbank Dendermonde	2
Jeugdrechtbank Antwerpen	1
zonder plaatsende instantie	/
TOTAAL	12

AFGESLOTEN BEGELEIDINGEN

Duur van de afgesloten begeleidingen

gemiddelde duur van afgesloten begeleidingen in 2015	10 maanden
--	------------

	O.C.J.	JRB	Geen OCJ of JRB	TOTAAL
< 6 mnd		1		
> 6 mnd < 12 mnd		1		
> 12 mnd < 18 mnd		2		
> 18 mnd < 24 mnd		1		
> 24 mnd		7		
TOTAAL		12		

* aantal begeleidingen voor de eerste evaluatie afgesloten	1
--	---

Eventuele verdere hulpverlening na afsluiting van de begeleiding

Geen verdere hulpverlening	1
Pleeggezin	2
O.O.O.C.	/
Thuisbegeleiding	3
Dagcentrumbegeleiding	1
M.P.I.	/
Andere (1 CKG, 1 dossier JRB, psychiatrie moeder,...)	3

Er werden 3 gezinnen intern doorgestroomd van verblijf naar thuisbegeleiding. Dit gaat in totaal om 6 kinderen die uit verblijf.

SAMENSTELLING VAN DE GEZINNEN

Onder "gezin" wordt verstaan: alle personen die samen één huishouden vormen.

Partnerrelatie

I - ouder gezin	12
oorspronkelijk kerngezin	3
nieuw samengesteld gezin	8
grootouders	1

We hebben een aantal gezinnen waarvan meerdere kinderen geplaatst zijn in onze voorziening.

Leeftijd en geslacht : kinderen in individuele begeleiding

Leeftijd	Jongens	Meisjes	TOTAAL
0-5	4		4
6-8	5	1	6
9-11	4	7	11
12-15	7	8	15
16-18	4		4
18 +	/	1	1
TOTAAL	24	17	41

We hebben in de leefgroepen (inclusief TCK) 41 jongeren begeleid.

Etnische origine

	Begeleidingen
België	30
Andere EU-burger	3
Afrika	6
Azië	2
Andere	0

Schoolloopbaan

Soort onderwijs	Jongens	Meisjes	TOTAAL
Nog niet schoolgaand			/
Kleuteronderwijs	4		4
Lager onderwijs	6	4	10
Buitengewoon lager onderwijs	6	4	10
Algemeen secundair onderwijs	2	1	3
Technisch secundair onderwijs	2		2
Beroepssecundair onderwijs		6	6
Buitengewoon secundair onderwijs	3		3
Deeltijds onderwijs	2		2
Leercontract			/
Buitengewoon kleuteronderwijs			/
Opleidingsinstituut (volwassenenonderwijs)			/
Hoger onderwijs		1	1
TOTAAL	25	16	31

MODULE CONTEXTBEGELEIDING cbaw

BEZETTING IN %

	2015
Januari	100,00%
Februari	100,00%
Maart	107,26%
April	125,00%
Mei	125,00%
Juni	125,00%
Juli	125,00%
Augustus	125,00%
September	125,00%
Oktober	88,71%
November	96,67%
December	75,81%
TOTAAL	109,87 %

OPGESTARTE BEGELEIDINGEN

plaatsende instantie	2015
O.C.J. Aalst	/
Jeugdrechtbank Gent	1
Jeugdrechtbank Oudenaarde	/
O.C.J. Oudenaarde	/
O.C.J. Dendermonde	/
Jeugdrechtbank Dendermonde	/
Jeugdrechtbank Antwerpen	/
zonder plaatsende instantie	/
TOTAAL	1

AFGESLOTEN BEGELEIDINGEN

Duur van de afgesloten begeleidingen

gemiddelde duur van afgesloten begeleidingen in 2015	12 maanden
--	------------

	O.C.J.	JRB	Geen OCJ of JRB	TOTAAL
< 6 mnd				/
> 6 mnd < 12 mnd		1		1
> 12 mnd < 18 mnd			1	1
> 18 mnd < 24 mnd				/
> 24 mnd				/
TOTAAL		1	1	2

* aantal begeleidingen voor de eerste evaluatie afgesloten	0
--	---

Eventuele verdere hulpverlening na afsluiting van de begeleiding

Geen verdere hulpverlening	2
Pleeggezin	/
O.O.O.C.	/
Thuisbegeleiding	/
Dagcentrumbegeleiding	/
M.P.I.	/
Andere (1 CKG, 1 dossier JRB, psychiatrie moeder,...)	/

KWANTITATIEVE ANALYSE VAN ALLE BEGELEIDINGEN

SAMENSTELLING VAN DE GEZINNEN

Onder "gezin" wordt verstaan: alle personen die samen één huishouden vormen.

Partnerrelatie

I- ouder gezin	3
oorspronkelijk kerngezin	/
nieuw samengesteld gezin	/
grootouders	/

Leeftijd en geslacht : kinderen in individuele begeleiding

Leeftijd	Jongens	Meisjes	TOTAAL
0-5			/
6-8			/
9-11			/
12-15			/
16-18			/
18 +	2	1	3
TOTAAL	2	1	3

Etnische origine

	Begeleidingen
België	2
Andere EU-burger	/
Afrika	/
Azië	/
Andere	/

Schoolloopbaan

Soort onderwijs	Jongens	Meisjes	TOTAAL
Nog niet schoolgaand			/
Kleuteronderwijs			/
Lager onderwijs			/
Buitengewoon lager onderwijs			/
Algemeen secundair onderwijs			/
Technisch secundair onderwijs			/
Beroepssecundair onderwijs			/
Buitengewoon secundair onderwijs	1		1
Deeltijds onderwijs			/
Leercontract			/
Buitengewoon kleuteronderwijs			/
Opleidingsinstituut (volwassenenonderwijs)	1		1
Hoger onderwijs		1	1
TOTAAL	2	1	3



MODULE CONTEXTBEGELEIDING

BEZETTING IN %

	2015
Januari	94,40
Februari	89,71
Maart	87,86
April	88,43
Mei	92,69
Juni	92,06
Juli	79,70
Augustus	70,21
September	100,00
Oktober	101,12
November	98,33
December	90,07
TOTAAL	90,38

In kader van de opstart van de modules contextbegeleiding in functie van positieve heroriëntering werd beslist om tijdens de zomervakantie enkele modules contextbegeleiding open te houden zodat de omzetting vlot kon gebeuren. Omwille van de langdurige afwezigheid van een contextbegeleidster PH werd tijdens een extra dossier contextbegeleiding opgenomen vanaf oktober 2015.

OPGESTARTE BEGELEIDINGEN

plaatsende instantie	2015
O.C.J. Aalst	6
Jeugdrechtbank Dendermonde	7
VK Gent	1
zonder plaatsende instantie	3
TOTAAL	17

De module contextbegeleiding is sinds 01.01.2015 rechtstreeks toegankelijk geworden.

AFGESLOTEN BEGELEIDINGEN

Duur van de afgesloten begeleidingen

gemiddelde duur van afgesloten begeleidingen in 2015	17,8 maanden
--	--------------

	O.C.J.	JRB	Geen OCJ of JRB	TOTAAL
< 6 mnd	3	1	2	6
> 6 mnd < 12 mnd	2	0	0	2
> 12 mnd < 18 mnd	1	4	2	7
> 18 mnd < 24 mnd	1	3	0	4
> 24 mnd	3	3	0	6
TOTAAL	10	11	4	25

* aantal begeleidingen voor de eerste evaluatie afgesloten	6
--	---

Eventuele verdere hulpverlening na afsluiting van de begeleiding

Geen verdere hulpverlening	17
Pleeggezin	0
O.O.O.C.	0
Residentiële voorziening bijzondere jeugdbijstand	1
Dagcentrumbegeleiding	2
M.P.I.	1
na tegensprekelijk debat doorverwezen naar Jeugdrechtbank	1
Andere (CKG, CAW, therapiecentrum,...)	3

1. KWANTITATIEVE ANALYSE VAN ALLE BEGELEIDINGEN

SAMENSTELLING VAN DE GEZINEN

Onder "gezin" wordt verstaan: alle personen die samen één huishouden vormen.

Partnerrelatie

I - ouder gezin	21
oorspronkelijk kerngezin	10
nieuw samengesteld gezin	13
co-ouderschap (week-week verblijfsregeling)	1
grootouders	2

Leeftijd en geslacht kinderen

Leeftijd	Jongens	Meisjes	TOTAAL
0-5	11	10	21
6-8	9	13	22
9-11	11	9	20
12-15	14	10	24
16-18	7	6	13
18 +	1	3	4
TOTAAL	53	51	104

Etnische origine

	Begeleidingen
België	43
Andere EU-burger	1
Afrika	1
Azië	0
Andere	2

Schoolloopbaan

Soort onderwijs	Jongens	Meisjes	TOTAAL
Nog niet schoolgaand	5	2	7
Kleuteronderwijs	9	10	18
Lager onderwijs	15	17	32
Buitengewoon lager onderwijs	6	4	10
Algemeen secundair onderwijs	1	5	6
Technisch secundair onderwijs	4	4	8
Beroepssecundair onderwijs	6	2	8
Buitengewoon secundair onderwijs	2	3	5
Deeltijds onderwijs	1	3	4
Leercontract	0	0	0
Buitengewoon kleuteronderwijs	0	0	0
Opleidingsinstituut (volwassenenonderwijs)	1	0	1
Niet van toepassing (18+ - tewerkstelling)	0	1	1
Onbekend	3	0	3
TOTAAL	53	51	104

MODULE DAGBEGELEIDING IN GROEP

BEZETTING IN %

	2015
Januari	91,40
Februari	87,80
Maart	101,34
April	107,22
Mei	100,00
Juni	100,00
Juli	100,00
Augustus	98,66
September	82,78
Oktober	88,17
November	95,28
December	96,24
TOTAAL	95,74

De module dagbegeleiding in groep is sinds 01.03.2015 rechtstreeks toegankelijk geworden.

OPGESTARTE BEGELEIDINGEN

plaatsende instantie	2015
O.C.J. Aalst	5
Jeugdrechtbank Gent	0
Jeugdrechtbank Oudenaarde	0
O.C.J. Oudenaarde	0
Jeugdrechtbank Dendermonde	2
Jeugdrechtbank Antwerpen	0
zonder plaatsende instantie	3
TOTAAL	10

AFGESLOTEN BEGELEIDINGEN

Duur van de afgesloten begeleidingen

gemiddelde duur van afgesloten begeleidingen in 2015	12,5 maanden
--	--------------

	O.C.J.	JRB	Geen OCJ of JRB	TOTAAL
< 6 mnd	0	1	0	1
> 6 mnd < 12 mnd	3	0	1	4
> 12 mnd < 18 mnd	1	3	0	4
> 18 mnd < 24 mnd	0	2	0	2
> 24 mnd	0	0	0	0
TOTAAL	4	6	1	11

* aantal begeleidingen voor de eerste evaluatie afgesloten	1
--	---

Eventuele verdere hulpverlening na afsluiting van de begeleiding

Geen verdere hulpverlening	3
Pleeggezin	0
O.O.O.C.	0
Thuisbegeleiding	4
Dagcentrumbegeleiding	0
M.P.I.	0
Internaat	2
Residentiële voorziening	1
Andere	1

2. KWANTITATIEVE ANALYSE VAN ALLE BEGELEIDINGEN

SAMENSTELLING VAN DE GEZINNEN

Onder "gezin" wordt verstaan: alle personen die samen één huishouden vormen.

Partnerrelatie

I - ouder gezin	6
oorspronkelijk kerngezin	9
nieuw samengesteld gezin	8
grootouders	0

Leeftijd en geslacht : kinderen in individuele begeleiding

Leeftijd	Jongens	Meisjes	TOTAAL
0-5	0	0	0
6-8	3	2	5
9-11	6	4	10
12-15	5	0	5
16-18	1	0	1
18 +	0	0	0
TOTAAL	15	6	21

Etnische origine

	Begeleidingen
België	17
Andere EU-burger	0
Afrika	3
Azië	0
Andere	1

Schoolloopbaan

Soort onderwijs	Jongens	Meisjes	TOTAAL
Nog niet schoolgaand	0	0	0
Kleuteronderwijs	0	0	0
Lager onderwijs	5	7	12
Buitengewoon lager onderwijs	2	1	3
Algemeen secundair onderwijs	1	0	1
Technisch secundair onderwijs	0	0	0
Beroepssecundair onderwijs	3	0	3
Buitengewoon secundair onderwijs	3	0	3
Deeltijds onderwijs	1	0	1
Leercontract	0	0	0
Buitengewoon kleuteronderwijs	0	0	0
Opleidingsinstituut (volwassenenonderwijs)	0	0	0
TOTAAL	15	8	23

MODULE POSITIEVE HERORIËTERING

BEZETTING IN %

	2015
Januari	
Februari	
Maart	
April	
Mei	
Juni	
Juli	
Augustus	
September	14,58
Oktober	61,69
November	100,00
December	100,00
TOTAAL	69,07

De modules contextbegeleiding in functie van positieve heroriëntering is in september 2015 opgestart in afdeling De Vlier.

COACHINGS

	2015
Coachings zonder vervolg	11
Coachings met vervolg buiten BJB	2
Coachings met vervolg module PH	10
TOTAAL	23

OPGESTARTE BEGELEIDINGEN

	2015
O.C.J. Aalst	6
CAW Aalst/Ninove	0
Vrij CLB Aalst	2
CLB GO Aalst	2
Vrij CLB Ninove	0
Vrij CLB Wetteren	0
CLB GO Oudenaarde/Geraardsbergen	0
Vrij CLB ZO-Vlaanderen	0
TOTAAL	10

AFGESLOTEN BEGELEIDINGEN

Duur van de afgesloten begeleidingen

Gezien we effectief pas gestart zijn met het concreet aanbieden van deze module vanaf september 2015, hebben we nog geen relevant cijfermateriaal wat mogelijke afgesloten begeleidingen betreft. Wel kunnen we melden dat twee PH-begeleidingen vroegtijdig zijn afgerond: bij één begeleiding diende er overgegaan te worden tot een crisisplaatsing, bij een andere begeleiding werd er al bij het eerste contact gekomen tot een positieve wending en bleek onze tussenkomst niet nodig.

Status bij afsluiting van de begeleiding

aanmelder = OCJ

STATUS MaNo NA TRAJECT PH	2015
Einde MaNo + geen verdere opvolging OCJ	0
Einde MaNo + verdere opvolging OCJ	0
Einde MaNo + RTH/BI/RTJ	0
Einde MaNo + TP (A-doc)	0
MaNo + verdere opvolging OCJ	0
MaNo + verdere opvolging OCJ + B.I./RTJ/RTH	0
MaNo + verdere opvolging OCJ + TP (A-doc)	0
MaNo + doorverwijzing parket	1

aanmelder = partner B.I./RTJ/RTH

STATUS Verontrusting (V) NA TRAJECT PH	2015
niet langer verontrust + geen verdere opvolging aanmelder	0
niet langer verontrust + opvolging aanmelder	1
niet langer verontrust + ondersteuning B.I./RTJ/RTH	0
niet langer verontrust + TP	0
verontrusting blijft + opvolging aanmelder	0
verontrusting blijft + opvolging vanuit andere RTH	0
verontrusting blijft + TP (A-doc)	0
verontrusting blijft + OCJ (M-doc)	0

3. KWANTITATIEVE ANALYSE VAN ALLE BEGELEIDINGEN

SAMENSTELLING VAN DE GEZINNEN

Onder "gezin" wordt verstaan: alle personen die samen één huishouden vormen.

Partnerrelatie

I - ouder gezin	6
oorspronkelijk kerngezin	2
nieuw samengesteld gezin	2
grootouders	0

Leeftijd en geslacht kinderen

Leeftijd	Jongens	Meisjes	TOTAAL
0-5	0	2	2
6-8	3	1	4
9-11	1	2	3
12-15	4	3	7
16-18	4	1	5
18 +	0	2	2
TOTAAL	12	11	23

Etnische origine

	Begeleidingen
België	9
Andere EU-burger	0
Afrika	1
Azië	0
Andere	0

Schoolloopbaan kinderen

Soort onderwijs	Jongens	Meisjes	TOTAAL
Nog niet schoolgaand	0	1	1
Kleuteronderwijs	0	1	1
Lager onderwijs	5	3	8
Buitengewoon lager onderwijs	0	0	0
Algemeen secundair onderwijs	3	1	4
Technisch secundair onderwijs	2	1	3
Beroepssecundair onderwijs	1	2	3
Buitengewoon secundair onderwijs	0	0	0
Deeltijds onderwijs	1	0	1
Leercontract	0	0	0
Buitengewoon kleuteronderwijs	0	0	0
Opleidingsinstituut (volwassenenonderwijs)	0	0	0
Onbekend	0	2	2
TOTAAL	12	11	23

OPTIONELE REGISTRATIE

Vanuit de overheid wordt gevraagd om de face to face contacten te registreren en op basis hiervan wordt de inzet van de middelen berekend. Helaas zijn er tal van middelen die ingezet worden, bvb verplaatsing, contacten met externe diensten die niet officieel in rekening gebracht mogen worden, doch gepresteerde middelen zijn in het geheel van contextbegeleiding.

MODULAIR JAAR 2015:			
CIJFERGEGEVENS VERPLAATSINGSTIJD EN CONTACT MET EXTERNE DIENSTEN			
	VERPLAATSINGSTIJD	CONTACT MET EXTERNE DIENSTEN	VOORTRAJECT EN NAZORG
MODULE VERBLIJF	totaal 2015: 27705 minuten = 461,75 uur	totaal 2015: 5586 minuten = 93,1 uur	totaal 2015: 20 minuten = 0,33 uur
MODULE CONTEXTBEGELEIDING IN FUNCTIE VAN AUTONOOM WONEN	totaal 2015: 8590 minuten = 143,16 uur	totaal 2015: 832 minuten = 13,86 uur	totaal 2015: 15 minuten = 0,25 uur
MODULE CONTEXTBEGELEIDING	totaal 2015: 40774 minuten = 679,56 uur	totaal 2015: 6414 minuten = 106,89 uur	totaal 2015: 1407 minuten = 23,44 uur
MODULE POSITIEVE HERORIENTERING	totaal 2015: 2410 minuten = 40,17 uur	totaal 2015: 862 minuten = 14,37 uur	totaal 2015: 260 minuten = 4,33 uur
MODULE DAGBEGELEIDING IN GROEP	totaal 2015: 7917 minuten = 131,95 uur	totaal 2015: 2126 minuten = 35,43 uur	totaal 2015: 234 minuten = 3,90 uur
MODULE CRISISBEGELEIDING	totaal 2015: 793 minuten = 13,22 uur	totaal 2015: 816 minuten = 13,60 uur	totaal 2015: 55 minuten = 0,91 uur
Totalen	88189 minuten = 1469,8 uur	16636 minuten = 277,3 uur	1991 minuten = 33,2 uur

Naast de 6809,25 uur officiële registratie face to face contacten, hebben de medewerkers ook 1780,3 optionele uren ivf de gehele contextbegeleiding gepresteerd. Dit houdt in dat 26,14 % van de gepresteerde contextbegeleiding officieel niet rekening wordt gebracht. Dit geeft een vertekend beeld van de ingezette middelen.

STRATEGISCHE PARTNERS

Netwerk crisisjeugdhulp

Sinds 10 september 2014 is er een samenwerking afgesloten met het crisismeldpunt van de Integrale Jeugdzorg. Ons aanbod geldt enerzijds naar contextondersteuning en anderzijds voor residentiële opvang van crisissen die instromen vanuit het crisismeldpunt.

a Aantal begeleidingen op verwijzing van het crisismeldpunt

In 2015 zorgden we voor de begeleiding van de context in het crisisaanbod van 6 gezinnen. Waarvan 5 vanuit de afdeling De Vlier en 1 vanuit afdeling Liaan. Eveneens werd ingestaan voor de begeleiding van residentiële crisisopvang in de afdeling Liaan van 16 minderjarigen die instroomden via het crisismeldpunt.

b Aantal begeleidingsdagen en bezettingspercentage

We realiseerden 199 begeleidingsdagen in het kader van het Netwerk Crisisjeugdhulp. Op 365 mogelijke opvangdagen geeft dit een bezettingspercentage van 54,52 %.

Netwerk Jeugdhulp Zuid Oost Vlaanderen

Kwaliteitsverslag 2015

0. Inleiding:

Vanaf eind 2014 voerden de oorspronkelijke netwerken BJB Aalst en Oudenaarde verkennende gesprekken met het oog op het samenvoegen van deze netwerken tot één netwerk. Dit proces werd grondig voorbereid door een gemengde stuurgroep met vertegenwoordigers uit Aalst en uit Oudenaarde. De voorstellen werden over en weer besproken en aangepast op basis van bemerkingen uit de twee netwerken en, uiteindelijk werd op 20 mei 2015 het nieuwe netwerk officieel opgericht, het Netwerk Jeugdhulp Zuid Oost Vlaanderen (verder afgekort NJ ZOV). In de loop van dit jaar werd het NJZOV “uitgerold”. We smeden een samenwerkingsprotocol, communiceerden extern en zorgden voor de noodzakelijke structuren en afspraken. We presenteren dit verslag als één geheel. Elke organisatie zal het onder het luik “externe samenwerking en overleg” in zijn kwaliteitsverslag invoegen én scoren.

I. NWJZOV Samenstelling, doelen en principes:

Het NWJZOV groepeerde alle organisaties met vestigingsplaats in deze regio én die onder het Agentschap Jongerenwelzijn vallen. Alleen Minor N Dako (met vestigingsplaats Juna) gaf geen antwoord. De pleeggezinnendienst, regio ZOV, is wél ingestapt.

Het NJZOV wil meerwaarde realiseren in en voor de jeugdhulpverlening: jongeren en hun context, deelnemende organisaties. Hun medewerkers en hun netwerken moeten positieve effecten van onze samenwerking ondervinden. Het NWJZOV werkt op twee niveaus:

- door regelmatig overleg en afstemming zowel sectoraal en (geleidelijk aan) intersectoraal, willen we het beleid mee richting geven
- op operationeel niveau werken we samen: opvolgen van inhoudelijke thema's, werken rond vraag en aanbod van de hulp- en dienstverlening, opsporen van leemten in de hulpverlening en oplossingen zoeken.

Hoewel alle leden prioritair handelen uit zorg en verantwoordelijkheid voor de eigen organisatie wordt het algemeen en gemeenschappelijk belang van alle stakeholders/belanghebbenden als uitgangspunt genomen. Processen en besluitvorming gebeuren via transparante informatieoverdracht, open communicatie, in consensus en indien nodig, genuanceerde besluitvorming.

Alle leden onderschrijven de werkingsprincipes van dit protocol.

Dit impliceert een niet-vrijblijvende samenwerking.

2. Organisatie van het netwerk

- Netwerkvergaderingen: maandelijkse vergadering voor alle directies of gemandateerde vertegenwoordigers van het netwerk rond beleidsthema's, communicatie vanuit en naar de werkgroepen: (mandaten, evaluatie, rapportage...). Er waren in 2015 nog vier netwerkvergaderingen.

- Werkgroepen: Elke werkgroep is autonoom qua werking (vergaderfrequentie, leiding, verslag, samenstelling...) maar werkt nooit zonder mandaat van de netwerkvergadering. Elke werkgroep verzorgt een correcte en tijdige terugkoppeling naar het Netwerk via de daartoe vastgelegde procedures en aanspreekpunten.

De directies van de deelnemende organisaties bepalen zelf de vertegenwoordiging in de werkgroep.

De bestaande werkgroepen werden behouden maar in hun samenstelling herzien.

Drie nieuwe werkgroepen werden toegevoegd.

- Platformvergadering: minimaal één keer per jaar een overleg met verwijzers, IJH, met regioverantwoordelijke naargelang de thema's.

Dit overleg werd in 2015 niet (meer) georganiseerd.

Vergaderingen:

De vergaderingen van het netwerk gaan maandelijks door op een vaste locatie, centraal gelegen in ZOV.

Stuurgroep:

De stuurgroep is verantwoordelijk voor de coördinatie, de aansturing van het netwerk en opvolging werkgroepen, agenda netwerkvergaderingen, communicatie en standpuntbepaling.

De stuurgroep van het netwerk bestaat minimaal uit vier leden van het netwerk en een voorzitter.

De voorzitter is het aanspreekpunt voor het netwerk.

3. 2015, de start van een nieuw netwerk:

Naast het bepalen van doelen en uitwerken van een organisatiestructuur werkten de bestaande werkgroepen verder (weliswaar in een nieuwe samenstelling) en startten de nieuwe werkgroepen op.

Elke werkgroep maakte ten behoeve van dit kwaliteitsverslag een werkgroepfiche met daarin de belangrijkste doelen en de organisatie van de werkgroep, realisaties 2015 en actiepunten 2016.

Wij schrijven in 2016 zeker samen verder aan dit verbindende verhaal!

Naam werkgroep:	<i>Beleid</i>
Doel Werkgroep:	<ul style="list-style-type: none"> - Signaalfunctie t.a.v. de overheid (knelpunten hiaten, ...) - Beleidsbeïnvloeding (uitwerken thema's, standpuntsbepaling) - Uitwisselen (beleids)thema's in collegiaal overleg (bezetting, benutting, (financieel) beleid...) - Info naar en vanuit koepels/Agentschap, forum bieden om positie/standpunt daaromtrent te bepalen. - Bespreken actuele thema's werkveld - Bespreken van thema's aangebracht vanuit de netwerkvergadering - Netwerkvertegenwoordiging in fora en overleg garanderen en afspreken omtrent mandaten.
Inhoudelijke werking:	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realisaties 2015:</i> 	Nihil want nog niet actief in 2015
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Opties 2016:</i> 	<p><u>Communicatie rond instroom GI</u></p> <p>Principe: verdeling reguliere plaatsen op basis van regiogrootte Dit principe zou ook van toepassing worden op de instroommogelijkheid Hoe gaan we daar mee omgaan in de regio en hoe denken de andere regio's hieromtrent? Dit is een thema dat moet geagendeerd worden op de platformvergadering.</p> <p><u>Éénzijdige stopzetting van begeleiding.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrale wil behoudsplicht en opnameplicht als principes hanteren. - Het VWV nam dit juridisch onder de loep en kwam tot de conclusie dat we als organisatie kunnen een begeleiding stopzetten. Er zou mogelijks schuldig verzuim aangeklaagd worden. In bepaalde organisaties is er een visie discrepantie tussen werkvloer en staf/directie - Dit thema moet ook met de andere regio's besproken worden (mandaat vragen aan de netwerkvergadering) - 4 werkpunten worden weerhouden omtrent dit thema: <ul style="list-style-type: none"> o Bespreken hoe we met dit thema kunnen omgaan, hoe elkaar ondersteunen, wat is nog mogelijk, ... o Hoe kunnen we samen bij de overheid, verwijzers in specifieke situaties toch éénzijdige stopzetting bekrachtigen o Hoe gaan we om met het spanningsveld maatschappelijke opdracht en veiligheid begeleiding/ andere jongeren o Opleiding/training begeleiders
Evaluatie (verbeteracties)	

Algemeen:	
• <i>Samenstelling:</i>	Pol Schouppe, Patrick De Wolf, Stefaan Bockstal, Gunther Van Audenhove, Kris Stevens, Stefaan Kaesteker, Sonja Rambour, Jan De Backer, Anneleen DeRoo
• <i>Aanspreekpunt:</i>	Bepaling agenda: Stefaan Bockstal Voorzitter: Pol Schouppe
• <i>Betrokken organisaties</i>	Home Sint Elisabeth, Jeugdzorg, Rozengard (Steevliet), Magnolia, Ter Muren, Jeugdzorg De Brug, Pleegzorg
• <i>Frequentie van vergaderen:</i>	tweemaandelijks of extra bij dringende zaken
Opmerkingen:	<p>Agendapunten kunnen ook aangereikt worden door andere werkgroepen en vice versa. De werkgroep beleid trieert de agendapunten (ook naar mogelijks andere fora of werkgroepen).</p> <p>Centrale vergaderplaats, Rozengard (Faliestraat 9, 9620 Zottegem)</p> <p>Verslaggeving: beurtrol.</p> <p>We streven voor besluitvorming naar een voltallige aanwezigheid in de werkgroep. Wanneer dit niet kan wordt de besluitvorming spoedig doorgemaid om eventueel een standpunt te bepalen.</p> <p>We hanteren het algemeen geldend principe dat een standpunt bepaald in de werkgroep moet terugvloeiën naar de netwerkvergadering . De wijze waarop is afhankelijk van de urgentie (bij hoge urgentie kan dit eventueel via mail)</p> <p>We streven naar besluitvorming in consensus maar sluiten genuanceerde besluitvorming niet uit. Bij genuanceerde besluitvorming is het van belang om de basisargumentatie te vermelden.</p> <p>We trachten te samen te werken in een sfeer van open communicatie ook en zeker als één VZW initiatieven wenst te nemen.</p>

Naam werkgroep:	<i>Bruggen na(ar)18</i>
Doel Werkgroep:	<ul style="list-style-type: none"> • De partners kennen elkaars werking, weten waarvoor ze kunnen beroep doen op elkaar en kennen elkaars specialisaties. • De aanspreekpunten van de verschillende partners kennen elkaar. • De jongeren zijn optimaal geïnformeerd o.m. rond de verschillende mogelijkheden van ondersteuning, waar ze voor wat terecht kunnen... • De begeleiders bieden dankzij een constructieve uitwisseling van expertise optimaal kansen aan de jongeren. • We inventariseren knelpunten en signalen en gaan in dialoog met externe partners.
Inhoudelijke werking:	overleggroep die wordt geleid door de voorzitter
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realisaties 2015:</i> 	<ul style="list-style-type: none"> o Herwerken/vernieuwen engagementsverklaring Bruggen na(ar) 18 <ul style="list-style-type: none"> • Uitbreiding naar partners regio Aalst • Doelen en resultaatsgebieden bepalen - Organiseren 'Infomoment JAC-werking' <ul style="list-style-type: none"> • De werkgroep 'bruggen na(ar) 18' ZO-Vlaanderen organiseerde centrale voorstellingsessies omtrent de JAC-werking in de regio. • Het infomoment was bedoeld voor jongeren vanaf 16 jaar in begeleiding bij een organisatie BJB of VAPH. • Het doel was de jongeren sneller kennis te laten maken met de eerstelijns volwassenen-hulpverlening. Wat heeft het JAC (en het CAW algemeen) te bieden en waar kan je terecht. • Ervaring leert ons dat wanneer het aanbod gekend is, de drempel lager wordt om er gebruik van te maken. Afhankelijk van de groepssamenstelling werden de sessies als positief ervaren. Naar de toekomst toe kunnen er nog sessies georganiseerd worden alsmede kunnen er op vraag van een organisatie ook sessies georganiseerd worden in de organisatie zelf. De werkgroep coördineert alle aanvragen. - Voorbereiden overlegmoment SVK - Voorstelling project woonbuddy's CAW aan de leden van de overleggroep

Werkgroepfiche

2015 - 2016

Naam werkgroep:	CBAW
Doel Werkgroep:	Hoofddoelstelling : <ul style="list-style-type: none"> • 1° we willen garanderen dat elke jongere uit onze BIB voorziening die de wens hebben om uit te stromen via CBAW de kans krijgt om dit te doen. • 2° ook voor externe jongeren willen wij dit aanbod doen. Doelstelling 1 is prioritair op doelstelling 2
Inhoudelijke werking:	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realisaties 2015:</i> 	Organisatie CBAW werking Zuidoost Vlaanderen : Cel Noord, Cel Zuid, Stuurgroep 3 overlegmomenten : Cel Noord maakte inhaalbeweging : kennismaking, werking leren kennen, gelijkgezindheid vinden rond opname, afsluiting, Meer structuur in organisatie : Vaste vergaderstructuur Cel Zuid : werkte verder aan hun reeds bestaand samenwerkingsverband.
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Opties 2016:</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe kunnen we ons blijven organiseren om de doelstellingen te realiseren? • Blijvend overleg Cel Noord – Zuid : uitwisseling cijfergegevens, good-practices,.... • Zoeken naar partners. Indien wij als organisatie CBAW niet kunnen opstarten, zoeken we naar partners die dit wel kunnen opnemen in de belendende regio's : bvb. De cocon • Voor jongeren na CBAW begeleidingen toch indien nodig voor de gepaste zorg zoeken : VAPH, CAW,... • Intersectorale hulpverleningstrajecten opzetten met als doel de continuïteit te garanderen. Waar wordt deze opdracht het best aan toegewezen : moet bekeken worden en beslist worden op Netwerkvergadering : werkgroep CBAW of Bruggen na 18 jaar.

Werkgroepfiche

2015 - 2016

Naam werkgroep:	<i>Communicatie</i>
Doel Werkgroep:	De missie en werking van het netwerk verspreiden en ondersteunen via diverse kanalen.
Inhoudelijke werking:	Samenstelling werking- en jaarverslag op basis van de toegeleverde teksten vanuit de werkgroepen en leden van het netwerk. Instaan en ondersteunen van de externe beeldvorming en naambekendheid van het netwerk. Organiseren van jaarlijks platformoverleg. Organiseren van de netwerkdag. Afstemming met andere netwerken ondersteunen.
• <i>Realisaties 2015:</i>	Nieuwe samenstelling werkgroep
• <i>Opties 2016:</i>	Werking- en jaarverslag samenstellen op basis van de toegeleverde teksten. Lay-out en uniformiteit uitwerken en toepassen. Doorsturen naar de voorzitter voor het verspreiden. Platformoverleg agenderen en aansturen op de stuurgroep m.b.t. inhoud en frequentie. Netwerkdag organiseren en aansturen op de stuurgroep m.b.t. inhoud en frequentie. Ontwerpen en verspreiden van netwerkinformatie
Evaluatie (verbeteracties)	
Algemeen:	
• <i>Samenstelling:</i>	Jan De Backer, Dirk Cauwels
• <i>Aanspreekpunt:</i>	Dirk Cauwels
• <i>Betrokken organisaties</i>	Jeugdzorg De Brug, Jeugdzorg
• <i>Frequentie van vergaderen:</i>	4 keer per werkjaar
Opmerkingen:	De proportionaliteit van taken en engagementen zal afgestemd worden pro rata de beschikbare middelen. Prioriteren gebeurt vanuit overleg en afstemming met de leden van het netwerkoverleg. De mogelijkheden van al dan niet kunnen delegeren of ondersteund worden bij deel- of tijdelijke opdrachten is daarbij een bepalende factor.

Werkgroepfiche

2015 - 2016

Naam werkgroep:	<i>CGG BJB</i>
------------------------	----------------

<p>Doel Werkgroep:</p>	<p>Bevorderen van de samenwerking tussen de bijzondere jeugdzorg en de CGG in het kader van hulpverlening aan kinderen en jongeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelen en opbouwen van expertise rond de doelgroep van de bijzondere jeugdzorg- (meewerken aan) casusgericht overleg tussen betrokken hulpverleners • ontwikkelen van een gemeenschappelijk zorgtraject • afspraken maken met bijzondere jeugdzorg rond wederzijdse samenwerking en doorverwijzing • geven van consult/advies rond psychische/psychiatrische problemen van jongeren in de bijzondere jeugdzorg • organiseren van vorming
<p>Inhoudelijke werking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Realisaties 2015:</i> • <i>Opties 2016:</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Er was een <u>aanbod intervisie</u> vanuit het CGG aan de BJZ voor 14 momenten waarvan de BJZ 9 keer gebruikmaakte. Voorzieningen die deelnamen waren Minor Ndako, ACVA, Raveling, Mee-Ander, de Vlier. • Er waren 2 <u>overlegmomenten</u> (31/3/2015; 2/12/2015) waarop volgende agendapunten aan bod kwamen: evaluatie intervisie, uitwisseling info, wederzijdse verwachtingen omtrent verwijzingen, duiding referentiekader CGG, samenstelling van de werkgroep, duiding langdurige therapie, conflict in echtscheiding, groepsaanbod, uitwisseling info <p><u>Deelnemers van de werkgroep:</u> Jan De Backer , Karin Boel (Minor Ndako – niet begeleide minderjarige vluchtelingen), Kaat Vanderstraeten (Amon – dagopvang en context), Anja Ameryckx (De Vlier – dagopvang en context), Sophie D’Herde (Termuren – residentieel en context), Ilse Staelens (CGG), Tine Debleeckere (CGG), Nancy Loosveldt CGG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • afstemmen tussen <u>Home Sint Elisabeth</u> en CGG omtrent opvolging afspraken cliënten: evaluatie en bijsturing van de afspraken gemaakt in 2014. Overlegmoment tussen CGG vestiging Ronse en de pedagogische cel van HSE • <u>casusoverleg</u> omtrent gemeenschappelijke cliënten; <u>coaching</u> door CGG van IB’s <ul style="list-style-type: none"> • Zelfde aanbod intervisie 2016 (8 slots voorjaar; 6 slots najaar) • 3 overlegmomenten met de werkgroep waarbij reeds volgende thema geagendeerd staan: opvang vluchtelingen en samenwerking CGG; echtscheiding • Mogelijkheden tot overleg op organisatieniveau en op casusniveau
<p>Evaluatie (verbeteracties)</p>	

Werkgroepfiche

2015 - 2016

Naam werkgroep:	Pleegzorg
Doel Werkgroep:	Kinderen en jongeren verbinden met een gezin ifv hun ontwikkelingskansen en hun individuele noden.
Inhoudelijke werking:	
• <i>Realisaties 2015:</i>	Nieuwe samenstelling werkgroep
• <i>Opties 2016:</i>	<ul style="list-style-type: none">- elkaars modules leren kennen- het afstemmen en inzetten van elkaars modules
Evaluatie (verbeteracties)	
Algemeen:	
• <i>Samenstelling:</i>	Pol Schouppe, Heidi Boeckx, Chris Janssens, Stefaan Bockstal, Sofie Jacobs, Cindy Stevens, Anneleen De Roo
• <i>Aanspreekpunt:</i>	Anneleen De Roo
• <i>Betrokken organisaties</i>	Pleegzorg ZOVL, vzw Ter Muren, Jeugdzorg De Brug, Home Sint Elisabeth, Amon vzw Externe betrokkenen: Kind en Gezin CKG Glorieux
• <i>Frequentie van vergaderen:</i>	2- maandelijks
Opmerkingen:	Eventuele knelpunten in de afstemming signaleren aan de overheid

<p>Naam werkgroep:</p>	<p>Projecten</p> <p>Omvat intern en vanuit netwerk georganiseerd Jowe, Time out, Peanuts, EPO, Equicoaching, Cross Over, BOR-bed, Intersectoraal Overleg, overleg GGZ & jeugdpsychiatrie, Partners: 4fWard, Tejo, Amoriet</p>
<p>Doel Werkgroep:</p>	<p>Projecten zorgen ervoor dat de voorzieningen uit het netwerk zich kunnen concentreren op hun kerntaken en daarbij voldoende ondersteund worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ondersteunen, organiseren van diverse activiteiten om de kernopdracht van de voorzieningen te kunnen realiseren, op zeer diverse terreinen, en daarbij verbindingen leggen • intersectoraal – over leeftijdsgrens van 18j • ondersteunen, verbinden, leren van elkaar • link met onderwijs • conserveren – duurzaam kader maken • regionale ankerpunten maken • innoveren, vernieuwen – op zoek gaan naar antwoorden
<p>Inhoudelijke werking:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realisaties 2015:</i> 	<p>Het netwerk Oudenaarde continueerde de werking van Jowe en Jowe Max en verzorgde voor mekaar interne TO's.</p> <p>In samenwerking met aPart konden vele jongeren bij J Elf (deelwerking van APart in Oudenaarde terecht voor dagbesteding via POT of in een ondersteunende module voor Pi Nuts of EPO.</p> <p>Ook Equicoaching werd verder aangeboden.</p> <p>Zowel voor Pin Nuts als voor Equicoaching investeren organisaties uit het Netwerk kostendelend.</p> <p>Wij zijn actieve leden in de stuurgroep van Cross Over en Feedbackgroep BOR-bed.</p> <p>Een intersectoraal overleg met MFC Wagenschot en Heynsdaele werd gestart sinds eind.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Opties 2016:</i> 	<p>Verbindingen maken overheen heel de regio ZOV</p> <p>Inventaris maken + werkingsafspraken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welk ondersteunend aanbod hebben we zelf al? • Wat kunnen we beter afstemmen • Wat hebben we nog niet, maar hebben we partners voor • Wat hebben we niet, en zijn er geen partners voor

Naam werkgroep:	<i>Sociale verhoudingen en werkgeversmaterie</i>
Doel Werkgroep:	<p>Kennisopbouw m.b.t. arbeidsorganisatie en welzijnsbeleid, in verhouding tot onze maatschappelijke opdracht</p> <p>Delen van standpunten en adviesformulering m.b.t. sociaal- economische onderwerpen om risicoverhogende factoren te verkleinen en/of de risicobeperkende factoren te versterken</p> <p>Beleids-beïnvloedende impulsen geven (in samenspraak met werkgroep beleid) voor het verbeteren van de arbeidsorganisatie en de sociale verhoudingen.</p>
Inhoudelijke werking:	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realisaties 2015:</i> 	Nihil want nog niet actief in 2015
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Opties 2016:</i> 	Actuele thema's belichten, delen van standpunten en good practices m.b.t. arbeidsorganisatie en welzijnsbeleid in onze voorzieningen
Evaluatie (verbeteracties)	
Algemeen:	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Samenstelling:</i> 	Ann De Rijck, Stefaan Kaesteker, Gunther Van Audenhove, Frank Maebe, Kris Stevens, Dirk Cauwels
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aanspreekpunt:</i> 	Ann De Rijck
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Betrokken organisaties</i> 	Jeugdzorg De Brug, Ter Muren, Steevliet, Amon, Home Magnolia, Jeugdzorg
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Frequentie van vergaderen:</i> 	<p>4 keer per werkjaar op een vaste locatie. nl. Huize Ten Berg.</p> <p>Er kan ook ad hoc meer samengekomen worden volgens noodzaak.</p> <p>Vergadermomenten gaan niet door wanneer er meer dan 1 lid afwezig is.</p>
Opmerkingen:	

Werkgroepfiche

2015 - 2016

Naam werkgroep:	VTO
Doel Werkgroep:	<ul style="list-style-type: none">• Voorzieningsoverschrijdend werken• Een aanbod verzorgen van vorming, training en opleiding voor de verschillende voorzieningen uit het Netwerk Jeugdhulp Zuid-Oost-Vlaanderen.• Inspelen op de vormingsnoden van de verschillende voorzieningen• Professioneel overleg rond specifieke thema's
Inhoudelijke werking:	
• <i>Realisaties 2015:</i>	Geen
• <i>Opties 2016:</i>	lerend netwerk drughulpverlening bevraging vormingsnoden van de deelnemende voorzieningen
Evaluatie (verbeteracties)	
Algemeen:	
• <i>Samenstelling:</i>	Nancy De Clercq, Maaïke Everaert, Günther Van Audenhove, Frank Maebe
• <i>Aanspreekpunt:</i>	Frank Maebe
• <i>Betrokken organisaties</i>	Amon vzw, Jeugdzorg, Steevliet, Ter Muren
• <i>Frequentie van vergaderen:</i>	4 keer per jaar met vaste voorzitter, beurtrol vergaderplaatsen, beurtrol in verslaggeving
Opmerkingen:	

RESULTATEN ZELFEVALUATIE EN NIVEAUBEPALING

Uit het zelfevaluatie instrument van Prose werden de vragenlijsten die de 9 beleidsdomeinen van het EFQM model bestrijken, bij alle personeelsleden van de organisatie afgenomen. Volgende thema's die als prioritair werden gequoteerd zijn als basis weerhouden in het strategisch meerjarenplan van het kwaliteitsbeleid.

Leiderschap

De personeelsleden weten vrij precies waarvoor zij door de leidinggevendenden gewaardeerd worden.

Er is een uitgewerkte communicatieprocedure bij belangrijke veranderingen.

De leidinggevende gaan in de regel doordacht en planmatig te werk bij het nemen van beslissingen en het communiceren hierover.

De leidinggevende zorgen voor een heldere informatiedoorstroming en een open beleidsvoering.

Strategisch beleid

Er zijn meetbare kwaliteitscriteria en -doelen vooropgesteld.

De effectiviteit van de interne en externe communicatie wordt regelmatig getoetst.

Gerealiseerde verbeteringen worden verankerd in permanente processen.

Personeelsbeleid

Voor de medewerkers zijn de taken, competenties en resultaatgebieden duidelijk omschreven in functiebeschrijvingen.

Communicatielijnen in de organisatie zijn direct en efficiënt.

Er wordt met de personeelsleden over belangrijke thema's een actieve communicatie gevoerd, met goede inspraakmogelijkheden.

Middelen en samenwerking

De organisatie beschikt over geschikte gebouwen en infrastructuur voor haar hulp- en zorgverlening.

De lokalen zijn uitgerust met voldoende, degelijk en functioneel materiaal, m.i.v. de nieuwe technologieën.

De instelling voert een efficiënt financieel beheer, zodat de continuïteit en effectiviteit van de hulp- en zorgverlening wordt gerealiseerd.

Kernprocessen

De hulp- en zorgverleners beschikken over voldoende ondersteuning en bronnen om hun professioneel handelen continu te actualiseren.

Er wordt tegemoetgekomen aan de lichamelijke en psychosociale basisbehoeften van de jongeren.

De begeleiding wordt systematisch bijgestuurd op basis van criteria en bevindingen van medewerkers, verwijzers en cliënten.

Tevredenheid van cliënten en betrokkenen

De hulp- en zorgverlening is (via inspraak) goed afgestemd op de wensen, noden en verwachtingen van de cliënten.

Het centrum evalueert systematisch de waardering van de hulp- en zorgverlening bij cliënten en hun naaste omgeving.

Tevredenheid van medewerkers

De informatiedoorstroming verloopt volgens de personeelsleden op een efficiënte wijze.

De meeste personeelsleden ervaren het werkklimaat als stimulerend en motiverend.

Voor de meerderheid van de personeelsleden is duidelijk wat van hen verwacht wordt.

Waardering door de maatschappij

Het centrum wordt door de subsidiërende overheid gewaardeerd omwille van zijn inhoudelijke werking en efficiëntie.

Organisaties ervaren het centrum als een betrouwbare en effectieve partner.

De hulp- of zorgverlening, de activiteiten en de dienstverlening van het centrum zijn goed gekend in de regio.

Het centrum houdt goed voeling met ontwikkelingen en innovaties in de maatschappij.

Performantie

Het centrum evolueert naar een dynamische, flexibele en lerende organisatie.

De personeelsleden hebben goede loopbaanperspectieven en hebben een billijke taakbelasting en een eerlijke evaluatie.

Cliënten en verwijzers zijn meestal tevreden over de effectiviteit en het rendement van de geboden hulp- en zorgverlening.

Erkenningsvoorwaarde

De organisatie voert een actueel en kwalitatief beleid rond Grens Overschrijdend Gedrag.

Groei-niveaus (0-5)	Gebruikersresultaten: klachtenbehandeling	Gebruikersresultaten: Gebruikerstevredenheid over hulpverleningsprocessen, over hulpuitvoering, over inspraak en participatie	Gebruikersresultaten: Effect van de hulpverlening	Meet niveau (0-5)
0	De organisatie heeft geen klachtenbehandeling.	De organisatie gaat de gebruikerstevredenheid niet na.	De organisatie gaat het effect van de hulpverlening voor de gebruikers niet na.	
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze voor de klachtenbehandeling.	De organisatie gaat ad hoc de gebruikerstevredenheid na.	De organisatie gaat ad hoc de effecten van de hulpverlening na.	
2	De organisatie heeft een klachtenprocedure.	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de gebruikerstevredenheid na te gaan.	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om het effect van de hulpverlening te meten.	X
3	De organisatie stelt de klachtenprocedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de gebruikerstevredenheid.	De organisatie heeft SMART indicatoren geformuleerd om het effect van de hulpverlening na te gaan.	
	De klachtenprocedure is geëxpliciteerd met een duidelijk stappenplan, tijdspad, verantwoordelijken en finaliteit.	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 bevroegt.	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om de effecten en processen van de hulpverlening in kaart te brengen.	
	De organisatie communiceert de klachtenprocedure.	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.	De organisatie participeert aan wetenschappelijk onderzoek.	
	Alle betrokkenen passen de klachtenprocedure toe.	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting om de communicatie en de samenwerking met gebruikers te verbeteren.		
	De organisatie bundelt systematisch de klachten van gebruikers en bespreekt ze op (beleids)overleg.			
4	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt bij.	
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers.	De organisatie gebruikt de aanbevelingen van	

	medewerkers.		wetenschappelijk onderzoek om de hulpverlening te optimaliseren.	
	Vanuit de gegevens van de klachtenprocedure zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	De organisatie gebruikt de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om systematisch acties op te zetten 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.	De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	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	De organisatie communiceert de klachtenprocedure systematisch extern.	Een onafhankelijk externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij.	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken.	
	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure met inspraak van externe partners.	De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd.	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchlearnen.	
	De klachtenprocedure staat model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	De organisatie staat model voor andere organisaties inzake het meten van de effectiviteit van de hulpverlening.	
		De organisatie publiceert de resultaten van de tevredenheidsmeting.	De organisatie publiceert de resultaten van de hulpverlening, de registratiegegevens en de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek.	

Groei-niveaus (0-5)	Kernprocessen: onthaal van de gebruiker	Kernprocessen: doelstellingen en HP	Kernprocessen: afsluiting en nazorg	Kernprocessen: pedagogisch profiel	Kernprocessen: dossierbeheer	Meet niveau (0-5)
0	Er is geen procedure inzake onthaal.	Er is geen procedure inzake doelstellingen en handelingsplan.	Er is geen procedure inzake afsluiting en nazorg.	Er is geen pedagogisch profiel.	Er is geen procedure inzake dossierbeheer.	

1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De medewerkers stemmen ad hoc af inzake visie op en uitvoering van de hulpverlening.	De organisatie beheert ad hoc de dossiers.	
2	Er is een procedure inzake onthaal.	Er is een procedure inzake doelstellingen en handelingsplan.	Er is een procedure inzake afsluiting en nazorg.	Er is een pedagogische visie.	Er is een procedure inzake dossierbeheer.	
3	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie documenteert de visie op hulpverlening aan de hand van onderbouwde referentiekaders met handvatten voor de hulpverleners.	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	X
	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen, instrumenten en werkwijzen.	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten.	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten.	De organisatie heeft een duidelijke visie en afspraken omtrent de essentiële aspecten van de hulpverlening.	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 communiceert de procedure.	De organisatie documenteert en communiceert de procedure.	De organisatie documenteert en communiceert de procedure.	Alle betrokkenen passen de visie en afspraken toe.	De organisatie documenteert en communiceert de procedure.	
	Alle medewerkers passen de procedure toe.	Alle medewerkers passen de procedure toe.	Alle medewerkers passen de procedure toe.	De gebruiker heeft inspraak in en participeert aan alle aspecten van zijn hulpverleningstraject	Alle medewerkers passen de procedure toe.	
				De hulpverlening maakt voor elke gebruiker samenwerkingsafspraken met het externe hulpverleningsnetwerk.		
				De hulpverlening betreft actief het directe sociaal netwerk in het hulpverleningstraject van de gebruiker.		

4	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de visie op hulpverlening en de afspraken hieromtrent en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners.
				De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de inspraak en participatie van de gebruiker vorm krijgt en stuurt bij.	

5	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De visie op hulpverlening krijgt vorm vanuit minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.
	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	Een onafhankelijk externe evalueert de visie op hulpverlening, de afspraken hieromtrent. De organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de visie en de afspraken en uitvoering bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.
	De procedure staat model voor andere organisaties.	De procedure staat model voor andere organisaties.	De procedure staat model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de visie op hulpverlening, de afspraken hieromtrent als model voor andere organisaties.	De procedure staat model voor andere organisaties.

Groei-niveaus (0-5)	Kwaliteitszorg: organisatie en visie	Kwaliteitszorg: betrokkenheid	Kwaliteitszorg: methodiek en instrumenten	Kwaliteitszorg: verbetertraject	Meet niveau (0-5)
----------------------------	---	--------------------------------------	--	--	--------------------------

0	De organisatie heeft geen visie op kwaliteitszorg.	Binnen de organisatie is er geen betrokkenheid inzake kwaliteitszorg.	De organisatie hanteert geen methodieken noch instrumenten voor de kwaliteitszorg.	De organisatie formuleert geen verbetertrajecten.	
	De organisatie onderneemt geen acties om te komen tot een adequate kwaliteitszorg.	De organisatie onderneemt geen acties om de betrokkenheid te vergroten.			
1	Er is structureel overleg inzake de kwaliteitszorg van de organisatie	De organisatie betreft op ad hoc basis de directie en medewerkers.	De organisatie hanteert enkel ad hoc methodieken en instrumenten voor de kwaliteitszorg.	De organisatie formuleert ad hoc verbetertrajecten.	
	De organisatie heeft een basiskennis van de basisprincipes en modellen van integrale kwaliteitszorg.				
2	De organisatie heeft een personeelslid of personeelsleden die kwaliteitszorg als eindverantwoordelijkheid binnen het takenpakket heeft/hebben.	De organisatie betreft de medewerkers.	De organisatie beschikt over een kwaliteitshandboek waarin een kwaliteitsbeleid is opgenomen.	De organisatie ontwikkelt smart-geformuleerde verbetertrajecten.	X
	De organisatie heeft een visie op integrale kwaliteitszorg.		De organisatie beschikt over een methodiek of instrument voor de zelfevaluatie.	De organisatie informeert de medewerkers over de verbetertrajecten.	
	Integrale kwaliteitszorg beslaat minimaal volgende domeinen van de organisatie: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.				
3	Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking van alle activiteitencentra van de organisatie.	Alle functiegroepen participeren in de kwaliteitszorg.	Het kwaliteitshandboek is gebruiksvriendelijk en bevat alle elementen volgens art.5§4 van het kwaliteitsdecreet.	De verbetertrajecten zijn smart gedefinieerd en als dusdanig opgesteld dat de PDCA-cyclus herkenbaar is.	
	Alle elementen van kwaliteitszorg zijn op elkaar afgestemd en vormen een geheel.	De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de gebruiker bij de	Alle personeelsgroepen passen het kwaliteitshandboek toe	De organisatie stelt verantwoordelijken aan voor de	

		kwaliteitszorg betrokken wordt.		uitvoering en voortgang per verbetertraject.	
		De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de externe partners (verwijzers, andere hulpverleners,...) bij de kwaliteitszorg betrokken worden.	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.	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.	
4					
	De organisatie evalueert systematisch de kwaliteitszorg en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de externe partners en de gebruikers betrokken worden en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de ingezette methodiek of instrument voor de zelfevaluatie en stuurt bij.	De organisatie voert de verbetertrajecten conform de planning uit, evalueert ze 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.		De organisatie evalueert systematisch het kwaliteitshandboek 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					
	De organisatie benchmarkt zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie.	De organisatie maakt de manier waarop de betrokkenen betrokken worden actief kenbaar.	De organisatie onderneemt actief initiatieven voor kennisdeling van de gebruikte methodieken en instrumenten.	De organisatie communiceert actief over de verbetertrajecten en de resultaten ervan.	
	De organisatie heeft een kwaliteitscertificaat.		De organisatie vergelijkt zijn methodieken en instrumenten nationaal en internationaal.		

	De organisatie maakt zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie actief kenbaar.		De methodieken en instrumenten zijn gecertificeerd en/of wetenschappelijk onderbouwd.		

Groei-niveaus (0-5)	Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid	Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)	Meet niveau (0-5)
0	De organisatie gaat de personeelstevredenheid niet na.	De organisatie houdt geen personeelskengetallen bij.	X
1	De organisatie gaat ad hoc de personeelstevredenheid na	De organisatie houdt ad hoc personeelskengetallen bij.	
2	De organisatie hanteert een of meerdere methodieken of instrumenten om de personeelstevredenheid na te gaan.	De organisatie geeft een aanzet tot het systematisch bijhouden van een aantal personeelskengetallen.	
3	De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de personeelstevredenheid.	De organisatie bepaalt de personeelskengetallen op een doordachte wijze.	
	De organisatie meet systematisch de personeelstevredenheid, waarbij ze alle thema's systematisch bevraagt.	De organisatie houdt de verschillende personeelskengetallen systematisch bij en bespreekt deze systematisch op (beleids)overleg.	
	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 tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.		
4	De organisatie evalueert systematisch het beleid rond de personeelstevredenheid en rond het omgaan met signalen en input van medewerkers en stuurt bij.	De organisatie evalueert systematisch de personeelskengetallen en stuurt bij.	
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de medewerkers.	Vanuit de gegevens van de personeelskengetallen zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	

	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 resultaten van de personeelskengetallen aan de resultaten van de andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden.	
	De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en input van medewerkers aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.		
5	Een onafhankelijk externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert de resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij.	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 tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd.	De organisatie gebruikt systematisch de personeelskengetallen om te benchmarken.	
	De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de personeelskengetallen als model voor andere organisaties	

Groei-niveaus (0-5)	Samenlevingsresultaten: waardering strategische partners	Samenlevingsresultaten: maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen	Meet niveau (0-5)
0	De organisatie gaat de waardering van de strategische partners niet na.	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	De organisatie gaat ad hoc de waardering van de strategische partners na.	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	De organisatie onderneemt initiatief om de waardering van de strategische partners na te gaan.	De organisatie onderneemt initiatief om haar maatschappelijke opdracht te actualiseren.	X

		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	De organisatie verzamelt en analyseert systematisch gegevens over de waardering.	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 de analyse van de gegevens over de waardering naar de strategische partners.	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	Vanuit de analyse van de gegevens over de waardering zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	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 gegevens over de waardering aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	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.	
5	De organisatie neemt initiatief en zet samen met strategische partners acties op om de waardering en de samenwerking te verbeteren.	De organisatie neemt acties om, samen met andere betrokkenen, vanuit haar maatschappelijke opdracht, proactief en constructief maatschappelijke tendensen te beïnvloeden.	
	Deze samenwerkingsacties staan model voor andere organisaties.	De organisatie staat model voor andere organisaties inzake de implementatie van maatschappelijke tendensen en nieuwe evoluties in de eigen werking	

KWALITEITSPANNING JEUGDZORG

Uit het strategisch meerjarenplan werden voor 2016 volgende operationele doelen weerhouden.

1. De organisatie organiseert een basisvorming herstelgericht werken voor de medewerkers die dit nog niet hebben gehad. De organisatie organiseert een verdiepende vorming voor wie de basisvorming heeft gehad. Het implementatieproces wordt in een stappenplan uitgewerkt.

Noodzaak :

Een deel van de opvoeders hebben reeds een basisopleiding herstelgericht werken gekregen. We merken hier immers nog weinig van op de werkvloer omdat dit enerzijds nog niet voluit is gekeken op welke manier dit op de werkvloer kan toegepast worden en anderzijds de dagdagelijkse werking hier nog niet van doordrongen is. Om het draagvlak van deze manier van werken te optimaliseren moeten nog enkele tussenstappen genomen worden. Ten eerste moeten de medewerkers die de vorming nog niet gehad hebben, deze vorming krijgen. Ten tweede is het belangrijk om de toepassing van deze manier van werken te verhogen te bekijken in welke mate deze gericht kan gebruikt worden bij de verschillende leeftijdscategorieën van onze jongeren. Ten derde moeten we bewaken dat het gebruik van deze manier van werken systematisch wordt gestimuleerd en onder de aandacht blijft. Hier ligt een taak voor de leidinggevenden.

Mogelijkheden tot verbetering:

Eens de meeste medewerkers de opleiding gevolgd hebben, zullen de slaagkansen in de toepassing ervan verhogen. Aangezien deze manier van werken vooral inspeelt op de relatie tussen mensen, moet dit ten goede komen van de sfeer zowel in de leefgroepen als in de teams. Het stil staan bij wat eigen gedrag teweeg brengt bij de ander, wie door schade getroffen is en aandacht te schenken aan herstel moet zorgen voor een beter samen leven en werken. Een veilig klimaat scheppen om open over gevoelens te kunnen praten mag hierbij niet vergeten worden.

Impact:

Door zelf situaties, tijdens de opleiding, te oefenen, zal men aanvoelen wat gedrag doet met jezelf en de ander. Medewerkers krijgen een beter zicht op welke acties preventief kunnen gedaan worden maar ook hoe men situaties waarbij schade is berokkend beter kan aanpakken, zonder altijd te moeten overgaan in sanctioneren. Emoties kenbaar maken en benoemen dragen ook bij tot een open communicatie.

Meetbaarheid:

De (basis of verdiepende) vorming is doorgegaan voor de meeste medewerkers. Er is een stappenplan opgemaakt om het implementatieproces te bevorderen.

Doel:

Tegen het einde van het jaar hebben de meeste medewerkers de vorming gevolgd. Het stappenplan mbt het implementatie proces wordt door de zorgcoördinatoren uitgewerkt en uitgevoerd.

2. Alle taken en competenties zijn per functie duidelijk omschreven. De functieprofielen zijn voor elke functie opgemaakt.

Noodzaak:

Functieprofielen waarin enkel een taakomschrijving is opgenomen is niet meer van vandaag de dag. Er wordt verder gekeken dan dat en op zoek gegaan naar de competenties van mensen en de manier om deze te bereiken. Waarin verschilt de ene van de andere en welke competentie kan meer ingezet worden op de werkvloer bij de ene, om dat verschil te maken met de andere? Hoe kunnen competenties verder ontwikkeld worden?

Mogelijkheden tot verbetering:

Vzw Jeugdzorg acht het belangrijk om ook te kijken naar de mens achter de functie en mensen in hun competenties te gaan waarderen. Naast wat we wenselijk achten binnen elke functie, willen we nagaan in welke mate andere competenties kunnen ontwikkeld worden en wat hiervoor nodig is. Hiervoor moeten we eerst een overzicht hebben van wat we binnen elke functie verwachten en moet er voor elke functie binnen de organisatie een profiel opgemaakt worden.

Impact:

Voor elke functie binnen de organisatie zal er een functieprofiel opgemaakt worden met daarin een taakomschrijving en een opsomming van de competenties die voor deze functie wenselijk zijn.

Voor elke medewerker zal op termijn een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) opgemaakt worden waarin zowel de krachten als de nood aan vorming zal opgenomen worden.

Meetbaarheid:

Elke functie is uitgeschreven in een functieprofiel waarin de taakomschrijving als een competentie-overzicht zijn opgenomen. Voor elke medewerker is een POP-fiche opgemaakt.

Doel:

Tegen eind dit jaar is er voor elke functie een correct functieprofiel.

3. De doelstelling van de tevredenheidsmeting personeel wordt omschreven. Het tevredenheidsmeetinstrument wordt bepaald. Er is een procedure tevredenheidsmeting personeel.

Noodzaak :

Elke organisatie moet zich op regelmatige basis in vraag stellen en een onderdeel hiervan is de tevredenheid van haar medewerkers. In het verlengde van meer te werken met de competenties van mensen en in een herstelgerichte visie, willen we aandacht besteden aan de tevredenheid van ons personeel. Er is nood aan een procedure en een instrument waarmee tevredenheid kan gemeten worden.

Mogelijkheid tot verbetering :

Medewerkers die tevreden op de werkvloer staan, zijn meer gemotiveerd om hun taken tot een goed einde te brengen. Medewerkers die tevreden in de leefgroep staan, stralen dit uit op de jongeren en dragen op een positieve manier bij aan een aangenaam leef- en werkklimaat. Om te weten waar onze medewerkers momenteel staan, moeten we een instrument ontwikkelen om de personeelstevredenheid na te gaan. We moeten duidelijk bepalen welke aspecten we willen nagaan, aspecten die in de organisatie kunnen beïnvloed worden. en we moeten gaan vastleggen hoe vaak we een meting willen uitvoeren.

Impact :

Een het doel van de meting, het instrument en de procedure zijn vastgelegd, kunnen deze in gebruik genomen worden. De medewerkers zullen meer het gevoel krijgen dat ze hun mening mogen geven en dat er naar hen geluisterd worden. Vanuit de bevragingen zullen er actiepunten uitgewerkt worden die zullen bijdragen aan een verbetering van het leef- en werkklimaat. De directie zal een beter zich krijgen op wat er leeft op de werkvloer en bij de personeelsleden, waar een ongenoegen zit en waar mensen zich goed bij voelen. Dit kan mee een verder strategisch personeelsbeleid bepalen.

Doel :

Tegen eind november 2016 is de procedure mbt tevredenheidsmeting personeel uitgewerkt waarbij het meetinstrument en de timing is vastgelegd.

4. Vzw Jeugdzorg exploreert naar samenwerkingsverbanden en zet actief in op de vrijwilligerswerking in beide afdelingen.

Noodzaak :

Binnen een integraal hulpverleningslandschap zijn samenwerking en partnerschappen cruciaal. Dit om flexibel antwoorden te kunnen bieden op de complexiteit van begeleidingsbehoeften en hulp- en zorgvragen en om ervoor te zorgen dat men zichzelf niet uitput in het hieraan willen tegemoetkomen . Uitwisseling van ervaring, kennis en contacten, versterken de werking van een organisatie.

Vzw Jeugdzorg is de laatste jaren meer naar buiten gekomen door aanwezig te zijn op relevante (inter)sectorale overlegorganen. En dit niet alleen als directie maar ook andere functies binnen de organisatie krijgen de kans om deze vertegenwoordiging op te nemen. Op deze manier beogen we de interne betrokkenheid van onze medewerkers te vergroten. Het ontmoeten van andere (collega) organisaties biedt mogelijkheden tot het opbouwen van nieuwe samenwerkingsverbanden. Deze samenwerkingsverbanden moeten bijdragen tot het verhogen van het draagvlak en veerkracht van onze organisatie en omgekeerd kan onze kennis en expertise een meerwaarde betekenen voor de andere. We hebben de voorbije jaren overlegmomenten georganiseerd met meerdere scholen om elkaar te leren kennen en tot betere afstemming te komen. We zijn in overleg gegaan met de lokale politiediensten om duidelijke afspraken te maken mbt probleemjongeren. Er zijn contacten geweest met verschillende bedrijven, serviceclubs, etc... ten voordele van fondsenwerving ten gunste van onze jongeren. Vanuit een CKG en een thuisbegeleidingsdienst kwam het voorstel om in overleg te gaan om de mogelijkheden tot samenwerking te bespreken. Dit alles maakt dat de organisatie meer gekend wordt in de regio en daarbuiten en dat er mogelijkheden worden gecreëerd ten gunste van onze jongeren.

Mogelijkheid tot verbetering :

Binnen onze werking willen we het draagvlak en de veerkracht verhogen door voor sommige aspecten ervan beroep te doen op anderen, extern aan de organisatie. Wanneer zij een deel van een begeleidingsproces (bvb dagbesteding) of de dagelijkse organisatie (bvb vervoer) kunnen ondervangen, biedt dit een ontlasting voor wie op de werkvloer staat. We willen daarom onze werking en ons aanbod verder kenbaar maken aan mogelijke toekomstige partners. Daarnaast willen we ook ons beleid mbt werken met vrijwilligers verder uitwerken en uitvoeren in beide afdelingen van de organisatie.

Impact :

Onze werking is ruim gekend bij de verschillende actoren van het integraal jeugdhulplandschap. Samenwerkingsmogelijkheden bieden betere antwoorden op de hulp- en zorgvragen van onze cliënten, zonder dat men als organisatie zelf meer en meer moet gaan opnemen/organiseren.

Doel :

We finaliseren de visietekst en andere documenten mbt de vrijwilligerswerking tegen eind juni 2016. We starten dit jaar een vrijwilligerswerking op in afdeling De Vlier. De vrijwilligerswerking in afdeling Liaan wordt verder gezet. We organiseren doorheen het jaar overlegmomenten met mogelijke samenwerkingspartners om na te gaan wat we voor elkaar kunnen betekenen.

ADMINISTRATIEVE INFORMATIE

inrichtende macht: **vzw JEUGDZORG**

Vereniging zonder Winstoogmerk, opgericht op 4 december 1988.

Statuten bekend gemaakt in de bijlage van het Belgisch Staatsblad van 25 mei 1989 onder nr. 6324.

Ondernemingsnummer: 439196105.

Maatschappelijke zetel Weefstraat 30 – 9810 Eke

e-mail info@jeugd zorg.be

Webstek www.jeugd zorg.be

Tel & fax.: 09/282.71.44 - 09/261.55.99

afdelingen

LIAAN

Modules: contextbegeleiding, verblijf, TCK, contextbegeleiding in functie van autonoom wonen

adres Weefstraat 30 – 9810 Eke
tel & fax 09/385.53.34 - 09/261.55.98
e-mail liaan@jeugd zorg.be

DE VLIER

Modules: contextbegeleiding, dagbegeleiding in groep, contextbegeleiding in functie van positieve heroriëntering

Adres contextbegeleiding Dr. De Moorstraat 58 – 9300 Aalst
Adres dagbegeleiding Dr. De Moorstraat 62 – 9300 Aalst
tel 053/71.15.77 - 053/79.01.47
Fax 053/77.13.98
e-mail de.vlier@jeugd zorg.be