

2020

Jaarverslag Vereniging Ons Tehuis





VOORWOORD

2020 was een ongewoon jaar voor de wereld, ons land, onze sector, onze voorziening.

Covid-19 had een niet te onderschatten invloed op ons leven, ons werk, ons welzijn... Gingen we er in maart 2020 nog van uit dat Covid-19 iets van enkele weken was, in het ergste geval enkele maanden, dan weten we op vandaag beter.

Ook op VOT heeft Covid-19 heel wat impact gehad. Plots mochten kinderen niet meer op dagbezoek, op weekend, ouders mochten niet meer op bezoek komen...

Ook het openbare leven viel stil, niet naar school, niet naar de vrijetijdclubs... Vooral voor de jongeren, ouders en medewerkers van onze leefgroepen verblijf was dit een zware dobber. Kinderen en jongeren waren vrijwel allemaal 24 uur op 24, 7 dagen op 7 in de voorziening.

Contextbegeleiders dienden plots hun begeleiding te doen via beeldbellen. We hebben geen personeel om de klok rond alle kinderen op te vangen, dus dienden ambulante medewerkers bij te springen in de leefgroepen. Vooral in de eerste golf konden we ook rekenen op heel wat solidariteit zowel intern als van vrijwilligers uit leper.

Nochtans hadden we net een heel druk jaar achter de rug, en hoopten we in 2020 de eerste maanden wat rust te kunnen inbouwen om dan met volle energie te bouwen aan de vele uitdagingen van 2020 en 2021.

We denken hierbij aan de evaluatie van de implementatie van onze gewijzigde organisatiestructuur via semi-gestructureerde interviews bij alle medewerkers: wat loopt er goed, wat moet er nog bijgestuurd worden, wat is er duidelijk, wat is er nog onduidelijk.. Met een aantal maanden uitstel konden de gesprekken dan toch doorgaan. Ze leverden ons heel veel informatie op over wat goed loopt en waar we nog kunnen verbeteren.

In 2020 was er naast de verdere realisatie van de nieuwbouw voor JEZ11, ook de ombouw en uitbreiding naar beveiligend verblijf per 1/1/2021. Dat betekent ook een grondige bijsturing en optimalisatie van het pedagogisch profiel van JEZ11.

We vermelden ook nog het ontstaan van ons innovatief project 'Trekker' rond het werken met cliënten waarbij het traject dreigt vast te lopen of te blokkeren...

Dit en nog zoveel meer hield ons alert in 2020, en hebben we neergeschreven in dit jaarverslag.

Het jaarverslag is opgedeeld in vier grote delen. Het eerste deel is een voorstelling van VOT en het gaat in op de erkenning en het beleid, het personeel en de werking van de Raad van Bestuur. Deel 2 is het kwaliteitsverslag en bevat de visie op het kwaliteitsbeleid, de zelfevaluatie en kerncijfers, de bespreking van de kwaliteitsplanning van 2020 en de kwaliteitsplanning van 2021. Deel 3 gaat dieper in op andere relevante gebruikersgegevens van de deelorganisaties van VOT. We sluiten af met deel 4 dat de sponsoring toelicht.

Ter gelegenheid van het versturen van het jaarverslag, wil ik uitdrukkelijk alle medewerkers en vrijwilligers van Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen danken voor hun bezieling en inzet in dit wel zeer bijzonder moeilijk jaar.

Ik wil eveneens mijn dank uitdrukken aan allen die hun steentje bijdroegen om de werking van Vereniging Ons Tehuis uit te bouwen tot wat ze nu is: raadsleden, aanmelders en samenwerkende diensten.

Ook een woord van dank aan de jongeren en ouders: dank je wel om mijn medewerkers toe te laten in jullie leven, om met ons samen te werken en ons jullie vertrouwen te schenken.

Ik wens je veel leesgenot.

Namens het voltallige personeel en de Raad van Bestuur van Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen,

Filip De Baets
Directeur

INHOUD

DEEL 1 : VOORSTELLING VOT

1	<i>erkenning en beleid</i>	11
1.1	Vereniging Ons Tehuis	11
1.2	Organisatiestructuur	14
1.2.1	Organigram VOT	14
1.2.2	Overzicht aanbod VOT	15
1.3	Bezetting en benutting	16
2	<i>Personeel</i>	18
2.1	Personeelsbestand	18
2.2	Stagiairs	21
2.3	Vrijwilligers	22
2.3.1	Algemeen	22
2.3.2	Onthaalgezinnen	22
2.3.3	Vrijwilligers in kader van de buddywerking	23
2.4	VTO-planning	23
3	<i>De werking van de raad van bestuur</i>	24
3.1	Inhoudelijke werking	24
3.2	Personeel	24
3.3	Infrastructuur en rollend materieel	24
3.4	Financieel	24

DEEL 2 : KWALITEITSVERSLAG

1	<i>Visie op het kwaliteitsbeleid</i>	27
2	<i>Zelfevaluatie</i>	28
3	<i>Groeiniveaus</i>	28
3.1	Organisatie voor Bijzondere Jeugdzorg (OvBJ)	29
3.1.1	Overzicht OvBJ	29
3.1.2	Bespreking groeiniveaus OvBJ	30
3.2	HCA	32
3.2.1	Overzicht HCA	32
3.2.2	Bespreking groeiniveaus HCA	33
4	<i>Kwaliteitsplanning</i>	33
4.1	Evaluatie van de kwaliteitsplanning 2020	33
4.1.1	Overzicht planning 2020	34
4.1.2	Kwalitatieve toelichting bij de belangrijkste verbeterprojecten	37
4.2	Kwaliteitsplanning 2021	55

5	Kwaliteitsthema 'effect van hulpverlening'	57
5.1	Inleiding	57
5.2	Doel 1: optimalisatie en uitbreiding dashboard HDO	57
5.3	Doel 2: Optimaliseren outcomes star	57
5.4	Doel 3: Brainstorm 'effect van HV' binnen DIVAM.....	58
5.5	Doel 4: Thema 'effectiviteit' binnen tevredenheids-vragenlijst.....	58
5.6	Bijkomende acties 'effect van hulpverlening'	59
5.7	Besluit.....	60

DEEL 3 : GEBRUIKERSGEGEVENS

1	HDO	63
1.1	Organigram	63
1.2	Algemeen.....	64
1.2.1	Instroom en schakelen	64
1.2.2	Crisis.....	65
1.2.3	Zorggarantie	66
1.3	Contextbegeleiding i.f.v. contextstelsel.....	67
1.3.1	Contextbegeleiding.....	67
1.3.2	Contextbegeleiding i.f.v. positieve heroriëntering.	71
1.4	Contextbegeleiding i.f.v. de jongere	73
1.4.1	Contextbegeleiding i.f.v. Autonom Wonen (CBAW)	73
1.4.2	KWE	76
1.5	Buddywerking	79
1.6	Verblijf.....	83
1.7	Besluit.....	89
2	JEZ11	90
2.1	Organigram	90
2.2	Algemeen: aantal en soort schakelingen	91
2.3	Gedeelde trajecten De Zande in cijfers - CBKI	91
2.3.1	Cijfers op 31/12	91
2.3.2	Einde begeleiding	92
2.4	Verblijf 1bis	94
2.4.1	Start begeleiding	94
2.4.2	Cijfers op 31/12	94
2.4.3	Cijfers bekeken over een volledig jaar.....	97
2.4.4	Einde begeleiding JEZ11	98
2.4.5	Besluit.....	100
3	DIVAM	101
3.1	Organigram.....Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	

3.2	Inleiding	102
3.3	DIVAM in cijfers	102
3.3.1	Aanmeldingen.....	102
3.3.2	Herstelbemiddeling	103
3.3.3	Herstelgericht groepsoverleg (HERGO).....	107
3.3.4	Leerproject.....	107
3.3.5	Leerproject vanuit JEZ11.....	109
3.3.6	Gemeenschapsdienst	109
3.3.7	Positief Project	111
3.3.8	Delictgerichte contextbegeleiding	111
3.3.9	Samenwerking met gemeenschapsinstelling De Zande	112
3.4	Besluit.....	113
4	OSiO	114
4.1	Organigram.....Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	
4.2	Inleiding	115
4.3	OSiO in cijfers	117
4.3.1	Pedagogisch advies	117
4.3.2	Vormingen aan ouders	119
4.3.3	Individuele sociale vaardigheidstraining	119
4.3.4	Weerbaarheidstrainingen in groep (cfr. Rots en Water).....	120
4.3.5	Herstelgesprekken	121
4.3.6	Vormingen aan professionals	121
4.3.7	Groepsdynamica/teambuilding	121
4.3.8	Sensibilisering	122
4.4	Besluit.....	122

DEEL 4 : VARIA

1	Sponsoring	125
---	------------------	-----



Deel 1 – Voorstelling VOT

1 ERKENNING EN BELEID

2 PERSONEEL

3 DE WERKING VAN DE RAAD VAN BEHEER



1 ERKENNING EN BELEID

1.1 Vereniging Ons Tehuis

De Vereniging Ons Tehuis, ofwel VOT is een erkende organisatie in de **Integrale Jeugdhulp**. Daarnaast heeft ze een eigen project opvoedingsondersteuning. De VOT is een welzijnsvereniging met als deelgenoten de OCMW's van Ieper, Kortrijk, Poperinge, Waregem en Wervik.

De Vereniging Ons Tehuis biedt een **continuüm** aan hulp – en dienstverleningsvormen aan.

De VOT is **de overkoepelende organisatie** van:

HDO

Adres: Poperingseweg 30, 8900 Ieper

Tel. 057 22 62 82

E-mail: HDO@votjeugdhulp.be

Website: www.votjeugdhulp.be

'MFO' staat voor multifunctionele organisatie. Een MFO combineert meerdere werkvormen en kan zelf een deel van het aanbod inzetten, aangepast aan de hulpvraag van de jongere en zijn context.

- **Categorie:** multifunctionele organisatie; MFO
- **Doelgroep:** gezinnen, kinderen en jongeren tussen de 0 en 25 jaar in een problematische leefsituatie
- **Aanbod:** contextbegeleiding, verblijf, contextbegeleiding i.f.v. autonoom wonen, kleinschalige wooneenheid en buddywerking
- **Erkende capaciteit** op 31/12/2020:
 - 89 modules contextbegeleiding i.f.v. gezinnen:
 - 43 modules laagintensieve contextbegeleiding(verbonden aan verblijf)
 - 13 modules laagintensieve contextbegeleiding
 - 16 modules breedsporige contextbegeleiding
 - 6 modules intensieve kortdurende thuisbegeleiding (IKT)
 - 11 modules kortdurend krachtgericht i.f.v. positieve heroriëntering
 - 8 modules contextbegeleiding i.f.v. autonoom wonen
 - 4 modules kortdurend krachtgericht i.f.v. buddywerking
 - 4 modules kleinschalige wooneenheid
 - 43 modules verblijf
- **Regio:** Arrondissement Ieper en in tweede instantie aanpalende arrondissementen.

JEZ11

Adres: Poperingseweg 28 C, 8900 Ieper

Tel. 057 35 27 40

E-mail: JEZ11@votjeugdhulp.be

- **Categorie:** proeftuin voor meisjes
- **Doelgroep:** meisjes van 12 tot 18 jaar met een zeer ernstige problematische leefsituatie
- **Aanbod:** verblijf 1bis, contextbegeleiding hoge intensiteit, ondersteunende module en 2 gedeelde trajecten intensieve contextbegeleiding met gemeenschapsinstelling 'De Zande' in Beernem
- **Erkende capaciteit** op 31/12/2020:
 - 10 modules verblijf 1bis met intensieve contextbegeleiding en therapeutische behandeling
 - 2 gedeelde trajecten intensieve contextbegeleiding met gemeenschapsinstelling 'De Zande' in Beernem
- **Begeleidingsduur:** 6 maanden en gemotiveerd verlengbaar
- **Regio:** Oost- en West-Vlaanderen

DIVAM

Adres: Poperingseweg 30, 8900 Ieper

Tel. 057 22 62 89

E-mail: DIVAM@votjeugdhulp.be

- **Categorie:** Dienst Herstelgerichte en Constructieve Afhandeling (HCA)
- **Doelgroep:** minderjarigen tussen 12 en 23 jaar die een delict hebben gepleegd.
- **Aanbod:** herstelbemiddeling, leerproject, gemeenschapsdienst, herstelgericht groepsoverleg. Sinds 01/09/2019: positief project en 2 modules delictgerichte contextbegeleiding.
- **Regio:** Gerechtelijk arrondissement West – Vlaanderen; afdelingen Ieper en Veurne

OSiO

Adres: Poperingseweg 30, 8900 Ieper

Tel. 057 22 62 89

E-mail: OSiO@votjeugdhulp.be

OSiO staat voor Ouders Steunen in Opvoeden. Dit is een eigen niet-gesubsidieerd project opvoedingsondersteuning.

- **Categorie:** project opvoedingsondersteuning
- **Doelgroep:** ouders, opvoedingsverantwoordelijken, kinderen, jongeren en professionals.
- **Aanbod:** pedagogisch advies, ouderbijeenkomsten en –cursussen, sociale vaardigheidstraining voor kinderen en jongeren (individueel/in groep), Rots & Water, herstelgesprekken, trainingen en workshops gericht op ouder en kind, teambuilding en vormingen aan professionals.
- **Regio:** Zuid- West- Vlaanderen

AWL

Adres: Poperingseweg 30, 8900 Ieper

Tel. 0491 71 92 85

AWL staat voor academische werkplaats 'Positief Leefklimaat' en heeft als doel aandacht schenken aan een positief en veilig leefklimaat in de residentiële jeugdhulp in Vlaanderen.

- **Categorie:** Academische werkplaats; AWL
- In samenwerking met Prof. Dr. Stijn Vandevelde en Prof. Dr. Rudi Roose van de Universiteit Gent
- Met expertise-inbreng van Prof. Dr. Peer Van der Helm, Hogeschool Leiden

VOT als partner in het samenwerkingsverband 1 Gezin 1 Plan Westhoek

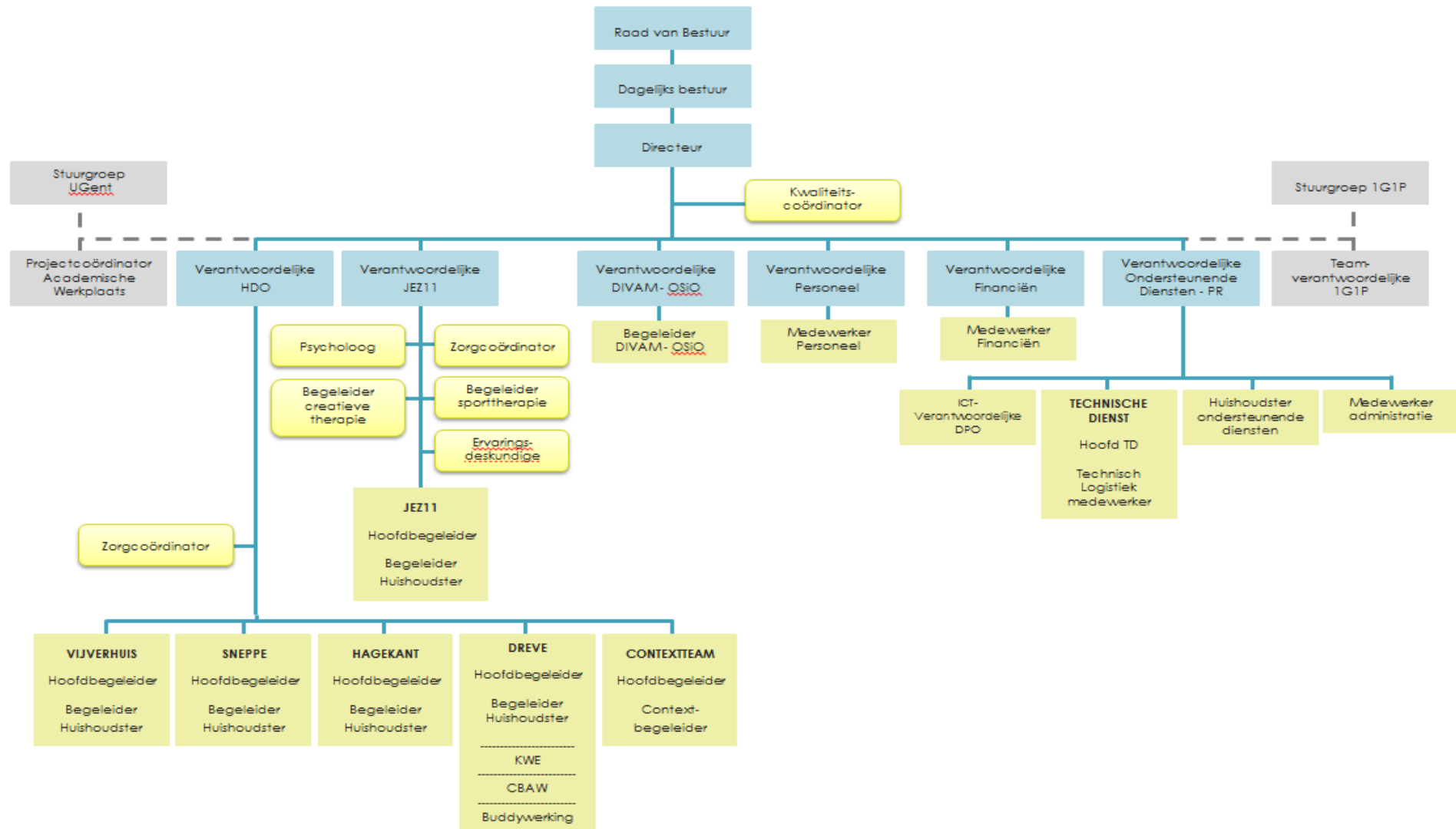
Adres: Poperingseweg 30, 8900 Ieper

Tel. 0490 11 28 48

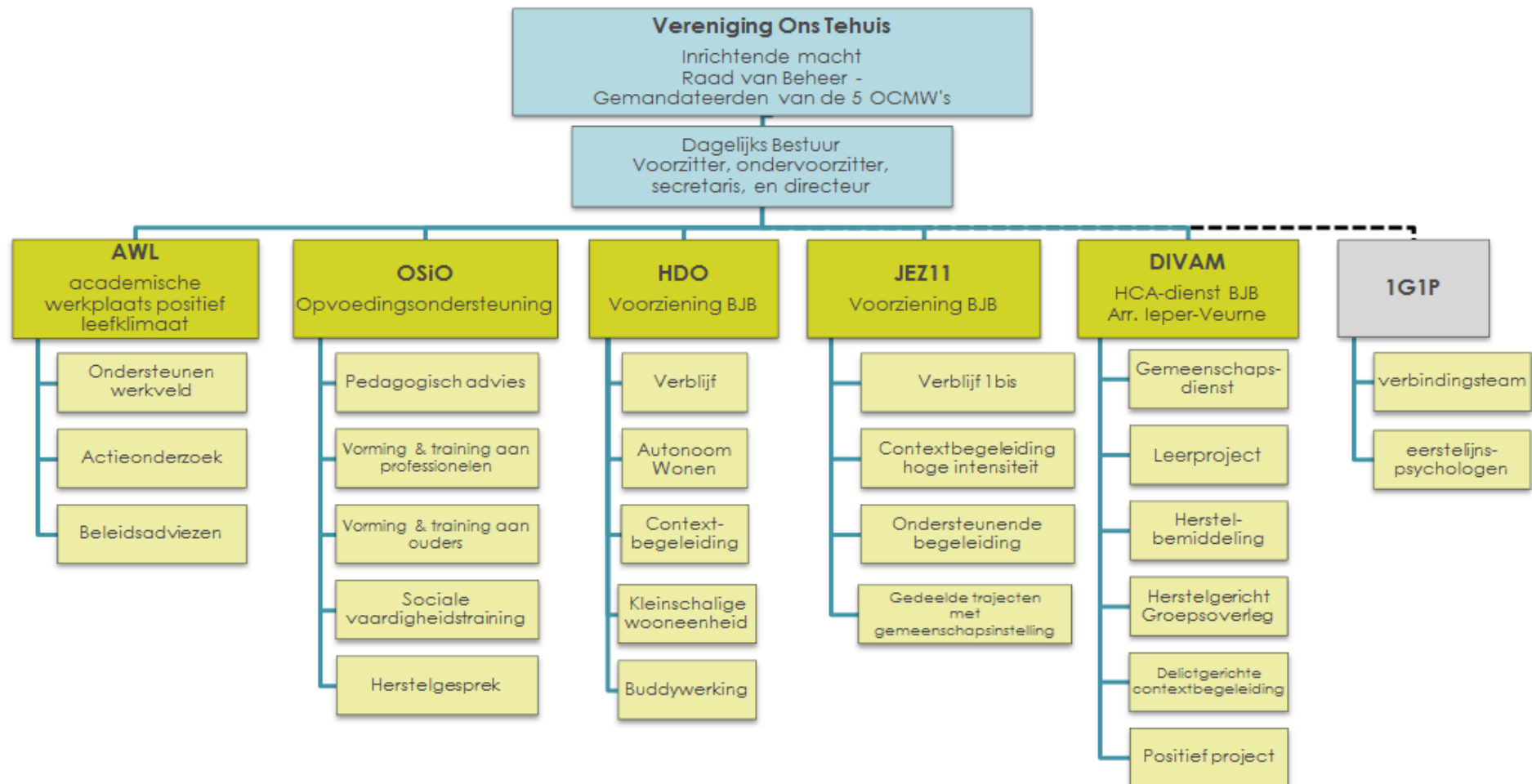
TEL 057 37 00 00

- **Categorie:** contextbegeleiding in kader van Vlaams uitbreidingsbeleid Jeugdhulp 2.0 - werf 1
- VOT neemt deel aan dit intersectorale samenwerkingsverband met als kernpartner de dienstverlenende vereniging 'Westhoek'. VOT neemt hier de rol op van penhouder en moederorganisatie voor de sector Bijzondere Jeugdbijstand.
- **Doelgroep:** kinderen en jongeren tussen de 0 en 25 jaar en hun gezinnen
- **Aanbod:** vroeginterventie, overbruggingshulp naar rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp (RTJ) en eerstelijns psychologische hulp voor minderjarigen
- **Capaciteit:** 324 ondersteuningstrajecten
- **Regio:** Westhoek
- Meer info: www.1gezin1planwesthoek.be

1.2.1 Organigram VOT



1.2.2 Overzicht aanbod VOT



1.3 Bezetting en benutting

Het Agentschap Jongerenwelzijn heeft VOT erkend als de inrichtende macht van een 'Organisatie voor Bijzondere Jeugdzorg' (OVBJ) én van een HCA-dienst. Voor beide entiteiten beschouwen zij de bezetting en benutting als belangrijke kerncijfers van de organisatie.

Bezetting geeft het percentage weer van de invulling van de erkende modules. Hierbij staat 100% voor een continu ingevulde module. **Benutting** staat voor de effectieve ingebruikname van de module. Bij verblijf betekent dit het effectief overnachten in de leefgroep en worden de overnachtingen in het gezin, een onthaalgezin of andere in mindering gebracht. Bij contextbegeleiding gaat benutting over het aantal uren begeleidingscontacten in en met het netwerk van de jongere.

Organisatie voor Bijzondere Jeugdzorg (OvBJ)

Het OvBJ omvat onze deelorganisaties HDO en JEZ11. Voor het Agentschap Opgroeien valt het innoverend project 1G1P Westhoek ook onder het OvBJ, maar in onderstaand overzicht werd dit niet mee opgenomen. Bijgevolg wordt de bezetting en benutting van onze modules binnen deze deelorganisaties gezamenlijk berekend.

Naam typemodule	Capaciteit	Bezetting	Benutting
Begeleiding in een kleinschalige wooneenheid	4	82,9 %	84,6 %
Begeleiding met een burgerinitiatief ter versterking van het netwerk	4	89,8 %	25,6 %
Contextbegeleiding breedsporig	16	90,1 %	52,9 %
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	8	109,9 %	89,0 %
Contextbegeleiding in functie van positieve heroriëntering	11	78,1 %	80,3 %
Contextbegeleiding kortdurend intensief	18	82,4 %	50,1 %
Contextbegeleiding laagintensief	56	100,8 %	86,3 %
Delictgerichte contextbegeleiding	2	74,9 %	41,8 %
GEWOGEN GEMIDDELDE cluster contextbegeleiding			69,4 %
GEWOGEN GEMIDDELDE cluster verblijf	53	98,9 %	74,4 %
GEWOGEN GEMIDDELDE		110,3 %	

Het **gewogen gemiddelde** houdt rekening met de totale capaciteit van de organisatie en is niet hetzelfde als het rekenkundig gemiddelde. De modules met een hoge capaciteit wegen zwaarder door in het gewogen gemiddelde. De crisisbegeleidingen worden extra geteld boven op de modules, waardoor het gewogen gemiddelde meer dan 100% bedraagt.

De cijfers weergegeven in bovenstaande tabel zijn de gegevens uit het registratie-instrument van het Agentschap Jongerenwelzijn Begeleiding IN Cijfers (BINC). Bij het bestuderen van bovenstaande cijfers werd duidelijk dat deze in vergelijking met voorgaande jaren eerder afwijkend zijn. Dit geeft dus geen correct en volledig beeld.

Hiervoor kunnen we verschillende verklaringen geven. Er startten heel wat nieuwe medewerkers op die niet altijd correct registreerden in kader van benutting.

Daarnaast stapten we ook over op een nieuw elektronisch jongerendossier, waardoor nog niet iedereen voldoende op de hoogte was van hoe de registratie diende te gebeuren. Het komende jaar wordt hier intensief op ingezet door de medewerkers een concrete opleiding aan te bieden. Ook corona oefent een serieuze invloed uit op het aantal contextcontacten.

DIVAM

Nieuw aangemelde dossiers in 2020: **95**

Bezetting

69,63 %

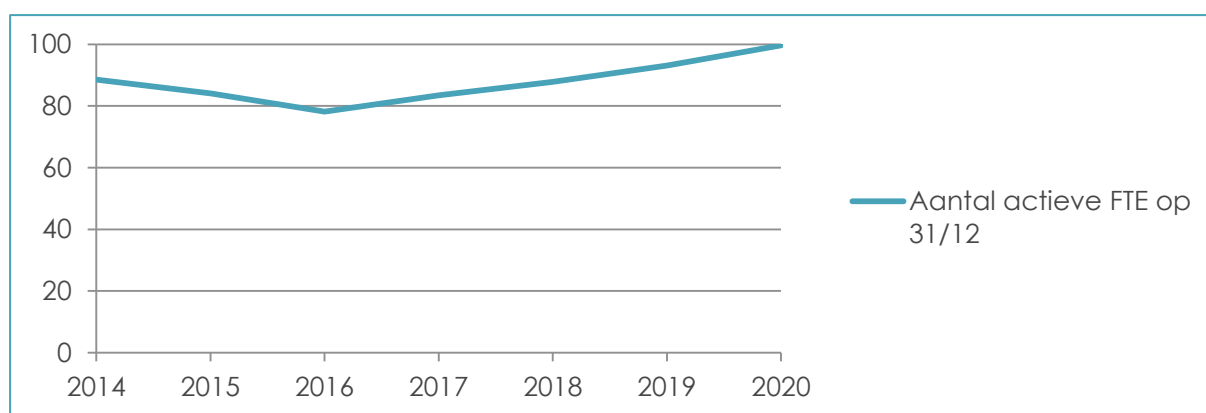
2 PERSONEEL

2.1 Personeelsbestand

Voor de analyse van ons personeelsbestand maken we gebruik van de gegevens van de medewerkers die actief waren op 31/12/2020. Alle medewerkers die langer dan een maand ziek zijn, langdurig verlof opnemen of in moederschapsbescherming zijn, worden in deze cijfers niet meegerekend. Hieruit kunnen we onderstaande conclusies trekken.

De stijging van het personeelsbestand die sinds 2016 werd ingezet, zet zich ook in 2020 verder volgens de verwachte trend: we zien terug een stijging van 93,09 naar 99,69 FTE's. De groei van onze organisatie zien we zo duidelijk weerspiegeld in de personeelscijfers. Figuur 1 toont de evolutie hierin sinds 2014.

Figuur 1: Evolutie personeelsbestanden 2014-2020



Sinds 2019 kent VOT een nieuwe organisatiestructuur. Deze nieuwe organisatiestructuur beïnvloedt het uitzicht van ons personeelsbestand: een nieuw organigram en nieuwe functies werden geïntroduceerd. Vandaar ook de keuze om de functiebenamingen van figuur 2 hierop af te stemmen. Dit vormt ook de basis om naar de toekomst toe de samenstelling van het personeelsbestand consequent te kunnen vergelijken over de jaren heen, evoluties te detecteren en tendensen vast te stellen.

Allereerst zien we een stijging bij de administratieve medewerkers. Dit dient echter genuanceerd te worden: de uiteindelijke uitbreiding betreft slechts 1 extra medewerker. Tijdens de jaarovergang liep er namelijk een administratief medewerker dubbel in het kader van overdracht en was er ook een extra medewerker met een tijdelijk contract in dienst, dit ter ondersteuning van de personeelsdienst.

Het aantal begeleiders stijgt eveneens. We zien dat deze stijging van het actieve personeelsbestand evenredig loopt met het effectieve personeelsbestand en dat de afwezigheden op 31/12 hier geen invloed op hebben.

Bij de stijging van het aantal medewerkers ondersteunende diensten dient er wel terug een kanttekening gemaakt te worden. Als we de contractuele jobtime gaan bekijken, bedraagt de stijging minder dan 1 FTE. Maar door een aantal afwezigheden op 31/12/2020 geeft dit een ander beeld.

Het team van psychologen kent een effectieve uitbreiding in 2020 met 0,5 FTE.

Wat de verantwoordelijken betreft, op 31/12/2020 is er nog geen nieuwe verantwoordelijke opgestart voor het team DIVAM/OSiO. De procedure voor de werving is afgerond, maar de nieuwe verantwoordelijke kan pas opstarten in mei 2021.

Figuur 2 : Actief personeelsbestand

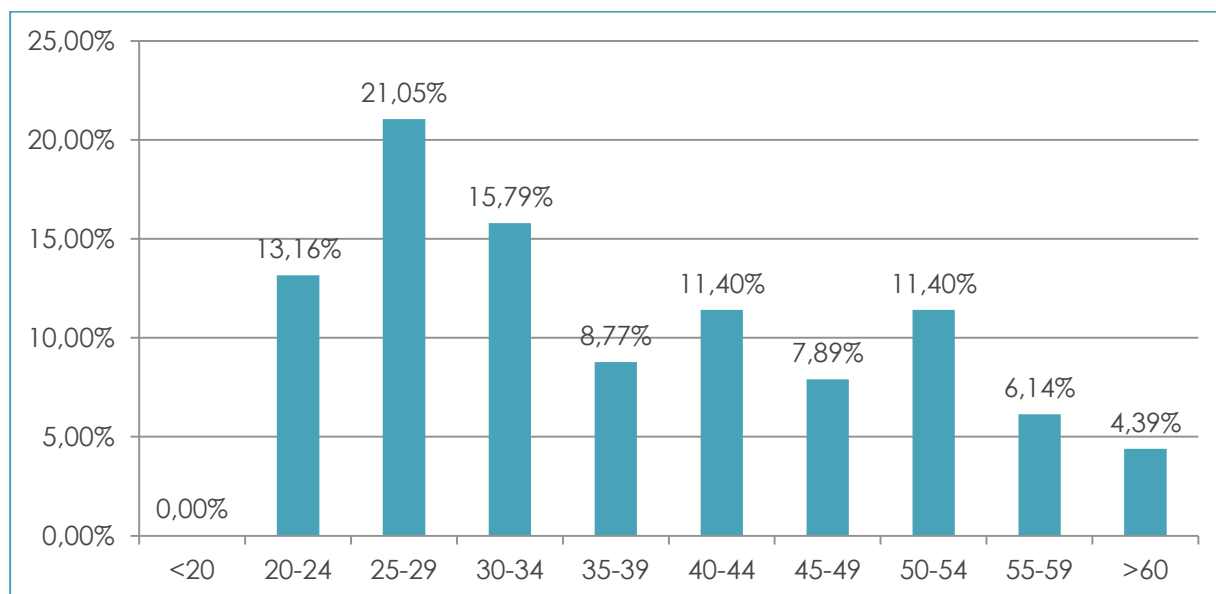
Functie	Aantal FTE op 31/12/19	Aantal FTE op 31/12/20
administratief medewerkers	2,9	5,7
begeleiders	61,75	64,62
beleidsmedewerkers	8,35	8,35
directeur	1	1
medewerkers ondersteunende diensten	11,29	13,52
psychologen	0,8	1,3
secretaris	0,2	0,2
verantwoordelijken	6,8*	5
TOTAAL	93,09	99,69
man	19,3	22
vrouw	73,79	77,69

* Deze figuur is een momentopname op 31/12. In het kader van overdracht was er een tijdelijke situatie met 2 verantwoordelijken voor JEZ11: de verantwoordelijk van JEZ11 die halverwege december uit zwangerschapsverlof is teruggekeerd en haar tijdelijke vervangster.

Wat de leeftijd van onze medewerkers betreft, zien we dat er op 31/12/2020 een opvallende terugval is in de categorie 30-34 jarigen. Deze is hoofdzakelijk te wijten aan het feit dat een aantal vrouwen uit deze leeftijdscategorie tegelijkertijd afwezig waren o.w.v. zwangerschap.

De gemiddelde leeftijd van het actief personeelsbestand bleef de vorige jaren min of meer constant en bedraagt in 2020 37,55 jaar. Hieruit kunnen we concluderen dat een gemiddelde werknemer bij VOT nog heel wat actieve jaren voor de boeg heeft. Daarom blijft het belangrijk om onze werknemers gemotiveerd te houden en in te zetten op persoonlijke groei en ontwikkeling van de competenties.

Figuur 3: Leeftijdsverdeling actief personeelsbestand op 31/12/2020 (N = 114)



Wanneer we de contracten van het actief personeelsbestand bekijken zien we terug een lichte stijging van het percentage medewerkers met een vast contract of vaste benoeming.

Figuur 4: Percentage medewerkers met vast contract of vaste benoeming binnen actief personeelsbestand (N = 114)

31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
93 %	87 %	93 %	93 %	93 %	86,53 %	90,35 %

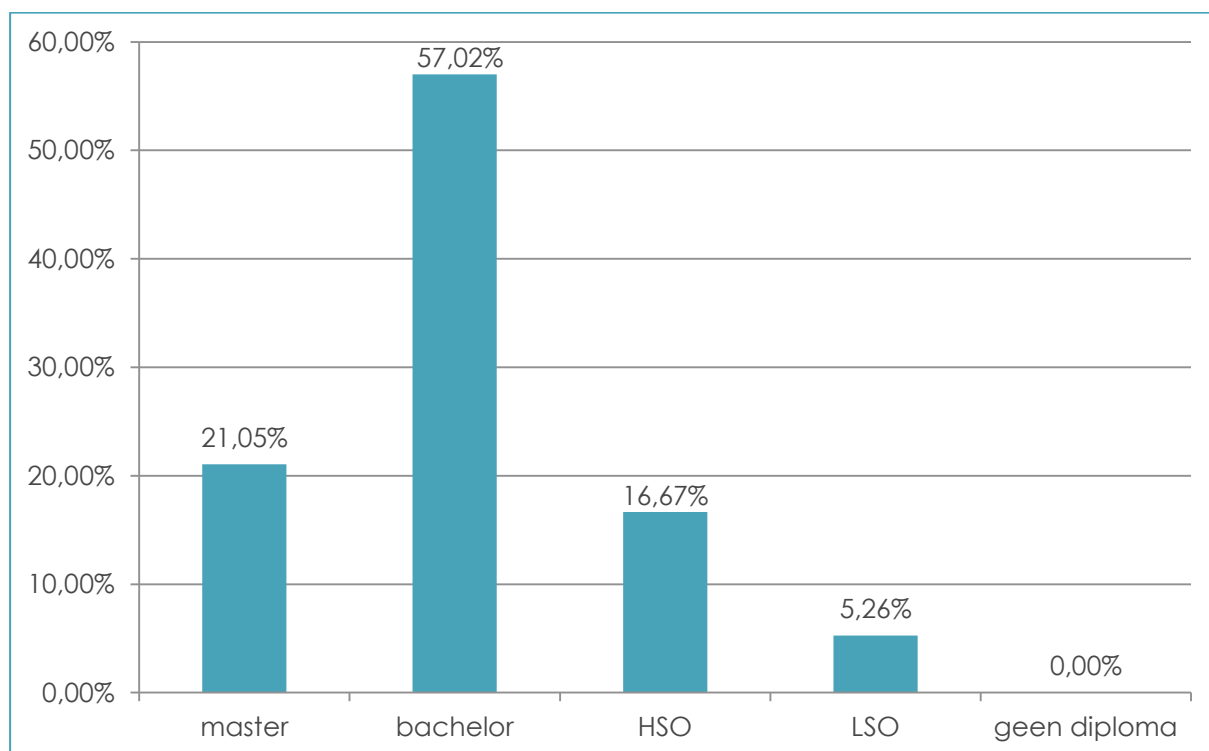
Ook wat betreft het aantal deeltijdse medewerkers kunnen we een lichte stijging bemerken. Er maken 40,35 % van de medewerkers gebruik van een vorm van loopbaanonderbreking of thematisch verlof of ze hebben een deeltijds contract.

Figuur 5: Percentage medewerkers dat deeltijds werkt binnen het actief personeelsbestand (N = 114)

31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
33,33 %	37,23 %	42,70 %	43,16 %	42 %	35,58 %	40,35 %

Figuur 6 toont de verdeling van het opleidingsniveau van het actieve personeelsbestand. Het opleidingsniveau van onze medewerkers loopt zo goed als evenredig met hun functies. Van de 89 medewerkers die behoren tot de functiecategorie van begeleiders, beleidsmedewerkers, directeur, psychologen, secretaris of verantwoordelijken zijn er 86 medewerkers met een bachelor- of masterdiploma. Van de 25 medewerkers die behoren tot de functiecategorie administratief medewerkers of ondersteunende medewerkers zijn er 3 medewerkers met een bachelor- of masterdiploma. Hier zijn geen significante verschillen merkbaar met vorig jaar.

Figuur 6: Opleidingsniveau actief personeelsbestand (N = 114)



2.2 Stagiairs

De VOT engageert zich jaarlijks als stageplaats voor studenten uit diverse richtingen. Wij focussen ons op stagiairs uit richtingen die kunnen resulteren in een bestaande functie binnen de Vereniging Ons Tehuis.

Tijdens het schooljaar 2019-2020 kozen 33 studenten voor VOT als stageplaats.

Ook op het stagegebeuren heeft Covid-19 een impact gehad. Bepaalde stages werden volledig stopgezet. Andere werden ingekort of verplaatst.

Soms werd er ook noodgedwongen een andere invulling gegeven aan de stageopdracht. Dit maakt dat niet alle stages representatief waren voor de effectieve functie.

In bepaalde gevallen kon dit een verrijking zijn. De stagiair uit het contextteam bijvoorbeeld werd naast een aantal contexttaken ook ingezet in de leefgroepen. Het gaf haar een ander beeld van de functie van contextbegeleider, maar het was wel de realiteit van dat moment. Zowel de stagiair als de onderwijsinstelling hebben dit niet als een belemmering gezien: er werd op zoek gegaan naar leerkansen en die konden wel geboden worden.

In andere gevallen leidde dit eerder tot een eenzijdige stage. De stagiairs die wel in de leefgroepen stage konden blijven lopen, werden voornamelijk ingezet op huiswerkbegeleiding. Gezien de omstandigheden was dit een echte noodzaak. Keerzijde hiervan is dat er op die manier niet echt een realistisch beeld van de functie gegeven werd en maar een beperkt aantal aspecten van de jobinhoud werd belicht.

Figuur 7: Overzicht per onderwijsinstelling (N = 33)

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Artevelde	2	2	1			1	1
CVO Miras							5
Heilige Familie			2		1	1	1
Hogent	3	2	6	4	4	5	5
Howest	1						
Immaculata		1	1				
KTA Ieper	8	9	9	9	9	8	6
MMI Kortemark	1	1	1	1	1		
Onze-Lieve-Vrouwe-Instituut		1	1				
Universiteit Gent			2	1	2	4	2
RHIZO	3	2	1	1	2	1	
VIVATO						1	
VIVES	7	7	8	8	10	7	13
TOTAAL	25	25	32	24	29	28	33

Figuur 8: Overzicht per studierichting (N = 33)

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Thuis- en bejaardenzorg			3	2	2	1	
Verzorging	8	9	6	7	7	7	6
Kinderzorg		2	2				

Jeugd- en gehandicaptenzorg	3	2	1	1	2	1	
Leefgroepenwerking/ Se-n-Se begeleider kinderen en jongeren	1	1	1	1	1	1	
Kantoor			1				
Informatiebeheer			1		1	1	1
Lichamelijke opvoeding			1				
Maatschappelijk werk	3	2	3	2	3	3	5
Orthopedagogie (bachelor)	9	9	11	10	11	9	11
Orthopedagogie (HBO5)							8
Personeelswerk	1						
Toegepaste psychologie						1	
Criminologische wetenschappen							
Psychologie					1	2	
Pedagogische wetenschappen			2		1	2	2
TOTAAL	25	25	32	24	29	28	33

2.3 Vrijwilligers

2.3.1 Algemeen

In 2020 waren er 25 vrijwilligers aan de slag in de VOT. Dit betreft zowel:

- reguliere vrijwilligers die op regelmatige basis vrijwilligerswerk uitvoeren b.v. huiswerkbegeleiding, spelbegeleiding en ondersteuning bij huishoudelijke taken.
- occasionele vrijwilligers die op niet-regelmatige basis vrijwilligerswerk uitvoeren b.v. het bieden van ondersteuning bij een daguitstap of op kamp.
- vrijwilligers i.k.v. een opleiding die naast hun stageovereenkomst vrijwilligerswerk doen in de VOT. Deze groep bestaat hoofdzakelijk uit studenten van CVO MIRAS.

Daarnaast werden sommige van deze vrijwilligers extra ingezet tijdens de coronacrisis. We kregen hierbij ook ondersteuning van Stad Ieper en Zorgnetwerk Ieper om ons een aantal extra vrijwilligers aan te leveren om bvb. te wassen, te koken en boodschappen te doen.

Dankzij de inzet van deze vrijwilligers is het mogelijk geweest om het vast personeel voor een deel te ontlasten tijdens de coronacrisis.

2.3.2 Onthaalgezinnen

In de VOT is het sinds lang een traditie om voor jongeren die weinig thuiscontext hebben een onthaalgezin te zoeken. Zo kunnen de jongeren kennismaken met het gewone gezinsleven en zijn er ook voor hen momenten dat ze de leefgroep even achter zich kunnen laten.

Voor een aantal jongeren groeit een vriendschapsrelatie uit tot een onthaalgezin. In eerste instantie gaan ze spelen bij een vriendje met soms een occasionele overnachting tot gevolg. Dit mondt uit in een engagement waarbij de jongere op regelmatige tijdstippen korte of langere verlofperiodes doorbrengt in het gezin. De onthaalgezinnen zijn belangrijke steunfiguren voor de jongeren. In 2020 waren er een vijftal onthaalgezinnen aangemeld bij de VOT.

2.3.3 Vrijwilligers in kader van de buddywerking

In het kwaliteitsverslag staan we stil bij de buddywerking. In dit luik focussen we op de zoektocht naar buddy's. We konden reeds vaststellen dat dit geen evidentie is. In 2019 beschikten we ondanks heel wat inspanningen over een eerder bescheiden netwerk van 4 inzetbare buddy's.

Ook in het voorbije werkjaar 2020 is het een moeizaam proces gebleken om het netwerk van buddy's uit te breiden. Er is in Vlaanderen wel een breed potentieel aan vrijwilligers, maar veel kandidaat-vrijwilligers zijn inmiddels al vele jaren aan de slag binnen een ander kader waardoor er geen ruimte of motivatie meer is om hun vrijwilligerswerk uit te breiden naar de sector van de jongvolwassenen.

Natuurlijk heeft de wereldwijde coronapandemie ook een negatieve invloed gehad op de verdere uitbouw van onze buddywerking. Door de opeenvolgende nationale lockdowns werd de buddycoach, die onder andere de taak heeft om nieuwe vrijwilligers en buddy's aan te trekken, danig beperkt in zijn mogelijkheden om ten volle acties in functie van het werven van buddy's op te zetten.

In normale omstandigheden worden kandidaat vrijwilligers vooral gezocht door hen actief te gaan opzoeken en benaderen. Hiertoe worden bijvoorbeeld buurt- of straatfeesten en informatieavonden, ... georganiseerd. Door de lockdowns en maatregelen was dit niet mogelijk. In afwachting van betere tijden en omstandigheden heeft de buddycoach intussen wel geïnvesteerd in het behoud van de contacten met de reeds beschikbare buddy's.

Uit het netwerk van 4 buddy's waren er in 2020 2 buddy's actief aan de slag. Daarnaast werd er nog een nieuwe buddy gevonden vanuit een intensieve en positieve band met een jongvolwassene. Ook in 2021 kunnen wij verder op hun engagement rekenen.

In 2020 lanceerden we een oproep naar de Hogescholen in West- en Oost-Vlaanderen om ons te ondersteunen bij de verder uitbouw van de buddywerking. Deze oproep resulteerde in een samenwerkingsverband met "Howest" Kortrijk. Vanuit dit instituut is een groep tweedejaarsstudenten Sociaal Werk tijdens het academiejaar 2020-2021 procesmatig bezig rond (onze) buddywerking. Ze maakten reeds een analyse van de knelpunten en belemmeringen bij de uitbouw van het buddyproject. Aan de hand van deze analyse werken de studenten momenteel aan een actieplan. Bedoeling is om dan concreet met het uitgewerkt actieplan aan de slag te gaan; waarbij er uiteraard hoop en verwachting is dat dit een positieve invloed zal hebben op de uitbouw van ons netwerk buddy's/vrijwilligers.

2.4 VTO-planning

Als organisatie binnen een sector die voortdurend onderhevig is aan verandering, moeten we continu investeren in innovatie en kennis. Dit doen we o.a. door in te zetten op VTO.

Hierdoor bieden we de mogelijkheid en de ruimte aan onze medewerkers om hun competenties verder te blijven ontwikkelen. Dit resulteert niet alleen in gemotiveerde medewerkers, maar zorgt er ook voor dat door hun groei ook onze organisatie verder kan groeien.

De coronacrisis is in 2020 ook duidelijk voelbaar op vlak van VTO. Opleidingen en het verplichte social distancing gaan niet hand in hand, waardoor vele opleidingen uitgesteld of zelfs volledig geschrapt worden. In de 2^e helft van 2020 bedenken de opleidingsverstrekkers creatievere oplossingen en wordt steeds meer gekozen voor het online organiseren van VTO. Hierdoor kan nog enigszins een inhaalmanoeuvre gemaakt worden.

Dit alles leidt tot het volgende resultaat: in 2020 volgden de medewerkers van de VOT samen 877,6u opleiding t.o.v. 2350,9u in 2019.

3 DE WERKING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

In 2020 waren er 4 zittingen van de RvB met onderstaande belangrijkste punten:

3.1 Inhoudelijke werking

- Jaarplanning OSiO 2020
- VIPA fase 3
- VIPA fase 4
- Uitbreidingsaanvraag beveiligd verblijf
- Kwaliteitsplanning 2020
- Corona in de VOT
- Afsprakennota MAT
- Ombouw en uitbreiding JEZ11
- Aanvraag innovatief project 'Trekker'
- Uitbreidingsaanvraag contextbegeleiding ikv. veiligheid
- 1G1P
- Evaluatie nieuwe organisatiestructuur

3.2 Personeel

- BOC
- VIA4
- Toewijzing softwarepakket voor cliëntadministratie
- Toewijzing digitaal programma tijdsregistratie en planning

3.3 Infrastructuur en rollend materieel

- Opvolging bouwwerken VIPA fase 3
- Voorbereiding VIPA fase 4
- Onderhandelingsprocedure keuringen
- Verlenging huurovereenkomst CJT Wikhof
- Aankoop dienstwagen
- Goedkeuring dossier K. Boudewijnstichting

3.4 Financieel

- Vaststelling van de dienstjaarrekening 2019
- Meerjarenplan 2020-2025

Deel 2 – Kwaliteitsverslag

1 VISIE OP HET KWALITEITSBELEID

2 ZELFEVALUATIES

3 GROEINIVEAUS

4 KWALITEITSPLANNING

5 KWALITEITSTHEMA ‘EFFECT VAN HULPVERLENING’



1 VISIE OP HET KWALITEITSBELEID

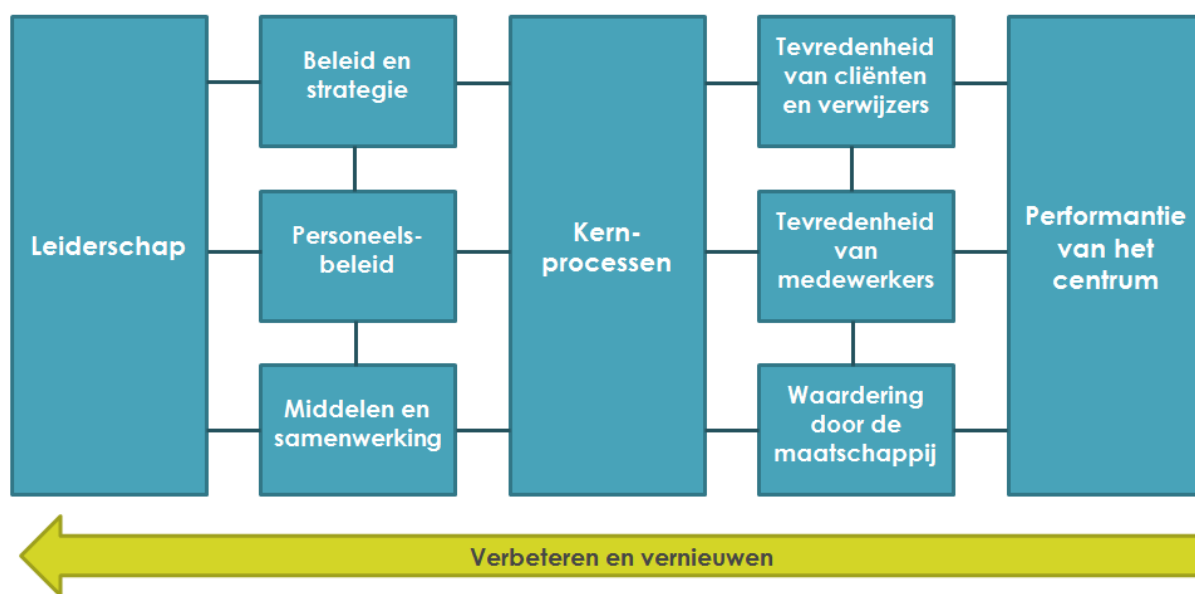
De Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen is al jaren intensief bezig met het uitwerken van een kwaliteitsbeleid en -systeem dat ten volle geïntegreerd is in onze werking en gedragen wordt door de voltallige personeelsgroep. In wat volgt omschrijven we hoe ons kwaliteitsbeleid wordt vorm gegeven. Hierbij is het belangrijk te vermelden dat 2020 een atypisch jaar was, waardoor we ook op een creatieve en alternatieve manier aan kwaliteitszorg moesten doen. Onder het luikje kwaliteitsplanning wordt hier dieper op ingegaan.

De organisatie staat voor een kwaliteitssysteem dat vertrekt van een geïntegreerde visie.

Voor het **kwaliteitshandboek**, dat moet zorgen voor het beheersen en bewaken van de organisatie en de hulp- en dienstverlening, kiezen we voor een kwaliteitssysteem met een duidelijke structuur. We vinden hiervoor een vertaling van het ISO-9001 het meest geschikte model.

Voor de **kwaliteitsplanning**, die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit (de dynamische component), baseren we ons op het EFQM-model. Voor de indeling verwijzen we naar onderstaand schema. Om het proces vorm te geven, doen we beroep op de PDCA-cirkel van Deming.

De aandachtsgebieden van EFQM



Om tot een geïntegreerde en gedragen kwaliteitsplanning te komen waarbij elke functiegroep zijn inbreng doet, gaat een heel traject aan vooraf. Zo wordt er in elk team zesmaandelijks een lokale kwaliteitsstuurgroep (LKS) en op beleidsniveau een lokale kwaliteitsstuurgroep pedagogisch beleid en een centrale kwaliteitsstuurgroep (CKS) georganiseerd. Tijdens de LKS wordt de huidige werking onder de loep genomen door o.a. de resultaten van de tevredenheidsmetingen en/of bevestigingen van cliënten, incidentenanalyses, ervaringen uit de eigen praktijk, ... te bespreken.

De verbeteringsuggesties die uit deze bespreking voortkomen, worden in een verbeterremmer verzameld. Na het toekennen van een prioriteit worden de weerhouden verbeterprojecten opgenomen in onze kwaliteitsplanning op teamniveau. Overkoepelende verbeterprojecten worden afhankelijk van de insteek meegenomen naar de LKS pedagogisch beleid of de CKS.

Tijdens de LKS pedagogisch beleid en de CKS worden eenzelfde proces doorlopen, maar hierbij worden verbeterprojecten weerhouden op basis van de resultaten van de zelfevaluaties, ons dashboard indicatoren, verwachtingen van de overheid of tendensen op maatschappelijk vlak. De weerhouden verbeterprojecten komen in de kwaliteitsplanning op beleidsniveau en worden naar alle betrokken stakeholders gecommuniceerd. Aan elk verbeterproject wordt een proceseigenaar gekoppeld. Deze stelt de werkgroep samen en krijgt een trekkende rol binnen het realiseren van het verbeterproject.

De kwaliteitscoördinator bewaakt de voortgang van de verbeterprojecten aan de hand van supervisiemomenten met de proceseigenaars, bespreking van priac's op overlegmomenten of themavergaderingen, het maandelijks kwaliteitsoverleg met de directeur en door een antwoord te bieden op tussentijdse vragen. Zesmaandelijks (april/mei en oktober/november) wordt een structureel moment vastgelegd teneinde de verbeterprojecten diepgaand en inhoudelijk te evalueren en bij te sturen waar nodig. Dit vormt tevens een communicatiemoment waarbinnen alle betrokkenen op de hoogte gebracht worden van de stand van zaken binnen ieders verbeterproject.

2 ZELFEVALUATIES

Met zelfevaluaties willen we als organisatie zicht krijgen op waar we staan en hoe we het er op bepaalde domeinen vanaf brengen. De resultaten van zelfevaluaties zijn een belangrijke inputbron voor het definiëren van mogelijke verbeter suggesties. Verbetersuggesties zijn niet altijd per definitie aandachtspunten waaraan de organisatie moet werken, maar dit kunnen ook sterktes zijn waar we bewust verder op inzetten. Verbetersuggesties kunnen leiden tot verbeterprojecten die we in onze kwaliteitsplanning opnemen.

Naast de verplichte thema's van de overheid (beschreven bij '3 Groeಿನiveaus') kan je als organisatie nog zelf bijkomende onderwerpen bepalen waarop je aan zelfevaluatie wil doen. Binnen de VOT liggen deze vast in een meetplan zelfevaluaties. De zelfevaluaties die bij ons zijn doorgegaan in 2020 zijn:

- Klachten- en incidentenanalyse
- Metingen leefklimaat
- Analyse van cliënttevredenheidsvragenlijsten
- Evaluatie van de organisatiestructuur aan de hand van semi-gestructureerd interview. De resultaten vanuit dit interview boden heel wat input om mee te nemen en verder uit te werken binnen ons strategisch doel: personeelszorg als hoeksteen binnen de verdere uitbouw van de organisatie.
- Dashboard indicatoren

3 GROEINIVEAUS

Vanuit de overheid worden vijf aandachtsgebieden bepaald waarop we zelfevaluaties dienen uit te voeren. Binnen de VOT maakten we de keuze om deze op te splitsen in drie delen, met name kwaliteitszorg, kernprocessen en resultaatsgebieden. Deze drie delen (her)evalueren we telkens in een cyclus van drie jaar. Zo komt er elk jaar één deel uitgebreid aan bod. In 2020 staan de resultaatsgebieden op de agenda. Er werd beslist om deze samen met de andere aandachtsgebieden aan de hand van een voorbereidende opdracht op het managementteam uitgebreid te bespreken. Hierbij werd afgetoetst of afgewerkte verbeteracties of –projecten zorgen voor een wijziging in groeಿನiveau of deze behouden blijven.

Binnen VOT bepalen we de groeಿನiveaus apart voor enerzijds HDO en JEZ11 (OvBJ) en anderzijds DIVAM (HCA).

3.1 Organisatie voor Bijzondere Jeugdzorg (OvBJ)

3.1.1 Overzicht OvBJ

Naam Inrichtende Macht : Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen
 Naam organisatie : HDO en JEZ11
 Erkenningsvorm : OvBJ

ZELFEVALUATIE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kwaliteitszorg						
Organisatie en visie	4	4	4	4	4	4
Betrokkenheid	2	2	2	3	5	5
Methodieken en instrumenten	5	5	5	5	5	5
Verbetertraject	5	5	5	5	5	5
Kernprocessen						
Onthaal van de gebruiker	-	3	3	3	3	3
Doelstellingen en handelingsplan	-	5	5	5	3	3
Afsluiting en nazorg	-	3	3	3	3	3
Pedagogisch profiel	-	3	3	3	3	3
Dossierbeheer	-	3	3	3	3	3
Gebruikersresultaten						
Klachtenbehandeling	-	-	4	4	4	4
Gebruikerstevredenheid	3	3	4	3	3	3
Effect van de hulpverlening	2	2	2	2	3	4
Medewerkersresultaten						
Personeelstevredenheid	4	4	4	4	4	4
Indicatoren en kengetallen	-	-	4	4	4	4
Samenlevingsresultaten						
Waardering strategische partners	2	2	3	3	3	3
Maatschappelijke opdrachten / tendensen	5	5	5	5	5	5

*: de scores aangeduid in het vet zijn wijzigingen in vergelijking met vorig jaar.

3.1.2 Bespreking groeniveaus OvBJ

Kwaliteitszorg

Op vlak van kwaliteitszorg situeren we ons voor alle categorieën op hetzelfde groeniveau als vorig jaar. In de VOT dragen we kwaliteitszorg hoog in het vaandel en blijven we er dus jaar na jaar naar streven om dit niveau te behouden. Op heden ambiëren we geen kwaliteitscertificaat, waardoor we voor organisatie en visie op groeniveau 4 blijven.

Algemeen zetten we in om zowel onze medewerkers, cliënten als de ervaringsdeskundige maximaal te betrekken bij de totstandkoming van de kwaliteitsplanning en de uitwerking en evaluatie van verbeterprojecten. Onze visie op het kwaliteitsbeleid is ook op die manier opgebouwd en uitgewerkt. Deze manier van aan kwaliteitszorg doen, zet maximaal in op inspraak, participatie en gedragenheid. Verder worden ook themavergaderingen georganiseerd waarop verschillende thema's uit de kwaliteitsplanning worden uitgewerkt.

Deze manier van werken geldt niet enkel op teamniveau, maar ook op beleidsniveau. Kwaliteitszorg is dus niet zomaar iets wat door één of enkele beleidsmedewerkers en verantwoordelijken wordt uitgedacht en uitgevoerd, maar maakt deel uit van de volledige organisatie en zit overal in vervat.

Bij het uitwerken van de verbeterprojecten staan we ook steeds stil bij de communicatie en het al dan niet betrekken van externen. Volgende vragen worden telkens gesteld: 'Wie moet er allemaal betrokken worden?', 'Wanneer wordt wie geïnformeerd?' en 'Op welke manier gebeurt dit?'. Als er uit evaluatie van de verbeterprojecten hiaten aan het licht komen, dan worden deze meegenomen in de verbeteremmer en vinden ze zo hun weg naar de volgende kwaliteitsplanning.

Kernprocessen

Vanuit de kwaliteitsplanning van 2020 kun je merken dat we het afgelopen jaar heel wat realiseerden. Dit zou op vlak van kernprocessen een invloed kunnen uitoefenen op het groeniveau. Er zijn, gezien de huidige omstandigheden, ook nog heel wat verbeterprojecten die een invloed hebben op de kernprocessen, lopende. Zo werd beslist om dit jaar de scores over te nemen en volgend jaar al onze realisaties te evalueren en te bekijken welke impact dit heeft op de groeniveaus.

Outputgebieden

Ook op vlak van de outputgebieden situeren we ons, in vergelijking met vorig jaar, op hetzelfde groeniveau. Onze **klachtenbehandeling** werd in 2019 onder de loep genomen en bijgestuurd waar nodig. Op heden is deze goed ingebed in de dagelijkse werking en vormt de zesmaandelijks analyse van de klachten input voor de lokale kwaliteitsstuurgroepen. We blijven dus op hetzelfde niveau.

Op vlak van **gebruikerstevredenheid** zetten we ook het afgelopen jaar in op het verhogen van het aantal respondenten. Ondertussen merken we reeds een stijging van het aantal respondenten. Toch dient te worden opgemerkt dat dit een blijvend aandachtspunt is. De resultaten van zowel de jaarlijkse, onthaal- als eindtevredeheidsvragenlijsten worden tevens meegenomen als input voor de kwaliteitsplanning.

Het **effect van hulpverlening** is de afgelopen jaren het kwaliteitsthema. Dit werd dus onder de loep genomen. Onder puntje 5: kwaliteitsthema: effect van hulpverlening' bespreken we dit uitgebreid.

Het afgelopen jaar zetten we in op ons strategisch doel: personeelszorg als hoeksteen in de verdere uitbouw van de organisatie. Zo werd een semi-gestructureerd groepsinterview afgenomen van alle medewerkers in het kader van de evaluatie van de vernieuwde organisatiestructuur, maar werd ook informatie verzameld over de werking van de volledige VOT.

Er worden verschillende indicatoren en kengetallen bijgehouden en op systematische wijze geanalyseerd om te komen tot gefundeerde keuzes op vlak van personeelsbeleid. Op verschillende niveaus zijn er maandelijks coachingsgesprekken tussen medewerkers en hun direct leidinggevende. Op die manier wordt het welbevinden van de medewerkers opgevolgd, maar krijgen ze ook ondersteuning bij moeilijkheden die ze ervaren bij het uitvoeren van hun job. Daarnaast werd ingezet op het installeren van zesmaandelijks intervisiemomenten tussen leidinggevendenden, zodat ook zij coaching en advies bij elkaar kunnen vinden.

Verder werd in het kader van administratieve vereenvoudiging, tijdsbesparing, autonomie geven aan medewerkers, komen tot betere balans werk en privé gekozen voor een nieuw personeelsadministratiesysteem. Alle bovenstaande keuzes dragen bij tot het realiseren van onze doelstelling omtrent personeelszorg en komen tegemoet aan de noden en behoeften van de medewerkers. Door deze manier van werken situeren we ons op vlak van **personeelstevredenheid en indicatoren en kengetallen** op groeiniveau 4.

Op vlak van **waardering strategische partners** blijven we ons op groeiniveau 3 situeren. Op regelmatige tijdstippen bevragen we onze strategische partners, zoals de verwijzers, jeugdrechters, etc. De resultaten van deze bevestigingen implementeren we in onze werking om zo onze constructieve samenwerking te onderhouden. Bij het uitschrijven van uitbreidingsdossiers of ons innovatief project doen we tevens beroep op onze verwijzers. Op die manier krijgen we zicht op hun visie op het project, de knelpunten die zij zien vanuit hun vakgebied, etc. Deze waardevolle informatie wordt dan meegenomen bij de verdere uitwerking van het dossier. Ook worden ze betrokken bij stuurgroepen en/of werkgroepen, waardoor er een wederzijdse constructieve samenwerking is.

We situeren ons ook dit jaar op groeiniveau 5 voor **maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen**. Het is een onderdeel van onze missie, maar ook een strategisch doel om op een pro-actieve manier, al dan niet in samenwerking met andere organisaties, acties te ondernemen of mee te helpen denken aan manieren waarop we maatschappelijke hiaten binnen het jeugdlandschap kunnen opvangen. Zo fungeerden we reeds als pionier voor heel wat projecten en werkvormen in ons jeugdlandschap en ook in de toekomst blijven we ons hiervoor engageren.

3.2 HCA

3.2.1 Overzicht HCA

Naam Inrichtende Macht : Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen
 Naam organisatie : DIVAM
 Erkenningsvorm : HCA

ZELFEVALUATIE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kwaliteitszorg						
Organisatie en visie	4	4	4	4	4	4
Betrokkenheid	2	2	3	3	5	5
Methodieken en instrumenten	5	5	5	5	5	5
Verbetertraject	5	5	5	5	5	5
Kernprocessen						
Onthaal van de gebruiker	-	3	4	3	4	4
Doelstellingen en handelingsplan	-	5	4	5	4	4
Afsluiting en nazorg	-	3	4	3	4	4
Pedagogisch profiel	-	3	NVT	3	3	3
Dossierbeheer	-	3	3	3	3	3
Gebruikersresultaten						
Klachtenbehandeling	-	-	4	4	4	4
Gebruikers-tevredenheid	3	3	4	3	3	3
Effect van de hulpverlening	2	2	3	2	3	3
Medewerkersresultaten						
Personeelstevredenheid	4	4	4	4	4	4
Indicatoren en kengetallen	-	-	4	4	4	4
Samenlevingsresultaten						
Waardering strategische partners	2	2	2	3	3	3
Maatschappelijke opdrachten / tendensen	5	5	5	5	5	5

*: de scores aangeduid in het vet zijn scores na diepgaande evaluatie, de andere scores werden kort besproken op het managementteam en indien nodig bijgesteld.

3.2.2 Bespreking groeಿನiveaus HCA

De redenering en uitleg bij het bepalen van de groeಿನiveaus onder OvBJ geldt ook voor onze HCA-dienst, DIVAM.

Doch wil ik twee elementen toevoegen. Op vlak van **effect van hulpverlening** blijven we binnen DIVAM op groeಿನiveau 3. De afgelopen jaren richtten we ons met het kwaliteitsthema hoofdzakelijk op onze deelorganisatie HDO en JEZ11. Een aantal overkoepelende zaken gelden ook voor DIVAM. Maar hoe we binnen DIVAM concreet betekenis moeten geven aan het effect van hulpverlening is een proces die we samen met het team moeten uitwerken. We vinden dit geen evident gegeven, aangezien er binnen DIVAM sprake is van een maatregel waaraan een aantal verplichtingen gekoppeld zijn. Dit vraagt dus om een andere manier van kijken in vergelijking met HDO en JEZ11.

In 2020-2021 nemen de medewerkers van DIVAM hun procesteksten onder de loep en actualiseren zij dit. Deze herwerking zou op vlak van de **kernprocessen** tot een wijziging kunnen leiden. Eind 2021 nemen we dit, zoals bij HDO en JEZ11, onder de loep en doen we een nieuwe inschaling.

4 KWALITEITSPLANNING

4.1 Evaluatie van de kwaliteitsplanning 2020

De kwaliteitsplanning draagt bij tot het verwezenlijken van ons strategisch plan, waardoor dit niet los van elkaar kan gezien worden. In 2018 werden 12 strategische doelen vooropgesteld die we het komend decennium wensen te realiseren. De weerhouden verbeterprojecten en -acties worden dan ook gekoppeld aan een strategisch doel (SD).

Binnen onze verbeterprojecten onderscheiden we twee groepen: enerzijds de verbeteracties (A) en anderzijds de prioritaire verbeteracties (P). De keuze of een verbeterproject een priac of actie wordt, is afhankelijk van de impact van het project op de organisatie of de deelorganisatie. In een (prioritair) actieplan wordt de doelstelling van het verbeterproject SMART geformuleerd en dit geeft tevens de verschillende stappen van het project weer, waarbij per stap de uitvoerder, het gewenste resultaat, het tijdpad en de supervisor (bij wijze van controle) wordt vermeld. De lezer zal merken dat onze kwaliteitsplanning de structuur van het EFQM-model volgt. In onze kwaliteitsplanning nemen we expliciet het luik 'verbeteren en vernieuwen' op. Dit geeft het leereffect weer dat ingebakken zit in het EFQM-model.

In dit hoofdstuk evalueren we de kwaliteitsplanning van het afgelopen jaar. Maar wat een jaar. Het afgelopen jaar oefende de coronapandemie namelijk een serieuze impact uit op de werking, maar ook op het individuele welzijn van medewerkers en cliënten. Dit bracht namelijk heel wat angst, onzekerheden, kwaadheid, beperkingen en ongekende situaties met zich mee. Het omgaan met al deze ervaringen en de opgelegde maatregelen was een zoektocht. Hoe kunnen we kwaliteitsvolle hulp en dienst verlenen binnen deze omstandigheden? Hoe communiceren we de opgelegde maatregelen naar medewerkers, kinderen/jongeren en hun context? Hoe zorgen we ervoor dat iedereen de maatregelen volgt? Hoe kunnen we iedereen beschermen en het zo veilig mogelijk houden? Hoe kunnen we zowel de medewerkers als de cliënten motiveren om het vol te houden? Dit waren allemaal vragen waarmee we aan de slag gingen.

Bij de start van de coronapandemie beslisten we om de kwaliteitsplanning on hold te zetten. De focus lag op het draaiende houden van de leefgroepen en de verschillende diensten en het vinden van antwoorden op bovenstaande vragen.

We richtten ons op onze corebusiness, namelijk binnen de onzekere en beperkende omstandigheden kwaliteitsvolle hulp verlenen om zo tegemoet te komen aan de behoeften en noden van de kinderen, jongeren, hun context en de medewerkers. Het was dus alle hens aan dek om ons hoofddoel te realiseren.

Zo werden begeleiders van de ambulante diensten ingezet in de leefgroep en werden verschillende functiegroepen samengebracht om de maatregelen te vertalen en te communiceren naar onze cliënten en medewerkers. We werkten met een coronaboek waarin we alle afspraken en tips bijhielden. Bij elke wijziging werd dit boek geactualiseerd.

Eens de weg gevonden binnen het nieuwe normaal, kwam er terug ruimte om ons over de kwaliteitsplanning te buigen. Een aantal proceseigenaars slaagden erin om hun verbeterprojecten tijdens deze turbulente periode samen met hun werkgroep op een online en creatieve manier te realiseren. Voor andere verbeterprojecten was dit onmogelijk gezien ook heel wat externe overleggen, congressen en vormingen werden geannuleerd en de input vanuit deze vormingen een belangrijke rol speelden bij de realisatie van de vooropgestelde doelstellingen. De verschuivingen binnen het takenpakket van een aantal medewerkers zorgden er ook voor dat bepaalde verbeterprojecten niet tijdig konden afgerond worden.

In september maakte de kwaliteitscoördinator een stand van zaken op en beslisten we op het managementteam om een aantal verbeterprojecten die we zowel als urgent en als belangrijk beschouwden terug te activeren. Andere verbeterprojecten bleven on hold staan, waarbij we op de volgende lokale kwaliteitsstuurgroep pedagogisch beleid en centrale kwaliteitsstuurgroep bepalen of deze meegenomen worden of niet. Algemeen vinden we het belangrijk om onszelf meer tijd te gunnen zodat zowel het proces als het eindresultaat van de vooropgestelde doelstellingen op een kwaliteitsvolle manier kan bereikt worden.

In wat volgt geven we een overzicht van de realisatiestatus van de verschillende verbeterprojecten op datum van 31/12/2020. In de kwalitatieve toelichting geven we een inhoudelijke evaluatie van onze belangrijkste verbeteracties weer. Een kwaliteitsplanning is een dynamisch gegeven, waardoor deze gaandeweg omwille van de omstandigheden kan wijzigen. Dit kan leiden tot het schrappen of uitstellen van bepaalde verbeteracties en het toevoegen van nieuwe. Zo maken we per aandachtsgebied telkens een opsplitsing tussen de verbeteracties vanuit de kwaliteitsplanning en de verbeteracties bovenop de kwaliteitsplanning. Deze laatste categorie zijn verbeteracties die in de loop van het jaar toegevoegd of extra aangepakt werden.

4.1.1 Overzicht planning 2020

Verbeteractie	SD	P of A	Niveau	Status op 31/12/2020
1. LEIDERSCHAP				
Verder implementeren en optimaliseren organisatiestructuur	2	P	VOT	Gerealiseerd
2. BELEID EN STRATEGIE				
Kwaliteitsthema 'effect van hulpverlening'	4	P	VOT	Lopend
Operationaliseren buddywerking	5	P	VOT	Gerealiseerd
Netwerkgericht werken in de VOT	5	P	VOT	Lopend

Implementeren en visualiseren van missie voor cliënten We richten ons eerst op het actualiseren en het vertalen van de missie VOT naar de pedagogische concepten. Pas daarna wordt bekeken of dit nog opportuun is.	4	P	VOT	Geschrapt
Implementeren en borgen van missie VOT in pedagogische concepten en visie diensten	4	P	VOT	Lopend
Visie op het werken met jongeren en hun vertrouwenspersoon/steunfiguur ontwikkelen	5	P	VOT	Lopend
Operationeel en eenduidig kader opmaken en aanreiken aan alle medewerkers over hoe we reageren op overtredingen van de (zeven) regels ➔ Geïntegreerd in de priac opvoeden en grenzen stellen: 7 regels in de dagelijkse werking en uitwerken preventief en reactief beleid.	4	P	VOT	Geïntegreerd in andere priac
Reorganisatie van de leefgroep Vijverhuis	4	P	HDO	Lopend
Operationaliseren en implementeren toekomstvisie OSiO	10	P	OSiO	Lopend
3. PERSONEELSBELEID				
Implementeren vragenlijst werkklimaat De resultaten van de semi-gestructureerde interviews boden voldoende input voor de doelstelling inzetten op personeelszorg. Bij de volgende tevredenheidsmeting van personeel wordt dit terug geactiveerd.	2	P	VOT	Geschrapt
Overschakelen van E-OK naar nieuw personeelsvolgsysteem	2	P	VOT	Lopend
Opmaken tussentijdse manier om functioneren van personeel op te volgen in afwachting van overstap naar nieuw personeelsvolgsysteem	2	P	VOT	Gerealiseerd
Ontwikkelen warm onthaal- en introductiebeleid	2	P	VOT	On hold
Uitvoeren en opvolgen van eenmalige acties uit de priac 'verlagen administratieve werkdruk'	2	P	VOT	Gerealiseerd
Actualiseren rechtspositieregeling We volgen de rechtspositieregeling van stad leper	2	P	VOT	On hold
Opmaak, actualiseren en digitaliseren van de globale risico-analyse	2	A	VOT	Lopend
Evalueren en borgen stressbalancer	2	P	VOT	Gerealiseerd
4. MIDDELEN EN SAMENWERKING				
Uitwerken van visie en werking met betrekking tot een moestuin	3	P	VOT	Lopend
Project dagbesteding 'Ambrajaze' in leper	8	P	VOT	Gerealiseerd
Organiseren regionaal en intersectoraal instroomoverleg voor KWE en CBAW	6	A	HDO	Gerealiseerd
Uitbouw kwaliteitsbeleid 1G1P	6	A	1G1P	Gerealiseerd
Concretiseren nieuwbouw HDO verblijf	3	P	HDO	Lopend



Implementeren nieuw systeem voor cliëntadministratie - eCQare	-	P	VOT	Gerealiseerd
Afstemmen kwaliteitshandboek op de gewijzigde organisatiestructuur	-	P	VOT	Lopend
Zoektocht naar nieuw online personeelsadministratiesysteem – TOBA HR	2	P	VOT	Gerealiseerd
5. KERNPROCESSEN				
Borgen geweldloos verzet en nieuwe autoriteit	4	P	VOT	Gerealiseerd
Operationaliseren pedagogisch profiel JEZ11 en afstemmen op de uitbreidingsaanvraag 'beveiligend verblijf'.	4	P	JEZ11	Lopend
Implementeren jeugddelinquentiedecreet	4	P	DIVAM	Gerealiseerd
Operationaliseren en implementeren delict gerichte contextbegeleiding	4	A	DIVAM	Gerealiseerd
Implementeren, opvolgen en waar nodig bijsturen van het zelfstandigheidstraject binnen de Dreve	4 en 5	A	HDO	Gerealiseerd
Optimaliseren werking kleinschalige wooneenheid	4	A	HDO	Lopend
Implementeren van de nieuwe inhoudelijke referentiekaders binnen de crisisjeugdhulp	4	A	HDO	Gerealiseerd
Implementeren van de richtsnoeren 'overgang naar volwassenheid vanuit Jeugdhulp' in HDO en JEZ11	4	P	VOT	Gerealiseerd
Actualiseren procedures en verwante documenten positieve heroriëntering	4	A	HDO	Gerealiseerd
Implementeren van visie 'infant mental health' ➔ Priac: reorganisatie leefgroep Vijverhuis	4	P	HDO	Geïntegreerd in andere priac
6. TEVREDENHEID VAN CLIËNTEN EN VERWIJZERS				
-				
7. TEVREDENHEID VAN MEDEWERKERS				
-				
8. WAARDERING DOOR DE MAATSCHAPPIJ				
Trajecten Academische Werkplaats Leefklimaat Trajecten AWL blijven lopen, maar worden als gerealiseerd beschouwd binnen de kwaliteitsplanning VOT.	7	P	AWL	Gerealiseerd
9. PERFORMANTIE VAN HET CENTRUM				
Optimaliseren dashboard indicatoren HDO en JEZ11	-	P	VOT	Lopend
10. VERBETEREN EN VERNIEUWEN				
-				

4.1.2 Kwalitatieve toelichting bij belangrijkste verbeterprojecten

4.1.2.1 Leiderschap

4.1.2.1.1 Verbeteracties uit de kwaliteitsplanning

Implementeren en optimaliseren organisatiestructuur

In het najaar van 2019 werd na een externe doorlichting door VIVES een nieuwe organisatiestructuur door de raad van bestuur goedgekeurd en geïmplementeerd. Een dergelijk implementatieproces is een ingrijpend gebeuren en dit proces brengt tevens groeipijnen met zich mee. De implementatie en de continue bijsturing werd bemoeilijkt door de lockdown ten gevolge van Covid-19 in maart 2020. De geplande evaluatie van de implementatie van de organisatiestructuur in april/mei diende geannuleerd te worden. De evaluatie werd verschoven naar het najaar en kon uiteindelijk doorgaan eind september/oktober 2020.

De gebruikte methodiek bij de evaluatie is het semi-gestructureerd groepsinterview. Aan de hand van een aantal open vragen werden de medewerkers in hun functiegroep of hun team door de werkgroep bevroegd. Binnen de werkgroep kregen de leden diverse rollen : 2 leden stonden in voor de vraagstelling, één lid was verslaggever en één lid bewaakte dat iedereen aan bod kwam. Er werd gekozen om alle medewerkers te bevroegen en deze keer niet te werken met focusgroepen met gemandateerden.

Bij de bevroeging kwam heel veel info naar buiten waarmee we aan de slag kunnen, hetzij op korte termijn, hetzij op wat langere termijn.

We stellen vast dat de organisatiestructuur op zich geïmplementeerd is, dat er een aantal sterktes die beoogd werden, ook gerealiseerd zijn en (h)erkend worden door de medewerkers. Zo merkten we dat de intentie om de leefgroepswerking binnen verblijf te versterken door opnieuw te werken met een tandem zorgcoördinator-hoofdbegeleider ook in de praktijk als één van de grote pluspunten worden ervaren.

Ook het feit dat elke deelorganisatie of dienst een verantwoordelijke heeft die in het nieuwe managementteam zetelt werd als positief ervaren. Dit zorgt voor meer gedragen beslissingen over de deelorganisaties en diensten heen en zo ook voor een meer gezamenlijke gedragen koers.

Er kwamen ook heel wat knelpunten en verbeter suggesties naar boven. Een aantal daarvan hadden rechtstreeks te maken met de implementatie van de organisatiestructuur, andere hadden betrekking op het personeelsbeleid, personeelstevredenheid en /of communicatiebeleid en gingen dus breder dan de implementatie van organisatiestructuur. We merkten dat medewerkers gebruik maakten van dit moment om ook andere sterktes, zwaktes en verbeter suggesties aan te geven. We lieten dit toe, zodat we deze evaluatie kunnen beschouwen als een tevredenheidsmeting over de organisatie op vandaag. Het leverde ons een resem aan verbeter suggesties die werden vertaald in verbeteracties en – projecten waarmee we de komende jaren aan de slag gaan. De door de medewerkers zelf geformuleerde verbeter suggesties werden daarin maximaal meegenomen. De acties werden opgesplitst in enerzijds een aantal quick-wins of low hanging fruit die gemakkelijk te oogsten zijn en anderzijds uit te werken projecten. De uit te werken projecten werden samen met de andere verbeterprojecten door de kwaliteitsstuurgroep in een meerjarenplanning gegoten.

We willen met dit plan dat de VOT blijvend een organisatie is waarin onze kerncompetenties centraal staan, waar men graag werkt met een passie voor de organisatie en de cliënt en waar men betrokken, professioneel en kwaliteitsgericht werkt.

4.1.2.1.2 Verbeteractie bovenop de kwaliteitsplanning

Afsprakennota managementteam

Binnen de nieuwe organisatiestructuur speelt het managementteam een belangrijke rol. Teneinde de rol van het managementteam duidelijk te omschrijven en af te lijnen werd een afsprakennota opgesteld en goedgekeurd door de raad van bestuur.

De opdracht van het MAT is een belangrijk element uit deze nota:

- Het MAT is verantwoordelijk voor het mee ontwikkelen, bekrachtigen en uitvoeren van de strategie en het beleid van de VOT vanuit de missie, visie en strategische doelen en overeenkomstig de statuten en het huishoudelijk reglement van de VOT.
- Het MAT doet voorstellen aan het dagelijks bestuur en bereidt beslissingen voor op hun vraag-
- Het MAT ondersteunt de coördinatie van de diverse diensten en deelorganisaties van de vereniging.
- Het MAT bewaakt de eenheid van de werking en communicatie, de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteitsvolle werking van de diensten en deelorganisaties.

De opdracht wordt in de afsprakennota geconcretiseerd zowel in het 'wat' (de taken) en het 'hoe' (de wijze waarop). Tevens worden de communicatielijnen beschreven. Ten slotte werd uitgebreid stilgestaan bij de deontologie, waarin de doelstellingen en toekomst van de VOT centraal staan.

4.1.2.2 **Beleid en strategie**

4.1.2.2.1 Verbeteracties uit de kwaliteitsplanning

Operationalisering buddywerking

Sinds 2019 beschikt de VOT over een erkenning voor 4 modules "burgerinitiatieven". Intern maken wij gebruik van de term buddywerking. Vanuit deze werking hebben we het doel en de ambitie om regionaal een intersectorale buddywerking van vrijwilligers uit te bouwen. Een buddy wordt ingezet om het netwerk van jongeren, van wie de transitieperiode naar de jongvolwassenheid niet meer ver weg is, uit te bouwen of te versterken. Zo gaan de buddy en de jongere samen op stap om leuke, alledaagse dingen te doen zoals bijvoorbeeld sporten, iets drinken, gaan winkelen, een luisterend oor bieden, etc. Daarnaast ondersteunt de buddy de jongere bij het leggen van sociale contacten. Deze module wordt gekoppeld aan een lopende interne module, zoals CBAW of KTC, maar wordt ook opgestart na externe aanmelding vb. voor een jongere die in een andere voorziening verblijft.

Deze module is op heden een jonge en nieuwe werkvorm binnen de Integrale Jeugdhulp. Hierdoor merken we dat de buddywerking nog niet ten volle gekend is binnen het ruimere werkveld. Er kan bezwaarlijk gesteld worden dat we van buiten onze organisatie overstelpt worden met aanvragen tot opzetten van een buddytraject. En ook intern maken we wellicht nog te weinig de reflex om bij bepaalde jongeren een buddy te overwegen en/of voor te stellen. Dit wordt meegenomen naar de toekomst: 'Hoe kunnen we de buddywerking beter en ruimer bekend maken?' Verder is het geen evidente opdracht om buddy's te vinden. Welke stappen we het afgelopen jaar hebben gezet en wat er nog allemaal op de agenda staat op vlak van het rekruteren van buddy's wordt uitgebreid beschreven onder het luikje personeel – vrijwilligers.

Reorganisatie Vijverhuis

In 2020 trok het team van het Vijverhuis bij de directeur en de verantwoordelijke HDO aan de alarmbel. Het team vond dat zij niet de kwalitatieve zorg zoals zij dit beogen, konden bieden en voelden zich hier niet goed bij. De aanwezigheid van baby's in de leefgroep leidde namelijk tot een aantal knelpunten:

- De kleintjes hadden heel veel zorg nodig. Voeding geven is een kwalitatief moment waarbij naast het voeden ook ingezet wordt op de relatie, dus dat vraagt volledige aandacht en toewijding (en niet nog een subgroep van kleuters superviseren).
- Door de onderbroken nachten raakte het team uitgeput en kon het niet meer uitgerust op dienst staan, wat fel doorwoog.
- Er was ook te weinig tijd om op een kwalitatieve manier het huiswerk van de kinderen in het eerste leerjaar te begeleiden. De meesten hebben extra zorgnoden en ook dit moet op een toegewijde manier en in alle rust kunnen gebeuren.

Er waren met andere woorden handen, ogen en oren tekort. Er was nood aan een gewijzigde visie op vlak van leefgroepsorganisatie en doelgroep. Deze bezorgdheden vielen niet in dovemansoren en er volgden een aantal beslissingen. Zo werd het personeelskader versterkt om terug meer kwalitatief te werken. Er werd ingegaan op de vraag om te werken met actieve nachten en de leeftijd van de doelgroep werd aangepast. Voortaan focust het Vijverhuis zich op babys, peuters en kleuters.

Deze beslissingen zullen in 2021 verder uitgewerkt worden met de stuurgroep en werkgroepen met begeleiders van het Vijverhuis. Door corona konden die echter niet direct ten volle worden uitgewerkt.

4.1.2.3 Personeelsbeleid

4.1.2.3.1 Verbeteracties uit de kwaliteitsplanning

Inzetten op personeelszorg via implementatie nieuwe software

In 2020 drong de noodzaak zich op om te investeren in een nieuw systeem van tijdsregistratie. De software waarin dit tot op heden gebeurde, wordt niet langer ondersteund en onze licenties zijn niet langer conform. Een tweede reden voor de opstart van een onderhandelingsprocedure is dat ons huidige digitaal platform niet GDPR-conform is. Een laatste, maar zeker niet minder belangrijke reden is dat we als organisatie willen investeren in een modern, kwalitatief personeelsbeleid en dat we hiervoor de nodige tools nodig hebben. Administratieve vereenvoudiging, toekomstgerichtheid en gebruiksvriendelijkheid zijn hierbij cruciaal.

Na de onderhandelingsprocedure beslisten we om met de firma Toba HR in zee te gaan. Hun systeem voorziet in eerste instantie in de basisbehoeften op vlak van tijdsregistratie: bijhouden van uren en registreren van afwezigheden (vakantie, ziektes,...). De input van dergelijke gegevens diende voorheen op diverse plaatsen te gebeuren en via verschillende afzonderlijke procedures (verloffiches, ziektemelding,...). Maar dankzij de nieuwe software wordt dit nu gecentraliseerd in één systeem van waaruit deze info gemakkelijk en direct raadpleegbaar is voor zowel de medewerker, zijn direct leidinggevende en de personeelsdienst. Dit betekent voor alle partijen minder administratie en een efficiëntere werkorganisatie. Bovendien zal deze info naadloos doorstromen naar het loonverwerkingsprogramma, wat ook het proces van de loonverwerking zal vereenvoudigen.

Daarnaast biedt de software van Toba HR een aantal extra opties aan waarmee we willen tegemoet komen aan een continu evoluerende personeelszorg. Zo stappen we voor de medewerkers die niet in de leefgroepen werken over op een systeem van glijdende uurroosters. Glijdende uren bieden de werknemers het voordeel dat ze een zekere vrijheid

hebben bij het invullen van hun arbeidstijd: ze kunnen hun werkuren aanpassen in functie van hun gezinsleven, persoonlijke verplichtingen, het verkeer op de weg naar en van het werk,...

Voor de medewerkers uit de leefgroepen willen we graag van start gaan met een vorm van zelfroosteren. Ook dit zal een positief effect hebben op hun werk-privébalans. In dit opzicht zal er ook op een eenvoudige manier van dienst gewisseld kunnen worden met collega's. We moeten ons er van bewust zijn dat wij, als werkgever binnen de social profit, vaak vragende partij zijn voor een flexibele invulling van de arbeidstijd door onze medewerkers.

Daarom wil VOT zich, in de mate van het mogelijke, eveneens flexibel opstellen om zo te werken aan een gezonde werk-privébalans. Medewerkers die mee kunnen beslissen over hun eigen werktijden zijn vaker tevreden over hun werk. De inspraak van medewerkers leidt tot een grotere mate van betrokkenheid. Tenslotte resulteert dit ook in een lager ziekteverzuim en hogere productiviteit. Dit is dus een win-win situatie voor alle partijen. De uitrol van de nieuwe software is voorzien in 2021, dus we hopen om op korte termijn al de eerste resultaten te kunnen boeken.

Opmaak, actualiseren en digitaliseren van de globale risicoanalyse

Wettelijk dient iedere werkgever te beschikken over een dynamisch risicobeheersingssysteem. Een eerste stap om te komen tot dergelijk systeem is de opmaak van een globale risicoanalyse. De VOT beschikte over een risicoanalyse waar een flink laagje stof op lag.

De eerste stap in de opmaak van de risicoanalyse was het oprichten van een kleine maar slagkrachtige werkgroep. Die stelde een bevraging op voor de verschillende functiegroepen in de VOT. Die vragenlijst peilde naar de risico's waarmee personeelsleden in hun functie geconfronteerd werden en of ze bij elk van die risico's risicoverlagende en/of risicoverhogende factoren zagen. Een voorbeeld van een risico is dan bijvoorbeeld "geconfronteerd worden met agressie".

Risicoverhogende factoren kunnen dan zijn: geconfronteerd worden met context die middelenmisbruik pleegt, het samenleven in groep, het verbaal niet sterk zijn van onze doelgroep...Als risicoverlagende factoren zijn daar: een gedegen visie op omgaan met agressie, het streven naar een gezond leefklimaat, het inzetten van individuele begeleiders enz.

De binnengekomen vragenlijsten werden door de werkgroep geanalyseerd en bedrijfsoverkoepelende risico's werden er uit gefilterd.

De werkgroep boog zich daarna over de ernst (= mate dat een bepaald risico kwetsuren kan opleveren) en de frequentie (= kans dat het risico zich voordoet). Gezien de omvang van deze oefening werd beroep gedaan op onze externe geneeskundige dienst IDEWE om ons daarin te begeleiden.

Verder wensten we met de globale risicoanalyse het digitale tijdperk binnen te stappen. In 2021 worden alle gegevens in het digitale platform Sarimatic ingevoerd. Eens dit gebeurd is, zullen we hieruit rapporten kunnen trekken en een inventaris maken van alle risico's en de mogelijke consequenties van die risico's. Het beleid van de VOT zal op basis daarvan bepalen of bepaalde risico's aanvaardbaar zijn of er bijkomende acties vereist zijn. Deze acties worden in een globaal preventieplan opgenomen dat zijn vertaling krijgt in het jaaractieplan.

4.1.2.4 **Middelen en samenwerking**

4.1.2.4.1 **Verbeteracties uit de kwaliteitsplanning**

Alternatieve dagbesteding “Ambrajaze” in leper

In 2018 tekenden we als organisatie in op het samenwerkingsverband met Ambrajaze. Dit is een alternatieve dagbesteding gecoördineerd vanuit vzw Arktos en bemand door verschillende voorzieningen Bijzondere Jeugdzorg. In 2019 sloten we hoofdzakelijk aan bij de bestaande werking in Veurne. Na evaluatie beslisten we een gelijkwaardig aanbod in regio leper uit te werken. Zo konden we heel wat andere organisaties uit onze regio enthousiasmeren om deel te nemen aan Ambrajaze leper, zoals vzw De Loods, vzw O2, OOC De Luwte en VAPH-voorziening De Lovie. Dit betekende een uitbreiding van de doelgroep, waarbij naast jongeren begeleid binnen de Bijzondere Jeugdzorg ook jongeren die schoollopen binnen OV3 of OV4 vanuit het VAPH kunnen deelnemen. Daarnaast werden ook twee plaatsen toegewezen aan VCLB leper en Poperinge. Alle samenwerkende partners ondersteunden dit project financieel, maar ook het Huis van het Kind (regio leper) maakte financiële middelen vrij voor Ambrajaze leper.

Uiteindelijk konden we begin 2020 van start gaan met een tweedaagse werking Ambrajaze op de locatie ‘BeYou’ te leper. In het voorjaar werd de werking jammer genoeg verstoord door corona. Zo kon de groepswerking niet doorgaan, maar werd wel geïnvesteerd in wandelgesprekken en dergelijke. Om enerzijds het gebrek aan aanbod tijdens de eerste lockdown te compenseren en anderzijds het gemis van jongeren aan activering op te vangen, werden tijdens de zomer twee dagen per week activiteiten aangeboden voor alle samenwerkende partners.

Dit aanbod was telkens een mooie afwisseling van vorming en activiteit. In het najaar werd de groepswerking terug opgenomen mits het respecteren van de nodige veiligheidsmaatregelen. Dit bleek een succes, gezien Ambrajaze op volle bezetting zit. De komende jaren ambiëren we recurrente middelen voor Ambrajaze leper en wordt gestreefd naar klaverbladfinanciering vanuit gemeentelijke bijdrage, bijdrage vanuit de samenwerkende partners en hopelijk ook vaste middelen vanuit het Vlaams niveau.

Organiseren regionaal en intersectoraal instroomoverleg voor KWE en CBAW

Vanuit de stuurgroep kleinschalige wooneenheden kwam de nood om in verschillende regio's een instroomoverleg voor jongvolwassenen te organiseren. Deze vraag kwam er naar aanleiding van de good practice in Kortrijk waar JUMP wordt georganiseerd. Dit is een intersectoraal overleg met als doel samen te werken rond actief wachtlijstbeheer voor jongvolwassenen.

Geprikkeld door deze nieuwe uitdaging namen we het heft in handen. We zijn er namelijk van overtuigd dat, als we handen in elkaar slaan, we naar onze jongeren toe veel meer kunnen bereiken. We nodigden alle organisaties met een aanbod voor jongvolwassenen binnen het arrondissement leper uit voor een eerste instroomoverleg.

Dit initiatief sloeg aan en op de eerste vergadering waren dan ook volgende sectoren vertegenwoordigd: het CAW, VAPH, OCMW, BJB, CGGZ, Psychiatrie maar ook stad leper en het ACT. Bij volgende vergaderingen sloten nog vertegenwoordigers aan van Arktos, Argos, Uit de Marge en Back on Track, DOP en drugshulpverlening.

Tot slot hebben we ook beslist om JOW, het pilootproject (middelen van het Europees Sociaal Fonds) voor kwetsbare jongvolwassenen van 18 jaar – 30 jaar bij het instroomoverleg te betrekken. Dit project heeft immers als doel jongvolwassenen van de regio leper-Poperinge te activeren in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Met het instroomoverleg organiseren we een multidisciplinaire samenwerking voor maatschappelijk kwetsbare jongvolwassenen waarvoor een zekere nood aan hulpverlening is. Wie kan wat doen voor deze groep jongvolwassenen? In eerste instantie vertrekken we van jongeren die ergens op een wachtlijst staan, in tweede instantie kunnen ook knelpuntdossiers worden besproken. De bedoeling is om vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid engagement op te nemen en de jongeren niet passief op één of andere lijst te laten wachten maar hen een vorm van hulp aan te bieden. Daarnaast willen we ook samen zoeken naar hoe geblokeerde trajecten terug op de rails kunnen worden gezet. Wat heeft die hulpverlener nodig om terug met deze specifieke jongere verder te kunnen en wie kan wat doen. Door deze manier van werken leren we elkaars hulpverleningsaanbod en werking ook beter kennen, hetgeen de samenwerking alleen maar bevordert.

In 2020 werkte de stuurgroep het kader en het samenwerkingsprotocol uit. De coronamaatregelen maakten het niet gemakkelijk om met zo'n grote, diverse groep te overleggen maar we zijn erin geslaagd en we mogen er terecht fier op zijn. Op 29 januari 2021 ging het eerste casusoverleg met de praktijkwerkers door en werden positieve resultaten behaald. Het deed deugd te ervaren dat hulpverleners van verschillende organisaties bereid zijn extra engagementen op te nemen om overbruggingshulp voor onze jongeren te organiseren. Voor een dossier werd een casemanager aangesteld die de jongere onder zijn hoede neemt en het hulpverleningstraject verder afstemt.

We zullen in 2021 op dit elan voortbouwen en hopen met deze intersectorale samenwerking voor vele jongvolwassenen dit 'ietsje meer' te kunnen betekenen.

Uitbouw kwaliteitsbeleid 1G1P

1Gezin 1Plan is een intersectoraal samenwerkingsverband dat sinds oktober 2018 actief is in de Westhoek. Het basisondersteuningsteam is samengesteld uit medewerkers met verschillende expertises gedetacheerd door verschillende organisaties. Deze manier van werken is een nieuw gegeven in de jeugdhulp en een grote uitdaging.

Het afgelopen jaar hebben we ingezet op het verder uitdiepen van onze missie en visie. Deze werden samen met het team vertaald in procedures en werkingsafspraken met als doel duidelijkheid creëren voor het team, de cliënten en onze samenwerkende diensten. Hierbij hielden we ook rekening met de aanvullingen vanuit de opgeleide ervaringsdeskundige en de resultaten van de tevredenheidsmetingen afgenomen bij de gebruikers.

Het volledige team van 1Gezin 1Plan Westhoek werd onderverdeeld in werkgroepen die de opdracht hadden om stil te staan bij de fases in de hulp- en dienstverlening van 1Gezin 1Plan Westhoek. Naast het aftoetsen van de visie en missie aan de reeds geldende afspraken, werden werkafspraken geconcretiseerd en geregistreerd. Ook hiaten en onduidelijkheden kwamen in de teambesprekingen aan bod.

De werkgroep kwaliteit nam de verantwoordelijkheid op zich om een structuur te creëren en alle visieteksten, procedures en werkingsafspraken te borgen in een kwaliteitshandboek. De visie op kwaliteitszorg werd mede met ondersteuning van de kwaliteitscoördinator van de Vereniging Ons Tehuis uitgeschreven.

Het kwaliteitshandboek is sinds eind 2020 raadpleegbaar voor ieder teamlid. Daarnaast blijft de werkgroep kwaliteit verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en kunnen we bij vragen telkens aftoetsen bij de kwaliteitscoördinator van de Vereniging Ons Tehuis. De werkgroep kwaliteit komt 4 keer per jaar samen. De kwaliteitscoördinator van de Vereniging Ons Tehuis wordt hierbij minimum 1 keer per jaar uitgenodigd.

Concretiseren nieuwbouw HDO

Op 28/11/2012 werd ons zorg strategisch plan door VIPA goedgekeurd. Het omvatte 4 projecten:

- Project 1: het oprichten van een kantoorgebouw voor de toenmalige thuisbegeleidingsdienst Harmonie en de HCA-dienst DIVAM.
- Project 2: het oprichten van een kantoorgebouw voor de directie, pedagogische diensten, administratie, personeelsdienst, ICT en kwaliteitsdienst.
- ➔ Project 1 en 2 werden samengevoegd in één dossier en dit gebouw werd in gebruik genomen in juni 2016.
- Project 3: een nieuwbouw voor beveiligd verblijf JEZ11 werd afgerond op 15/2/2021.
- Het 4^e en laatste project kende in 2020 al zijn eerste voorbereidingen. Het betreft een ambitieus project om 2 woonblokken te creëren voor telkens 2 leefgroepen HDO.

Aanvankelijk wou de VOT de bestaande paviljoenen waarin de leefgroepen gehuisvest zijn renoveren. Zowel VIPA als de architect raadden ons dit af. De gebouwen zijn ondertussen meer dan 35 jaar oud en voldoen niet meer aan de huidige bouwtechnische- en isolatienormen. Verbouwen zou duurder uitvallen dan een nieuwbouw zetten.

De allereerste stap was het opmaken van een minimaal plan van eisen in samenspraak met directie en hoofdbegeleiders van de leefgroepen. Dit gebeurde onder meer aan de hand van een SWOT-analyse van de huidige leefgroepen. Wat is er goed aan de huidige leefgroepen? En wat kan er beter? Welke opportuniteiten en bedreigingen zien we met de realisatie van de nieuw te bouwen groepen?

Gewapend met dit plan van eisen zetten we de architect aan de tekentafel om een eerste schetsontwerp te maken. Dit schetsontwerp werd opnieuw besproken met de hoofdbegeleider. Deze cyclus werd een aantal keer herhaald tot op het punt dat de violen gestemd waren en we tot een ontwerpplan kwamen.

Gezien voor de aanvraag tot het verkrijgen van een subsidiebeslissing een omgevingsvergunning inherent is geworden, werden in 2020 al een resem aan voorbereidingen getroffen om de aanvraag van een bouwvergunning vlot te laten verlopen. Zo staken dienst Stedenbouw van Ieper, de brandweer en de groendienst de koppen bijeen, werd het domein opgemeten om de inplanting van het gebouw accuraat te bepalen. Om de nieuwe gebouwen te realiseren moeten minimaal 3 gebouwen gesloopt worden. Dit brengt volgens de recente regelgeving een volledig sloopopvolgingsplan inclusief een destructieve asbestanalyse met zich mee.

In 2021 gebeurt nog screening van de plannen in het kader van integrale toegankelijkheid van het gebouw door mindervaliden en een bodemanalyse door boringen en sonderingen. De verdere voorbereidingen tot de aanvraag van een subsidiebeslissingen en de opmaak van de nodige lastenboeken worden tevens in 2021 opgenomen. Vermoedelijk start de bouw dan vanaf begin tot midden 2022.

Implementeren nieuw systeem cliëntadministratie – eCQare

Reeds twee decennia werkte VOT met een eigen ontwikkeld cliëntendossiersysteem. Zowel technisch als op het vlak van beveiliging voldeed dit niet langer aan de actuele vereisten. Tevens maken de geregeld wijzigende regelgeving en de toegenomen aandacht voor informatieveiligheid het actueel houden van zelfontwikkelde toepassingen niet langer realistisch. We beslisten bijgevolg om op de markt bestaande commerciële pakketten te verkennen. Minimaal moest de nieuwe toepassing alles kunnen wat we tot op heden met ons eigen pakket deden, pluspunten waren te verdienen met gebruiksvriendelijkheid en eventuele extra mogelijkheden die het commerciële softwarepakket aanbood.

Begin 2020 viel de keuze op het cliëntadministratiesysteem 'eCQare'. We kozen ervoor de implementatie in twee fases uit te voeren, fase 1 in 2020 en fase 2 in 2021. Fase 1 is het in gebruik nemen van het pakket en alles wat we tot op heden in het oude dossiersysteem deden uitvoeren in het nieuwe pakket. Het voorjaar werd gebruikt om de software te configureren voor gebruik binnen VOT, een aantal sleutelfiguren het pakket aan te leren en ten slotte een proefperiode op te starten bij twee afdelingen van de organisatie. Vanuit deze proefervaringen stuurden we een aantal gebruiksafspraken bij om vervolgens halfweg september het pakket binnen de ganse organisatie in gebruik te nemen, dit na de nodige opleidingen voor het personeel. Al onze deelorganisaties gebruiken voortaan 'eCQare' als het elektronisch dossiersysteem.

Volgend jaar gaat fase 2 in en dit omvat evaluatie en bijsturing van het gebruik waar nodig, invoeren van de extra mogelijkheden die het pakket biedt in de werking en het aanpassen van de procedures en documenten aan de gewijzigde workflow.

4.1.2.4.2 Verbeteracties bovenop de kwaliteitsplanning

Samenwerking VOT en 1G1P

Als organisatie zijn we heel actief binnen het samenwerkingsverband 1Gezin1Plan Westhoek (1G1P). Deze inzet krijgt vorm door het inzetten van personeel in het basisondersteuningsteam, het ondersteunen van de verantwoordelijke van 1G1P Westhoek in zijn opdracht en een actieve deelname in de stuurgroep. We ervaren de intersectorale samenwerking als een meerwaarde voor onze organisatie. Naast de inzet van middelen zijn we ook mee in het gedachtengoed. Het rechtstreeks toegankelijk aanbod dichterbij de jongeren/gezinnen brengen, inzetten op de noden van het gezin en dit vanuit de krachten van het gezin.

Vanuit de mobiele werking binnen de VOT is er dan ook een afstemming met de 1G1P verantwoordelijke op niveau van wachtlijstbeheer. Ook onze medewerkers die deeltijds actief zijn in het team van 1G1P Westhoek en deeltijds in de VOT brengen hun eigen expertise in het intersectorale team. 1G1P zet ook in op het binnenbrengen van de krachtgerichte en netwerkgerichte visie in de mobiele werking van VOT.

Naar aanleiding van de rondzendbrief van 16 juni 2020 in het kader van "zorgen voor morgen" werden we opnieuw uitgedaagd om samen met het intersectorale samenwerkingsverband stil te staan bij de huidige werking. Vooral de andere manier van financieren oefent een grote impact uit, ook op de VOT. De financiële middelen voor de regio Westhoek zijn drastisch naar omlaag getrokken wat een nefaste invloed heeft op de huidige werking van 1G1P Westhoek. Aangezien 1G1P Midden-West-Vlaanderen in dezelfde situatie verkeerde, vonden we elkaar en wordt gewerkt aan een fusie met hen.

De VOT blijft heel sterk achter het gedachtengoed van 1G1P staan en ondersteunt dan ook deze fusie door een deelname in de werkgroep Fusie en Uitbreiding 1Gezin 1Plan. Binnen deze werkgroep denken we samen met de partners uit de andere sectoren van het samenwerkingsverband na over visie en inzet van de beperkte middelen in de nieuwe regio.

Inzet begeleiders OSiO in zomerschool te Poperinge

Van 10 augustus tot en met 31 augustus organiseerde Stad Poperinge een zomerschool. Het initiatief was in eerste instantie bedoeld voor de meest kwetsbare kinderen en jongeren die tijdens de lockdown een schoolachterstand opliepen. Daarnaast bood de zomerschool ook de nodige ruimte voor ontspanning en talentontwikkeling. Zo kreeg OSiO de kans om drie verschillende namiddagen het programma te verzorgen. Concreet gingen we met de kinderen uit het vijfde en zesde leerjaar aan de slag rond talenten, sociale vaardigheden en Rots en Water. De feedback van ouders en kinderen was zeer positief.

Deelname aan onderzoek rond tienerpooierproblematiek

In 2020 werkte JEZ11 mee aan een onderzoek omtrent slachtoffers van tienerpooiers. De focus van het onderzoek lag op hoe er een betere samenwerking kan zijn tussen hulpverlening en justitie om deze jongeren op te vangen.

4.1.2.5 Kernprocessen

4.1.2.5.1 Verbeteracties uit de kwaliteitsplanning

Beveiligend verblijf JEZ11

Op 1 januari 2021 wordt de proeftuin JEZ11 omgebouwd naar beveiligend verblijf. Tegelijk wordt de capaciteit uitgebreid van 10 naar 12 plaatsen, verdeeld over 2 leefgroepen van telkens 6 meisjes. Op heden worden volgende modules aangeboden in JEZ11:

- 12 modules beveiligend verblijf
- 14 modules contextbegeleiding kortdurend intensief, waarvan 2 in te zetten voor gedeelde trajecten met gemeenschapsinstelling De Zande
- 2 modules ondersteunende begeleiding

De voorbereidingen op deze ombouw startte reeds een tweetal jaar geleden met de plannen voor een nieuwbouw voor JEZ11. Bij het ontwerpen van dit gebouw werd rekening gehouden met het feit dat er beveiliging moet kunnen zijn, maar niet ten allen tijde even veel. Daarom kozen we er voor dat men niet zomaar binnen en buiten kan in JEZ11, maar binnen het gebouw is er wel vrije doorgang mogelijk. Hierdoor hebben de meisjes die in JEZ11 verblijven minder het gevoel opgesloten te zijn, wat agressiereducerend werkt. Ook werd de tuin gezellig ingericht, zodat meisjes hier tot rust kunnen komen. De twee leefgroepen, kunnen volledig zelfstandig functioneren. Enkel voor het dagprogramma worden de groepen samengevoegd en is er een volledige verdieping beschikbaar als activiteitenruimte. Zo is er een klas-, therapie-, crea- en sportlokaal. Hierdoor is het mogelijk om binnenshuis een kwaliteitsvol dagprogramma te organiseren. Verder werd de afzonderingsruimte behouden. Deze wordt zo weinig mogelijk gebruikt, maar is wel aanwezig indien de veiligheid van jongeren en personeel niet kan gegarandeerd worden.

Ook op pedagogisch vlak werd heel wat denkwerk verricht in aanloop naar het beveiligend verblijf. We maakten van de gelegenheid gebruik om de volledige werking te analyseren en bij te sturen waar nodig. De vier kernprincipes die we als leidraad gebruiken zijn: de relatie als hefboom, een krachtgerichte focus op de mens, inzet op dialoog en participatie en zorgdragende begrenzing.

Vanuit deze principes werd een gefaseerde werking uitgebouwd, waarbij de mate van begrenzing en beveiliging in het begin hoog is en dit gestaag wordt afgebouwd op maat van het functioneren en de noden van de individuele jongeren.

De samenwerkingsverbanden werden uitgebreid door supervisies met Payoke en DOP en maandelijkse consultaties bij een kinderpsychiater. Deze samenwerkingsverbanden versterken onze expertise, wat de kwaliteit van de hulpverleningstrajecten ten goede komt. De ombouw zorgde tevens voor een uitbreiding van personeel (+7,6 FTE). Voor hun effectieve start in de leefgroep werd een opleidingsweek voorzien om hen zo goed mogelijk voor te bereiden. Daarna werkten ze twee weken zij aan zij met ervaren collega's om de kneepjes van het vak te leren.

In 2020 was er een opnamestop, waardoor we tijd en ruimte kregen om bovenstaande voorbereidingen te treffen. Vanaf maart 2021 worden de eerste nieuwe opnames in JEZ11 gepland.

Implementeren jeugddelinquentiedecreet

Sinds 1 september 2019 is het nieuwe jeugddelinquentiedecreet van kracht. Dit decreet verbreedt de mogelijkheden van parket en jeugdrechtbank in het reageren op delicten gepleegd door jongeren. In de loop van 2020 werd dit nieuwe decreet geïmplementeerd in de werking van DIVAM.

Zo kan de verwijzer nu bij DIVAM terecht voor een leerproject op niveau van parket en jeugdrechtbank. Op parketniveau kan een leerproject met een maximum van 30 uur worden aangeboden. In samenwerking met andere diensten werd het leerproject 'online weerbaarheid' (10u) ontwikkeld om jongeren te leren omgaan met sociale media en meer bepaald sexting. Op jeugdrechtbankniveau wordt vooral het standaard leerproject aangeboden (20 of 40 uur).

Naast de uitbreiding van het leerproject op niveau van parket, voorziet het decreet ook de mogelijkheid van een positief project op niveau van parket of jeugdrechtbank. In 2020 werd, in samenwerking met alle HCA-diensten van Vlaanderen, het positief project verder uitgewerkt. Deze uitwerking wordt, via intervisie, wetenschappelijk begeleid door een post-doctoraatonderzoeker van het Leuvens Instituut voor Criminologie (KUL).

Operationaliseren en implementeren delict gerichte contextbegeleiding

Eind 2019 volgde DIVAM een opleiding 'delict gerichte contextbegeleiding'. Deze maatregel wordt opgelegd door de jeugdrechter. Het is een intensieve begeleiding die 6 tot 9 maanden kan duren en waarbij er 3 tot 4 contactmomenten per week zijn met de jongere. Er wordt ingezet op huisbezoeken om zo de context maximaal te betrekken. In coronatijden verliepen de gesprekken vaak online.

Het hoofddoel is recidive (hervall) voorkomen. Jongeren die meerdere feiten hebben gepleegd of 1 ernstig feit pleegden, komen in aanmerking voor DGC. Ook andere indicaties worden in rekening gebracht voor we kunnen opstarten (leeftijd, IQ, psychische problematiek,...).

Bij een delict gerichte contextbegeleiding (DGC) vertrekken we altijd vanuit de jongere en betrekken we zo de context. Deze begeleiding focust zich dus op de jongere en is geen begeleiding voor de volledige context. We gaan netwerkgericht aan de slag maar altijd in samenspraak met de jongere. Er is ook sprake van wederzijdse sturing. Zo wordt de inhoud van de begeleiding in samenspraak met de jongere bepaald. Tijdens de begeleiding worden de verschillende criminogene factoren in kaart gebracht en wordt uitvoerig bekeken welke risico's en kansen we hieruit kunnen halen en meenemen binnen de verdere begeleiding. Er wordt veel tijd geïnvesteerd in het opbouwen van een vertrouwensband, aangezien dit voor het welslagen van de begeleiding van cruciaal belang is.

De belangrijke principes vanuit de delict gericht contextbegeleiding werden via een vorming gedeeld met de collega's van JEZ11 en DIVAM. Een aantal aangereikte methodieken kunnen ze implementeren in hun eigen werking.

Optimaliseren werking kleinschalige wooneenheid

Na 1 jaar werking Kleinschalige Wooneenheid (KWE) was het tijd om even achterom te kijken en na te gaan of we daadwerkelijk doen wat we zeggen te doen en of dit wel strookt met de realiteit. Deze oefening gebeurde op een denkdag KWE met het volledige team, de zorgcoördinator, verantwoordelijke HDO en JEZ11, directeur en kwaliteitscoördinator.

Tijdens de denkdag gingen we aan de slag met de reeds vastgestelde en doorsproken (met begeleiding en jongeren KWE) knelpunten binnen de werking van onze KWE. Deze knelpunten werden gecategoriseerd onder een aantal belangrijke thema's voor de werking van de KWE, zoals dagbesteding, netwerk, buurtwerking, budgettering, doelgroep KWE, etc.

Hieruit volgden een aantal concrete oplossingsgerichte actiepunten. De begeleiders werden afhankelijk van hun eigen voorkeuren verantwoordelijk gesteld voor het verder uitwerken van een aantal acties. Zo creëren we gedragenheid en eenheid omtrent de werkingsprincipes. Elke verantwoordelijke van een actie kreeg de opdracht om een tijdspad op te stellen waarin concrete doelen werden geformuleerd en ook wie er al dan niet betrokken moet worden bij de realisatie ervan. Het betrekken van de jongere en zijn context in de vormgeving van deze thema's stond centraal.

Binnen dit verbeterproject stelden we eind maart 2021 als einddatum voor het verwezenlijken van de verschillende actiepunten. Ter afronding zou het eindresultaat op het toonmoment leefklimaat voorgesteld worden. Door corona wordt het toonmoment geannuleerd en verliep het samenkomen van de stuurgroep KWE niet van een leien dakje. We beogen dit verbeterproject eind 2021 af te ronden met als eindresultaat een vernieuwd pedagogisch concept KWE.

Implementeren richtsnoeren “overgang naar volwassenheid vanuit jeugdhulp” in HDO en JEZ11

De afgelopen jaren lag de nadruk binnen het beleid meer en meer op de jongvolwassenen in de jeugdzorg. Ook wij, binnen de VOT, zetten hierin heel wat stappen vooruit. Denk maar aan de oprichting van onze kleinschalige wooneenheid (KWE) in Sint-Jan en onze erkenning voor burgerinitiatieven (beter bekend als buddywerking) binnen werf 3. In navolging van het 'Actieplan Jongvolwassenen' vanuit het Agentschap Opgroeien werd de richtsnoernota 'overgang naar volwassenheid vanuit jeugdhulp' verspreid onder alle voorzieningen. Binnen de VOT gingen we hiermee aan de slag en kreeg dit zijn uitwerking in de opmaak van groeiplannen (vanaf 16 jaar) en ondersteuningsplannen (vanaf 17 jaar).

We vertrekken hierbij vanuit onze huidige handelingsplannen maar leggen de nadruk op de link met volwassenhulpverlening, het betrekken van het netwerk van de jongere en de focus op het toekomstperspectief van de jongere. We maken ook een inschaling van de vaardigheden van de jongere op de verschillende levensdomeinen a.d.h.v. de methodiek 'Outcomes Star' en nemen de belangrijkste doelen en sterktes op in het groei- of ondersteuningsplan.

We implementeren de groei- en ondersteuningsplannen binnen de module verblijf voor alle jongeren vanaf 16 jaar (HDO & JEZ11), CBAW en KWE. Binnen zuivere contextbegeleiding wordt deze werkwijze ook toegepast indien we volwassenhulpverlening nodig achten voor de aangemelde jongere.

Warme overdracht bij overgangsmomenten

Bij de invoering van de nieuwe organisatiestructuur stonden we ook even stil bij wisselmomenten in onze hulpverleningstrajecten. Wisselmomenten, met andere woorden een andere hulpverlener toewijzen aan een cliënt kan gebeuren omwille van schakelingen naar een andere unit of naar een andere module maar ook omwille van een wissel van persoon binnen dezelfde functie (omwille van zwangerschap, langdurige ziekte, einde contract of vrijwillig vertrek uit de voorziening).

Wij vinden **relationele zorgcontinuïteit** belangrijk voor al onze cliënten. Als hulpverlener moeten we niet alleen tools hebben om effectieve hulp te voorzien, we moeten beseffen dat we als persoon ook de tool zijn. De relatie die we opbouwen met cliënten is vaak de meest werkbare factor. Het belang van relatie en verbinding aangaan kan niet overschat worden. We moeten het begrip professionaliteit verbreden gezien onze cliënten ook een grote nood hebben aan onze concrete toewijding, aan onze nabijheid als persoon.

Wij proberen in de VOT zo weinig mogelijk breuken te voorzien. Evenwel bij wisselmomenten streven naar de volgende zaken :

- ✓ **informatiecontinuïteit** : we zorgen dat er een overdracht is van noodzakelijke informatie opdat de cliënt niet steeds dezelfde info moet herhalen tegenover andere personen
- ✓ **managementcontinuïteit** : we zorgen dat we pas afsluiten als er een naadloze overstap kan zijn naar een andere module of deelwerking van de VOT zonder dat de cliënt een tijd zonder hulp zit. Indien er een overdracht is naar een externe dienst houden we de begeleiding aan tot er plaats is om meer geschikte hulp elders op te starten of voorzien we een overbruggingshulp via nazorg of via 1G1P.

Uiteraard willen we dat de overdracht van de hulp **op een warme manier** gebeurt, met aandacht voor de gevoeligheden van de cliënt. We streven ernaar om geen plotse breuken te voorzien maar te werken via een geleidelijke overgang. We bepalen de invulling van deze geleidelijke overgang "op maat" van de cliënt. Te beoordelen items zijn o.a. de leeftijd van de cliënt (kinderen hebben andere noden dan jongvolwassenen), de band tussen cliënt en medewerker waarvan hij afscheid moet nemen, hoelang de medewerker betrokken was in het hulpverleningsproces, hoe de cliënt de overgang zelf het liefst wil invullen,... Deze overgangstijd is zo kort mogelijk maar ook zo lang als nodig.

Vorming netwerkgericht werken in samenwerking met Lus vzw

We willen binnen de VOT inzetten op een netwerkgerichte basishouding bij al onze pedagogische medewerkers. We vinden het immers belangrijk dat er voldoende aandacht is om, gedurende het begeleidingstraject, een steunend netwerk rond de cliënt op te bouwen waarop jongeren en/of hun ouders kunnen terugvallen, zowel tijdens als na de hulpverlening. Naast het uitwerken van een gedragen visie willen we ook de medewerkers concrete handvaten geven om hiermee aan de slag te gaan.

Voor dit laatste namen we contact op met Geertrui Vandelanotte van vzw Lus en begin 2020 werd een tweedaagse vorming 'Start2network' georganiseerd voor de pedagogische medewerkers van de kleinschalige wooneenheid Onder Boane en de leefgroep De Dreve (kamertrainingscentrum en CBAW). Tijdens de vorming kregen we antwoorden op volgende vragen: hoe start je met het werken aan een netwerk? Hoe krijg je zicht op wie de steunfiguren zijn voor cliënt? En hoe kan je dit netwerk activeren? Wat met weerstand van de cliënt? Wat als er geen steunende netwerkfiguren lijken gevonden te worden? enz.

Als kapstok kregen we een 4-stappen plan voor het uitbouwen van een netwerk rond onze cliënten:

- Het werven van een mandaat om met het netwerk aan de slag te gaan
- De inventarisatie: wie zijn belangrijke steunfiguren voor de cliënt?
- De analyse: wat betekenen die steunfiguren voor de cliënt?
- Het beheren, versterken en herstellen van het netwerk: hoe de steunfiguren soigneren, zoeken naar nieuwe steunfiguren of gebroken banden herstellen?

Daarnaast hebben we ook, in samenwerking met vzw LUS, workshops georganiseerd voor onze jongvolwassenen waarbij samen met hen werd stilgestaan bij het belang van het kunnen terugvallen op ondersteunende netwerkfiguren. Het was voor onze jongeren wat onwennig om in groep hun netwerkfiguren in kaart te brengen en de ene jongere stond hier al wat meer voor open dan de andere maar we zijn ervan overtuigd dat dit een proces is dat nog moet groeien. Het stimuleren en betrekken van het netwerk in de dagelijkse begeleiding van de jongere en gezinnen zou in de toekomst een evidentie moeten zijn. We zullen hier in 2021 zeker nog verder op inzetten.

4.1.2.5.2 Verbeteracties bovenop de kwaliteitsplanning

Online leerproject weerbaarheid

Sexting is een steeds vaker voorkomend fenomeen binnen de dossiers van DIVAM. Hierdoor kwam vanuit het parket de vraag naar een specifiek leerproject rond dit thema. Samen met de collega's van HCA-diensten Kortrijk (COHesie) en Brugge (BAAB) sloegen we de handen in elkaar en werkten we een (op parketniveau op te leggen) leerproject van tien uur betreffende het thema uit.

Tijdens dit leerproject leren jongeren stilstaan bij hun eigen grenzen, alsook die van anderen op vlak van online gedrag. Niet iedereen is even weerbaar (zowel off- als online) en jongeren dienen zich bewust te zijn van het feit dat sociale media vaak non-stop in hun leven aanwezig is. Dankzij concrete tips and tricks worden jongeren bewust gemaakt van bepaalde valkuilen omtrent sexting, sextortion, catfishing... en hoe dit voorkomen kan worden. Tevens wordt tijdens de sessies stilgestaan bij onderwerpen zoals: sociale media, imago en zelfbeeld, cyberpesten, groepsdruk en grenzen. Elk uitgewerkt vanuit een 'online-standpunt'.

In 2020 werden een aantal leerprojecten 'online weerbaarheid' opgelegd door het parket en ook positief afgerond. Hierbij was er telkens sprake van sexting of sextortion. Gezien dit een nieuw traject is, wordt dit regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd. Dit om het project zo maximaal mogelijk af te stemmen op de doelgroep.

Digitaliseren pedagogisch advies en individuele sociale vaardigheidstraining binnen OSiO

Corona oefende een serieuze impact uit op de werking van OSiO. Tijdens de eerste golf werden alle (groeps)activiteiten uitgesteld. We konden niet meer terecht op onze vertrouwde locaties. Toch bleven we bereikbaar voor ouders, kinderen en professionals. Hier was ook veel nood aan, aangezien deze periode voor ouders en hun kinderen vaak gepaard ging met onzekerheden, stress, spanningen, ... Ouders en kinderen bleven dus nood hebben aan een klankbord.

Om optimaal tegemoet te kunnen komen aan hun noden schakelden we over op een online aanbod pedagogische advies en individuele sociale vaardigheidstrainingen. We merkten dat hier heel wat voordelen, maar ook nadelen aan verbonden waren. Toch zijn we ervan overtuigd dat de digitalisering van ons aanbod een meerwaarde kan zijn voor de toekomst van OSiO.

4.1.2.6 Waardering door de maatschappij

4.1.2.6.1 Verbeteracties uit de kwaliteitsplanning

Trajecten academische werkplaats leefklimaat

De Academische werkplaats is een samenwerkingsverband tussen de Vereniging Ons Tehuis en de Universiteit Gent. Een van de doelstellingen, naast wetenschappelijk praktijkonderzoek en beleidsaanbevelingen verzamelen, is het ondersteunen van organisaties in de residentiële jeugdhulp.

In 2020 ondersteunden we 50 organisaties in het ontwikkelen van een visie op positief leefklimaat en het onderzoeken en verbeteren van het leefklimaat in hun leefgroepen. Gezien we hier vooral vanuit de methodiek van supervisie en intervisie werken, had ook corona een impact op deze trajecten. Een aantal intervisies moesten we online in plaats van via live-bijeenkomsten laten doorgaan, wat toch een impact had op de intensiteit en interactie.

Tevens merkten we dat in alle voorzieningen prioritair heel wat tijd en energie ging in de aanpak en beheersing van de coronapandemie in hun organisatie. We blijven echter verder aanklappend werken met deze organisaties.

Na een korte pauze door de zwangerschap van de projectverantwoordelijke gaan we in 2021 terug intensief aan de slag. Bovendien wordt er een nieuw traject opgestart met de gemeenschapsinstellingen en de organisaties die beveiligend verblijf aanbieden. In 2021 komt er ook een uitgebreid rapport van het traject met de 50 voorzieningen waarin ook een aantal beleidsaanbevelingen zullen opgenomen worden. De Academische Werkplaats heeft nu financiële middelen om verder te werken tot maart 2022. In 2021 zal dan ook duidelijkheid moeten komen over de toekomst van de AWL op lange termijn.

4.1.2.7 **Verbeteren en vernieuwen**

4.1.2.7.1 **Verbeteracties bovenop de kwaliteitsplanning**

Ontstaansgeschiedenis innovatief project 'Trekker'

Reeds geruime tijd werken we in de VOT met kortdurende ervaringsgerichte trajecten (KET) bij hulpverleningstrajecten zowel binnen context als binnen verblijf, met groepsdynamische interventies bij negatief leefklimaat in een leefgroep en met agressie reducerende interventies bij agressie-incidenten. We hebben ervaren en opgeleide personeelsleden in dienst, die we echter maar sporadisch kunnen inzetten daar ze dit dienen te combineren met hun reguliere takenpakket. We merken dat we hierdoor intern al niet op alle vragen kunnen ingaan, terwijl we merken dat dergelijke interventies werken. Ook bij andere organisaties BJJ in de Westhoek merken we soortgelijke noden.

Hierdoor beslisten we om een innovatief project 'trekker' uit te werken. Trekker richt zich tot jongeren en hun gezinnen die onder begeleiding zijn van een dienst binnen de bijzondere jeugdzorg. Trekker wil als ondersteunende module een extra aanbod creëren voor begeleidingen die dreigen vast te lopen.

Door dit innovatief project willen we het ad hoc karakter omzetten in een systematisch permanent aanbod voor de BJJ in de Westhoek (arrondissementen Leper-Veurne-Diksmuide). Met de interne werkgroep werd een lijvig dossier opgemaakt en begin november ingediend bij het Agentschap Opgroeien.

Het aanbod binnen de ondersteunende module bestaat uit drie belangrijke pijlers met elk hun specifieke doelstelling:

1. Agressie reducerende en weerbaarheidsverhogende trajecten
 - *Agression Replacement Training of kortweg ART*
Heeft als doel het aanleren van sociale vaardigheden, het versterken van impulscontrole en leren moreel redeneren om agressie-incidenten in de toekomst te vermijden.
 - *Rots en water*
Doel van het Rots en Water programma is het vergroten van de communicatie- en sociale vaardigheden en welzijn bij jongeren en het voorkomen en/of verminderen van sociale problemen zoals pesten, conflicten, uitsluiting, meeloopgedrag en seksueel grensoverschrijdend gedrag.
2. Ervaringsleren en groepsdynamisch werken
 - *Kortdurende ervaringsgerichte trajecten (KET)*
Heeft als doel om jongeren en hun context inzicht bij te brengen, rust te bieden en indien nodig tot duurzaam herstel te komen.

- *Groepsdynamische trajecten*
Heeft als doel het leefklimaat in een leefgroep te herstellen wanneer deze dusdanig is verstoord dat het kwaliteitsvol begeleiden van de bewoners in het gedrang komt.
- *Ouder/opvoedingsfiguur en kind- trajecten*
Deze hebben als doel een unieke ervaring aan te bieden aan de deelnemers om hen op deze manier inzicht te verschaffen in het eigen functioneren en deze inzichten over te brengen naar hun dagdagelijkse leven.

4.1.2.8 Corona en VOT

De coronapandemie had op alle geledingen van onze organisatie een impact. Alle medewerkers spendeerden het afgelopen jaar heel wat uren aan het organiseren van hun dienst en het bieden van kwaliteitsvolle en veilige hulpverlening binnen de geldende maatregelen en afspraken. Dit verliep met vallen en opstaan. In wat volgt gaan we hier wat dieper op in.

Impact op VOT als organisatie – oprichting taskforce corona

In maart 2020 werden we allemaal verrast door het coronavirus die een alsmaar grotere impact kreeg op zowel ons privé- als professioneel leven. Belangrijke beslissingen en maatregelen in kader van veiligheid en gezondheid van zowel onze cliënten en medewerkers dienden genomen te worden. Gezien deze situatie nieuw was en er op regelmatige tijdstippen nieuwe, soms tegenstrijdige informatie op ons afkwam, bleek het noodzakelijk een taskforce op te richten binnen de Vereniging Ons Tehuis. De taskforce werd samengesteld uit directeur, verantwoordelijken van de deelorganisaties, diverse functiegroepen en leden van de vakbondsdelegatie. Er werden overlegmomenten ingepland waar alle nieuwe info en vragen van cliënten of medewerkers behandeld worden.

Waar in de eerste maanden sterk de nadruk lag op het veiligheids- en gezondheidsaspect, merken we dat in de loop van de voorbije maanden er meer en meer gestreefd wordt naar een evenwicht tussen veiligheid en leefbaarheid en mentale gezondheid, uiteraard altijd in overeenstemming met de maatregelen van de Nationale Veiligheidsraad en de lokale maatregelen. Alle informatie werd gebundeld in een coronahandboek die via ons intern netwerk voor elke medewerker beschikbaar was. Na elke bijeenkomst van de Taskforce VOT werden alle medewerkers op de hoogte gebracht van de genomen beslissingen. Op deze manier zorgen we voor een éénduidige gestroomlijnde informatie.

Na de eerste coronagolf hielden we een evaluatie door alle medewerkers te bevragen en op basis van hun feedback was de **taskforce 2.0** geboren. Deze werd gevoelig uitgebreid om de gedragenheid van de coronamaatregelen te vergroten. We opteerden voor een vast vergadermoment, dat kon wegvallen als er geen nieuwe maatregelen werden uitgevaardigd of er geen vragen van personeel waren. Medewerkers stelden hun vragen nu ook rechtstreeks aan de taskforce. Vragen die een structurele aanpak vergden werden opgenomen in de communicatie zodat andere medewerkers konden leren van vragen van anderen.

We kwamen tegemoet aan de vraag van medewerkers om ten allen tijde over geactualiseerde info over de coronamaatregelen te beschikken door korte en krachtige updates op de dag van de taskforce naar alle medewerkers te versturen. Daarnaast werden alle afzonderlijke teksten gebundeld in één groot coronaboek en werd dit op onze website geplaatst. Op die manier is de info voor iedereen en op elk moment beschikbaar. Het deed ons plezier te horen dat onze info ook door collega-voorzieningen werden opgepikt.

Het hoeft niet gezegd te worden dat de taskforce bergen werk verzet heeft met het bijhouden (van de vaak wisselende) regelgeving en richtlijnen.

Impact op personeelsdienst

Het coronavirus heeft ook een grote impact gehad op de personeelsdienst en de werking. Op collegiaal vlak worden de medewerkers van de personeelsdienst geconfronteerd met een nieuwe manier van werken waarbij men fysiek minder contact heeft met elkaar. Om de nauwe samenwerking te behouden werd er wekelijks een online teamoverleg ingepland.

Op vlak van personeelsbeleid leidde het coronavirus ook tot heel wat nieuwe uitdagingen. Het zwaartepunt van het personeelsbeleid stond in 2020 dan ook in het teken van corona. Allereerst stelden we ten gevolge van corona een groter ziekteverzuim vast. We diende uit te zoeken hoe we om moesten gaan met verschillende situaties: zieke medewerkers, medewerkers die een hoog risicocontact hadden gehad, etc. Op vlak van sociale wetgeving volgden verschillende maatregelen elkaar op zoals werkloosheid wegens overmacht en het corona-ouderschapsverlof. De personeelsdienst stelde alles in het werk om alle evoluties op de voet te volgen, te informeren en voortdurend de nodige bijstellingen te doen.

Corona heeft ons ook verplicht om een aantal mechanismen rond werkbaar werk versneld in te voeren. Het organiseren van telewerk is hier het mooiste voorbeeld van. Corona liet ons immers geen keuze: thuiswerken was voor wie dat kon verplicht. Het is de verdienste van corona dat telewerk ook in VOT zijn definitieve ingang heeft gevonden. Het blijft een continue denkoefening om de betrokkenheid tussen telewerkers en de organisatie zo optimaal mogelijk te houden. De nood aan persoonlijk contact met collega's en de werkgever werd ook steeds groter. Het lijkt erop dat een gezonde mix van werken op kantoor en thuiswerk ideaal is voor de meeste werknemers. Het mee bewaken van het welzijn van de medewerkers stond de afgelopen periode tevens hoog op de agenda. Zo stelden we onze interne psychologen deels vrij om ondersteunende gesprekken te voeren met medewerkers die daar nood aan hebben. Ook naar de toekomst toe is het belangrijk om blijvend een manier te zoeken om zo optimaal mogelijk zorg te dragen voor het menselijk kapitaal van de organisatie, dit te bestendigen en te versterken.

Mede door het verplichte telewerken moesten we ook een aantal van onze eigen HR-processen digitaliseren. Zo worden tijdens de wervingsprocedures de eerste verkennende sollicitatiegesprekken online gevoerd. Dit blijkt een succesverhaal. We winnen immers aan tijd en hoeven helemaal niet aan kwaliteit in te boeten. Ook het merendeel van de sollicitanten reageert hier positief op.

De coronacrisis zal nog lang een impact hebben op ons leven. Maar het is belangrijk om deze periode ook te zien als een ultieme kans om te leren en de positieve punten mee te nemen voor een verandering op lange termijn. Alleen zo kunnen we als organisatie wendbaarder worden en sneller inspelen op toekomstige veranderingen.

Impact op leefgroepen

Doordat jongeren dag in dag uit samen met begeleiders in de leefgroep vertoefden, kwamen een aantal kwaliteiten van de jongeren en de begeleiders naar boven waar we voordien geen weet of aandacht voor hadden.

Ook onze creativiteit werd op alle vlakken maximaal aangesproken. Jongeren leerden terug kleine dingen appreciëren en dat er ook zonder centjes leuke activiteiten kunnen georganiseerd worden.

Ook het afstandsonderwijs kwam op ons pad. Dit betekende dat wij ons als team naast onze begeleidende taken, ook als leerkrachten dienden te profileren. Deze overgang werd in de leefgroepen zo goed mogelijk voorbereid. Zo werd in de Hagekant een 'afstandsonderwijs-structuur' opgemaakt. Deze structuur bevatte schema's met daarop de plaats waar jongeren zouden zitten om lessen te volgen en taken te maken, wie wanneer les/opdrachten had, welk materiaal ze hiervoor nodig hadden, wie als begeleider welke jongeren zou gaan opvolgen, de contactgegevens van school en vooral welke opdrachten de jongeren per dag moesten uitvoeren. De schema's waren voor iedereen raadpleegbaar. Dankzij ieders inspanningen, slaagden we erin om onze jongeren tijdens dit afstandsonderwijs te ondersteunen, zodat ze hun schooljaar tot een goed einde konden brengen.

Jongeren aan het woord:

"Ik vond het niet leuk dat begeleiders een mondkapje moesten dragen. Zo kon ik hun gezicht niet zien. De begeleiders zijn mooier zonder masker."

Ik miste een uitstapje naar een pretpark."

"Ik heb wel geleerd om meer afstand te houden van iemand die ziek is. Zo word je zelf ook minder snel ziek."

"Schandalig dat we drie maanden binnen moesten blijven en geen bezoek mochten ontvangen. Ook onze lieven niet. Gelukkig konden we soms eens buiten de voorziening met ons knuffelcontact."

"De corona – challenge was een echte topper, een leuke afleiding voor de moeilijke tijden."

Algemeen kunnen we stellen dat het trotseren van de coronapandemie in de leefgroepen een traject met vallen en opstaan was. Achteraf bekeken, hebben we dit als team goed aangepakt. Ook zorgcoördinatoren, contextbegeleiders, begeleiders van DIVAM en OSiO boden ondersteuning in de leefgroepen. Dit versterkt de band tussen de collega's over de verschillende diensten heen, maar ook met de kinderen en jongeren.

Impact op contextbegeleiding

Maandag 16 maart... een wat onwezenlijke sfeer in het bureau van het contextteam. "Corona" noopt tot verschillende maatregelen en iedereen loopt er wat zoekend bij, ook wij contextbegeleiders: 'Wat mag?', 'Wat moet?' en 'Wat zal dit betekenen voor onze gezinnen, jongeren en onszelf?'.

Algauw wordt duidelijk dat een dosis flexibiliteit vereist is om tegemoet te komen aan de plots onvoorziene noden. Nadat de eerste onzekerheden een plaats kregen, kwam de wil en gedrevenheid om er met de contextbegeleiders het beste van te maken. Het gevoel van 'samen sterk' komt naar boven en hiermee groeide het solidariteitsgevoel.

Binnen de contextbegeleiding vallen we meer dan ooit terug op onze corebusiness, namelijk samen met onze gezinnen zoeken naar hoe zij in moeilijke tijden kunnen putten uit hun krachten, hen helpen waar nodig en rekening houdend met de maatregelen maximaal in verbinding gaan met hen. Al is het niet langer fysiek en dichtbij, maar ver en via een scherm of telefoon. Procedures, scores en goals to achieve en dergelijke termen leken plots veraf te zijn. Hulp verlenen met een hart is dichterbij dan ooit.

De afgelopen periode was een rollercoaster aan emoties, belevingen en moeilijke vraagstukken:

- Jongeren binnen verblijf kunnen plots niet meer naar huis, bezoeken vallen weg. Hoe leg ik het belang van deze beslissing uit aan een bezorgde ouder?

- Wat kan een contextbegeleider betekenen voor een ouder die vreest dat door het coronavirus het perspectief op een volledige terugkeer van zijn kind naar huis on hold wordt gezet?
- Moet ik binnen een zuivere contextbegeleiding een gescheiden ouder met angst in het hart voor besmetting motiveren om zijn kind de kans te geven naar zijn andere ouder te laten gaan? Controleverlies en loslaten in tijden van Corona , meer dan ooit een moeilijke oefening voor de ouder.

De ouders aan het woord:

“Het was zeer moeilijk en confronterend om plotseling van veel verlofmomenten naar geen te evolueren. Ik miste mijn jongens enorm en voelde me daardoor niet zo goed in mijn vel. Ik maak me ook nog steeds zorgen om het welzijn van mijn kinderen. Mijn kinderen hebben het moeilijk met de opgelegde en steeds veranderende verwachtingen en tonen dit door niet naar school te willen, bij de heropstart van de hobby's weigeren te gaan.”

“We begrijpen alle genomen beslissingen, maar het is niet gemakkelijk.”

“ Telefoonmomentjes en online gesprekjes deden deugd.”

4.1.2.9 Corona en 1G1P

Na de eerste golf van de coronapandemie gaf een gezinsondersteuner volgend antwoord op de vraag: ' Hoe hebben de gezinnen de lockdown doorstaan?'

“ Heel veel gezinnen hebben enorm veel krachten en oplossingsvaardigheden maar zien dit zelf niet. Veel gezinnen hebben deze “storm” wonderwel doorstaan en zijn eindelijk overtuigd van het feit dat ze ook een volgende storm zullen aankunnen. Ze hebben enkel iemand nodig gehad om hen te wijzen op die krachten.”

Cliënt schrijft als opmerking bij de vraag op de tevredenheidsvragenlijst: “Waar ben je het meest tevreden over?”

“Dat de begeleidster er alles aan gedaan heeft om ons te helpen. Ondanks Corona stond ze wel aan onze deur wanneer het crisis was in ons gezin. We zijn haar hiervoor heel dankbaar”

Concluderend kunnen we stellen dat iedereen zijn steentje heeft bijgedragen en dit nog steeds doet. Dat doet deugd. **Samen zijn en blijven we sterk.**

4.2 Kwaliteitsplanning 2021

Verbeteractie	SD	P of A	Niveau	Status op 01/01/2021
1. LEIDERSCHAP				
-				
2. BELEID EN STRATEGIE				
Concretiseren financiële beslissingsboom in de VOT	-	A	VOT	Op te starten
Optimaliseren overlegstructuur managementteam	-	A	VOT	Op te starten
Herwerken overlegstructuur pedagogisch overleg VOT	-	A	VOT	Op te starten
Netwerkopbouwend en –stimulerend werken in de VOT	5	P	VOT	Lopend
Reorganisatie van de leefgroep Vijverhuis	4	P	HDO	Lopend
Concretiseren rookbeleid in VOT	-	P	VOT	Op te starten
Operationaliseren en implementeren toekomstvisie OSiO	10	P	OSiO	Lopend
Implementeren missie VOT in pedagogische concepten en visie diensten (kwaliteitsthema : effect van hulpverlening)	4	P	VOT	Lopend
Onderzoeken of VOT voldoet aan Leidraad Organisatiebeheersing voor lokale besturen	-	A	VOT	Op te starten
3. PERSONEELSBELEID				
Visie uitwerken omtrent feedback geven en coachen binnen de VOT	2	P	VOT	Op te starten
Uitrollen nieuw tijdsregistratiesysteem en aanpassen dienstregeling	2	P	VOT	Op te starten
Uitwerken warm onthaal- en introductiebeleid	2	P	VOT	Lopend
4. MIDDELEN EN SAMENWERKING				
Bijhouden data in kader van opbouw dossier type 5-onderwijs voor JEZ11	-	P	JEZ11	Op te starten
VOT fungeert als actor binnen het samenwerkingsverband contextbegeleiding Signs of Safety in de Westhoek	6	P	HDO	Op te starten
Uitvoeren organisatorische planning beveiligend verblijf	3	P	JEZ11	Lopend
Concretiseren nieuwbouw HDO	3	P	HDO	Lopend
Reactiveren interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	2	P	VOT	Lopend
Concretiseren van het digitale/IT meerjarenplan	-	A	VOT	Op te starten
Verder implementeren en optimaliseren van eCQare	-	P	VOT	Lopend
Kwaliteitshandboek actualiseren en vereenvoudigen	4	P	VOT	Lopend

5. KERNPROCESSEN				
Actualiseren pedagogische concepten van de leefgroepen en het contextteam (kwaliteitsthema "effect van hulpverlening")	4	P	VOT	Lopend
Werken met vertrouwenspersonen en steunfiguren in VOT	5	P	VOT	Lopend
Opvoeden en grenzen trekken: implementeren 7 regels in de dagelijkse werking en uitwerken preventief en reactief beleid	4	P	VOT	Op te starten
Opvoeden en grenzen trekken: streven naar eenduidige afspraken op vlak van communicatie naar de leefgroepen	-	P	HDO	Op te starten
Opvoeden en grenzen trekken: Vereenvoudigen en actualiseren van procedures op pedagogisch vlak	4	P	HDO	Op te starten
Opvoeden en grenzen trekken: oprichten FAQ	4	A	HDO	Op te starten
Operationaliseren pedagogisch profiel JEZ11	4	P	JEZ11	Lopend
Operationaliseren werking kleinschalige wooneenheid 'Onder Boane'	4	P	HDO	Lopend
Optimaliseren werking contextteam	2?	P	HDO	Op te starten
Ontwikkelen pedagogische visie uitbreiding contextappartement	3	P	VOT	Op te starten
Operationaliseren werking moestuin	3	P	JEZ11	Lopend
Efficiënt en kwaliteitsvol registreren	-	A	VOT	Op te starten
6. TEVREDENHEID VAN CLIËNTEN EN VERWIJZERS				
-				
7. TEVREDENHEID VAN MEDEWERKERS				
-				
8. WAARDERING DOOR DE MAATSCHAPPIJ				
Operationaliseren en bekendmaken innovatief project "Trekker"	9	P	HDO	Op te starten
Onderzoek naar meerwaarde om in samenwerking met Pleegzorg in te zetten op zelfstandige gezinsouders	12	A	VOT	Op te starten
9. PERFORMANTIE VAN HET CENTRUM				
Optimaliseren dashboard indicatoren HDO en JEZ11 (kwaliteitsthema: effect van hulpverlening)	-	P	VOT	Lopend
10. VERBETEREN EN VERNIEUWEN				
-				

5 KWALITEITSTHEMA 'EFFECT VAN HULPVERLENING'

5.1 Inleiding

In het vorige kwaliteitsverslag stonden we stil bij onze visie op indicatoren, het dashboard dat we hanteren om een aantal indicatoren op verschillende domeinen, zoals financieel, gebruiker, proces en HR te monitoren. Ten slotte zoomden we in op het thema 'effect van hulpverlening'. Hierbij werd per opgelegde indicator doelrealisatie, uitval en tevredenheid van nut een overzicht gegeven van alle indicatoren die we bijhouden en waarom we deze bijhouden. Ook enkele andere vormen van effectmeting werden toegelicht. Op basis van dit overzicht kwamen we tot een aantal doelstellingen voor 2020:

- Het optimaliseren van de indicatoren opgenomen in het huidig dashboard. Dit dashboard richt zich hoofdzakelijk tot HDO. Dit willen we naar de toekomst toe uitbreiden naar de deelorganisaties JEZ11 en DIVAM.
- Optimaliseren van het gebruik van de 'outcomes star' methodiek
- We willen een gelijkaardige denkoefening doen voor onze HCA-dienst, DIVAM.
- We willen de kaders 'quality of life' en 'capability' verder concretiseren door tot een set van vragen te komen die een indicatie geven over het effect van hulpverlening. Dit nemen we op in onze jaarlijkse tevredenheidsvragenlijst.

In wat volgt geven we per doel een stand van zaken weer.

5.2 Doel 1: optimalisatie en uitbreiding dashboard HDO

Zoals de kwaliteitsplanning voorschrijft zetten we het afgelopen jaar in op enerzijds het implementeren van een nieuw elektronisch jongerendossier en anderzijds werd een elektronisch tijdsregistratiesysteem voor de medewerkers aangekocht. Dit wordt in de loop van 2021 geconcretiseerd en uitgerold binnen de organisatie. Gezien een aantal indicatoren in het dashboard uit deze systemen komen, werd de verdere optimalisatie van het dashboard even 'on hold' gezet.

In de loop van 2021 bekijken we welke indicatoren en op welke manier deze indicatoren uit beiden systemen worden gehaald. Dit kan leiden tot een bijsturing van de indicatoren die momenteel in het dashboard staan. De verdere optimalisatie van het dashboard staat dus in het najaar gepland. Ondertussen werden reeds stappen gezet om het dashboard HDO uit te breiden naar de deelorganisatie JEZ11. Zo werden de verschillende indicatoren toegelicht en maakten we afspraken omtrent het bijhouden van deze data. Eens alles op punt staat, kunnen we JEZ11 hier onmiddellijk in meenemen. In een latere fase wordt dezelfde oefening gedaan voor DIVAM.

5.3 Doel 2: Optimaliseren outcomes star

De outcomes star is een diagnostisch instrument die we binnen de VOT gebruiken als methodiek om bij jongvolwassenen waarbij een groei- of ondersteuningsplan wordt opgemaakt doelen op verschillende levensdomeinen te bepalen. Via deze methodiek leggen we de regie in handen van de jongeren en hun context. Algemeen is ons streefdoel om jongeren te motiveren hun hulpverleningstraject meer in handen te nemen.

In de loop van 2020 vond een evaluatiemoment plaats waarbij we het gebruik van de outcomes star onder de loep namen. Op basis van deze evaluatie werden een aantal afspraken omtrent het gebruik van de outcomes star bijgesteld en verduidelijkt. Deze methodiek kan dus geborgd worden en maakt deel uit van onze diagnostische instrumenten die ingezet worden binnen het hulpverleningstraject van onze jongeren.

5.4 Doel 3: Brainstorm 'effect van HV' binnen DIVAM

Gezien we een turbulent coronajaar achter de rug hebben en DIVAM een periode zonder verantwoordelijke werkten, konden we dit doel niet opnemen. Dit werd dus verschoven naar een later moment. Het werd wel al duidelijk dat dit binnen DIVAM geen evidente oefening zal zijn. Je kunt namelijk niet op éénzelfde manier naar effect van hulpverlening kijken als binnen HDO en JEZ11. De doelen in DIVAM vertrekken vanuit een opgelegde maatregel door het parket of de jeugdrechtbank waaraan een aantal wettelijkheden verbonden zijn.

Vanuit DIVAM is er wel interesse om te horen hoe andere HCA-diensten met dit thema aan de slag gaan en welke visie zij hierop nahouden. Het lijkt me dan ook interessant om deze oefening binnen de HCA-diensten overkoepelend te kunnen aanpakken.

5.5 Doel 4: Thema 'effectiviteit' binnen tevredenheids-vragenlijst

Het afgelopen jaar lag onze focus hoofdzakelijk op dit doel. Hierbij dienen we wel op te merken dat dit doel gaandeweg werd bijgestuurd.

In onze tevredenheidsvragenlijsten die we jaarlijks en op het einde van de begeleiding afnemen, is een thema 'effectiviteit' opgenomen. Na een grondige analyse kwamen we tot het besluit dat de gestelde vragen onvoldoende antwoorden bieden op de vraag of kinderen, jongeren en hun ouders de hulpverlening als effectief ervoeren. Ook zijn de vragen niet concreet genoeg, waardoor we onvoldoende leren hoe we onze hulpverlening beter kunnen afstemmen op de noden en behoeften van onze cliënten.

Hierdoor beslisten we om dit luik op een andere manier uit te werken. In eerste instantie gebruikten we de kaders 'quality of life' en 'capability' om tot een set van vragen te komen die het thema 'effectiviteit' omvat. Om dit te concretiseren zochten we ons heil in de vragenlijsten die BergOp aanbiedt. Binnen de VOT vinden we het namelijk belangrijk om met gevalideerde en betrouwbare instrumenten te werken. Deze zoektocht bood echter weinig soelaas.

We stuurden dus onze doelstelling bij en stelden ons de vraag: **'Welke informatie hebben we nodig om tot een aantal vragen over het effect van hulpverlening te komen?'** Deze vraag werd beantwoord met een andere vraag: 'Doen we daadwerkelijk wat we zeggen te doen?'. Door deze vraag komen we automatisch bij de missie en visie van de VOT terecht. Deze visie en missie wordt door alle medewerkers uitgedragen, maar wordt afhankelijk van de doelgroep en de daarmee gepaard gaande expertise in de leefgroep op een andere manier vertaald naar de dagdagelijkse praktijk. Het pedagogisch concept van de leefgroep omschrijft waarvoor de leefgroep het doet en waarvoor ze staat. We merkten dat deze visie niet meer scherp was voor alle medewerkers.

We startten dus een bottom-up traject met alle leden van het team om de missie en visie van de verschillende leefgroepen en de contextbegeleiding terug scherp te stellen. Dit zal resulteren in een geactualiseerd pedagogisch concept per leefgroep en voor de contextbegeleiding wordt dit opgenomen in hun pedagogisch profiel. Dit is onze eerste stap om bovenstaand doel te bereiken.

Eens alle pedagogische concepten op punt staan, start het vervolgtraject en dat is monitoren of de verschillende leefgroepen daadwerkelijk uitvoeren wat ze zeggen te doen. Dit willen we achterhalen door op basis van het pedagogisch concept per leefgroep een aantal gerichte vragen aan onze kinderen, jongeren en hun ouders/context te stellen.

Deze vragen worden opgenomen onder het luik 'effectiviteit' en zoals gebruikelijk jaarlijks en bij het einde van de hulpverlening bevroegd. Op die manier verzamelen we op een

gestructureerde en periodieke manier informatie over hoe de cliënten de werking van de leefgroepen ervaren en of we daadwerkelijk doen wat we zeggen te doen. Dit maakt het mogelijk om onze hulpverlening waar nodig te versterken of bij te sturen.

5.6 Bijkomende acties 'effect van hulpverlening'

Ten gevolge van het traject dat we lopen omtrent het effect van hulpverlening werden in de verschillende deelorganisaties een aantal extra tabellen en onderdelen in ons jaarverslag opgenomen:

- **Aanwezige problematieken per module (HDO en JEZ11):**
In dit luik schetsen we een beeld van de aanwezige problematiek per module. Zo komen we te weten wat onze doelgroep kenmerkt en met welke problematieken we binnen die module het meest worden geconfronteerd.
- Bij buddy werd de figuur '**aangemelde hulpvragen op verschillende levensdomeinen**' toegevoegd (HDO). Deze tabel vertelt ons op welke levensdomeinen we van bij de start de meeste vragen krijgen. Ook bij de module delictgerichte contextbegeleiding (DIVAM) wordt dit in kaart gebracht. In 2021 wordt bekeken of dit ook voor andere modules een meerwaarde betekent.
- Bij einde willen we de gerealiseerde doelstellingen op verschillende levensdomeinen weergeven. Op welke levensdomeinen behaalden de jongeren na het doorlopen van het hulpverleningstraject de doelstellingen. Deze tabel zijn we nog aan het uitwerken en wordt in het volgend jaarverslag opgenomen.

De bovenstaande indicatoren bieden ons informatie over de doelgroep waarmee we werken en de thematieken waarrond we actief aan de slag gaan. Dit is een waardevolle bron van informatie om het opleidingsaanbod van onze medewerkers vorm te geven. Op die manier zorgen we er blijvend voor dat ons hulpverleningsaanbod zo maximaal mogelijk op de noden en behoeften van de cliënten is afgestemd. De indicatoren gericht op de verschillende levensdomeinen zijn een meerwaarde bij het werken met jongvolwassenen.

Dit traject zorgde er tevens voor dat we binnen het **innovatief project 'Trekker'** onmiddellijk vanuit onze visie op effect van hulpverlening kijken naar de manier waarop we doelen bepalen, maar deze ook opvolgen.

Daarnaast willen we hierbinnen zoveel mogelijk regie aan de jongeren en zijn context geven. Zo beslisten we met kwalitatieve doelen te werken die door de jongeren en/of hun context worden bepaald. De begeleider helpt de jongeren en hun context om deze concreet te maken en fungeert dus eerder als coach.

Doorheen het traject wordt de doelrealisatie samen met de jongeren op regelmatige tijdstippen geëvalueerd. Dit gebeurt door per doel een score tussen 0 en 10 te geven. Drie maanden na einde van de begeleiding nemen we opnieuw contact op met de jongeren om te horen welke score ze nu, aan de mate waarin hun doel gerealiseerd is, geven. Dit vinden we binnen het project 'Trekker' zeer belangrijk, aangezien de transfer van de behaalde doelen binnen het programma naar het dagelijks leven een doel op zich is.

5.7 Besluit

Gezien we de afgelopen jaren op vlak van 'effect van hulpverlening' een hele evolutie doorliepen, situeren we ons voor HDO en JEZ11 op groeಿನiveau 4.

Voor de HCA-dienst, DIVAM, gelden tevens alle overkoepelende indicatoren, maar voor hun specifieke werking hebben zij nog een traject te lopen, waardoor we DIVAM op groeಿನiveau 3 situeren.

Concluderend kunnen we stellen dat we opnieuw heel wat stappen hebben gezet, maar het eindpunt voorlopig nog niet in zicht is.

Ondertussen is wel duidelijk hoe dit eindresultaat er moet uitzien en welke stappen we nog moeten bewandelen:

In 2021:

- Gaan we verder met het actualiseren van de pedagogische concepten per leefgroep en het pedagogisch profiel van de contextbegeleiding.
- Na de volledige uitrol van het elektronisch jongerendossier en het tijdsregistratiesysteem optimaliseren we ons dashboard.
- Evalueren en volgen we de doelbepaling en doelrealisatie binnen het project 'Trekker' verder op.

In 2022:

- Bepalen we op basis van de geactualiseerde pedagogische concepten en het pedagogisch profiel van de contextbegeleiding een set vragen die ons een antwoord biedt op de vraag: 'Doen we daadwerkelijk wat we zeggen te doen?'.
- We starten met een geoptimaliseerd dashboard HDO en JEZ11.
- We concretiseren het thema 'effect van hulpverlening' binnen DIVAM.

Deel 3: Gebruikersgegevens

1 HDO

2 JEZ11

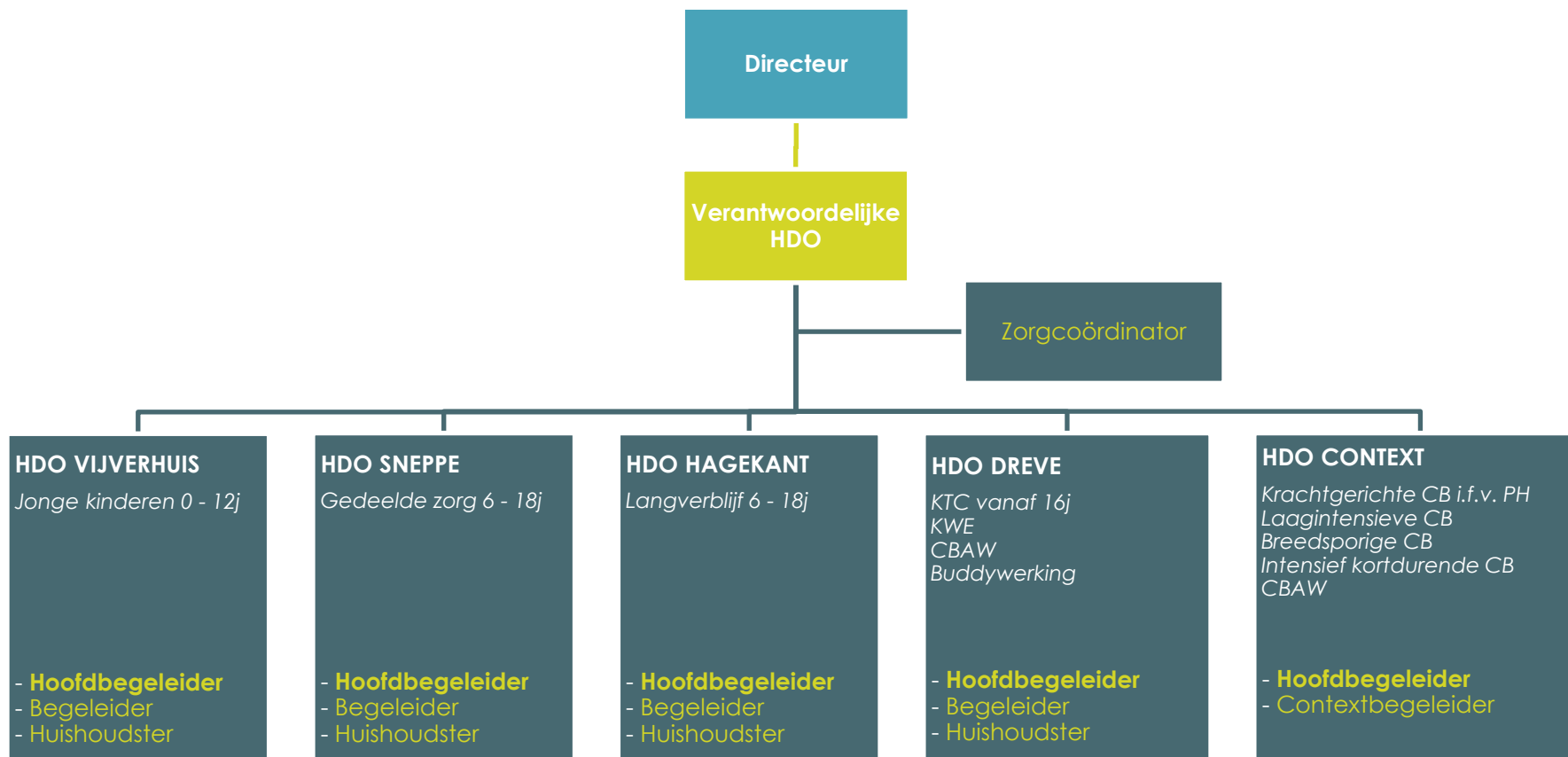
3 DIVAM

4 OSIO



1 HDO

1.1 Organigram



1.2 Algemeen

1.2.1 Instroom en schakelen

Figuur 9: Instroom HDO

	2016	2017	2018	2019	2020
CB (laagintensief, breedsporig en IKT)					
Externe opnames	29	24	32	19	21
Schakelen	6	5	4	3	6
PH					
Externe opnames	18	20	26	21	33
CBAW					
Externe opnames	2	1	2	1	1
Schakelen	4	2	4	6	5
KWE					
Externe opnames				3	1
Schakelen				4	
Buddy					
Extern				1	1
Intern				6	2
Verblijf					
Externe opnames	4	13	8	11	10
Schakelen	3	6	4	2	2
TOTAAL	66	71	80	77	82

In 2020 hebben we, met onze 11 modules positieve heroriëntering, 33 contextbegeleidingen kunnen opstarten. Dit is meer dan de helft van het totaal aantal gestarte contextbegeleidingen.

Bij CBAW blijft de instroom voornamelijk via schakelingen vanuit andere modules (KWE of KTC) en zijn er daardoor weinig externe opnames.

Wat de KWE betreft zijn we in 2019 gestart met deze nieuwe werking. Daarbij was het in het begin nog wat zoeken naar de juiste doelgroep met wat in- en uitstroom als gevolg. Sedert 2020 zitten we met een stabiele groep met op dit moment weinig doorstroom.

De corona pandemie heeft de groei van de buddywerking sterk beïnvloed met weinig nieuwe begeleiding in 2020.

1.2.2 Crisis

Figuur 10: Crisismeldpunt crisisbegeleiding

Aantal	Aantal dagen 2016	Aantal dagen 2017	Aantal dagen 2018	Aantal dagen 2019	Aantal dagen 2020
Crisis 1	26	28	11	42	28
Crisis 2	29	28	28	35	28
Crisis 3	10	2	28	28	28
Crisis 4	37	42	41		28
Crisis 5	29	42	28		
Crisis 6		28	28		

In 2020 hebben alle crisisbegeleidingen zich aan de vastgelegde termijn van 28 dagen kunnen houden en was er geen verlenging nodig.

Figuur 11: Crisismeldpunt crisisverblijf

Aantal	Aantal dagen 2016	Aantal dagen 2017	Aantal dagen 2018	Aantal dagen 2019	Aantal dagen 2020
Crisis 1	15	5	7	9	7
Crisis 2	11	4	14	1	7
Crisis 3	15	21			
Crisis 4	4	5			
Crisis 5	6	6			
Crisis 6	6	3			
Crisis 7		2			

Crisisverblijf binnen VOT is enkel mogelijk aanbod en geen verzekerd aanbod.

Figuur 12: Module kortdurend crisisverblijf

Aantal	Aantal dagen 2016	Aantal dagen 2017	Aantal dagen 2018	Aantal dagen 2019	Aantal dagen 2020
crisis 1	nvt	15	14	14	14
crisis 2			7	11	14
crisis 3				14	
crisis 4				3	
crisis 5				14	
crisis 6				3	

Module kortdurend crisisverblijf is tijdelijke opvang van een kind uit een gezin waar een interne contextbegeleiding lopende is. Deze module kunnen we voor deze gezinnen rechtstreeks toegankelijk inzetten, zonder tussenkomst van crisismeldpunt of toegangspoor.

1.2.3 Zorggarantie

Figuur 13: Instroom zorggarantie

	2018	2019	2020
Werf 2 - verblijf	2		0
Werf 2 - CB		1	0
TOTAAL	2	1	0

Figuur 14: Evolutie verblijfplaats na zorggarantie

	2018	2019	2020
Verblijf	2		0
Kerngezin		1	0
TOTAAL	2	1	0

We hebben in 2020 geen enkele 'werf 2' baby opgenomen. Wel hebben we op een aantal zorgtafels aangesloten waar er toen steeds voor gekozen is om een andere vorm van hulpverlening in te zetten dan residentiële opname binnen een organisatie BJB.

1.3 Contextbegeleiding i.f.v. contextstelsysteem

1.3.1 Contextbegeleiding

Contextbegeleiding omvat contextbegeleiding laagintensief, breedsporig en IKT. Contextbegeleiding i.f.v. positieve heroriëntering wordt apart weergegeven.

1.3.1.1 Start begeleiding

Figuur 15: Evolutie aanmeldende instantie - contextbegeleiding

Aanmelder integrale jeugdhulp	2016	2017	2018	2019	2020
Jongere /context	3	5	2		1
K&G	3		1	1	1
CGG				1	2
CAW		1	1		
CLB	5	3	5	2	1
OCJ	9	7	12	6	9
VK					1
JRB	6	7	9	7	6
OCMW				1	
Mdw VOT				1	
1G1P					1
Andere	3	1	2		
TOTAAL	29	24	32	19	22

We zien geen markante verschillen op het vlak van aanmeldende instanties gedurende de jaren. OCJ en JRB blijven de voornaamste aanmelders van contextbegeleidingen.

Figuur 16: Instroommodaliteit

instroommodaliteit	2020
Reguliere wachtlijst	18
Prior	2
Fase 2	
Fase 3	
Hoogdringendheid vanuit de JRB	
VIST Crisis	
VIST Zorggarantie	
Escalatie	
Op naam van ander gezinslid geplaatst	2
TOTAAL	22

De overgrote meerderheid van de contextbegeleidingen stromen binnen via onze reguliere wachtlijst. 10 begeleidingen zijn rechtstreeks toegankelijk aangemeld, 12 niet rechtstreeks toegankelijk.

1.3.1.2 Foto op 31/12

Figuur 17: Gezinssamenstelling (per gezin) - contextbegeleiding

	2016	2017	2018	2019	2020
Kerngezin	10	10	12	10	10
Nieuw samengesteld gezin	12	15	7	9	5
Eénoudergezin	5	7	11	12	14
Familie			1	1	1
Bi-locatieregeling (co-ouderschap)				3	2
Andere	2	1	4		
TOTAAL	29	33	35	35	32

Over de jaren heen zien we het aantal nieuw samengestelde gezinnen verminderen en het aantal éénoudergezinnen vermeerderen.

Figuur 18: Soort dossier - contextbegeleiding

Soort dossier	2016	2017	2018	2019	2020
Dossiers bij de jeugdrechtbank	10	10	14	15	12
Dossiers bij gemandateerde voorziening (OJC/VK)	10	10	9	4	8
Dossiers zonder gemandateerde voorziening of jeugdrechtbank	9	13	12	16	12
TOTAAL	29	33	35	35	32

Waar we vorig jaar een sterke daling zagen in het aantal dossiers van de gemandateerde voorzieningen, zien we dit jaar terug een stijging. Het aantal dossiers zonder gemandateerde voorziening of JRB stijgt daarentegen niet langer, maar kent eerder een lichte daling.

1.3.1.2.1 Aanwezige problematieken binnen contextbegeleiding

Van de 32 gezinnen die op 31/12 in begeleiding zijn, merken we dat veel kinderen kampen met hyperactief, ADHD en agressief gedrag. Ongeveer de helft van de kinderen heeft problemen met zelfbeeld en identiteit en toont somber en neerslachtig gedrag. Bij 1/3 van de kinderen is er een ontwikkelingsachterstand en zijn er leerproblemen of -stoornissen.

Bij de overgrote meerderheid van de gezinnen hebben we te maken met ouders die ontoereikende pedagogische vaardigheden hebben. Ze stellen onvoldoende grenzen, treden eerder verwennend op en stimuleren onvoldoende het probleemoplossend vermogen bij hun kinderen. Bij 2/3 van de gezinnen komen ook vaak ruzies en conflicten voor. Bij de helft van de ouders zien we somber gedrag. Financiële problemen en een zwakke lichamelijke gezondheid van de ouders zijn risicofactoren die het gezinsfunctioneren vaak verstoren.

1.3.1.3 Einde begeleiding

Figuur 19: Evolutie begeleidingsduur - contextbegeleiding

Verblijfsduur	2016	2017	2018	2019	2020
0 - 6m	11	9	10	6	4
6m - 1 jaar	6	4	6	5	6
1 - 3 jaar	7	8	13	8	12
3 - 5 jaar	1		2	1	
5 - 10 jaar	1	1	1		1
10 - 15 jaar					1
15 - 21 jaar					
TOTAAL	26	22	32	20	24

De helft van de contextbegeleidingen sluiten na een periode van 1 tot 3 jaar af, ¼ na 6 maanden tot 1 jaar. De dossiers die na meer dan 5 jaar afsluiten, hebben een langdurig traject binnen de VOT gevolgd met verschillende schakelingen tussen verblijf en contextbegeleiding.

De 4 begeleidingen van 0 - 6 m zijn intensieve kortdurende contextbegeleidingen (IKT's). Er zijn opvallend veel IKT's geschakeld naar breedsporige CB waardoor er minder begeleidingen een duur van 0 - 6 maanden kennen. Dit doet vragen rijzen omtrent de juiste indicatiestelling van IKT.

Daarnaast komen tijdens de begeleiding soms bijkomende problemen naar voor, waardoor een afsluit na 6 maanden nog moeilijk realiseerbaar is.

Figuur 20: Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding - contextbegeleiding

Verblijfplaats	2016		2017		2018		2019		2020	
Natuurlijke ouder	23	88%	20	90%	28	88%	19	95%	21	88%
Familie			1	5%	1	3%				
Residentieel bijzondere jeugdzorg					1	3%	1	5%	3	13%
Residentieel buiten bijzondere jeugdzorg (MPI, CKG, internaat, ...)	3	12%			1	3%				
Ziekenhuis										
Pleeggezin			1	5%						
Zelfstandig wonen					1	3%				
TOTAAL	26	100%	22	100%	32	100%	20	100%	24	100%

In 2020 zijn 3 van de 24 jongeren georiënteerd naar een residentiële voorziening in de BJB omdat de situatie thuis te verontrustend was. De andere jongeren bleven na de begeleiding thuis wonen.

Figuur 21: Uitval - contextbegeleiding

	2019	2020
Nee	18	23
Ja, reden:		
Zwaar incident		
Ontvluchting		
Onwerkbare hulpverleningsrelatie	2	
Veiligheidsrisico's		
Dossier overgezet op naam zus		1
TOTAAL	20	24

Er is dit jaar geen enkele contextbegeleiding door uitval moeten afsluiten. Eén keer werd het dossier op de naam van de zus geplaatst.

Figuur 22: Realisatie doelstellingen - contextbegeleiding

Doelstellingen	2016		2017		2018		2019		2020	
Neen	1	4%	0	0%	1	3%	2	10%	2	8%
Eerder niet	4	15%	1	5%	3	9%	3	15%	5	21%
Grotendeels	4	15%	6	27%	8	25%	8	40%	7	29%
Ja	17	67%	15	68%	18	56%	6	30%	10	42%
niet gekend					2	6%	1	5%		
TOTAAL	26	100%	22	100%	32	100%	20	100%	24	100%

In 70% van de dossiers slagen we er in om de doelstellingen bij afronding grotendeels of helemaal te bereiken.

In 2 dossiers zijn de doelstellingen niet behaald. Bij de ene jongere is het dossier naar de JRB doorgestuurd omwille van bezorgdheden bij verschillende hulpverleners en is het dossier bij ons op naam van de broer overgezet. Bij de andere jongere was de doelstelling om te werken aan herstel tussen de jongere en zijn ouders maar omwille van gebrek aan samenwerking en probleeminzicht bij de ouders is ervoor gekozen om door te verwijzen naar verblijf.

1.3.2 Contextbegeleiding i.f.v. positieve heroriëntering.

1.3.2.1 Start begeleiding

Figuur 23: Evolutie aanmeldende instantie - positieve heroriëntering

Aanmelder integrale jeugdhulp	2016	2017	2018	2019	2020
Jongere/context					1
CGG		1	1	1	3
CAW		1	2	1	
CLB		7	11	11	13
OCJ		6	6	4	5
VK				1	
School				1	
JRB					4
OCMW					1
Medewerker VOT				2	1
1G1P					5
Andere:	18	5	6		
TOTAAL	18	20	26	21	33

Sedert 1 januari 2020 hebben we de drie modules van CLB Groeninge Westhoek (de Keerkring) overgenomen en hebben wij in totaal 11 modules. Ondanks de pandemie van corona zien we toch een stijgend aantal contextbegeleidingen in functie van positieve heroriëntering waarvan het CLB doorheen de jaren de grootste aanmelder blijft.

1.3.2.2 Foto op 31/12

Figuur 24: Gezinssamenstelling (per gezin) - positieve heroriëntering

	2016	2017	2018	2019	2020
Kerngezin	2	3	2	1	3
Nieuw samengesteld gezin	2	1	2	2	5
Eénoudergezin	2	3	3	2	3
Familie					1
Zelfstandig wonen	1				
TOTAAL	7	7	7	5	12

Figuur 25: Soort dossier - positieve heroriëntering

Soort dossier	2016	2017	2018	2019	2020
Dossiers bij de jeugdrechtbank					1
Dossiers bij gemandateerde voorziening (OJC/VK)	2	3	3	3	2
Dossiers zonder gemandateerde voorziening of jeugdrechtbank	5	4	4	2	9
TOTAAL	7	7	7	5	12

We zien een stijging van het aantal dossiers waarbij de dossiers zonder gemandateerde voorzieningen of JRB het grootste aandeel hebben.

1.3.2.2.1 Aanwezige problematieken binnen positieve heroriëntering

Bij ongeveer de helft van de 12 dossiers die op 31/12 in begeleiding zijn, is er sprake van oppositioneel gedrag en ASS bij de kinderen. Bij alle gezinnen zijn er vaak ruzies en conflicten thuis en beschikken de ouders over onvoldoende vaardigheden om met deze problematieken om te gaan. Daarnaast zijn er bij de helft van de kinderen problematische relaties op school, zowel ten aanzien van medeleerlingen als van leerkrachten.

1.3.2.3 Einde begeleiding

Figuur 26: Uitval - positieve heroriëntering

	2019	2020
Nee	22	20
Ja, reden:		
Zwaar incident		
Ontvluchting		
Onwerkbaar hulpverleningsrelatie		
Veiligheidsrisico's		
Andere		3
TOTAAL	22	23

Voor 1 dossier was contextbegeleiding in functie van PH niet passend voor het gezin. Voor de andere 2 dossiers was PH niet combineerbaar met de werksituatie van de ouders. In één gezin ging de papa in het buitenland gaan werken, in het ander gezin gingen plots beide ouders werken en was er meer nood aan gedeelde zorg en ondersteuning voor de kleine kinderen in het gezin. Hierbij willen we nog opmerken dat er één PH begeleiding geschakeld is naar een IKT en een andere PH naar breedsporige CB. De coronapandemie en de invloed hiervan op de kwaliteit van de hulpverlening heeft hierin een rol gespeeld.

Figuur 27: Realisatie doelstellingen - positieve heroriëntering

Doelstellingen	2018		2019		2020	
NEEN: de verontrusting blijft en er is nood aan probleemgebonden gemoduleerde jeugdhulp	0	0%	2	9%	1	4%
EERDER NIET: de verontrusting is hanteerbaar, maar er is nood aan probleemgebonden gemoduleerde jeugdhulp	7	27%	6	27%	7	30%
GROTENDEELS WEL: de verontrusting is hanteerbaar, en er is geen nood aan probleemgebonden gemoduleerde jeugdhulp	5	19%	7	32%	10	43%
JA: er is geen verontrusting en er is geen nood aan probleemgebonden gemoduleerde jeugdhulp	14	54%	7	32%	5	22%
TOTAAL	26	100%	22	100%	23	100%

Met de contextbegeleidingen in functie van PH bereiken we heel vaak positieve resultaten. In 96 % van de gevallen is de verontrusting na PH hanteerbaar, wat wel heel succesvol is aangezien de begeleidingsduur maar 4 maanden is. In 65% van de begeleidingen was er ook geen nood meer aan probleemgebonden jeugdhulp.

1.4 Contextbegeleiding i.f.v. de jongere

1.4.1 Contextbegeleiding i.f.v. Autonom Wonen (CBAW)

1.4.1.1 Start begeleiding

In 2020 stroomde er één jongere via de reguliere wachtlijst in. Dit gebeurde op doorverwijzing van het OCJ.

1.4.1.2 Foto op 31/12

Figuur 28: Dagbesteding jongere

	2016	2017	2018	2019	2020
Nog niet schoolgaand					
Geen georganiseerde dagbesteding					
Georganiseerde dagbesteding als alternatief voor de school				1	
Schoolgaand	5			1	1
Spijbelen					
Deeltijds onderwijs of leercontract, POT	1	1			1
Werk	2	2	1	3	4
Werkzoekend	2	3	5	3	3
TOTAAL	10	6	6	8	9

Positief is dat er opvallend meer jongeren werken terwijl ze onder de module CBAW worden opgevolgd. Meer dan de helft van de jongeren werkt of gaat naar school.

Figuur 29: Opleidingsniveau jongere (N = 9)

	2016	2017	2018	2019	2020
Schoolgaand: In welke richting zitten ze?					
Secundair onderwijs					
ASO					
TSO				1	
BSO	2			1	
KO	3				
BuSo				2	
Deeltijds onderwijs	1	1		3	1
Leercontract					
(voorbereiding) middenjury					
Hoger onderwijs					
Onthaalklas anderstaligen					
tweedekans- of volwassenonderwijs				1	1
TOTAAL	6	1	0	8	2

Niet-schoolgaand: Wat is het hoogst behaald opleidingsniveau?					
lager onderwijs					
lager secundair onderwijs					5
hoger secundair onderwijs					2
post secundair onderwijs					
hoger onderwijs					
TOTAAL	0	0	0	0	7

Sedert dit jaar houden we ook cijfers bij van niet-schoolgaande jongeren.

Opvallend is dat meer dan de helft van de jongeren enkel een diploma lager secundair onderwijs hebben. Deze jongeren hebben geen diploma gehaald en zijn ongekwalificeerd uitgestroomd. 4/5 van de jongeren volgden deeltijds onderwijs, maar hebben dit jammer genoeg niet afgewerkt.

Figuur 30: Arbeidssituatie en inkomsten jongeren

	2020
Inkomen uit arbeid voltijds	4
Inkomen uit arbeid deeltijds	
Wisselende arbeidssituatie	
Vervangingsinkomen	
Leefloon	3
CBAW-geld	1
Ziekte- en invaliditeitsuitkering	
Werkloosheidsuitkering	
Combinatie werk en uitkering	1
Totaal	9

Bijna de helft van de jongeren werkt voltijds.

1.4.1.2.1 Aanwezige problematieken binnen CBAW

Op 31/12 zijn er 9 jongeren die begeleid worden onder de module CBAW. Meer dan de helft van die jongeren scoren hoog op problemen met zelfbeeld en identiteit.

Bij de meerderheid van de begeleide jongeren merken we dat er in de context veel ruzies en conflicten zijn. Ongeveer de helft van de jongeren is weinig gemotiveerd om naar school te gaan of te zoeken naar een vrijetijdsbesteding. Ze trekken vaak op met 'risicovolle' vrienden.

1.4.1.3 Einde begeleiding

Figuur 31: Evolutie verblijfplaats - CBAW

Verblijfplaats	2016		2017		2018		2019		2020	
Natuurlijke ouder					3	50%				
Familie										
Residentieel bijzondere jeugdzorg									1	20%
Residentieel buiten bijzondere jeugdzorg (MPI, CKG, internaat,...)							1	20%		
Ziekenhuis										
Pleeggezin										
Zelfstandig wonen	2	67%	5	100%	3	50%	4	80%	4	80%
Andere	1	33%								
TOTAAL	3	100%	5	100%	6	100%	5	100%	5	100%

1 jongere is omwille van veiligheidsredenen van KWE naar CBAW geschakeld en dit onder bepaalde voorwaarden opgelegd door de Jeugdrechter. Ze heeft echter deze voorwaarden geschonden waardoor ze uiteindelijk geplaatst is in een gesloten voorziening.

Figuur 32: Evolutie begeleidingsduur - CBAW

Verblijfsduur	2016	2017	2018	2019	2020
0 - 6m			2	2	
6m - 1 jaar	1				1
1 - 3 jaar	1	1	2		2
3 - 5 jaar	1	2	2	2	
5 - 10 jaar					1
10 - 15 jaar		1			
15 - 21 jaar		1		1	1
TOTAAL	3	5	6	5	5

De 2 jongeren die een begeleiding kregen van meer dan 5 jaar, zijn in de VOT binnen gekomen onder de module verblijf en zijn op latere leeftijd geschakeld naar KTC en CBAW.

Figuur 33: Uitval - CBAW

	2019	2020
Nee	4	4
Ja, reden:		
Zwaar incident		
Ontvluchting		
Onwerkbare hulpverleningsrelatie		1
Veiligheidsrisico's	1	
TOTAAL	5	5

1 jongere is, omwille van het niet naleven van de voorwaarden opgelegd door de Jeugdrechter, uiteindelijk geplaatst in een gesloten voorziening.

Figuur 34: Realisatie doelstellingen - CBAW

Doelstellingen	2016		2017		2018		2019		2020	
Nee							1	20%	1	20%
Eerder niet					1	17%				
Grotendeels	2	67%			1	17%	1	20%	2	40%
Ja	1	33%	5	100%	4	67%	3	60%	2	40%
TOTAAL	3	100%	5	100%	6	100%	5	100%	5	100%

De doelstellingen werden bij 1 jongere niet bereikt omwille van uitval (cfr. supra)

1.4.2 KWE

1.4.2.1 Start begeleiding

We zijn in 2019 gestart met deze nieuwe werking waarbij het nog wat zoeken was naar de juiste indicatie en doelgroep waardoor er veel in- en uitstroom was. Na evaluatie en het verfijnen van de indicatiestelling zitten we sedert 2020 met een stabiele groep en nog weinig doorstroom.

Er is ook een tijdje een plaats niet ingevuld geweest. We vroegen ons daarbij af of de doelgroep en werking van deze nieuwe module voldoende gekend was binnen de regio.

Als actie hebben we toen een oproep gedaan naar onze verwijzers, de wachtlijst van CBAW en KTC kritisch bekeken op de juiste indicatiestelling en de open plaats op het instroomoverleg jongvolwassenen besproken. Deze acties waren een succes met de opname van een nieuwe jongere als gevolg. Deze jongere werd aangemeld door het CAW en stroomde in via de reguliere wachtlijst.

1.4.2.2 Foto op 31/12

Figuur 35: Leeftijdsverdeling 31/12 - KWE

Leeftijd	2019	2020
onder de 18 jaar	2	
18 t.e.m. 21 jaar	2	3
22 t.e.m. 25 jaar		
TOTAAL	4	3

Bij de start van KWE hadden we 2 opnames van 16-jarigen. Echter, omwille van het feit dat deze werkvorm veel verantwoordelijkheden van jongeren verwacht, zijn we tot de vaststelling gekomen dat een 16-jarige voor de KWE niet altijd matuur genoeg is. Daarom besteden we nu extra aandacht aan de maturiteit van 16-jarigen tijdens het kennismakingsgesprek.

Figuur 36: Dagbesteding jongere - KWE

	2019	2020
Nog niet schoolgaand		
Geen georganiseerde dagbesteding		
Georganiseerde dagbesteding als alternatief voor de school		
Schoolgaand	1	1
Spijbelen	3	
Deeltijds onderwijs of leercontract, POT		
Werk		
Werkzoekend		2
Andere		
TOTAAL	4	3

Vorig jaar hadden we in de KWE te kampen met veel jongeren die spijbelden. Nu zien we meer initiatief bij de jongeren om op zoek te gaan naar werk. Echter, het vinden van werk is geen evidentie. Redenen hiervoor zijn enerzijds het niet hebben van een diploma en anderzijds maakte de coronapandemie het onze jongeren moeilijk om werk te vinden.

Figuur 37: Opleidingsniveau jongere - KWE (N = 3)

	2019	2020
Schoolgaand: In welke richting zitten ze?		
Secundair onderwijs		
ASO		
TSO		
BSO		
KO		
BuSo	1	1
Deeltijds onderwijs	2	
Leercontract		
(voorbereiding) middenjury		
Hoger onderwijs		
Onthaalklas anderstaligen		
tweedekans- of volwassenonderwijs	1	
TOTAAL	4	1
Niet-schoolgaand: Wat is het hoogst behaald opleidingsniveau?		
lager onderwijs		
lager secundair onderwijs		2
hoger secundair onderwijs		
post secundair onderwijs		
hoger onderwijs		
TOTAAL	0	2

1 jongere volgt nog BUSO onderwijs (OV2 type 2), de 2 andere jongeren zijn werkzoekend zonder diploma

Figuur 38: Arbeidssituatie en inkomsten jongere - KWE

	2020
Inkomen uit arbeid voltijds	
Inkomen uit arbeid deeltijds	
Wisselende arbeidssituatie	
Vervangingsinkomen	
Leefloon	2
CBAW-geld	
Ziekte- en invaliditeitsuitkering	
Werkloosheidsuitkering	
Combinatie vervangingsinkomen	1
TOTAAL	3

Figuur 39: Soort dossier - KWE

Soort dossier	2019	2020
Dossiers bij de jeugdrechtbank	2	
Dossiers bij gemandateerde voorziening (OJC/VK)		
Dossiers zonder gemandateerde voorziening of jeugdrechtbank	2	3
TOTAAL	4	3

Door het feit dat er + 18-jarigen in de KWE verblijven, is er geen gemandateerde verwijzer betrokken.

1.4.2.2.1 Aanwezige problematieken binnen KWE

De kleinschalige woonvorm is een ideale tussenstap voor jongeren met weinig of geen ondersteunend netwerk die emotioneel niet klaar zijn om de band met de voorziening los te laten. Deze woonvorm dient een soort springplank te vormen naar het zelfstandig wonen, dit op alle levensdomeinen. Zo willen we naadloos de zorgcontinuïteit garanderen. We zorgen ervoor dat jongeren op een constructieve en meer ondersteunende manier voorbereid worden op het zelfstandig leven zonder dat angst de overhand neemt en jongeren afhaken in hun hulpverleningstraject.

Wanneer we kijken naar de problematieken van onze jongeren in de KWE, zien we dat ze heel vaak problemen hebben met hun zelfbeeld en sociaal angstig gedrag vertonen. Ze hebben weinig vrienden en geven ook aan veel ruzies en conflicten te ondervinden met hun context. Daarnaast ervaren ze ook problemen op schoolgebied (weinig motivatie om naar school te gaan, leerproblemen/-stoornissen, ...) en hebben ze een zwakke lichamelijke gezondheid. We kunnen dus wel stellen dat we de doelgroep die we aanvankelijk voor ogen hadden, nu ook bereiken.

1.4.2.3 Einde begeleiding

Er zijn in 2020 geen KWE-begeleidingen afgesloten. Wel waren er 2 jongeren die omwille van hun persoonlijke problematiek niet langer in de KWE konden verblijven en schakelden naar CBAW.

1.5 Buddywerking

Samen met KWE werd ook in 2019 de buddywerking opgestart. Officieel heet de module burgerinitiatieven, maar binnen de VOT wordt de terminologie buddywerking gehanteerd.

Met de buddywerking willen we het netwerk van de jongeren versterken en/of uitbreiden met de hulp van vrijwilligers (buddy's). We hebben ons in 2019/2020 in eerste instantie gericht tot onze jongvolwassenen maar de bedoeling is wel om dit op termijn uit te breiden naar +14-jarigen.

1.5.1.1 Start begeleiding

Buddywerking kan starten bij zowel een interne als externe aanmelding, gezien dit een tijdelijke toevoeging is aan een reeds lopende module.

Figuur 40: Verblijfplaats - buddywerking

Verblijfplaats	2019	2020
Natuurlijke ouder	1	1
Familie		
Residentieel bijzondere jeugdzorg	4	2
Residentieel buiten bijzondere jeugdzorg (MPI, CKG, internaat, ...)		
Jongere woont zelfstandig met CBAW	1	
TOTAAL	6	3

Van de 6 trajecten die opgestart zijn in 2019 zijn er 4 afgesloten en hebben we er 3 opnieuw opgestart. Bij 2 van de nieuw opgestarte dossiers was een interne zorgcoördinator de aanmelder aangezien er voor jongeren uit de KWE een buddytraject werd toegevoegd. Bij één jongere was dit een externe aanmelding door het OCJ aangezien de jongere nog thuis woont.

Figuur 41: Aanmelder - buddywerking

Interne aanmelding als aanvulling op lopende module :	2019	2020
CB (Li, breed, IKT)		
CBAW	1	
KWE	4	2
PH		
Verblijf		
JEZ11		
Externe aanmelding :		
OCJ	1	1
TOTAAL	6	3

Buddywerking wordt nog steeds hoofdzakelijk ingezet bij de jongeren van de KWE. De externe aanmeldingen komen vooral van het OCJ.

Figuur 42: Aangemelde hulpvragen op verschillende levensdomeinen - buddywerking

	2020 (N=3)
Rechten en plichten	
Wonen	2
Dagbesteding	
Vrijtijdsbesteding	3
Netwerk	3
Budgettering	
Administratie	
Emotionele/psychische zelfzorg	3
Lichamelijke zelfzorg	
Toekomstperspectief	

Buddywerking wordt vooral ingezet met als doel het verbreden van het netwerk om zo de integratie van de jongere in de maatschappij te bevorderen op vlak van vrijetijdsbesteding en wonen. Dit heeft ook onrechtstreeks een positieve impact op het psychisch welbevinden van de jongere.

1.5.1.2 Foto op 31/12

Figuur 43: Leeftijdsverdeling - buddywerking

Leeftijd	2019	2020
12 t.e.m. 14 jaar		
15 t.e.m. 17 jaar	1	
18 t.e.m. 21 jaar	3	3
22 t.e.m. 25 jaar		
TOTAAL	4	3

Momenteel zijn het vooral +18-jarigen die een buddy toegewezen krijgen.

Figuur 44: Opleidingsniveau jongere - buddywerking (N = 3)

	2019	2020
Schoolgaand: In welke richting zitten ze?		
Secundair onderwijs		
ASO		
TSO		
BSO	1	
KO		
BuSo	2	2
Deeltijds onderwijs		
Leercontract		
(voorbereiding) middenjury		

Hoger onderwijs		
Onthaalklas anderstaligen		
tweedekans- of volwassenonderwijs	1	
TOTAAL	4	2
Niet-schoolgaand: Wat is het hoogst behaald opleidingsniveau?		
lager onderwijs		
lager secundair onderwijs		1
hoger secundair onderwijs		
post secundair onderwijs		
hoger onderwijs		
TOTAAL	0	1

Figuur 45: Gezinssamenstelling per jongere - buddywerking

	2019	2020
Kerngezin	2	1
Nieuw samengesteld gezin		
Eénoudergezin	1	2
Familie		
Woont zelfstandig (eventueel met partner)	1	
TOTAAL	4	3

1.5.1.3 *Einde begeleiding*

Figuur 46: Begeleidingsduur - buddywerking

Verblijfsduur	2019	2020
0 - 6m	2	2
6m - 1 jaar		2
1 - 3 jaar		
TOTAAL	2	4

We vragen aan onze vrijwillige buddy's een engagement voor een traject van minimum 6 maanden. Maar in 1 dossier werd er niet onmiddellijk een passende buddy gevonden waardoor het traject werd afgesloten omdat de jongere zijn motivatie verloor en afhaakte. Later werd er een buddy gevonden in haar natuurlijk netwerk waardoor het traject heropstartte.

Het ander dossier was één waaraan een stagiaire werd gekoppeld om vrijwilligerswerk te doen maar haar stage werd voortijdig afgebroken omwille van een negatieve evaluatie.

Figuur 47: Uitval - buddywerking

	2019	2020
Nee	2	1
Ja, reden:		
Zwaar incident		
Ontvluchting		
Onwerkbaar hulpverleningsrelatie		
Veiligheidsrisico's		
Andere		3
TOTAAL	2	4

Voor 1 jongere is er aanvankelijk geen matchende buddy gevonden waardoor de buddywerking even on hold werd gezet. Het traject werd later op het jaar bij deze jongere wel terug opgestart.

Een andere jongere ging alleen wonen waardoor er geen vraag en motivatie meer was voor de buddywerking.

Tot slotte haakte een buddy tijdens een lopend traject af omwille van persoonlijke redenen.

Figuur 48: Realisatie doelstellingen - buddywerking

Doelstellingen	2019	2020
Nee		
Eerder niet	1	3
Grotendeels	1	1
Ja		
TOTAAL	2	4

Door uitval (cfr. Supra) zijn de doelstellingen eerder niet bereikt.

1.6 Verblijf

1.6.1.1 Start begeleiding

Figuur 49: Aanmeldende instantie - verblijf

Aanmelder integrale jeugdhulp	2016	2017	2018	2019	2020
CLB	1			1	
OCJ	2	2	3	1	3
VK					
JRB	1	12	5	8	5
Medewerker VOT		1			1
Pleegzorg				1	1
TOTAAL	4	15	8	11	10

Doorheen de jaren zien we dat het verschil in aanmeldingen voor de module verblijf tussen OCJ en JRB kleiner wordt.

Figuur 50: Instroommodaliteiten - verblijf

	2020
Reguliere wachtlijst	7
Prior	3
Fase 2	
Fase 3	
Hoogdringendheid vanuit de JRB	
VIST Crisis	
VIST Zorggarantie	
Escalatie	
Kortdurend crisisverblijf intern	
TOTAAL	10

Hoewel we dachten dat er weinig dossiers via reguliere instroom in de module verblijf binnen kwamen, blijkt dit niet zo te zijn.

De enkele priors hebben vooral te maken met het feit dat er een 'broer-zus' is opgenomen die automatisch voorrang krijgt.

1.6.1.2 Foto op 31/12

Figuur 51: Leeftijdsverdeling - verblijf

Leeftijd	2016	2017	2018	2019	2020
0 t.e.m. 2 jaar	1	2	3	4	3
3 t.e.m. 5 jaar	6	6	5	5	5
6 t.e.m. 8 jaar	6	6	6	6	5
9 t.e.m. 11 jaar	11	8	6	6	7
12 t.e.m. 14 jaar	7	8	10	11	9
15 t.e.m. 17 jaar	9	11	8	8	9
18 t.e.m. 21 jaar	2	2	5	4	4
22 t.e.m. 25 jaar					
TOTAAL	42	43	43	44	42

We zien weinig verschil in leeftijd doorheen de jaren.

Er heeft nog geen enkele jongere gevraagd om zijn verblijf te verlengen tot de leeftijd van 25 jaar.

Figuur 52: Dagbesteding jongere - verblijf

	2016	2017	2018	2019	2020
Nog niet schoolgaand	1	2	2	3	3
Georganiseerde dagbesteding als alternatief voor de school				1	
Schoolgaand	37	36	36	36	37
Spijbelen					1
Deeltijds onderwijs of leercontract, POT	3	4	4	3	1
Werk			1		
Werkzoekend	1	1			
Andere				1	
TOTAAL	42	43	43	44	42

Ook hier is er een gelijklopende evolutie over de jaren heen.

Figuur 53: Opleidingsniveau jongere - verblijf (N = 42)

	2016	2017	2018	2019	2020
Schoolgaand: In welke richting zitten ze?					
Nog niet schoolgaand	1	2	2	3	3
Kleuteronderwijs					
Gewoon kleuteronderwijs	6	8	7	7	5
Buitengewoon kleuteronderwijs					
Lager onderwijs					
Gewoon lager onderwijs	10	6	9	10	11
Buitengewoon lager onderwijs	10	7	5	5	2

Secundair onderwijs					
ASO		1	1	1	3
TSO		3	1		
BSO	5	6	10	7	8
KO					
BuSo	6	5	3	5	9
Deeltijds onderwijs	3	4	4	4	1
Leercontract					
(voorbereiding) middenjury					
Hoger onderwijs				1	
Onthaalklas anderstaligen					
tweedekans- of volwassenonderwijs				1	
TOTAAL	41	42	42	44	42
Niet-schoolgaand: Wat is het hoogst behaald opleidingsniveau?					
lager onderwijs					
lager secundair onderwijs					
hoger secundair onderwijs					
post secundair onderwijs					
hoger onderwijs					
TOTAAL	0	0	0	0	0

Waar we in het lager onderwijs een daling zien van het aantal kinderen die buitengewoon onderwijs volgen, stijgt het aantal jongeren dan weer in het secundair onderwijs.

Verder is het opvallend dat er in 2020 drie jongeren ASO volgen en maar één jongere deeltijds onderwijs.

Figuur 54: Gezinsamenstelling (per gezin) - verblijf

	2016	2017	2018	2019	2020
Kerngezin	7	8	7	8	7
Nieuw samengesteld gezin	8	12	13	9	5
Eénoudergezin	7	12	4	15	14
Familie					
Bi-locatieregeling (co-ouderschap)				2	4
Pleeggezin					2
Wees	4	1	2	1	1
TOTAAL	26	33	26	35	33

Het aantal jongeren waarvan de ouders een bi-locatieregeling hebben is verdubbeld. Het aantal in nieuw samengestelde gezinnen daarentegen is verminderd.

Dit jaar zijn er voor het eerst 2 jongeren opgenomen vanuit een pleeggezin. Daarvan heeft 1 jongere al jarenlang geen contact meer met zijn mama (en papa is onbekend). Zijn pleeggezin is nu zijn onthaalgezin. De andere jongere komt uit een pleeggezin maar heeft wel nog contact met zowel vader als moeder.

Figuur 55: Soort dossier op 31/12

Soort dossier	2016	2017	2018	2019	2020
Dossiers bij de jeugdrechtbank	31	33	31	33	28
Dossiers bij gemandateerde voorziening (OJC/VK)	5	4	3	4	7
Dossiers zonder gemandateerde voorziening of jeugdrechtbank	6	6	9	7	7
TOTAAL	42	43	43	44	42

Dit jaar zien we een lichte daling bij dossiers van JRB en een lichte stijging OCJ. Ook hier is het verschil tussen het aantal dossiers van JRB en OCJ dus weggewerkt en is er een fifty-fifty verdeling.

1.6.1.2.1 Aanwezige problematieken binnen verblijf

Ook binnen verblijf zien we jongeren die vooral te kampen hebben met hyperactief gedrag en problemen met hun zelfbeeld. Bijna de helft heeft een hechtingsproblematiek en voelt zich vaak somber en teneergeslagen.

Binnen de context heeft meer dan de helft van de ouders problemen met grenzen trekken en het zoeken naar oplossingen voor hun problemen. Ze hanteren vaak een verwennende opvoedingsstijl.

1.6.1.3 Bekeken over een volledig jaar

Figuur 56: Aantal + soort time out met terugkeer in module verblijf over volledig jaar

Soort time out	2016	2017	2018	2019	2020
Gesloten gemeenschapsinstelling	1	2	5	2	3
H. Hart	1	2			2
Psychiatrie: Korbeel	1		1	1	
Time-out in andere BJB-voorziening					1
Time-out binnen VOT					2
TOTAAL	3	4	6	3	8

Voor een aantal jongeren zijn, omwille van moeilijk lopende trajecten, verschillende soorten time-outs ingezet gedurende het jaar.

Voor één jongere heeft de lockdown een grote impact gehad op zijn functioneren waardoor er verschillende time-outs zijn ingezet.

Bij de andere jongeren was time-out eerder het gevolg van een escalatie binnen een langdurig moeilijk lopende traject.

1.6.1.4 Einde begeleiding

Figuur 57: Evolutie verblijfplaats - verblijf

Verblijfplaats	2016		2017		2018		2019		2020	
Natuurlijke ouder	4	80%	3	50%	1	17%	1	17%	7	78%
Familie			1	17%						
Residentieel bijzondere jeugdzorg	1	20%	1	17%	3	50%	2	33%	1	11%
Residentieel buiten bijzondere jeugdzorg (MPI, CKG, internaat,)			1	17%	1	17%	1	17%	1	11%
Ziekenhuis										
Pleeggezin					1	17%				
Zelfstandig wonen							2	33%		
TOTAAL AANTAL	5	100%	6	101%	6	101%	6	100%	9	100%

Positief is dat dit jaar de overgrote meerderheid van de jongeren die afrondde, konden terugkeren naar hun natuurlijke ouder.

Figuur 58: Evolutie begeleidingsduur - verblijf

Verblijfsduur	2016	2017	2018	2019	2020
0 - 6m		3			
6m - 1 jaar	1		1		2
1 - 3 jaar			2	2	3
3 - 5 jaar	4	3	1		2
5 - 10 jaar			2	3	
10 - 15 jaar					2
15 - 21 jaar				1	
TOTAAL	5	6	6	6	9

We hebben in 2020 twee langdurige dossiers kunnen afsluiten. Bij deze jongeren was er geen perspectief om ooit naar huis terug te keren. Ze verbleven jarenlang in de VOT. Na veel inspanningen werd beslist dat we binnen de VOT niet langer tegemoet kunnen komen aan hun noden.

Uiteindelijk zijn ze georiënteerd naar een meer passende hulpverlening (één jongere naar een gesloten voorziening en de andere jongere naar VAPH).

Figuur 59: Uitval - verblijf

	2019	2020
Nee	6	5
Ja, reden:		
Zwaar incident		
Ontvluchting		1
Onwerkbaar hulpverleningsrelatie		3
Veiligheidsrisico's		
TOTAAL	6	9

Uitval was in bijna de helft van de begeleidingen de reden van afsluiten, namelijk bij 4 van de 9 kinderen.

2 van de 4 kinderen komen wel uit hetzelfde gezin. Omwille van heel veel weerstand bij die ouders was de hulpverlening onwerkbaar geworden. Het ander kind is het zoontje van een jongere uit onze kamertrainingscentrum die de begeleiding daar heeft stopgezet en haar zoontje heeft meegenomen. De jongere wordt wel nog verder opgevolgd via de module CBAW.

Tenslotte werd een jongere na verschillende fugues in een gesloten instelling geplaatst.

Figuur 60: Realisatie doelstellingen - verblijf

Doelstellingen	2016		2017		2018		2019		2020	
Nee	2	40%	1	17%	1	17%	1	17%	1	11%
Eerder niet					3	50%	2	33%	3	33%
Grotendeels			3	50%			2	33%	1	11%
Ja	3	60%	2	33%	2	33%	1	17%	4	45%
TOTAAL	5	100%	6	100%	6	100%	6	100%	9	100%

We kunnen zeggen dat we in de meerderheid van de gevallen grotendeels of helemaal onze doelen bereiken.

Het niet of weinig bereiken van de doelstellingen heeft vooral te maken met uitval (zie tabel supra).

1.7 Besluit

We slagen erin om voor heel wat jongeren die in een acuut verontrustende gezinssituatie verblijven, via de kortdurende krachtgerichte module positieve heroriëntering mooie resultaten te behalen. Doordat we één module 3 maal per jaar kunnen inzetten, bereiken we ook heel wat gezinnen. We zien echter bij onze intensief kortdurende module (IKT) - met een termijn van 6 maand - een mindere in- en uitstroom. De reden hiervan is dat er veel begeleidingen geschakeld worden naar de breedsporige of laagintensieve contextbegeleiding. Dit heeft vooral te maken met de ernst van de verontrusting. Vaak hebben deze gezinnen een heel intensieve begeleiding nodig en duiken er soms tijdens de begeleiding nog bijkomende problemen op waardoor een afsluit na 6 maanden in het gedrang komt. Probleem is dat door de schakeling de wachtlijst van de reguliere contextbegeleidingen dichtslibt. De overbruggingshulp van 1G1P biedt op dit vlak voor de wachtende gezinnen veel soelaas. Daarnaast zijn we ook van plan om met de voorzieningen BJB en verwijzers van het OCJ en sociale dienst van de JRB regio Westhoek in 2021 aan actief wachtlijstbeheer te doen.

Ook in 2020 hebben we kinderen/jongeren en gezinnen in crisis begeleid en opgevangen, zowel op verwijzing van het crisismeldpunt als via de module kortdurend crisisverblijf. Opvallend is wel dat we geen enkele 'werf 2' baby via zorggarantie hebben doorverwezen, wel hebben we regelmatig aan een zorgtafel deelgenomen.

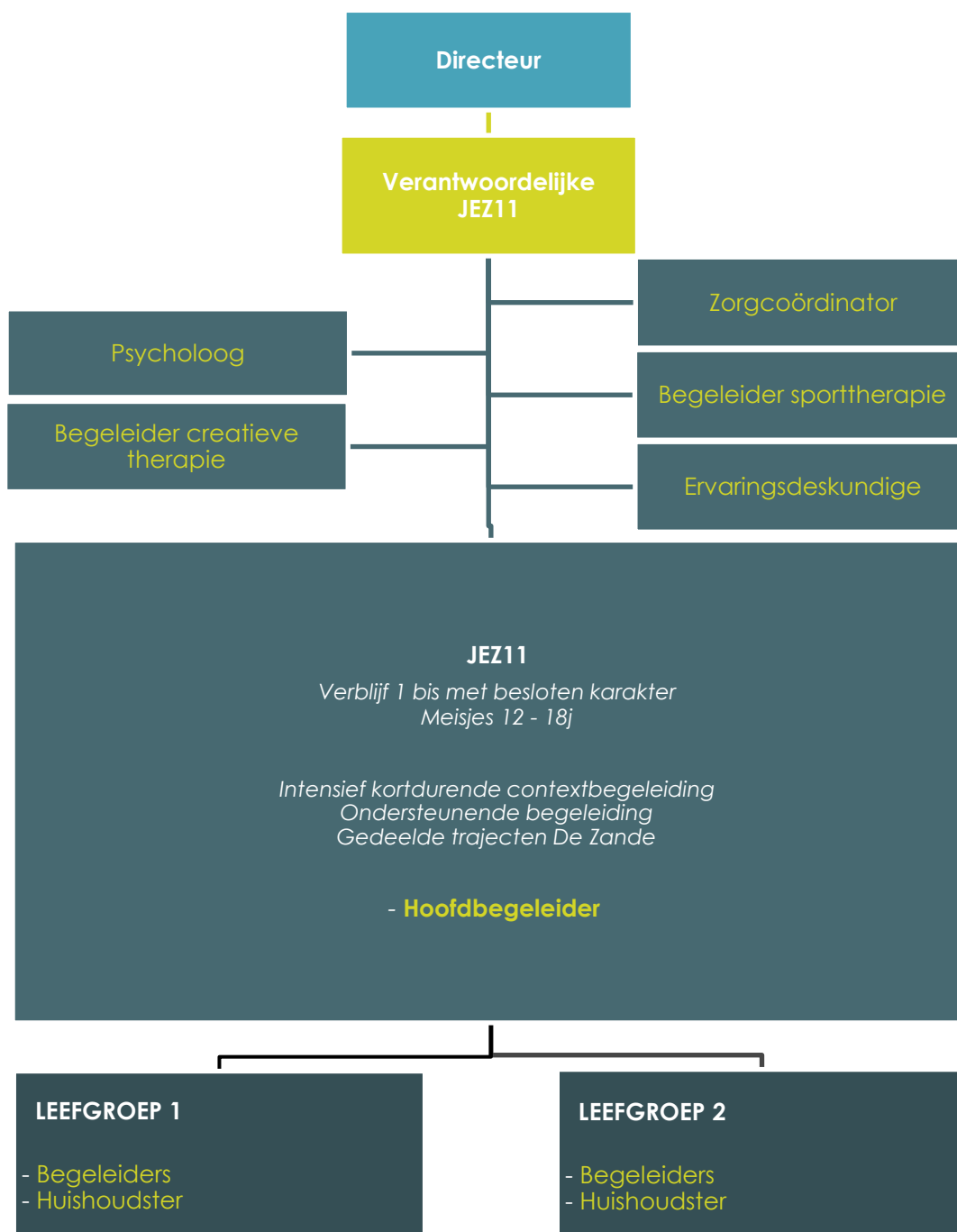
Binnen onze modules CBAW en KWE hebben we dit jaar meer aandacht besteed aan de dagbesteding van onze jongeren en zien we nu meer jongeren die werken of actief op zoek gaan naar werk. De motivatie voor school blijft bij veel jongeren een moeilijke issue waardoor ze vaak ongekwalificeerd uitstromen. Om de integratie in de maatschappij toch zoveel mogelijk te bevorderen, voegen we bij onze jongvolwassenen heel vaak een traject buddywerking toe aan de begeleiding. De coronapandemie maakte het dit jaar echter niet gemakkelijk om nieuwe buddy's te vinden en had ook, door de geringe face-to-face contacten, een negatieve invloed op de reeds lopende trajecten.

Voor verblijf zien we bij de aanmeldingen de kloof tussen het OCJ en de sociale dienst van de JRB kleiner worden. Omdat we aanvankelijk dachten dat we weinig kinderen/jongeren van de reguliere wachtlijst konden opnemen door het aantal priors, hebben we dit jaar de instroommodaliteiten bijgehouden. Uit de cijfers blijkt dat toch meer dan de helft van de kinderen/jongeren via de reguliere wachtlijst instroomt en dat de priors vooral 'brussen' zijn.

De uitstroom uit verblijf is in 2020 licht gestegen en positief daarbij is dat de overgrote meerderheid van de kinderen/jongeren naar huis is kunnen terugkeren. De doelstellingen zijn dan ook bij de meeste afsluitingen grotendeels of helemaal behaald.

2 JEZ11

2.1 Organigram



2.2 Algemeen: aantal en soort schakelingen

Figuur 61: Instroom JEZ11

	2019	2020
CBKI		
Externe opname		3
Schakelen	1	1
Verblijf 1 bis		
Externe opname		6
Schakelen	2	3
TOTAAL	3	13

Figuur 62: Aantal en soort schakelingen

Soort schakeling	2017	2018	2019	2020
JEZ11 naar HDO	1	2	1	0
JEZ11 naar JEZ11 IKT			1	1
JEZ11 IKT naar JEZ11			2	3
TOTAAL	1	2	4	4

In 2020 waren er 3 jongeren die contextbegeleiding kregen vanuit JEZ11 tijdens het opname in De Zande, die konden instromen in de module verblijf 1 bis van JEZ11. Eén iemand werd na het verblijf in De Zande geplaatst, waarbij JEZ11 aanwezig kon blijven voor de contextbegeleiding. In tegenstelling tot voorgaande jaren, was er in 2020 niemand die vanuit JEZ11 de overstap maakte naar HDO.

2.3 Gedeelde trajecten De Zande in cijfers - CBKI

In april 2017 startten we met twee modules gedeelde trajecten met de Zande. We maakten de keuze om vanaf 2019 een opsplitsing te maken tussen de gedeelde trajecten en verblijf 1 bis. Op die manier kunnen we voor elke werkvorm een schets geven van het verloop.

2.3.1 Cijfers op 31/12

Op 31/12/2020 was er één meisje in begeleiding onder de module CBKI. Dit meisje is tussen de 15 en 17 jaar. De begeleiding werd opgestart op het moment dat ze in De Zande verbleef. Van bij de start was duidelijk dat er gewerkt zou worden aan een terugkeer naar huis (éénoudergezin).

In tegenstelling tot het jaar 2019, waar we zagen dat de jongeren niet naar school gingen, heeft dit meisje wel een positief schooltraject. Zij volgt voltijds onderwijs (BSO).

2.3.2 Einde begeleiding

2.3.2.1 Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding

Figuur 63: Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding JEZ11

Verblijfplaats	2019		2020	
Einde beschikking tijdens fugue				
Familie				
Gemeenschapsinstelling De Zande	1	25%		
Natuurlijke ouder	1	25%	1	20%
Pleeggezin				
Residentieel bijzondere jeugdzorg				
Residentieel buiten jeugdzorg (MPI, CKG, internationaal, ...)				
Steunfiguur uit de ruimere context				
Verblijf JEZ11	2	50%	4	80%
Zelfstandig wonen				
TOTAAL	4	100%	5	100%

In 2020 zien we een verdere stijging van het aantal jongeren die na een gedeeld traject met De Zande, instromen in JEZ11. Slechts 1 jongere ging na de begeleiding terug bij haar ouders inwonen.

We merken dat de gedeelde trajecten vaak worden ingezet als opstap naar verblijf in JEZ11. Op die manier kan er in afwachting van een opstart in verblijf toch al contact gemaakt worden met de jongere en haar context. Dit ervaren we als positief omdat we zo al een vertrouwensband beginnen op te bouwen. Wanneer het meisje dan effectief start in verblijf, is er sneller duidelijkheid over de doelstellingen en kunnen we sneller tot diepgang komen.

Ook voor de jongeren en hun context is het positief dat ze ons al leren kennen. Op het moment dat ze opstarten in verblijf, zijn er dan toch al een aantal vertrouwde gezichten.

2.3.2.2 Evolutie begeleidingsduur bij einde begeleiding

Figuur 64: Evolutie begeleidingsduur bij einde begeleiding

Verblijfsduur	2019		2020	
0 - 6m	3	75%	4	80%
6m - 1 jaar	1	25%	1	20%
1 - 3 jaar				
3 - 5 jaar				
TOTAAL	4	100%	5	100%

Het merendeel van de begeleidingen duurt korter dan 6 maanden. Dit valt te verklaren doordat gedeelde trajecten die ingezet worden als aanloop naar verblijf, pas opgestart worden op het moment dat er een perspectief op verblijf is. Op die manier kunnen we de jongeren een duidelijk perspectief geven en is de duur van het traject afgestemd op de noden en mogelijkheden van de jongere. Een traject hoeft niet langer dan nodig gerekte worden in afwachting van een vrije plaats. Het meisje dat terugkeerde naar huis kreeg iets minder dan een jaar begeleiding van JEZ11.



2.3.2.3 *Uitval bij einde begeleiding*

Figuur 65: Uitval

Uitval	2019	2020
Nee	4	5
Ja		
TOTAAL	4	5

Net zoals voorgaande jaren, was er geen uitval bij de gedeelde trajecten met De Zande.

2.3.2.4 *Realisatie doelstellingen bij einde begeleiding JEZ11*

Figuur 66: Realisatie doelstellingen

Doelstellingen bereikt	2019		2020	
Ja	2	50%	5	100%
Grotendeels				
Eerder niet	2	50%		
Nee				
TOTAAL	4	100%	5	100%

In 2020 konden alle gedeelde trajecten positief afgerond worden en werden de vooropgestelde doelstellingen volledig bereikt.

2.4 Verblijf 1bis

2.4.1 Start begeleiding

2.4.1.1 Verblijfplaats vóór start begeleiding

Figuur 67: Verblijfplaats voor start begeleiding

Verblijfplaats	2016		2017		2018		2019		2020	
Natuurlijke ouder	3	27%	2	20%			1	14%	4	44%
Familie							1	14%		
Residentieel bijzondere jeugdzorg	6	55%	2	20%	2	33%			1	11%
Residentieel buiten bijzondere jeugdzorg (MPI, CKG, internaat)					1	17%				
Ziekenhuis			1	10%						
Pleeggezin										
De Zande	2	18%	5	50%	3	50%	3	43%	4	44%
Andere							2	29%		
TOTAAL	11	100%	10	100%	6	100%	7	100%	9	100%

In JEZ11 wordt gewerkt met een afwisselende opname uit West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en De Zande. Hierdoor blijft de instroom vanuit De Zande een constant gegeven.

De dalende trend van aantal jongeren die reeds in een voorziening verbleven voor JEZ11, wordt ook in 2020 verder gezet. In 2020 woonden veel jongeren bij opstart bij (één van) de ouders. Ofwel is dit uit noodzaak, omdat er geen enkel ander alternatief meer is waar de jongeren welkom zijn. Ofwel is er een plotse crisissituatie in de context die zo intens is dat een opname aan de orde is.

In 2020 was er vanaf juni een opnamestop in JEZ11, in voorbereiding op de ombouw naar beveiligend verblijf. Toch waren er 9 nieuwe opnames, die bijna allemaal plaatsvonden in de eerste helft van het jaar. Tijdens de eerste lockdown omwille van de coronapandemie, vonden 2 kortdurende crisisopnames plaats. In het najaar was er nog een opname mogelijk gezien er meer uitstroom was dan we voorzien hadden.

2.4.2 Cijfers op 31/12

2.4.2.1 Evolutie leeftijdsverdeling

Figuur 68: Leeftijdsverdeling op 31/12

Leeftijd	2016	2017	2018	2019	2020
12 t.e.m. 14 jaar	3	1	2	1	
15 t.e.m. 17 jaar	6	8	7	6	6
18 t.e.m. 21 jaar					1
22 t.e.m. 25 jaar					
TOTAAL	9	9	9	7	7

JEZ11 richt zich op meisjes tussen de 12 en 18 jaar. Net zoals voorgaande jaren is de meerderheid van de opgenomen jongeren tussen de 15 en 17 jaar.

2.4.2.2 Dagbesteding en opleidingsniveau

Figuur 69: Dagbesteding op 31/12

Dagbesteding	2016	2017	2018	2019	2020
Nog niet schoolgaand	1				
Georganiseerde dagbesteding als alternatief voor de school				6	2
Schoolgaand	6	5	5	1	
Spijbelen					1
Deeltijds onderwijs of leercontract, POT	2	4	4		2
Werk					
Werkzoekend					1
Hospitalisatie					1
TOTAAL	9	9	9	7	7

Figuur 70: Opleidingsniveau op 31/12 (N = 7)

Opleidingsniveau	2016	2017	2018	2019	2020
Schoolgaand: In welke richting zitten ze?					
Secundair onderwijs					
ASO				1	
TSO				1	
BSO	4	2	1	2	
KO			1		
BuSo	2	3	3		
Deeltijds onderwijs	2	4	4	3	2
Leercontract					
(voorbereiding) middenjury					
Hoger onderwijs					
Onthaalklas anderstaligen					
tweedekans- of volwassenonderwijs					
TOTAAL	8	9	9	7	2
Niet-schoolgaand: Wat is het hoogst behaald opleidingsniveau?					
lager onderwijs					5
lager secundair onderwijs					2
hoger secundair onderwijs					
post secundair onderwijs					
hoger onderwijs					
TOTAAL	0	0	0	0	7

Bij meisjes die worden opgenomen in JEZ11 is er vaak sprake van een vastgelopen schooltraject. Hun schoolcarrière wordt gekenmerkt door regelmatige schoolwissels, spijbelen, schorsingen, moeilijk kunnen volgen van afspraken op school, schoolmoe zijn, ...

Binnen een traject in JEZ11 wordt gedurende de eerste 6 weken tijd uitgetrokken om een screening van de schoolsituatie uit te voeren. Op die manier willen we tot de meest geschikte schoolkeuze en studierichting komen, dit gebeurt in samenwerking met CLB Ieper. In afwachting van deze onderwijsoriëntering, wordt een schoolvervangend programma aangeboden door de begeleiders van JEZ11. In de praktijk betekent dit dat de meisjes gedurende 6 weken geen school lopen. We merken dat eens de schooltrajecten opnieuw opgestart zijn, het blijvend heel wat ondersteuning vraagt om deze positief te laten verlopen.

De dalende trend die we in 2019 bij het aantal schoolgaande jongeren zien, zette zich in 2020 verder. Slechts twee jongeren gingen naar school en volgden deeltijds onderwijs. Twee jongeren volgden het dagprogramma aangeboden door JEZ11 en één iemand was gedurende lange tijd gehospitaliseerd in een psychiatrisch ziekenhuis. Van de overige jongeren bleef één meisje hardnekkig spijbelen en was er één iemand op zoek naar werk. Bij de niet-schoolgaande jongeren stellen we vast dat zij op een laag opleidingsniveau blijven vastzitten. Door de achterstand die ze oplopen, raken ze steeds minder gemotiveerd om hun schoolcarrière te hervatten.

De coronapandemie had een grote invloed op het onderwijs van de meisjes. Doordat school een tijdlang niet kon doorgaan of deels online moest doorgaan, was het nog moeilijker om met de jongeren een positief schooltraject uit te bouwen.

2.4.2.3 Gezinssamenstelling

Figuur 71: Gezinssamenstelling op 31/12

Gezinssamenstelling	2016	2017	2018	2019	2020
Kerngezin	2	3	3	1	
Nieuw samengesteld gezin	4	5	5	2	
Eénoudergezin	3	1	1	4	5
Familie					1
Bi-locatieregeling (co-ouderschap)					1
TOTAAL	9	9	9	7	7

In 2020 kwamen de meeste meisjes uit een éénoudergezin. Niemand verbleef bij hun kerngezin of in een nieuw samengesteld gezin. Één iemand kon structureel terugvallen op familie.

2.4.2.4 Problematiek

JEZ11 doet een aanbod voor jongeren en hun context in een zeer verontrustende opvoedingssituatie. Vaak loopt het op diverse domeinen in hun leven helemaal fout en zijn de problemen complex met elkaar verweven. Ook bij de opvoedingsfiguren zijn er vaak meerdere problemen aanwezig.

Wanneer we de problematieken bekijken waarmee we geconfronteerd werden in 2020, dan kunnen we stellen dat de doelgroep die we omschrijven correct is.

Bij de meerderheid van de jongeren is er sprake van een hechtingsproblematiek, wat verder een invloed heeft op de ontwikkeling van hun zelfbeeld. Veel jongeren hebben een negatief zelfbeeld en ondervinden moeilijkheden in hun identiteitsontwikkeling.

Bij bijna alle jongeren zien we somber of teneergeslagen gedrag en wordt agressie gebruikt.

Het blijft zo dat we regelmatig geconfronteerd worden met jongeren die (rand)psychiatrische klachten hebben. Het is een moeilijke evenwichtsoefening om te bepalen welke hulpverlening noodzakelijk is voor deze jongeren. Vaak hebben ze zowel psychiatrische hulp als ondersteuning vanuit de bijzondere jeugdzorg nodig om een positief verhaal te schrijven. Spijbelen en weglopen blijven belangrijke aanmeldingsproblematieken.

In de context van deze jongeren zijn de opvoedingsvaardigheden altijd ontoereikend, waarbij we zien dat het stellen van grenzen te weinig of niet gebeurt. Binnen de context zijn er vaak conflicten en wordt agressie gebruikt om deze op te lossen. Het valt op dat er binnen de contexten vaak sprake is van middelenmisbruik of een verslavingsproblematiek.

2.4.3 Cijfers bekeken over een volledig jaar

2.4.3.1 Evolutie aantal en soort time-out met terugkeer

Figuur 72: Evolutie aantal en soort time-out met terugkeer

Soort time-out	2016	2017	2018	2019	2020
Gemeenschapsinstelling (De Zande of De Markt)		4	2	12	2
De Korbeel				2	2
De Branding	2			2	
Heilig Hart	10	14	1	14	9
Yidam				1	
Crisisbox spoedafdeling Jan Ypermanziekenhuis				1	
TOTAAL	12	18	3	32	13

Het traject van de meisjes in JEZ11 kan dermate vastlopen of blokkeren, dat er nood is aan een duidelijk signaal dat het zo niet verder kan. Bijvoorbeeld naar aanleiding van langdurig weglopen of wanneer een jongere bepaalde grenzen ernstig overschrijdt en dit leidt tot een escalatie.

We willen dit zo veel mogelijk vermijden aangezien dit voor de meisjes steeds een afwijzing is. Door sterk in te zetten op onze relatie met de jongeren en samen op zoek te gaan naar oplossingen, merken we dat het vaak niet nodig is dat ze op time-out gaan.

In vergelijking met 2019 is er een sterke daling van de cijfers. Als we toch beroep deden op een time-out, dan was dit in de meeste gevallen binnen de samenwerking die er is met psychiatrisch ziekenhuis Heilig Hart. Jongeren kunnen daar terecht voor een crisisopname van maximaal 24u.

In de praktijk is het zo dat we de jongeren zo snel mogelijk laten terugkeren naar JEZ11.

Daarnaast deden we twee keer beroep op de gemeenschapsinstelling en twee maal op de Korbeel.

2.4.4 Einde begeleiding JEZ11

2.4.4.1 Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding

Figuur 73: Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding

Verblijfplaats	2016		2017		2018		2019		2020	
Einde beschikking tijdens fugue			2	18%	1	17%			1	11%
Familie							1	11%		
Gemeenschapsinstelling De Zande/ De Markt	3	33%	3	27%	2	33%	3	33%	3	33%
Natuurlijke ouder	1	11%	1	9%			2	22%	3	33%
Pleeggezin										
Residentieel bijzondere jeugdzorg	3	33%	2	18%	3	50%	1	11%	1	11%
Residentieel buiten jeugdzorg (MPI, CKG, internaat, ziekenhuis...)			1	9%						
Steunfiguur uit de ruimere context	1	11%					2	22%		
Verblijf JEZ11										
Zelfstandig wonen	1	11%	2	18%					1	11%
TOTAAL	9	100%	11	100%	6	100%	9	100%	9	100%

Uitstroom naar De Zande bleef in 2020 in dezelfde lijn zoals vorige jaren. Drie meisjes konden regulier instromen. Ook konden opnieuw 3 jongeren terugkeren naar hun context na het traject in JEZ11. Eén meisje ging na haar verblijf in JEZ11 naar een open voorziening binnen de bijzondere jeugdzorg en één iemand ging alleen gaan wonen. Eén traject werd afgerond omdat het meisje langdurig weggelopen was.

2.4.4.2 Evolutie begeleidingsduur bij einde begeleiding

Figuur 74: Evolutie begeleidingsduur bij einde begeleiding

Verblijfsduur	2016	2017	2018	2019	2020
0 - 6m	4	3	1	2	3
6m - 1 jaar	4	3	2	3	2
1 - 3 jaar		5	3	4	4
3 - 5 jaar		0			
TOTAAL	8	11	6	9	9

Ook in 2020 zien we dat er een groot aantal meisjes zijn die langer dan een jaar bij ons verblijven. Voor de vier jongeren die langer dan een jaar bij ons verbleven, werd die keuze bewust gemaakt.

Tijdens de begeleiding was duidelijk dat zij de nodige tijd moesten krijgen om aan doelstellingen te werken en ze dan ook nood hadden aan de besloten en sterk gestructureerde setting van JEZ11.

Van de jongeren die minder dan zes maanden bij ons verbleven, waren er twee meisjes die tijdens de eerste 'corona – lockdown' werden opgenomen voor een korte crisisopname. Het was van bij het begin duidelijk dat ze maar twee weken in JEZ11 konden blijven. Eén jongere kon haar traject succesvol afronden binnen de zes maanden.

2.4.4.3 Uitval bij einde begeleiding

Figuur 75: Uitval bij einde begeleiding

Uitval	2019	2020
Nee	7	6
Ja, reden:		
Zwaar incident		
Ontvluchting		3
Onwerkbare hulpverleningsrelatie		
Veiligheidsrisico's	2	
TOTAAL	9	9

In 2020 werden de grote meerderheid van de trajecten zonder uitval afgerond. Drie trajecten werden stopgezet omwille van langdurig wegllopen. In deze situaties konden wij geen of te beperkt contact maken met de jongeren, waardoor een begeleiding niet meer mogelijk was.

2.4.4.4 Realisatie doelstellingen bij einde begeleiding

Figuur 76: Realisatie doelstellingen bij einde begeleiding

Doelstellingen bereikt	2016		2017		2018		2019		2020	
Nee	3	38%	2	18%	2	33%	3	33%	4	44%
Eerder niet			3	27%	1	17%	3	33%		
Grotendeels	3	38%	4	36%	3	50%			3	33%
Ja	2	25%	2	18%			3	33%	2	22%
TOTAAL	8	100%	11	100%	6	100%	9	100%	9	100%

Bij de meerderheid van de jongeren kon afgerond worden na een positieve evolutie van de vooropgestelde doelstellingen. Doelstellingen werden niet steeds volledig bereikt, maar telkens was er wel voldoende vooruitgang om het traject in JEZ11 te kunnen afronden.

Bij vier jongeren werden de doelstellingen niet bereikt. Hierbij zitten de drie jongeren waarvan het traject werd stopgezet omwille van langdurig wegllopen. De jongeren waren niet of te weinig aanwezig om te kunnen werken aan de vooropgestelde doelstellingen. Eén meisje vertrok uit JEZ11 wanneer ze meerderjarig werd, de vooropgestelde doelstellingen waren echter nog niet bereikt.

2.4.5 Besluit

In 2020 werden de gedeelde trajecten vooral ingezet als voorbereiding op een verblijf in JEZ11. Dit wordt als positief ervaren omdat er op deze manier sneller ingespeeld kan worden op de noden van de jongeren en hun context.

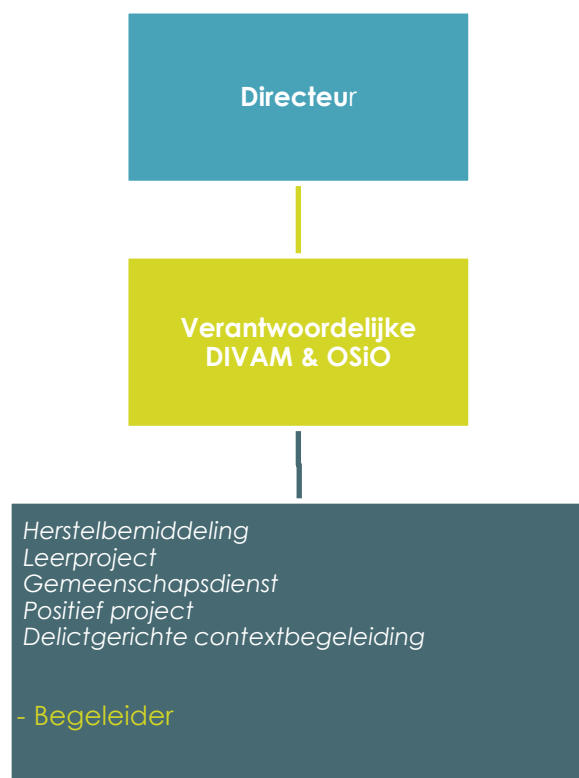
Doorheen de jaren merken we dat de meisjes die in verblijf JEZ11 terecht komen, zeer gekwetste jongeren zijn die weinig of niet kunnen terugvallen op hun context. Ondanks het feit dat de ouderlijke vaardigheden bij de contextfiguren als zeer negatief worden beoordeeld, waren er opnieuw heel wat meisjes die thuis verbleven voor hun opname in JEZ11. We kunnen ons de vraag stellen of het beter was geweest om deze meisjes al op vroegere leeftijd te plaatsen en zo misschien ernstige problemen te voorkomen. Of moet er meer ingezet worden op intensieve contextbegeleiding?

Ook de schoolloopbaan blijft een problematisch gegeven. We merken dat school lopen vaak een veel te hoge verwachting is. Waar we vroeger streefden om deze meisjes toch zo snel mogelijk te laten opstarten met school, bepalen we nu meer prioriteiten. Als we zien dat naar school gaan te lastig is voor een meisje, dan gaan we dit ook niet forceren. Op die manier krijgen de meisjes meer ademruimte om aan onderliggende problemen te werken en is er geen opeenstapeling van negatieve schoolervaringen. Naar school gaan vormt al jaren een probleem bij deze meisjes, maar toch blijven ze recht hebben op onderwijs. Dus willen we hen een kwalitatief alternatief aanbieden. Op dit moment kunnen de meisjes aansluiten op het interne dagprogramma, dat bestaat uit een mix van vorming, sport en therapie. In de toekomst hopen we type 5 onderwijs te kunnen aanbieden.

De afgelopen jaren lieten we meer en meer de vooropgestelde begeleidingsduur los. We zetten voluit in op de noden van de meisjes en stemmen onze begeleiding hierop af. Doelstellingen worden dan ook beter afgestemd op de individuele jongere en we merken dat we steeds vaker een begeleiding positief kunnen afronden waarbij doelstellingen grotendeels behaald worden.

3 DIVAM

3.1 Organigram



3.2 Inleiding

Sinds 1 november 1999 is de Dienst Ieper-Veurne voor Alternatieve Maatregelen actief in het gerechtelijk arrondissement West-Vlaanderen, afdelingen Ieper en Veurne. DIVAM richt zich tot jongeren tussen de 12 en 23 jaar die een delict hebben gepleegd, hun slachtoffers en de respectievelijke context. Jongeren worden naar DIVAM doorverwezen door het Parket of de Jeugdrechtbank.

In 2020 gingen we verder aan de slag met de operationalisering van het nieuwe jeugddelinquentiedecreet. Het positief project op jeugdrechtbank- en parketniveau en de leerprojecten op parketniveau werden verder uitgewerkt. Daarnaast focusten we ons ook op de verdere opvolging en uitwerking van twee modules delictgerichte contextbegeleiding.

Momenteel biedt DIVAM vijf afhandelingen aan: leerprojecten, gemeenschapsdienst, herstelbemiddeling, herstelgericht groepsoverleg en het positief project.

3.3 DIVAM in cijfers

3.3.1 Aanmeldingen

Figuur 77: Evolutie aantal aanmeldingen per werkvorm over periode van 10 jaar

	Herstel- bemid- deling	HERGO	Leerproject	Gemeen- schaps- dienst	Leergroep- en De Zande	Positief Project	TOTAAL
2011	128		20	12			160
2012	109	1	27	10			147
2013	88		21	0			109
2014	112	1	22	2			137
2015	93		22	8			123
2016	87		20	5	11		123
2017	100		21	9	11		141
2018	115		15	11	12		153
2019	67		19	9	7	1	103
2020	67		21	5		2	95

In de loop van 2020 werden 95 dossiers aangemeld. In vergelijking met vorige jaren is dit een daling. De daling doet zich voor in bijna alle werkvormen. Wat de leergroepen in De Zande betreft, werd in 2020 het convenant met de Gemeenschapsinstellingen niet verder gezet.

Voor de daling in cijfers kunnen er verschillende verklaringen naar voor worden geschoven.

Het nieuwe jeugddelinquentiedecreet speelt hier zeker een rol. Net als de medewerkers van DIVAM dienen ook de verwijzers hun weg te vinden in de mogelijkheden dat dit nieuwe decreet biedt.

Een tweede mogelijke verklaring ligt in de vaststelling van de verwijzers dat het aantal MOF-dossiers in het algemeen is gedaald. Dit vindt zijn weerslag in het aantal aangemelde dossiers.

Een laatste mogelijke verklaring ligt in de coronacrisis. Minder mensen op straat betekent minder menselijke interacties en dus minder gepleegde misdrijven.

Figuur 78: Aantal aangemelde jongeren per arrondissement per afhandeling 2020

	Herstel- bemid- deling	Hergo	Leerproject			Gemeen- schaps- dienst	Leergroe- pen De Zande	Positief Project	TOTAAL
			10u	20u	45u				
leper	47		5	6		5		1	64
Veurne	20		4		1			1	26
JEZ11				5					5
TOTAAL	67	0	9	11	1	5	0	2	95

In bovenstaande tabel wordt een duidelijk beeld geschetst over de verdeling van de afhandelingen per arrondissement. Nieuw in deze tabel is het leerproject van 10 uur op niveau van het parket. Dit werd mogelijk dankzij het nieuwe jeugddelinquentiedecreet. Opvallend is dat er quasi geen verschil is qua aanmeldingen tussen de leerprojecten van 10 en van 20 uur.

Traditioneel worden meer dossiers doorverwezen vanuit het arrondissement leper dan uit het arrondissement Veurne.

3.3.2 Herstelbemiddeling

3.3.2.1 Algemeen

Figuur 79: Aantal bemiddelingen van 01/01/2020 tot 31/12/2020

Arrondissement Veurne	Aantal bemiddelingen		
	Lopend op 31/12/2020	Afgesloten tijdens 01/01/2020-31/12/2020	Totaal
Aangemeld vóór 01/01/2020	0	11	11
Aangemeld tijdens 01/01/2020-31/12/2020	10	7	17
Arrondissement leper	Aantal bemiddelingen		
	Lopend op 31/12/2020	Afgesloten tijdens 01/01/2020-31/12/2020	Totaal
Aangemeld vóór 01/01/2020	0	18	18
Aangemeld tijdens 01/01/2020-31/12/2020	20	30	50

Bovenstaande tabel geeft een beeld, per arrondissement, van de dossiers die werden aangemeld voor 01/01/2020 en tijdens 01/01/2020 – 31/12/2020. In het totaal werden in 2020 67 dossiers herstelbemiddeling aangemeld.

Voor Veurne werden 11 dossiers afgewerkt in 2020 die werden aangemeld in 2019. Voor leper zijn dit 18 dossiers.

3.3.2.2 Start begeleiding

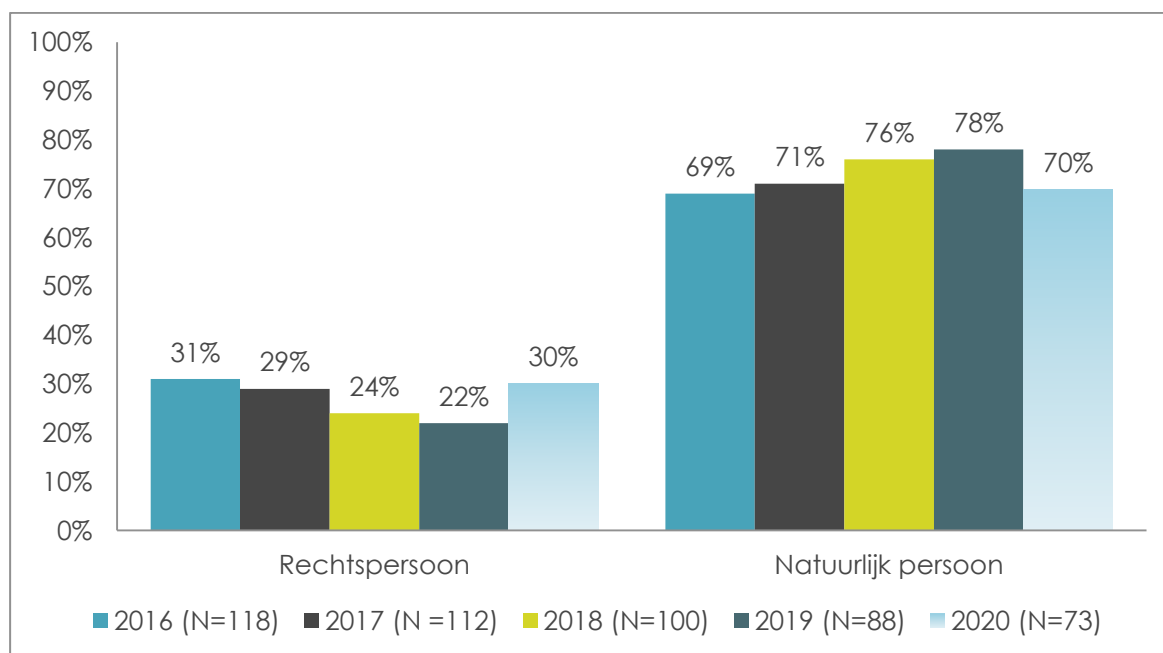
Figuur 80: Evolutie aard van de feiten

Aard van feiten	2019 (N=67)	2020 (N = 67)
Beschadiging/vandalisme/graffiti	5	11
Diefstal	16	22
Diefstal met braak/geweld/inklimming/bedreiging		1
Drugsfeiten		
Opzettelijke slagen en verwondingen	42	24
Afpersing/bedreiging	3	3
Zedenfeiten	3	2
Andere	4	6
TOTAAL	73	69

Wat de feiten betreft, werd vooral herstelbemiddeling aangeboden in dossiers diefstal (23) en opzettelijke slagen en verwondingen (24). Opvallend is dat dossiers van beschadiging/vandalisme/graffiti verdubbeld zijn, daar waar dossiers van opzettelijke slagen en verwondingen quasi gehalveerd zijn. De categorie 'andere' verwijst naar dossiers waar het registratiesysteem van de Vlaamse overheid geen misdrijfcategorieën voorziet.

In tegenstelling tot 2019 werd in 2020 in bijna alle dossiers naar aanleiding van één gepleegd feit herstelbemiddeling opgelegd.

Figuur 81: Evolutie statuut aangemelde slachtoffers



Net als andere jaren krijgen vooral natuurlijke personen een aanbod van herstelbemiddeling. Over de jaren heen zien we een verdeling van zo'n 25% rechtspersonen en 75% natuurlijke personen.

Figuur 82: Evolutie niet opgestarte bemiddelingen

Niet opgestart	2016	2017	2018	2019	2020
Alles geregeld door partijen	10	11	4	6	2
Alles geregeld door politie					
Slachtoffer heeft geen vraag meer	10	9	23	7	7
Slachtoffer reageert niet op het aanbod	1	4	1	4	9
Slachtoffer niet bereikbaar	2	5	10	5	
Slachtoffer wenst geen bemiddeling	13	25	23	27	15
Jongere reageert niet op aanbod	1	1	1	10	4
Jongere niet bereikbaar		2	5		
Jongere wenst geen bemiddeling	2	3	5	4	3
Jongere ontkent de feiten		5		3	
Voldoet niet aan criteria			2	1	

Na een opvallende stijging van de niet opgestarte bemiddelingen in 2017 en 2018, zien we sedert 2019 een daling die wordt verdergezet in 2020. Het zijn vooral slachtoffers die niet wensen in te gaan op de bemiddeling.

3.3.2.3 *Einde begeleiding*

Figuur 83: Evolutie uitval

Vroegtijdig gestopt	2016	2017	2018	2019	2020
Dader haakt af	1	3	1		1
Slachtoffer haakt af	2	2	1	1	1
Beide partijen haken af		2		1	
Bemiddelaar stopt	1			1	1
TOTAAL	4	7	2	3	3

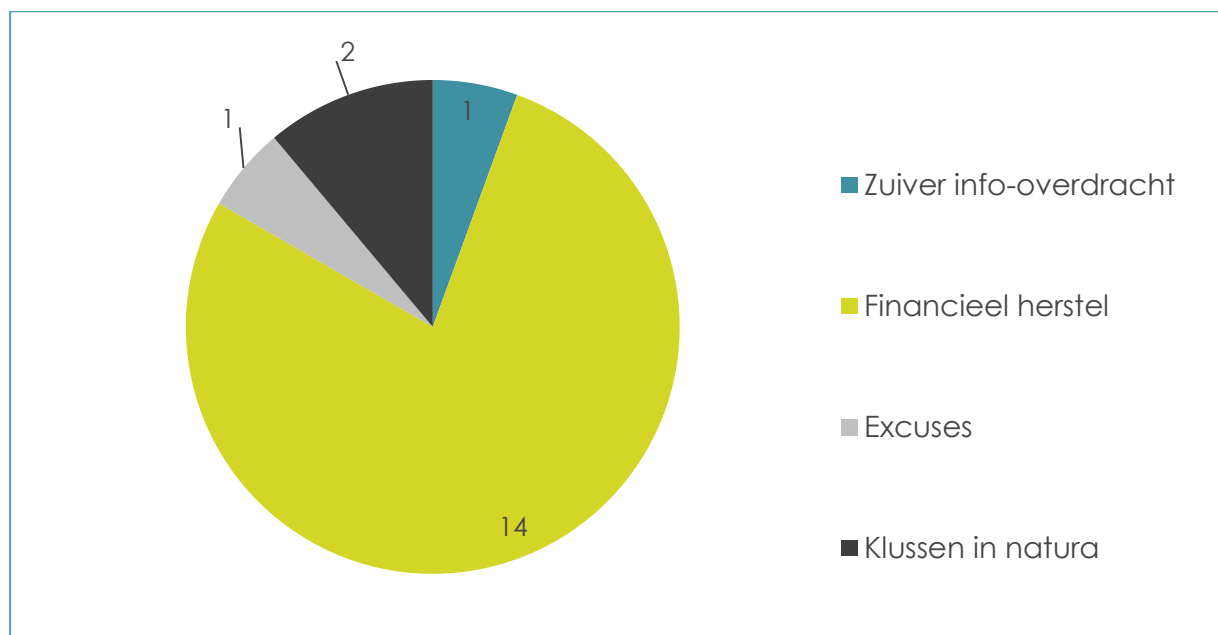
Partijen kunnen om verschillende redenen beslissen om een opgestarte bemiddeling voortijdig stop te zetten. Daders en slachtoffers haken vooral af wanneer hun verwachtingen in kader van de herstelbemiddeling niet worden ingelost. Zo kan een verdachte afhaken omdat het slachtoffer in zijn ogen bv. een onrealistische schadevraag heeft. Een slachtoffer zal vooral afhaken omdat de dader niet wenst in te gaan op zijn verwachtingen. Een bemiddelaar zal zelden een dossier zelf voortijdig stop zetten. Dit gebeurt vooral in dossiers waar één van de partijen na verloop van tijd niets meer van zich laten horen of er na herhaalde pogingen niet tot een overeenkomst wordt gekomen.

Figuur 84: Evolutie volledig doorlopen bemiddelingen (N = 67)

Volledig doorlopen bemiddeling	2016	2017	2018	2019	2020
Beëindigd met akkoord	20	32	35	13	17
Beëindigd met gedeeltelijk akkoord			2	3	
Beëindigd zonder akkoord	3	7	20	8	14
TOTAAL	23	39	57	24	31

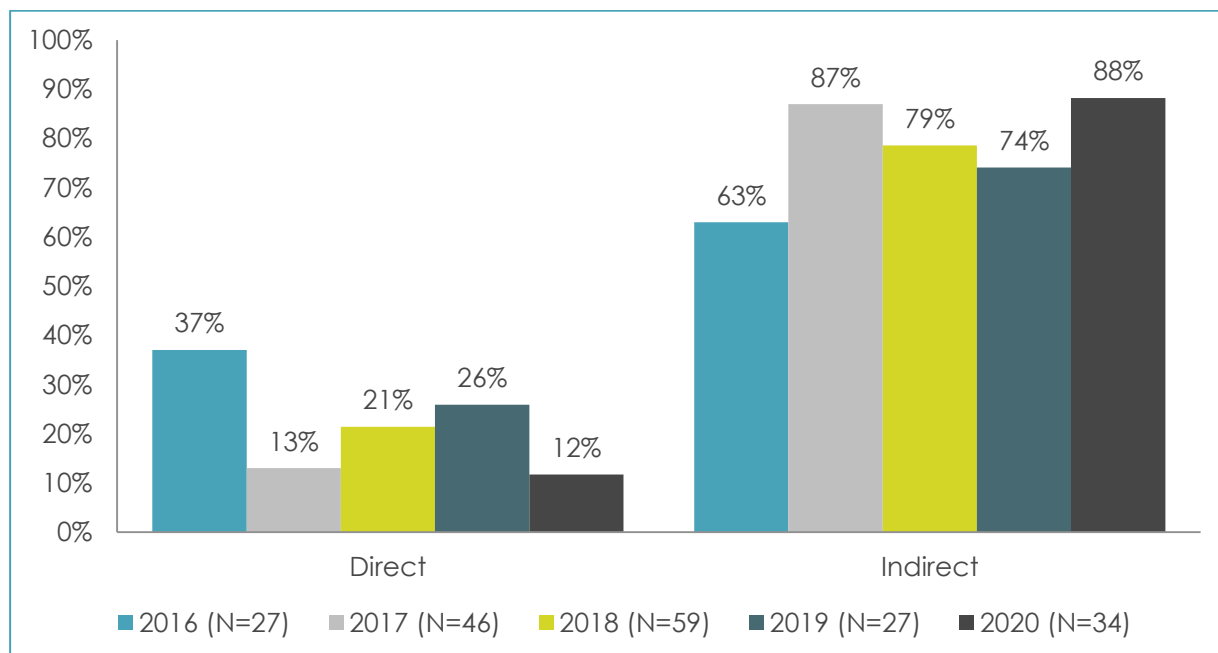
In 2020 werden ongeveer de helft van de dossiers opgestart. 17 van deze dossiers werden afgesloten met een volledig akkoord. 14 dossiers werden afgesloten zonder akkoord.

Figuur 85: Aard van het herstel in volledig doorlopen en afgesloten dossiers in 2020 (N = 17)



In dossiers waar er een akkoord werd bereikt, werd er vooral op financieel vlak aan herstel gedaan. Belangrijk om te melden dat het mogelijk is om in één dossier op verschillende manieren herstel te bereiken.

Figuur 86: Evolutie percentage directe/indirecte bemiddeling in afgesloten dossiers



Partijen kunnen in kader van een bemiddelingsdossier er voor kiezen om direct met elkaar in communicatie te treden. Dit noemt men directe bemiddelingen waarbij zowel dader, slachtoffer als hun respectievelijke contexten rechtstreeks met elkaar in gesprek gaan. De bemiddelaar faciliteert en modereert dan dit gesprek.

Partijen kunnen er ook voor kiezen om niet direct met elkaar te communiceren, maar via de bemiddelaar. Dit noemt men indirecte bemiddelingen. Partijen zien elkaar dan niet tijdens de loop van het dossier. Net als andere jaren werd er in 2020 meer indirect dan direct bemiddeld.

3.3.3 Herstelgericht groepsoverleg (HERGO)

In 2020 kregen we geen doorverwijzing HERGO. Het laatste dossier dateert van 2014. We geloven nog steeds in de kracht van deze methodiek. Tegelijkertijd stellen we de moeilijkheden hieromtrent vast (plaats van het aanbod in het gerechtelijk systeem, keuze tussen herstelbemiddeling versus HERGO, ...).

3.3.4 Leerproject

3.3.4.1 Start begeleiding

Figuur 87: Aangemelde dossiers per arrondissement van 01/01/2020 tot 31/12/2020 (N = 21)

Aanmelder	Leerproject 20u	Leerproject 45u	Leerproject 10u
Arrondissement Ieper	6		5
Arrondissement Veurne		1	4
JEZ11	5		
TOTAAL	11	1	9

2020 bracht ons 21 nieuwe dossiers leerproject. Voor de eerste keer komt hier het leerproject van 10 uur in beeld. Het leerproject van 10 uur is een rechtstreeks gevolg van het nieuwe jeugddelinquentiedecreet. Het decreet biedt nu ook aan het parket de mogelijkheid om een leerproject voor te stellen. Binnen de arrondissementen Ieper en Veurne werd er voor gekozen om een leerproject van 10 uur aan te bieden. Het parket hanteert dit leerproject vooral in dossiers van COVID-overtredingen en in dossiers van sexting (leerproject online weerbaarheid). Vooral in het arrondissement Ieper maakt men gebruik van het leerproject.

JEZ11 zijn dossiers van meisjes binnen beveiligend verblijf. Dit is een deelorganisatie van Vereniging Ons Tehuis. Deze voorziening vangt moeilijk begeleidbare meisjes op die, via vonnis van de jeugdrechtbank, worden geplaatst én een leerproject opgelegd krijgen.

Figuur 88: Evolutie aard van de feiten

Aard van het feit	2019 (N=26)		2020 (N=21)	
Beschadiging/vandalisme/graffiti				
Diefstal	3	7%	1	4%
Diefstal met braak/geweld/inklimming/bedreiging	10	23%		0%
Drugsfeiten	6	14%	6	26%
Opzettelijke slagen en verwondingen	14	32%	4	17%
Afpersing/bedreiging	3	7%	1	4%
Zedenfeiten	2	5%	6	26%
Andere	1	2%	3	13%
Onbekend	5	11%	2	9%
TOTAAL	44	100%	23	100%

Qua feiten zien we een sterke stijging van de zedendossiers. Naar alle waarschijnlijkheid zijn dit dossiers leerproject op niveau van het parket die een online weerbaarheid (sexting) aangeboden kregen.

Naast zedenfeiten merken we ook een stijging in het aandeel druggerelateerde delicten. Diefstal en opzettelijke slagen en verwondingen kennen een daling.

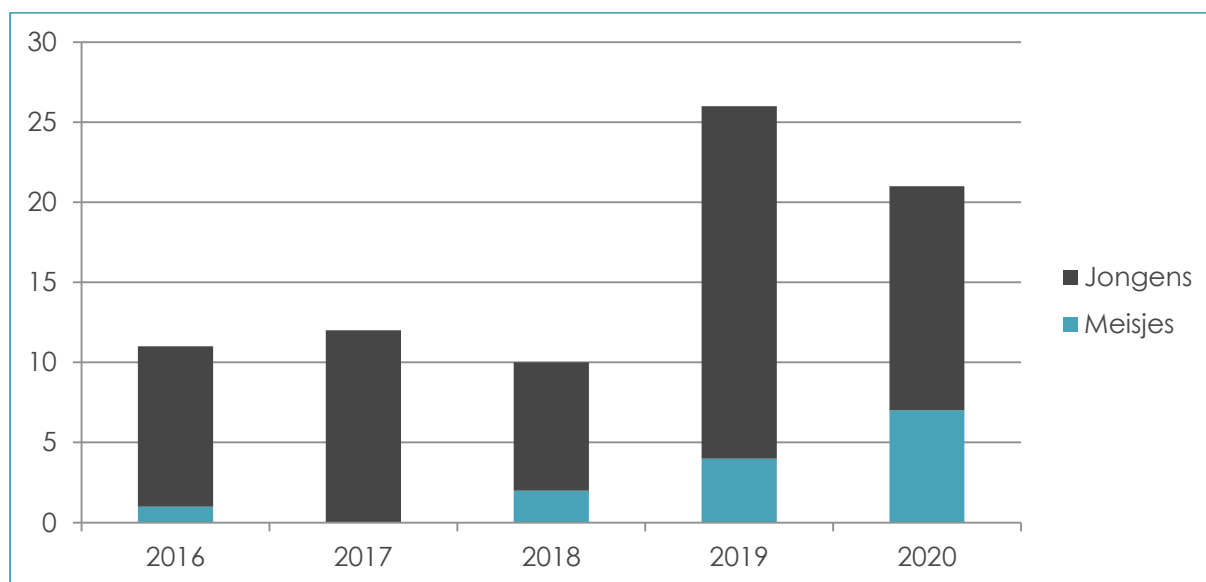
De 21 aangemelde jongeren voor een leerproject pleegden in het totaal 23 misdrijven.

Figuur 89: Evolutie leeftijd bij plegen feiten

Leeftijd bij feiten	2018		2019		2020	
12						
13			1	3%	1	5%
14	1	10%	3	12%	2	10%
15	2	20%	8	31%	3	14%
16			6	24%	4	19%
17	5	50%	7	27%	11	52%
18	1	10%	1	3%		
Onbekend	1	10%				
TOTAAL	10	100%	26	100%	21	100%

In 2020 waren de jongeren op het moment van de feiten tussen de 13 en de 17 jaar, waarbij er op de leeftijd van 15, 16 en 17 jaar het meest feiten worden gepleegd.

Figuur 90: Evolutie geslacht jongere



Net als andere jaren worden er meer jongens dan meisjes aangemeld voor een leerproject.

3.3.4.2 Einde begeleiding

Figuur 91: Verloop van het leerproject (N = 16; JEZ11 niet meegeteld)

Status	20u	45u	10u	TOTAAL
Nog lopend	2	1	7	10
Volledig doorlopen	2		3	6
Vroegtijdig afgebroken				
Niet gestart				
TOTAAL	4	1	10	16

Als we de dossiers bekijken zonder de dossiers JEZ11, zien we dat op 31/12/2020 nog 10 dossiers lopende zijn.

3.3.5 Leerproject vanuit JEZ11

Er volgden 5 meisjes die in JEZ11 verblijven een leerproject. Hiervan doorliepen 2 meisjes hun traject volledig. Bij 1 meisje werd het traject vroegtijdig afgebroken en bij 2 meisjes is het op 31/12/2020 nog lopende.

3.3.6 Gemeenschapsdienst

3.3.6.1 Start begeleiding

Figuur 92: Aantal dossiers gemeenschapsdienst van 01/01/2020 tot 31/12/2020

Arrondissement Veurne	Aantal gemeenschapsdiensten		
	Lopend op 31/12/2020	Afgesloten tijdens 01/01-31/12/2020	Totaal
Aangemeld vóór 01/01/2020	3	3	6
Aangemeld tijdens 01/01/2020-31/12/2020	0	0	0

Drie dossiers, aangemeld vóór 01/02/2020, waren op 31/12/2020 nog lopende. Het betreffen hier dossiers van jongeren die hun maatregel na de meerderjarigheid uitvoeren én voltijds werk hebben. De 3 dossiers die vóór 01/01/2020 werden aangemeld, werden in de loop van 2020 afgesloten. In 2020 werden in het arrondissement Veurne geen gemeenschapsdiensten opgelegd.

Arrondissement Ieper	Aantal gemeenschapsdiensten		
	Lopend op 31/12/2020	Afgesloten tijdens 01/01-31/12/2020	Totaal
Aangemeld vóór 01/01/2020	0	1	1
Aangemeld tijdens 01/01/2020-31/12/2020	4	1	5

Quasi alle dossiers die in 2020 werden aangemeld vanuit arrondissement Ieper, waren op 31/12/2020 nog lopende. Eén dossier die vóór 01/01/2020 werd aangemeld, werd in de loop van 2020 afgesloten.

Figuur 93: Evolutie aard van de feiten

Aard van het feit	2019 (N = 9)	2020 (N =5)
Beschadiging/vandalisme/graffiti	1	1
Diefstal	3	3
Diefstal met braak/geweld/inklimming/bedreiging		1
Drugsfeiten	5	6
Opzettelijke slagen en verwondingen	4	
Afpersing/bedreiging		
Zedenfeiten		

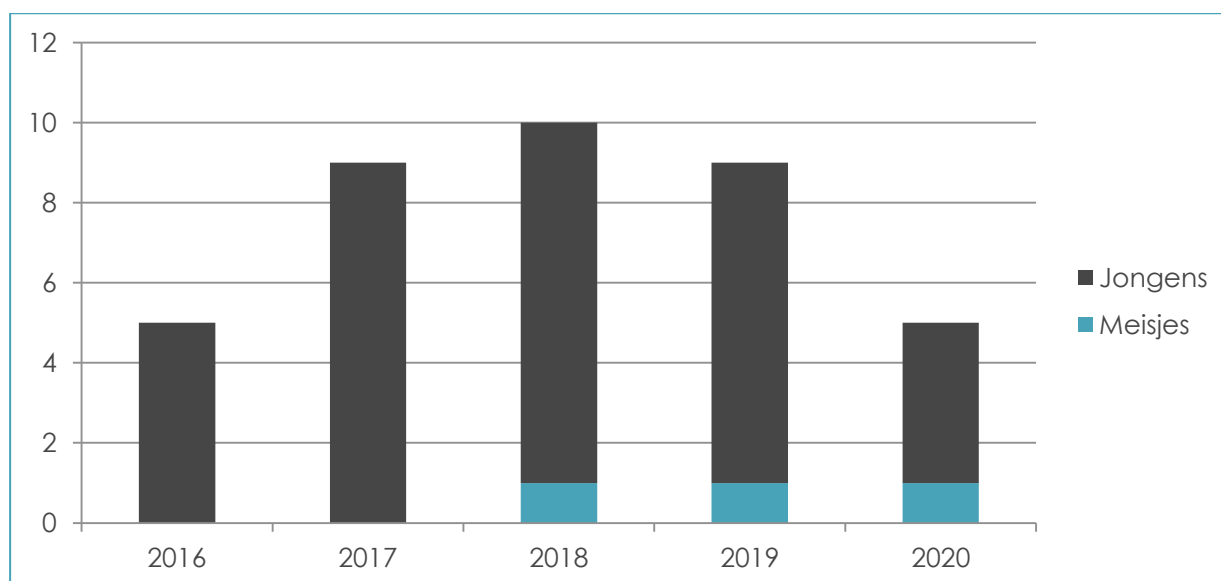
Qua feiten is er weinig verschil met vorig jaar. Vooral drugsfeiten worden aangemeld voor een gemeenschapsdienst. Het gaat dan vooral om feiten waarbij drugs werden gedeeld.

Figuur 94: Evolutie leeftijd jongere

Leeftijd bij feiten	2016		2017		2018		2019		2020	
12			1	11%						
13			1	11%			1	11%		
14	1	20%	1	11%	1	10%				
15	2	40%	1	11%	3	30%	2	22%		
16	1	20%	3	33%	2	20%			4	80%
17			2	22%	3	30%	5	56%	1	20%
18					1	10%	1	11%		
Onbekend	1	20%								
TOTAAL	5	100%	9	100%	10	100%	9	100%	5	100%

Bij gemeenschapsdiensten ligt het zwaartepunt vooral in de leeftijdscategorie van 15 tot 17 jaar. Dit is een relatieve constante over de jaren heen.

Figuur 95: Evolutie geslacht jongere



Ook bij gemeenschapsdiensten wordt het merendeel ingenomen door de jongens. Ook hier zien we een constante over alle jaren heen.

3.3.6.2 Einde begeleiding

Figuur 96: Verloop van de gemeenschapsdienst in afgesloten dossiers

	2016	2017	2018	2019	2020
Volledig doorlopen	4	5	4	7	5
Vroegtijdig afgebroken	2			4	
Niet gestart	1	1	1		
TOTAAL	7	6	5	11	5

In deze tabel worden de afgesloten dossiers weergegeven, los van het jaar van aanmelding. Dossiers aangemeld in 2019 en afgesloten in 2020 zijn dus in deze cijfers inbegrepen. De tabel leert ons dat gemeenschapsdiensten meestal volledig worden doorlopen. Er is sprake van weinig tot geen uitval.

3.3.7 Positief Project

In 2020 kregen we twee dossiers positief project aangemeld, één uit het arrondissement Ieper en één uit het arrondissement Veurne. In beide dossiers werd een plan opgemaakt, die de jongeren nu aan het uitvoeren zijn. In beide dossiers zijn de betrokken jongeren mannelijk en hadden ze de leeftijd van 17 en 15 bij het plegen van de feiten. Het positief project werd in deze dossiers aangeboden n.a.v. *opzettelijke slagen en verwondingen* en het begaan van een *verkeersovertreding in de vierde graad* (een overweg oversteken wanneer de slagbomen nog in beweging of gesloten zijn).

3.3.8 Delictgerichte contextbegeleiding

3.3.8.1 Start begeleiding

Delictgerichte contextbegeleiding (DGC) is sinds september 2019 een nieuw gegeven binnen de VOT. In de loop van 2020 werden 2 dossiers opgestart. Bij aanmelding waren deze jongeren 17 jaar.

Beide jongeren worden aangemeld voor het plegen van drugsfeiten en opzettelijke slagen en verwondingen. Gaandeweg de begeleiding brengen de jongeren nog een aantal feiten aan het licht die al dan niet gekend zijn bij de Jeugdrechtbank. Dit vertellen ze pas eens er een vertrouwensrelatie met de begeleider werd opgebouwd.

Gezien delictgerichte contextbegeleiding een nieuw gegeven is binnen de VOT en we twee modules aanbieden was er dus nog geen wachttermijn. Ook voor nieuwe aangemelde dossiers is de wachttijd klein, eens er plaats is kan er snel een nieuw dossier opgestart worden.

De aangemelde hulpvragen situeren zich bij deze twee dossiers op dezelfde levensdomeinen. Het meest voorkomende levensdomein waarbinnen er gewerkt wordt is 'rechten en plichten'. Hierbinnen brengen we de verschillende factoren die de feiten in stand houden of hielden in kaart. Dit om recidive of herval te voorkomen. Dit is ook het hoofddoel van deze begeleiding. Andere levensdomeinen waarop wordt ingezet zijn wonen, dagbesteding, vrijetijdsbesteding, emotionele/psychische zelfzorg en toekomstperspectief. We werken zeer netwerkgericht, omdat hierin zowel risico's als kansen te vinden zijn.

3.3.8.2 Op 31/12

Op vlak van dagbesteding volgt één jongere deeltijds onderwijs en de andere jongere is werkzoekend. Het valt op dat er bij deze jongeren meestal sprake is van schooluitval. School en/of dagbestedingen zijn binnen de begeleiding een thema die vaak aan bod komt.

Bij het bekijken van de gezinssamenstelling is één jongere afkomstig uit een éénoudergezin en de andere jongere verblijft bij familie.

3.3.8.3 Einde begeleiding

Er is geen sprake van uitval, gezien deze begeleidingsvorm door zijn drie contactmomenten per week zo intensief en aanklampend is. Dit kan ook te wijten zijn aan het feit dat de jongeren weten welke alternatieve maatregel er boven hun hoofd hangt als ze afhaken. Indien ze afhaken, worden ze meestal geplaatst in een gemeenschapsinstelling.

De vooropgestelde doelen worden doorheen het traject van 9 maanden behaald of toch grotendeels behaald. Deze doelen worden, afhankelijk van de situatie en verloop, doorheen het traject bijgestuurd.

3.3.9 Samenwerking met gemeenschapsinstelling De Zande

3.3.9.1 Infomomenten herstelgericht aanbod

Wanneer een jongere geplaatst wordt in een gemeenschapsinstelling wordt er systematisch nagegaan of de jongere een herstelgericht aanbod kreeg naar aanleiding van zijn delict.

Indien er nog geen herstelgericht aanbod gebeurde, wordt de jongere geïnformeerd. Hij wordt dan uitgenodigd voor een infomoment in GI De Zande die door (één van) de vier HCA-diensten wordt georganiseerd. Op deze momenten kan hij meer concrete informatie krijgen over het herstelgericht aanbod, en kan hij bij interesse, via de HCA-dienst een mandaat aanvragen tot herstelbemiddeling of HERGO.

3.3.9.2 Kortverblijf

Traditioneel is de druk binnen de gemeenschapsinstellingen zeer hoog. De coronacrisis leidde ook binnen de gemeenschapsinstellingen tot noodzakelijke coronamaatregelen (zoals het voorzien in quarantaineleefgroepen en ziekenboegen). Hierdoor nam de spanning tussen het realiseren van de maatschappelijke opdracht van de gemeenschapsinstellingen en de volksgezondheid toe.

Daarom besliste de Vlaamse Regering op 24 april 2020 tot het installeren van bijkomende en tijdelijke maatregelen, namelijk het kortverblijf.

Het kortverblijf heeft tot uitdrukkelijk doel:

- tijdelijk (gedurende 1 jaar) de opnamecapaciteit te verhogen van de gemeenschapsinstellingen;
- een bijkomend, meer gedifferentieerd aanbod te installeren om de instroommogelijkheden in de gemeenschapsinstellingen te verhogen en zo weigeringen van de zogenaamde 'bufferbare situaties' te vermijden;
- het kortverblijf te koppelen aan een inhoudelijk, begeleidend en herstelgericht traject. Dit kan variëren naar intensiteit en is op maat van de jongere in kwestie.

De doelgroep bestaat uit jongeren die ouder zijn dan 14 jaar op het moment van het plegen van de feiten. Het gaat over 'bufferbare feiten'. Dit zijn feiten waarvoor de jongere, moest hij meerderjarig zijn, volgens het strafwetboek een opsluiting van 5 tot 10 jaar of een zwaardere straf zou kunnen krijgen.



Eénmaal de beslissing tot kortverblijf door de jeugdrechter genomen is, zal de regie over het verdere traject beslissen. De regie bestaat uit een snel en efficiënt samenspel tussen de sociale dienst jeugdrechtbank, de gemeenschapsinstellingen en de jeugdhulpregie van de afdeling Continuïteit en Toegang (ACT). De samenwerking met de relevante partners verloopt tot op heden op een goede manier.

Elke beslissing tot kortverblijf houdt een verblijf van minimaal 5 dagen tot maximaal 14 dagen in binnen de gemeenschapsinstellingen. Elk kortverblijf is op maat van de jongere en telkens gekoppeld aan een component van begeleiding, gaande van de herbevestiging van de al lopende begeleiding, een bijkomende herstelgerichte actie en/of een meer intensieve vorm van delict gerichte contextbegeleiding. In dit laatste stuk, de delict gerichte contextbegeleiding, spelen wij als HCA-dienst een belangrijke rol.

Er is echter een trage start van delict gerichte contextbegeleiding na kortverblijf. Momenteel zijn er meer aanvragen in andere arrondissementen. De trage start heeft o.a. te maken met de juridische bezwaren die een aantal jeugdrechters zagen: er kan geen bijkomende maatregel, naast de GI, worden opgelegd als sanctie. Deze bezwaren zijn nog niet helemaal van de baan, maar vormen onderwerp van discussie op andere niveaus. Tot op heden hebben wij binnen het arrondissement Ieper-Veurne nog geen aanmelding gekregen voor een delict gerichte contextbegeleiding na kortverblijf.

3.3.9.3 Toekomst

In 2020 werd het convenant met de Gemeenschapsinstellingen niet verder gezet, waardoor er geen leergroepen rond slachtoffers plaats vonden in Ruislede, Wingene en Beernem. Gezien de heroriëntering waar de Gemeenschapsinstellingen zich momenteel in bevinden, valt het af te wachten wat de toekomst verder zal brengen.

3.4 Besluit

2020 was een bewogen jaar. Door de coronacrisis zagen heel wat HCA-diensten hun aanmeldingen sterk dalen. Ook DIVAM ontsnapte hier niet aan. Desalniettemin werd veel werk verzet. Het jeugddelinquentiedecreet werd verder geïmplementeerd, een leerproject online weerbaarheid werd opgemaakt in samenwerking met de West-Vlaamse HCA-diensten en er werd meer en meer geëxperimenteerd met andere manieren van begeleiden. Zo werd het in 2020 het nieuwe normaal om jongeren en hun context online te ontmoeten. Nieuwe manieren die hun plaats hebben ingenomen naast het ouderwetse face-to-face gesprek.

4 OSIO

4.1 Organigram



4.2 Inleiding

In 2007 werd de jeugdbeschermingswet aangepast. Deze wijziging omvatte onder andere de organisatie van ouderstages. Deze werden door DIVAM¹, de HCA-dienst² van de Vereniging Ons Tehuis, ontwikkeld en georganiseerd.

In 2009 besliste de minister van Justitie echter om de subsidiëring van deze ouderstages stop te zetten. Gezien de dienst reeds heel wat investeerde in het ontwikkelen van materiaal, concepten, sessies, methodieken, ... werd op zoek gegaan naar een manier om deze waardevolle elementen te blijven benutten.

Er werd gestart met een verkenning bij de vijf OCMW's uit het samenwerkingsverband van de Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen nl. OCMW Ieper, OCMW Kortrijk, OCMW Poperinge, OCMW Waregem en OCMW Wervik. Bij deze OCMW's werd een behoefte-onderzoek gehouden betreffende opvoedingsondersteuning, dat resulteerde in 2011 in het project "Ouders Steunen in Opvoeden".

Dit project organiseert drie elementen binnen opvoedingsondersteuning nl. pedagogisch advies, vormingen aan ouders en vormingen aan professionelen. Sinds 2016 hebben we dit aanbod uitgebreid met een aanbod aan jongeren bestaande uit individuele sociale vaardigheidstrainingen, weerbaarheidstrainingen in groep (cfr. Rots en Water) en herstelgesprekken. Ook het aanbod 'vormingen aan professionelen' werd uitgebreid met de thema's groepsdynamica, sociale vaardigheidstraining en herstelgericht werken. In 2019 werd dit aanbod nog verder uitgebreid met een aanbod aan ouders en kinderen: de Oké!-training en Oké!-workshop. Naast de bestaande ouderreeks werd in 2019 een ouderreeks ontwikkeld: 'Een puber in huis? Een andere aanpak!'

In 2020 had OSiO bijgevolg:

- **Een aanbod aan ouders**

Ouders, professionelen, grootouders, plusouders, ... kunnen beroep doen op pedagogisch advies. Kortom, iedereen die behoefte heeft aan een gesprekspartner die luistert, ondersteunt, informeert en adviseert. De ouderfiguur of professioneel bepalen zelf waarin men ondersteuning wil. Tijdens het **pedagogisch advies** gaan we oplossingsgericht te werk. Een pedagogisch adviesgesprek verloopt meestal face-to-face maar kan ook telefonisch of via e-mail plaatsvinden.

"Ouders Steunen in Opvoeden" organiseert eveneens vormingen aan ouders. Het kan gaan om een **ouderreeks** of om een **ouderbijeenkomst**. Een ouderreeks bestaat uit zes bijeenkomsten waarin de vijf ouderlijke vaardigheden (nl. positieve betrokkenheid, positieve bekrachtiging, problemen oplossen, monitoring en grenzen stellen) besproken en ingeoefend worden. Een ouderbijeenkomst vertrekt steeds van één specifiek thema (bv. mijn kind op het internet, zelfvertrouwen, opvoeden na een scheiding, ...). Op deze bijeenkomsten trachten we interactief met de ouders aan de slag te gaan omtrent dit thema. Afhankelijk van de input van de ouders, wordt de bijeenkomst anders aangepakt. De kracht van de oudergroep zit, naast de inhoudelijke input van de begeleider, vooral in het delen van ervaringen en advies.

In 2019 deden we een aanzet voor een ouderreeks 'geweldloos verzet en nieuwe autoriteit' (GVNA). De reeks kreeg volgende titel: 'Een puber in huis? Een andere aanpak.' Deze ouderreeks, gebaseerd op geweldloos verzet en nieuwe autoriteit, is een reeks van vier bijeenkomsten van anderhalf uur. De groep bestaat uit een tiental ouders met kinderen tussen de twaalf en achttien jaar.

¹ DIVAM = Dienst Ieper-Veurne voor Alternatieve Maatregelen

² HCA-dienst= dienst voor Herstelgerichte en Constructieve Afhandelingen

De thema's die aan bod komen tijdens de bijeenkomsten zijn: Wat is het verschil tussen nieuwe en oude autoriteit? Wat is typisch pubergedrag? Hoe kan je liefdevol begrenzen? Hoe houd je controle over je eigen gedrag als ouder? Wie kan je hierin als ouder ondersteunen? Hoe zet je verder in op de relatie met je puber? In 2020 gingen we van start met deze reeks, die bij bekendmaking meteen volzet was. De reeks diende echter te worden stopgezet omwille van de geldende Covid-19 maatregelen.

- **Een aanbod aan ouders en kinderen**

Tijdens de **Oké!-training**, gebaseerd op 'Rots & Water', volgen ouders en kinderen samen een training in groep. Via actie, spel en korte zelfverdedigingsoefeningen leren ze elkaar, zichzelf en hun lichaam beter kennen. We vertrekken vanuit een stevige basishouding om zo sterk in je schoenen te staan. Ook andere opvoedingsfiguren krijgen de mogelijkheid om zich in te schrijven. Dit is een aanbod voor kinderen vanaf het derde tot en met het zesde leerjaar. Het zijn vijf sessies van anderhalf uur.

De **Oké!-workshop** is een éénmalige sessie 'Rots & Water' ouder/kind. Tijdens deze sessie nodigen we ouders met hun kind uit om in groep stil te staan bij weerbaarheid. Wat houdt weerbaarheid in? Hoe kunnen ouders en kinderen hiermee aan de slag? Wat is een stevige basishouding? Waar liggen de grenzen van mijn kind en van mezelf? Hoe leer ik opkomen voor mezelf?

- **Een aanbod aan kinderen en jongeren**

Tijdens een individuele **sociale vaardigheidstraining** worden een aantal belangrijke vaardigheden aangeleerd, versterkt en toegepast. De thema's (bv. opkomen voor jezelf, omgaan met groepsdruk, zelfvertrouwen, zelfbeeld, ...) en methodieken (Goldstein, ervaringsgericht werken, ...) worden op maat uitgewerkt.

In de psychofysieke **weerbaarheidstraining**, gebaseerd op de methodiek 'Rots & Water', leren jongeren krachtiger worden om op een aanvaardbare manier op te komen voor zichzelf. Jongeren leren hun grenzen kennen en aangeven. Ze worden bewust van hun lichaam, leren hun lichaam te beheersen en onder controle te houden. Deze training wordt in groep gegeven en bestaat uit vijf sessies van twee uur.

Naar aanleiding van een conflict kan een **herstelgesprek** gehouden worden: de betrokkenen worden ondersteund in het zoeken naar een vorm van herstel. Het kan gaan om een herstelgesprek tussen twee personen, maar ook groepsgesprekken (bv. n.a.v. conflicten in een leefgroep) behoren tot de mogelijkheden.

- **Een aanbod aan professionals**

Tenslotte organiseert "Ouders Steunen in Opvoeden" ook **vormingen aan professionals**. Het gaat om vormingen gelinkt aan opvoedingsondersteuning zoals communiceren met ouders, opvoedkundige vaardigheden, ... Doelgroep van deze vormingen zijn professionals die in contact komen met ouders, zoals maatschappelijk werkers, jeugdwerkers, leerkrachten, vrijwilligers in buurtwerk, ...

In 2020 werkte OSiO samen met volgende lokale besturen: Ieper, Poperinge, Waregem, Wervik, Kortrijk, Zonnebeke, Vleteren, Kortemark, Kuurne, Heuvelland, Mesen, Langemark-Poelkapelle, Lo-Reninge en Nieuwpoort.

4.3 OSiO in cijfers

4.3.1 Pedagogisch advies

4.3.1.1 Aantal contacten pedagogisch advies

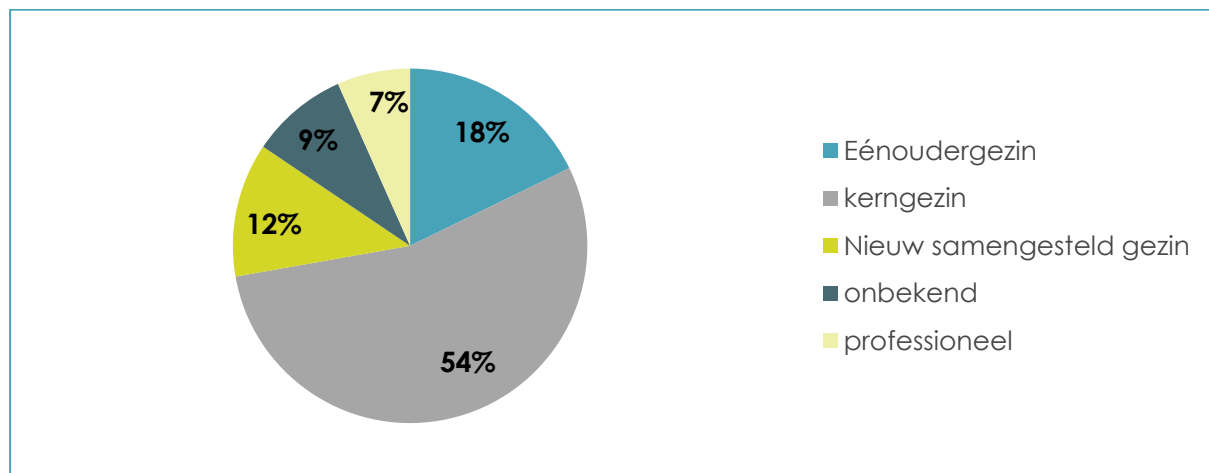
Figuur 97: Aantal contacten pedagogisch advies per gemeente over de jaren heen

	2016	2017	2018	2019	2020
Heuvelland	3	8	8	9	3
Ieper	71	73	70	92	116
Kortemark	11		1	1	
Kortrijk	26	28	21	14	12
Kuurne	17	12	5	6	18
Langemark-Poelkapelle	27	30	28	9	7
Lo-Reninge		6	1		
Mesen			3		
Nieuwpoort					3
Poperinge	36	23	24	19	25
Vleteren	4	5	15	11	11
Waregem	25	27	25	27	27
Wervik	54	53	89	44	40
Zonnebeke	21	13	37	22	19
TOTAAL	295	278	327	254	281

In 2020 verzorgde OSiO 281 pedagogische adviesgesprekken. Het aanbod pedagogisch advies kende een groei ten aanzien van het vorige werkjaar. De groei situeert zich vooral in Ieper, Kuurne en Poperinge. In andere steden en gemeenten bleef het aanbod ongeveer gelijk. Over het algemeen blijven Ieper en Wervik de steden die we het meest bedienen. Nieuwpoort werd vanaf 2019 een nieuwe partner en wordt dus vanaf heden ook meegenomen in bovenstaand overzicht.

4.3.1.2 Gezinssituatie

Figuur 98: Gezinssituatie bij start



In 2020 bediende OSiO met de pedagogische adviesgesprekken 90 gezinnen. Vooral kerngezinnen doen beroep op OSiO. Eén vijfde van de bereikte gezinnen zijn éénoudergezinnen, gevolgd door nieuw samengestelde gezinnen. De categorie professioneel werd dit jaar toegevoegd. Zo had 7% van de cliënten een pedagogisch gesprek naar aanleiding van hun beroep als begeleider, medewerker in kinderopvang, enz... In onderstaande tabel wordt de verdeling per gemeente weergegeven:

Figuur 99: Aantal gezinnen per gemeente

	Eénouder- gezin	kerngezin	Nieuw samenge- steld gezin	onbekend	Profes- sioneel	TOTAAL
Heuvelland		1				1
Ieper	3	18	3	1	1	26
Kortemark						0
Kortrijk	3	2		1		6
Kuurne	1	1	1		1	4
Langemark-Poelkapelle		1	2			3
Nieuwpoort	1	1				2
Poperinge	3	6		1	1	11
Vleteren		3				3
Waregem	3	6		4		13
Wervik	2	8	4	1	3	18
Zonnebeke		2	1			3
TOTAAL	16	49	11	8	6	90

4.3.1.3 Aanmelder

Figuur 100: Aanmelder pedagogisch advies

	OCMW	CLB / school	LARGO	Eigen initiatief	Ouder groep	CAW	K&G	OCJ	Bemidd- eling Straf	OSiO	Ander	TOTAAL
Heuvelland										1		1
Ieper		8		9			3		3	1	2	26
Kortemark												0
Kortrijk	2	2		1			1					6
Kuurne	3										1	4
Langemark-Poelkapelle	1			1							1	3
Nieuwpoort											2	2
Poperinge	2	2		3			1		1		2	11
Vleteren		1		1						1		3
Waregem	11							1		1		13
Wervik	7	2		4	2		1				2	18
Zonnebeke		1			1						1	3
TOTAAL	26	16	0	19	3	0	6	1	4	4	11	90

De meeste aanmeldingen gebeuren op doorverwijzing van OCMW en CLB. Ook zetten ouders steeds vaker zelf de stap naar onze dienst. Dit toont aan dat onze dienst makkelijk bereikbaar is voor onze doelgroep. Vooral in Ieper zien we dat ouders op eigen initiatief onze dienst contacteren. We kunnen dan ook stellen dat we in Ieper reeds een gevestigde waarde zijn. Deze evolutie willen we ook nastreven in de andere gemeenten. De categorie 'anderen' verwijst hoofdzakelijk naar aanmeldingen door psychologen en therapeuten met een privépraktijk. In vier gevallen verwees OSiO intern door. Dit betekent dat we bijvoorbeeld sociale vaardigheidstraining geven aan een kind, maar dat de ouders ook opvoedkundige vragen hebben en zo doorverwezen worden naar 'pedagogisch advies'. Vanwege de coronamaatregelen werd er ingezet op een online aanbod van pedagogisch advies. Hierbij is het wel belangrijk om kwetsbare gezinnen niet uit het oog te verliezen.

4.3.2 Vormingen aan ouders

Figuur 101: Vormingen aan ouders

Soort	2016	2017	2018	2019	2020
Een puber in huis				1	2
Ouderbijeenkomsten op maat	44	26	22	26	2
Oudercursus	3	2	1	1	
Voordracht	3			1	1
TOTAAL	50	28	23	29	5

De sterk dalende aantallen van vormingen aan ouders in 2020 zijn volledig te wijten aan de Covid-19 maatregelen. Het werd vanaf maart 2020 onmogelijk om ouders samen te brengen voor een vorming. Enerzijds moesten de contacten worden beperkt, anderzijds waren weinig locaties beschikbaar omwille van de maatregelen. In de oorspronkelijke planning van 2020 stonden evenveel vormingen gepland als in het voorgaande jaar. De 5 vormingen uit de tabel vonden plaats in het eerste kwartaal van 2020.

4.3.3 Individuele sociale vaardigheidstraining

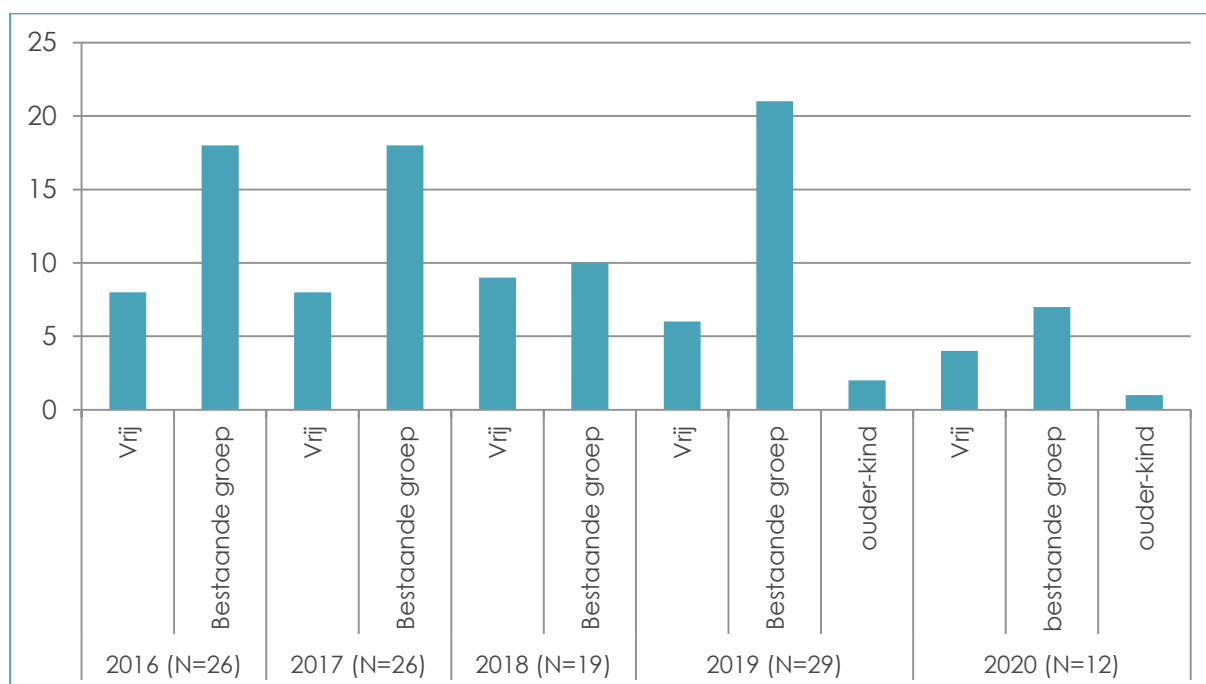
Figuur 102: Individuele sociale vaardigheidstraining

	2017	2018	2019	2020
Ieper	12	7	13	7
Kortrijk			3	1
Poperinge	9	5	6	5
VOT	4	6	9	6
Waregem	12	4	5	13
Wervik	1			
TOTAAL	38	22	36	32

Ondanks de Covid-19-maatregelen konden we het aantal individuele sociale vaardigheidstrainingen op peil houden. In de periode maart tot mei werden deze stil gelegd. In Waregem volgden 13 jongeren een individuele sociale vaardigheidstraining, terwijl er oorspronkelijk 10 in de planning stonden. Behalve in Kortrijk werden de geplande trainingen op alle locaties uitgevoerd.

4.3.4 Weerbaarheidstrainingen in groep (cfr. Rots en Water)

Figuur 103: Weerbaarheidstraining in groep over de jaren heen



Als we spreken over bestaande groepen, hebben we het over klasgroepen. Vrij in te stappen groepen, zijn groepen waarop kinderen en jongeren vrij kunnen inschrijven en die doorgaan buiten de schooluren. De oké-trainingen zijn ouder-kind groepen en bijgevolg steeds vrij in te stappen groepen.

Net als bij de vormingen aan ouders heeft Covid-19 een enorme impact gehad op het aantal weerbaarheidstrainingen in 2020. In dit overzicht werden enkel de groepen die effectief doorgingen, opgenomen. De groepen die werden geannuleerd staan niet vermeld.

Figuur 104: Weerbaarheidstraining in groep per gemeente in 2020

	2020			
	Vrij	bestaande groep	ouder-kind	TOTAAL
Ieper	2		1	3
Kortrijk		1		1
Langemark				
Poperinge	1	4		5
VOT				
Waregem		2		2
Wervik	1			1
TOTAAL	4	7	1	12

In 2020 werden er in totaal 12 Rots en Water-groepen georganiseerd. Slechts 3 reeksen konden volledig worden afgewerkt. De overige reeksen werden aangevat, maar dienden spijtig genoeg vroegtijdig beëindigd te worden omwille van Covid-19.

4.3.5 Herstelgesprekken

Op vraag van VOT werd in 2020 één hersteltraject georganiseerd naar aanleiding van een conflict tussen een jongere en andere leden van de leefgroep. Er werden verkennende gesprekken gehouden met alle betrokken jongeren en begeleiders waardoor heel wat in beweging werd gezet. Uiteindelijk werd het herstelgesprek opgevolgd door de eigen begeleiding van de jongere.

4.3.6 Vormingen aan professionals

Figuur 105: Aanbod vormingen aan professionals

Soort	2016	2017	2018	2019	2020
Opvoedkundige vaardigheden	12	3	2	7	2
<i>Basisvorming opvoedingsondersteuning</i>	2	1			
<i>Communiceren met ouders</i>	1			1	
<i>Verdieping communiceren met ouders</i>	1			1	
<i>Opvoedkundige vaardigheden</i>	5			1	1
<i>Vormingen op maat</i>	3	2	2	4	1
Herstelgericht werken	5			3	
TOTAAL	17	3	2	10	2

In 2020 gingen twee vormingen omtrent opvoedkundige vaardigheden door. Ook hier konden een aantal vormingen niet doorgaan omwille van de Covid-19 maatregelen.

4.3.7 Groepsdynamica/teambuilding

Figuur 106: Aanbod groepsdynamica / teambuilding in uren

Teambuilding	2019	2020
Intern	12,5	3
Extern	14	14,5
Totaal	26,5	17,5

In 2020 werd naar jaarlijkse gewoonte een teambuilding georganiseerd op vraag van VTI Poperinge. Slechts één halve dag kon doorgaan. Er stonden verder nog 2 dagen ingepland, maar ook hier stak Covid-19 een stokje voor.

Verder werd op vraag van VSOP Poperinge een groepsvormend traject met hun 5de jaar Verzorging opgestart, maar dit traject werd ook vroegtijdig beëindigd omwille van Covid-19.

Als alternatief voor geannuleerde ouderbijeenkomsten organiseerde OSiO een extra aanbod tijdens de zomerschool die Stad Poperinge organiseerde. Tijdens 3 namiddagen werd spelenderwijs aan de slag gegaan rond sociale vaardigheden, talenten en 'Rots en Water' met de jonge deelnemers van de zomerschool.

Voor de deelorganisatie KWE werd een groepsvormend traject opgezet onder de vorm van een 'in huis'-training gebaseerd op 'Rots en Water'. Deze training van oorspronkelijk 10 u werd na 2 sessies tevens beëindigd omwille van Covid-19.

4.3.8 Sensibilisering

OSiO neemt in verschillende gemeenten ook deel aan werk- en stuurgroepen van Huizen van het Kind teneinde mee te ondersteunen. We merken dat voor verschillende gemeenten onze kennis en expertise een meerwaarde is.

Daarnaast blijven we ook investeren in bekendmaking van ons aanbod door bijvoorbeeld aanwezig te zijn op gezinsmarkten. Hierbij een greep uit onze engagementen:

- Huis van het Kind Zorgregio Ieper: aansluiten op perinataal netwerk, netwerkmoment, scholenoverleg Zonnebeke, stuurgroep Huis van het Kind.
- Huis van het kind Kortrijk: voorstelling OSiO Team Konekti, werkgroep strategische planning, stuurgroep opvoedingsondersteuning.
- Huis van het Kind Poperinge: werkgroep kinderarmoede, stuurgroep Huis van het Kind, gezinsmarkt.
- Huis van het kind Waregem: voorstelling OSiO op perinataal netwerk, aansluiten op WOK-overleg.
- Huis van het Kind Wervik: werkgroep kleuterparticipatie, sensibilisering onderwijsraad, stuurgroep Huis van het Kind, aanwezigheid op het netwerkmoment van De Netterij.

4.4 Besluit

De realisaties binnen OSiO zijn afhankelijk van waarop onze samenwerkende gemeenten inzetten. Dit verschilt jaarlijks. Er is het meest vraag naar pedagogisch advies, 'Rots en Water' groepen en individuele sociale vaardigheidstraining.

Voor ouderbijeenkomsten is de opkomst laag, ondanks de inspanningen. We zullen hier in de toekomst dan ook minder intensief op inzetten.

Het aantal realisaties voor OSiO was in 2020 laag in vergelijking met vorige jaren. Grootste oorzaak hiervan zijn de vele annuleringen van het aanbod aan ouders en professionals en ten aanzien van de +12-jarigen. We hopen in 2021 terug op volle kracht te kunnen werken.

Deel 4 – Varia

1 SPONSORING



1 SPONSORING

Het jaar 2020 was op vele vlakken een vreemd en uniek jaar. Ook de sponsoring had te lijden onder corona. Veel zaken konden niet georganiseerd worden. Anderzijds zagen we dat net door corona de solidariteit voor onze jongeren groeide.

In ieder geval zullen wij ook in 2021 nog de naweeën voelen en vermoedelijk minder kunnen rekenen op ondersteuning. De diverse leperse serviceclubs, die toch vaak een partner zijn van de VOT, hebben net als wijzelf hun fondsenwervende acties niet, of in mindere mate, kunnen opzetten.

Structurele sponsoring

- Online shoppen via Trooper? Zeker doen, want als je via deze site shopt komt een percentage van je aankoopbedrag op de rekening van de VOT.
- Vzw Jongeren Welzijnswerk Zuid-West-Vlaanderen: dankzij deze vzw kunnen kinderen en jongeren die aankomen in de VOT zonder kledij een noodpakket aankopen. Zij komen in bepaalde gevallen ook tussen in de schoolkosten van jongeren.
- De Voogdijraad leper zorgt voor wat extra zakgeld voor jongeren die niet veel naar huis kunnen tijdens de vakantie. Rond Pasen schenkt de raad chocolade voor ieder kind of jongere.
- Libeert maakt chocoladecreaties in Komen/Waasten. Steevast doen zij een schenking van kwaliteitschocolade met Pasen en Sint-Maarten.
- Het Sint-Maartenscomité zorgt normaal voor een bezoekje van Sint- Maarten. We kregen echter in dit coronajaar de boodschap dat de Sint zelf in isolatie zat. Niettemin schonk het comité een geldbedrag om de VOT te ondersteunen.
- Die Sint toch hé...jaar na jaar zet hij teveel speelgoed af bij Picanol Group. Picanol group vermoedt dat hij het expres doet om zo ook aan de jongeren van de VOT te denken.
- Colara leper steunt jaarlijks onze jongerenkas door een percentage van de verfaankoop van ons personeel naar ons door te storten.

Enmalige acties

- De Kouter Kids vzw steunde ons in de aankoop van een kinderpark voor de allerkleinsten in de leefgroep Vijverhuis. Nu kunnen de baby's en peuters wat afgescheiden van de kleuters en lagere schoolkinderen in alle veiligheid spelen.

Weggevallen door corona:

Zoals eerder gemeld konden er helaas ook een aantal zaken niet doorgaan:

- Stad leper zorgt er doorgaans voor dat wij aan elke jongere een vrijkaart voor Bellewaerde en een gratis schaatsbeurt tijdens de Kerst kunnen geven. Door de sluiting van Bellewaerde en het niet plaatsen van een schaatspiste op de markt kon dit niet doorgaan.
- Rotaract komt normaal op paasmaandag langs in de leefgroepen en organiseert een leuke spelletjesnamiddag.
- In augustus organiseert het CCMP hun jaarlijks motortreffen. Een deel van hun opbrengst komt ten goede aan de VOT. Ook dit evenement viel in het water.
- In november organiseert de VOT sinds jaar en dag het aperitiefconcert. Naast de opbrengsten van het concert zijn er heel wat lokale bedrijven en leveranciers die ons ondersteunen naar aanleiding van dit event. We konden het concert niet coronaproof organiseren.
- Marina Deberdt, onze huisfotografe, schenkt jaarlijks een kerstshoot aan onze jongeren, kinderen en hun gezinnen. Ook de gezinnen van onze medewerkers kunnen hier mee van genieten. In 2020 vonden we dit zelf een te groot risico om dit te laten doorgaan.

Acties opgezet tijdens corona lockdown:

- Delhaize leper, Colruyt Menen en Hema leper verwendeten ons elk op hun beurt met chocolade paaseitjes.
- Hilde Gheysen die met Babar verkleedkoffers verhuurt, liet jong en oud dromen van een alter-ego. De verkleedkledij toverde zowel de kinderen, jongeren als hun begeleiders naar de werelden van allerlei mythische en sprookjesfiguren.
- De Gezinsbond leende zijn dozen met legoblokken uit zodat de leefgroepen over extra speelgoed beschikten tijdens de lockdown.
- Kiwanis leper Vlakke Land schonk aan elke leefgroep het lepers buitenspel 'Leeuwentoren'. Daarbovenop bezorgden ze een donut voor elke jongere en medewerker
- Rotaract leper – Poperinge sprong ook op de kar en bezorgde extra speelgoed voor onze leefgroepen.
- Bijzonder charmant was dat een leperse 14-jarig jongen zijn collectie beyblades en speeltafel aan de kinderen en jongeren van de leefgroep schonk, zodat ze hier tijdens de lange thuisdagen extra plezier aan konden beleven.
- Dreamland deelde in België 600 tablets uit aan jeugdvoorzieningen. Dit ter ondersteuning van het online les volgen. Er kwamen maar liefst 5 tablets onze richting uit.
- Ook de bibliotheek van leper leende ons tijdelijk 6 tablets uit om te gebruiken als extra ICT-materiaal ter ondersteuning van het afstandsonderwijs.
- Hotel restaurant Ariane heeft het ook zwaar te verduren tijdens deze coronatijden. Jammeren in een hoekje doen ze echter niet:
 - o Tom, de kok van Ariane Hotel leper, bereidde tijdens de coronaperiode elk weekend een overheerlijke maaltijd voor de leefgroepen
 - o Naar het einde van het jaar organiseerden ze een grote inzamelactie voor tweedehandsspeelgoed. Dit was een overdonderend succes. Ze pakten eigenhandig alle speelgoed in en zorgden zo voor een aangenaam eindejaarscadeau voor onze jongeren.
- De voetbalclub KEVC Beselare plunderde zijn eigen kantine en stuurde alle zakken chips onze richting uit
- De leperse jeugdopbouwwerker Wannes Beernaert trekt samen met Robin Jonckheere van deur tot deur, met de gitaar in de hand. Samen geven ze mini-concerten voor kwetsbare jongeren. Het idee kwam van Robin. Zo kwamen ze ook langs bij de VOT en gaven een mini-concert voor de kinderen, jongeren en begeleiders. Op die manier wilde hij een warm moment creëren in bizarre coronatijden.
- KV Kortrijk schonk sportkledij aan onze jongeren.

INDEX FIGUREN

Figuur 1: Evolutie personeelsbestanden 2014-2020.....	18
Figuur 2 : Actief personeelsbestand.....	19
Figuur 3: Leeftijdsverdeling actief personeelsbestand op 31/12/2020 (N = 114)	19
Figuur 4: Percentage medewerkers met vast contract of vaste benoeming (N = 114)	20
Figuur 5: Percentage medewerkers dat deeltijds werkt (N = 114)	20
Figuur 6: Opleidingsniveau actief personeelsbestand (N = 114)	20
Figuur 7: Overzicht per onderwijsinstelling (N = 33)	21
Figuur 8: Overzicht per studierichting (N = 33)	21
Figuur 9: Instroom HDO	64
Figuur 10: Crisismeldpunt crisisbegeleiding.....	65
Figuur 11: Crisismeldpunt crisisverblijf	65
Figuur 12: Module kortdurend crisisverblijf	65
Figuur 13: Instroom zorggarantie	66
Figuur 14: Evolutie verblijfplaats na zorggarantie.....	66
Figuur 15: Evolutie aanmeldende instantie - contextbegeleiding.....	67
Figuur 16: Instroommodaliteit	67
Figuur 17: Gezinsamenstelling (per gezin) - contextbegeleiding	68
Figuur 18: Soort dossier - contextbegeleiding	68
Figuur 19: Evolutie begeleidingsduur - contextbegeleiding	69
Figuur 20: Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding - contextbegeleiding	69
Figuur 21: Uitval - contextbegeleiding	70
Figuur 22: Realisatie doelstellingen - contextbegeleiding	70
Figuur 23: Evolutie aanmeldende instantie - positieve heroriëntering	71
Figuur 24: Gezinsamenstelling (per gezin) - positieve heroriëntering	71
Figuur 25: Soort dossier - positieve heroriëntering	71
Figuur 26: Uitval - positieve heroriëntering	72
Figuur 27: Realisatie doelstellingen - positieve heroriëntering	72
Figuur 28: Dagbesteding jongere	73
Figuur 29: Opleidingsniveau jongere (N = 9)	73
Figuur 30: Arbeidssituatie en inkomsten jongeren	74
Figuur 31: Evolutie verblijfplaats - CBAW	75
Figuur 32: Evolutie begeleidingsduur - CBAW	75
Figuur 33: Uitval - CBAW	75
Figuur 34: Realisatie doelstellingen - CBAW	76
Figuur 35: Leeftijdsverdeling 31/12 - KWE	76
Figuur 36: Dagbesteding jongere - KWE	77
Figuur 37: Opleidingsniveau jongere - KWE (N = 3)	77
Figuur 38: Arbeidssituatie en inkomsten jongere - KWE	78
Figuur 39: Soort dossier - KWE	78
Figuur 40: Verblijfplaats - buddywerking	79
Figuur 41: Aanmelder - buddywerking	79
Figuur 42: Aangemelde hulpvragen op verschillende levensdomeinen - buddywerking	80
Figuur 43: Leeftijdsverdeling - buddywerking	80
Figuur 44: Opleidingsniveau jongere - buddywerking (N = 3)	80
Figuur 45: Gezinsamenstelling per jongere - buddywerking.....	81
Figuur 46: Begeleidingsduur - buddywerking	81
Figuur 47: Uitval - buddywerking.....	82
Figuur 48: Realisatie doelstellingen - buddywerking.....	82
Figuur 49: Aanmeldende instantie - verblijf	83
Figuur 50: Instroommodaliteiten - verblijf	83
Figuur 51: Leeftijdsverdeling - verblijf	84
Figuur 52: Dagbesteding jongere - verblijf.....	84

Figuur 53: Opleidingsniveau jongere - verblijf (N = 42)	84
Figuur 54: Gezinssamenstelling (per gezin) - verblijf	85
Figuur 55: Soort dossier op 31/12.....	86
Figuur 56: Aantal + soort time out met terugkeer in module verblijf over volledig jaar.....	86
Figuur 57: Evolutie verblijfplaats - verblijf	87
Figuur 58: Evolutie begeleidingsduur - verblijf	87
Figuur 59: Uitval - verblijf	87
Figuur 60: Realisatie doelstellingen - verblijf	88
Figuur 61: Instroom JEZ11	91
Figuur 62: Aantal en soort schakelingen	91
Figuur 63: Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding JEZ11	92
Figuur 64: Evolutie begeleidingsduur bij einde begeleiding	92
Figuur 65: Uitval	93
Figuur 66: Realisatie doelstellingen.....	93
Figuur 67: Verblijfplaats voor start begeleiding	94
Figuur 68: Leeftijdsverdeling op 31/12	94
Figuur 69: Dagbesteding op 31/12.....	95
Figuur 70: Opleidingsniveau op 31/12 (N = 7)	95
Figuur 71: Gezinssamenstelling op 31/12.....	96
Figuur 72: Evolutie aantal en soort time-out met terugkeer.....	97
Figuur 73: Evolutie verblijfplaats bij einde begeleiding	98
Figuur 74: Evolutie begeleidingsduur bij einde begeleiding	98
Figuur 75: Uitval bij einde begeleiding	99
Figuur 76: Realisatie doelstellingen bij einde begeleiding	99
Figuur 77: Evolutie aantal aanmeldingen per werkvorm over periode van 10 jaar	102
Figuur 78: Aantal aangemelde jongeren per arrondissement per afhandeling 2020	103
Figuur 79: Aantal bemiddelingen van 01/01/2020 tot 31/12/2020	103
Figuur 80: Evolutie aard van de feiten.....	104
Figuur 81: Evolutie statuut aangemelde slachtoffers.....	104
Figuur 82: Evolutie niet opgestarte bemiddelingen	105
Figuur 83: Evolutie uitval	105
Figuur 84: Evolutie volledig doorlopen bemiddelingen (N = 67)	105
Figuur 85: Aard van herstel in volledig doorlopen en afgesloten dossiers in 2020 (N = 17)	106
Figuur 86: Evolutie percentage directe/indirecte bemiddeling in afgesloten dossiers	106
Figuur 87: Aangemelde dossiers per arrondissement (N = 21)	107
Figuur 88: Evolutie aard van de feiten.....	107
Figuur 89: Evolutie leeftijd bij plegen feiten	108
Figuur 90: Evolutie geslacht jongere	108
Figuur 91: Verloop van het leerproject (N = 16; JEZ11 niet meegeteld)	109
Figuur 92: Aantal dossiers gemeenschapsdienst van 01/01/2020 tot 31/12/2020	109
Figuur 93: Evolutie aard van de feiten.....	110
Figuur 94: Evolutie leeftijd jongere	110
Figuur 95: Evolutie geslacht jongere	110
Figuur 96: Verloop van de gemeenschapsdienst in afgesloten dossiers	111
Figuur 97: Aantal contacten pedagogisch advies per gemeente over de jaren heen.....	117
Figuur 98: Gezinssituatie bij start.....	117
Figuur 99: Aantal gezinnen per gemeente	118
Figuur 100: Aanmelder pedagogisch advies.....	118
Figuur 101: Vormingen aan ouders	119
Figuur 102: Individuele sociale vaardigheidstraining	119
Figuur 103: Weerbaarheidstraining in groep over de jaren heen	120
Figuur 104: Weerbaarheidstraining in groep per gemeente in 2020.....	120
Figuur 105: Aanbod vormingen aan professionals	121
Figuur 106: Aanbod groepsdynamica / teambuilding in uren.....	121