



Inhoud

Inleiding	2
CANO	4
Reorganisatie	6
Een jaar werken aan het Decreet Rechtspositie.....	11
Het Hadron - Journaal	12
Keep It Clean.....	13
Door een andere bril	14
Incidentenregistratie 2010	16
V(orming)T(raining)O(pleiding).....	17
Jaaractieplan Hadron.....	19
Leden van de raad van bestuur en de algemene vergadering.....	20
Medewerkers op 31.12.2010.....	21
Ontwikkelingen GROB 2010.....	22
Hadron in cijfers.....	32
BZW in cijfers.....	41
GKRB in cijfers.....	45
Projecten	48

BIJLAGE: CANO-protocol

Mijn verhalen voor wat ze waard zijn, kunnen als elke andere zaak nuttig of schadelijk zijn; dit hangt af van degene die ze beluistert. Een verdorven geest heeft nooit in zuiverheid naar wat dan ook geluisterd; hij trekt geen profijt van wat fatsoenlijk is. Alles kan heilzaam zijn in bepaalde omstandigheden; op de verkeerde plaats kan het de grootste schade aanrichten. Dit zou ik ook van mijn verhalen willen zeggen.

Giovani Boccaccio (1313-1375)

INLEIDING

Verhalen vertellen is van alle tijden, een diepgeworteld menselijk fenomeen. Het is een manier om kennis, inzichten, gevoelens... te delen met anderen of voor anderen inzichtelijk te maken.

Verhalen maken ons tot wie we zijn, hoe we ons gedragen. Ze plaatsen ons in een context waarbij we ons verhaal constant aftoetsen aan andere, hoe we ze in overeenstemming kunnen brengen met ons levensverhaal. De betekenis die we geven aan verhalen wordt telkens weer bepaald door de bundel waarover we beschikken en elk nieuw verhaal kan op zich weer een nieuwe betekenis geven aan 'ons verhaal'. Een continue interactie en voortdurend in constructie.

Zijn moeder had hem nooit verteld wie zijn vader was. Na het verlies van zijn moeder en daarmee ook van zijn vader was hij iemand zonder geschiedenis geworden. Hij wou op zoektocht gaan, zoeken naar verhalen die hem konden vertellen wie hij wij was. Hij raakte bezeten van wat hij zijn verloren verhaal noemde

Jan Kjaerstad - Tekens tot liefde

Ook Hadron heeft zijn verhaal; gevormd uit al dan niet ware gebeurtenissen uit het verleden, handgeschreven teksten en op computer geformuleerde protocollen, roddels, formele speeches... En toch... voor elke medewerker is het weer een ander verhaal; samen bepalen ze wat Hadron nu is maar ook hoe we in de toekomst met onze organisatie, onze teams verder willen.

2010 was in heel wat opzichten een bijzonder jaar; een jaar waarin we een aantal vertrouwde verhalen moesten loslaten. Praten over vroeger werd meer dan ooit met een boze blik beantwoord. Voor nostalgie leek geen plaats meer...

Vertrouwde stoelen in de Betsberg en de Kerhoek werden door andere mensen bezet en dat was even wennen. We kregen een server-vriendelijk nieuw journaal waardoor onze computer er helemaal anders uitzag. Verjonging, diversiteit in de staf werd stilletjes een feit.

We waren misschien vergeten dat het ons ondertussen zo vertrouwde GKRB nog steeds een projectstatus had, maar in het Agentschap Jongerenwelzijn dacht men daar anders over: GKRB werd vast verankerd. We dienden een bijkomende erkenning aan te vragen, en meteen was dit ook een aanzet om heel Hadron vanuit een andere bril te bekijken.

Het 'Hadron-verhaal' diende herschreven te worden vanuit een open geest voor verandering: anticiperend op nieuwe tendensen en verwachtingen.

Uitgangspunt werd explicieter dan ooit de begeleiding van 32 cliënttrajecten.

Overleg, brainstormen, soms felle discussies lagen aan de basis van een nieuw organisatie-model.

Centraal bleef uiteraard de zorg voor jongeren en hun context, waarbij het telkens weer een uitdaging was om hun levensverhaal om te vormen tot een nieuw verhaal met nieuwe mogelijkheden; een zoektocht naar hoe ze een problematisch verhaal konden omvormen tot een ander, positief verhaal.

Aan andere verhalen werd verder gewerkt, verder geschreven. Ons drugbeleid werd geactualiseerd, vanuit de werkgroep DRM kwamen aanbevelingen, binnen het GROB bleef het zoeken naar een gemeenschappelijk verhaal. We bleven zoeken hoe we ons als CANO-voorziening beter konden blijven profileren, zelfs vanuit de wetenschap dat daarvoor geen extra middelen voorzien waren.

2010 was andermaal een jaar eivol verhalen. Soms leek het fictie of science-fiction, soms had het meer weg van een Vlaamse streekroman, ploeterend door de klei, soms waren ze alleen in een vreemde taal te lezen, soms waren ze wondermooi geïllustreerd. Samen vormen zij "ons" 2010.

CANO

een verhaal van eenheid in verscheidenheid

In het jaarverslag van 2009 kondigden we met fierheid de finalisering van het CANO-protocol¹ aan: het resultaat van heel wat overleg tussen de 8 CANO-voorzieningen, een werkstuk waarmee de CANO-voorzieningen zich moesten en zouden profileren, het eerste echte protocol in de Bijzondere Jeugdbijstand in Vlaanderen...

Het twee jaar samenwerken aan het protocol had immers van de tekst zelf niet alleen een soort grootste gemene deler gemaakt van een bijzonder geïntegreerde werking met een zeer moeilijk te begeleiden doelgroep en een engagementsverklaring zonder weerga door het onderschrijven van een soort charter van niet-uitsluiting, onderling gegroeide vertrouwdheid en vertrouwen liet elke CANO-voorziening ook een indringende blik toe op de werking van de collega's. Verbondenheid en verbinding werden ook op dit vlak steeds meer een feit.

Het besef kreeg gestalte dat er een wezenlijk onderscheid bestond met de werking van een groot aantal andere voorzieningen, dat dit onderscheid niet alleen op vlak van visie bestond maar ook kwantificeerbaar was... maar dat er best ook wel andere voorzieningen waren die dicht bij dit gedachtegoed én deze werking aanleunden. Maar hier gebeurde verder niets mee, al was het één van de expliciete doelstellingen dat het protocol ook wervend zou zijn voor andere organisaties en een werkbare cluster van cliënt- én organisatie gebonden elementen zou blootleggen die de CANO-voorzieningen zelf broodnodig achten.

In de loop van 2010 bleef er een (geheimzinnige?) sluier hangen boven het protocol. De tekst was afgewerkt, maar er bleef een embargo op rusten. De wijzigingen in de Vlaamse regering en de daaraan verbonden inwerktijd voor nieuwe kabinetten zorgde voor bijna geruisloos uitstel. Bij de CANO-voorzieningen leefde een tijdlang de stille hoop dat aan het respecteren van het CANO-protocol ook wat bijkomende middelen zouden gekoppeld worden. Niet dus, zo bleek definitief in het vroege najaar. Agentschap én Ministerie dienden te leven met de vinger op de knip; voor CANO was geen eurocent over.

Hadron bleef zich ondertussen profileren als CANO-voorziening en we zijn al langer dan vandaag vertrouwd met het ideeëngoed. Steeds meer ondervonden we aan den lijve dat het volgen van het CANO-protocol toch vrij verregaande consequenties had voor elke medewerker.

Het totaalconcept van CANO is niet alleen gericht op moeilijk begeleidbare jongeren en hun omgeving, maar zet vooral in op de eigen krachten en oplossingsmogelijkheden van het cliëntsysteem. Ook de inzet van medewerkers gebeurt maximaal op plaatsen en momenten die het best aansluiten bij de noden van de jongere en zijn context: een zeer intensieve begeleiding met contacten in functie van situatie en noden.

Vaste componenten in elke begeleiding zijn contextbegeleiding, individuele begeleiding en training - behandeling met als snel invoegbare componenten het residentieel verblijf en de residentieële begeleiding, dagprogrammatie, projecten en time-out. De ambitieuze lijnen die het protocol uitzet zijn vermoedelijk niet ten volle haalbaar met de huidige personele middelen. Toch kan "een beetje" CANO geen optie zijn, kan geen structureel element uit het model weggedacht/weggelaten worden en zou het een vloek zijn tegen de eigen principes van inclusie om voor sommigen een CANO-begeleiding te voorzien en voor anderen niet.

¹ Zie in bijlage de volledige tekst van het CANO-protocol

Voor 2011 wachten bijgevolg twee zeer grote uitdagingen: de eerste hebben we helemaal in eigen handen: onze reorganisatie moet er op de eerste plaats toe bijdragen de hulpverleningstrajecten van de jongeren en hun context nog beter te omkaderen, uiteraard naar het CANO-model.

De tweede uitdaging ligt breder: via een eigen studiedag op 25 februari 2011 en de toekenning van een CANO-kwaliteitslabel, kan het CANO-model bredere verspreiding krijgen in brede lagen van het hulpverleningslandschap. Want ook dat is CANO: niet gebonden aan de enge grens van de nichesector die de Bijzondere Jeugdbijstand uiteindelijk maar is, maar bedoeld en gewild van toepassing op een hulpverlening die voortdurend haar grenzen opzoekt om cliëntsystemen beter te kunnen helpen.

REORGANISATIE

of wat nodig is om een verhaal te herschrijven.

Hadron is een levende en lerende organisatie, waar we sinds jaar en dag op zoek zijn om ons zo te organiseren dat we met de beschikbare middelen een zo kwalitatief mogelijke hulpverlening kunnen bieden. Het is een organisatie waar efficiëntie geen vies woord is, al blijft het een voortdurende opdracht om dit dag in dag uit ook te realiseren. Het is doorgaans gemakkelijker om ambitieuze begrippen – en zo hebben we er steeds wel een handvol paraat (resultaatsgericht, vraag gestuurd, flexibel, zorg-op-maat,...) – in het banier te voeren, dan ze ook daadwerkelijk in de praktijk te brengen. Toch is een zekere pragmatiek ons niet vreemd. We vinden het belangrijk te zeggen wat we doen, maar evenzeer te doen wat we zeggen. De ontwikkeling van een flexibel en efficiënt organisatiemodel staat sinds jaren centraal. We hebben de afgelopen jaren niet stilgezeten op dit vlak. We blijven permanent op zoek naar structuren en systemen die de wezenlijke opdracht van de organisatie dienen, waarbij we het belang van een bezielde organisatiecultuur niet uit het oog verliezen.

Voorgeschiedenis

De tijd van twee “instellingen”, De Kerhoek en De Betsberg, ligt definitief achter ons. Door de jaren heen zijn we vervlochten geraakt, zijn er in en vanuit De Brandstraat centrale diensten uitgebouwd. Niet enkel de directie en het secretariaat opereerden vanuit Gent, ook BZW en later GKRB.

Een centrale ontmoetingsplek werd het, waar een voortdurende kruisbestuiving van ideeën mee zorgde voor een dynamisch en bevlogen geheel.

We kunnen het ons niet permitteren om stil te blijven staan. Voortdurend zijn we in evolutie. Amper een jaar geleden, in het jaarverslag 2009 en jaaractieplan 2010 werd nog verwezen naar “de reorganisatie”:

3 werkplekken. Naast Zomergem en Oosterzele was Gent een “volwaardige werkstek voor het “Team Gent”. Voortaan zouden we met “drie keer twee bollen” – telkens een duo van een pedagogisch verantwoordelijke en een hoofdbegeleider – de dagelijkse werking aansturen. Een nieuw organogram was geboren. GKRB en BZW zouden gecoacht worden vanuit de Brandstraat en kregen een hoofdbegeleider en een pedagogisch verantwoordelijke, net zoals de Betsberg en de Kerhoek.

Een nieuw evenwicht was in de maak.

Een nieuwe wending

Op 1 december 2009 echter viel een “Voorstel tot regularisering van de GKRB-projecten” in de bus, dat weer een en ander op zijn kop zette, maar dat ons ook weinig twijfel toeliet. Kort op de bal spelen was alweer het motto.

Het GKRB-initiatief dateerde van 2002 en had als doel de uitstroom van minderjarigen uit de gemeenschapsinstellingen structureel te bevorderen en een vluggere opname van deze jongeren in 1bis voorzieningen te realiseren. Naast de 5 GKRB plaatsen voor Hadron (10 GKRB-begeleidingen op jaarbasis), hadden wij eveneens een engagement tot 8 bijkomende reguliere opnames vanuit de GBJ op jaarbasis. Aldus konden we gedurende de jaren knowhow en expertise opbouwen in het opzetten van begeleidingen naar deze specifieke doelgroep. Hand in hand hiermee zorgde het CANO-model mee voor het ideeëngoed en methodiekontwikkeling.

Met dit nieuwe voorstel zou de voorziening een bijkomende erkenning kunnen krijgen om voor een gedeelte van hun capaciteit uitsluitend minderjarigen te begeleiden die rechtstreeks uit een gemeenschapsinstelling

komen. De maximale begeleidingsduur van zes maanden voor een GKRB-begeleiding wordt hiermee losgelaten. Voor de "contractuele" reguliere opnames vanuit een gemeenschapsinstelling wordt geen termijn opgelegd, al komt de theoretisch gemiddelde begeleidingsduur voor jongeren (een totaal nieuw gegeven in de vaste structuren van de BJB) binnen dit bijkomend engagement op acht maanden te liggen. Het blijft de bedoeling om de jongere zo snel mogelijk te oriënteren naar een (thuis)context of begeleid wonen.

Op 14/1/2011 wordt een "Overeenkomst betreffende de bijkomende erkenning" ondertekend. Het jaarlijks aantal op te nemen minderjarigen vanuit een gemeenschapsinstelling bedraagt gemiddeld minimaal 16,5.

Dit heeft als belangrijkste consequentie evenwel dat onze nieuwe structuur meteen al achterhaald is. We kunnen niet langer een aparte cel handhaven van waaruit 5 aparte GKRB-begeleidingen aansturen; we moeten resoluut de bijkomende erkenning integreren in de totaalwerking, waar intussen – dankzij de "inktvlektheorie" die jarenlang de pagina's van het jaarverslag sierde – de GKRB- en CANO-ideeën reeds flink wortel geschoten hebben.

Alweer op zoek naar antwoorden

Snel werd duidelijk dat we de zaken grondig dienden aan te pakken. Geen holderdebolder-gedoe, maar een gedurfde en doordachte strategie. We schakelden na een korte aarzeling een externe organisatiedeskundige in. We hadden Hugo Der Kinderen leren kennen via o.m. een studiedag van Jongerenbegeleiding ("Druk maar zorgzaam?"), waar we meteen warm liepen voor zijn ideeën over een lerende organisatie. Twee lange namiddagen (6/7/10 en 8/10/10), grondig voorbereid, konden we met hem aan de slag. Confronterend en inspirerend.

Centrale vragen daarbij waren onder meer:

Op welke manier een efficiënte en effectieve organisatiestructuur hertekenen met als uitgangspunten:

- naadloze begeleidingstrajecten uittekenen en aanbieden – op maat – zoveel als mogelijk vraag gestuurd – modulair – met de missie centraal en helemaal "CANO";
- de flexibele inzet van medewerkers daarbij;
- hoe de structuur van staf en teams verder optimaliseren;
- een duidelijke beslissings- en bevoegdheidsstructuur in cliënttrajecten;
- een werkbare caseload voor iedereen;
- een Hadron-verbondenheids-gevoel behouden.

Hoe bovendien een organisatieverandering planmatig te implementeren (afspraken, overleg, communicatie,...) om binnen onze cultuur een gedragen organisatie-werkvorm te creëren. Met gebruik van de aanwezige competenties, en een evolutie i.p.v. een revolutie.

Het werden bijzonder boeiende besprekingen, met erg interessante ideeën die blijven nasudderend; inspiratie te over, zonder dat we voorgekauwde oplossingen aangereikt kregen. Die zouden we zelf moeten realiseren.

Snel werden voor ons de volgende basisregels duidelijk.

- Dit moest een gezamenlijk project worden, waarbij iedereen bij elke fase betrokken wordt.
- Er kwam de garantie dat er geen jobverlies in het vaste personeelskader gepaard gaat met deze reorganisatie.
- Niemand komt in een andere werkregeling terecht, wel zijn er functierverschuivingen denkbaar of een flexibele job inhoud.
- Iedereen dient zich mee in te schrijven op het uitgangspunt.

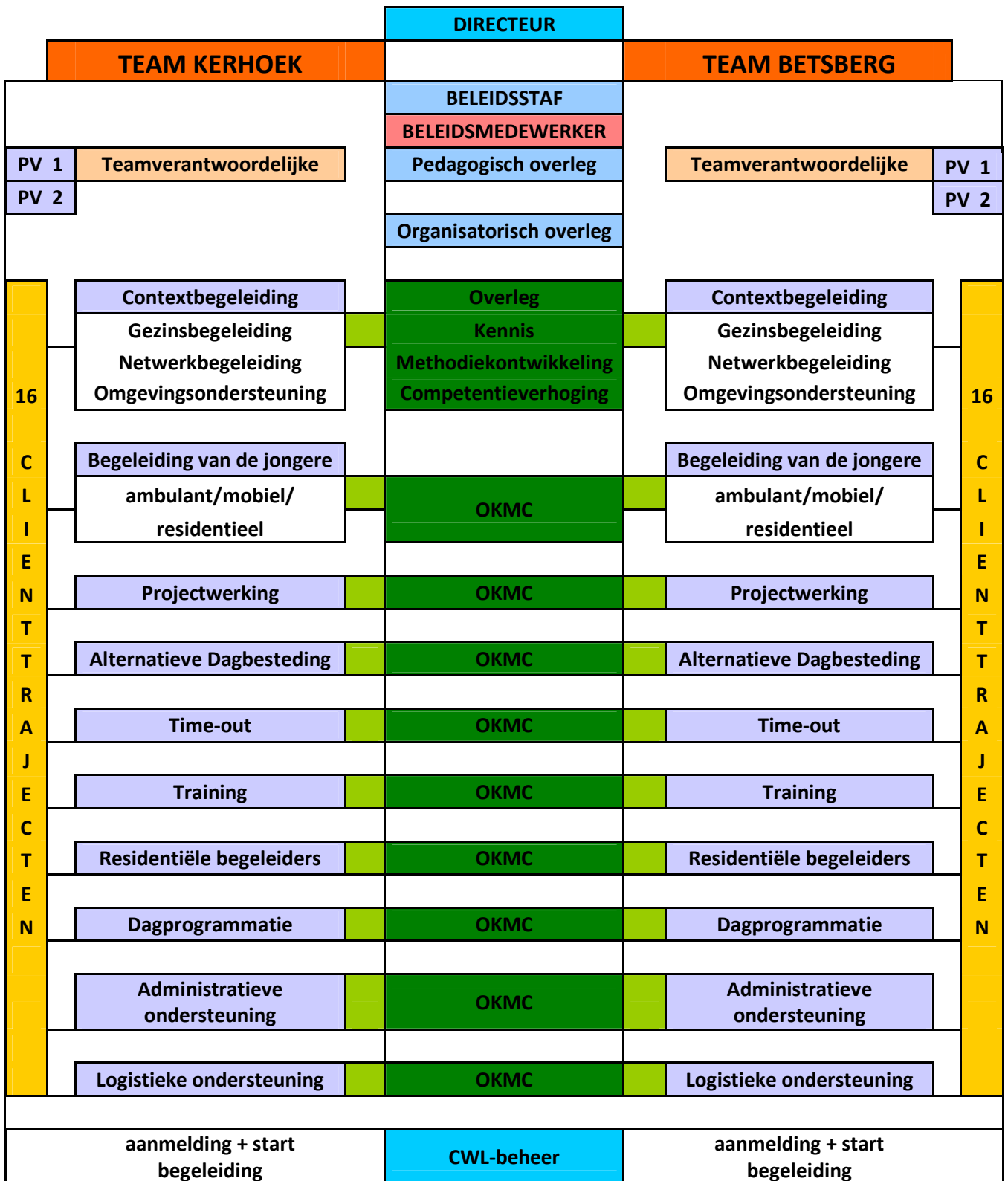
Het uitgangspunt werd verfijnd:

“We willen de focus op onze cliënttrajecten verhogen voor 32 jongeren en hun context”.

Daarbij komt meteen de vraag hoe we dit kunnen faciliteren. En dan komen een aantal ideeën bovendrijven, de vrucht van een dynamisch denkproces en boeiende discussies.

- Door de organisatie te “kantelen”. In plaats van te denken vanuit de organisatie, willen we vooral gaan denken en reorganiseren vanuit cliëntperspectief.
- Door de samenwerking tussen modules/werkvormen binnen een cliënttraject te optimaliseren. Dit vergt een flexibele in/overschakeling van diverse modules. Modules die alsnog nauwkeuriger moeten gedefinieerd en/of uitgewerkt worden.
- Door de CANO-visie nog meer in praktijk te brengen. Dit betekent eveneens het garanderen van kwaliteit en intensiteit, met minima, op maat van de noden in elk cliënttraject.
- Door flexibele, beweeglijke werkplekken te creëren en de samenwerking tussen werkplekken te optimaliseren
 - o elke begeleiding is een co-begeleiding
 - o eenheid in visie – frequente afstemming op casusniveau
 - o krachtenbundeling
 - o communicatie verhogen, versterken, verbeteren.
- Door het maken van duidelijke dwarsverbindingen (overlegstructuur met afgesproken frequentie én agenda).
- Door het hanteren van eenzelfde basisstramien (modulair) (wie wat hoe) in elk cliënttraject.

En we tekenden een nieuw organogram uit :



Dit organigram bevat heel wat vernieuwingen, waarbij het bij voorbaat al erg duidelijk is dat het parallel lopen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden een voortdurende zoektocht is.

De expliciete keuze voor twee teams staat centraal, dit in plaats van de drie teams waarvoor een jaar eerder geopteerd werd. Twee teams, "Team Betsberg" en "Team Kerhoek", maar met bijzonder veel aandacht voor "de middenkolom", een geheel van dwarsverbindingen en overlegstructuren, die ons in staat moeten stellen om niet alleen intensief te blijven samenwerken, maar ook om elkaar voortdurend te verrijken en te bevruchten.

Dit bedoelen we ook als we het hebben over een "gekantelde organisatie": alles is erop gericht om alle cliënttrajecten zo kwalitatief mogelijk te omkaderen, om op een kundige en flexibele manier en zonder bijkomende breuken te installeren te kunnen ingaan op de vraag van het cliëntsysteem; om – samen met alle betrokkenen – op zoek te gaan naar succeservaringen en perspectieven, naar eigen krachten en verbinding om het CANO-verhaal te doen leven. We creëren daarbij multidisciplinaire mini-teams op maat van de noden van het cliëntsysteem. Het is daarbij van belang competenties in te zetten waar die nodig zijn en vooral ook procesgericht te denken.

Op het vlak van overlegstructuren is nog een pak denkwerk nodig, zowel binnen de twee teams, als qua overbrugging en zelfs naar externe vertegenwoordiging. Nieuwe soorten van teamoverleg dringen zich op, waarin onderscheiden teams hun opdracht opnemen.

Daarbij waken we erover dat "Team Betsberg" en "Team Kerhoek" absoluut niet verengd worden tot de twee residenties. Het CANO-ideeëngoed is ons daarbij te essentieel geworden dat we er niet zorgzaam zouden mee omgaan.

Nieuw is ook de keuze voor twee pedagogische verantwoordelijken per team, om de begeleidingstrajecten nog intensiever en zorgvuldiger te coachen. In de vaste overtuiging dat aldus niet enkel aan intensiteit en diepgang gewonnen wordt, maar dat zij ook meer tijd overhouden voor beleidsinhouden. Nieuw is eveneens de keuze voor één teamverantwoordelijke per team. En hierbij zullen mandaten en verantwoordelijkheden nauwkeurig op mekaar afgestemd moeten worden.

Overwegingen

Het is niet evident om bij een dergelijk complex proces voortdurende transparantie te garanderen: het is vaak meer zoeken dan vinden, je moet stappen durven zetten ook al weet je nog niet precies waar je zult uitkomen... Misschien is het proces wel belangrijker dan de voorspelbaarheid.

Een ingrijpend gebeuren als "een reorganisatie" beroert de gemoederen. Het "doet" iets met mensen. Het communicatieve klimaat van Hadron wordt op zijn waarde getest. Het zou gaan over vertrouwen, over de zekerheid dat een totale ploeg ook in onzekere omstandigheden aan dezelfde kant blijft staan. Hoe ga je ermee aan de slag: "in onderlinge dialoog een plan uittekenen"?

Er werden in die zin meerdere momenten georganiseerd voor alle medewerkers: 25/10, 13/12 en 16/12/2010. Daarbij werd niet alleen een stand van zaken doorgegeven, maar werd ook uitvoerig stilgestaan bij de verzuchtingen van alleman. Telkens weer blijkt hoezeer het bieden van veiligheid daarbij belangrijk is. Daarbij werd vooral belangstellend uitgekeken naar 1 januari 2011, het moment dat -theoretisch- de wijzigingen hun beslag zouden nemen. Snel blijkt dat een en ander tijd zal nodig hebben om in een nieuwe plooi te vallen.

Voortdurend is gepoogd om de richting aan te geven, de beweging die ingezet is, en die steeds weer door te praten. We hebben een tijdslijn uitgezet, en mensen proberen prikkelen om actief mee te denken en met voorstellen af te komen. Maar vele vragen blijven alsnog onbeantwoord. Er zal tijd nodig zijn om de nieuwe structuur tot in de puntjes uitgewerkt te krijgen. Dit zal bovendien veel overleg en creativiteit blijven vergen. We mogen daarbij bijvoorbeeld ook de communicatie met de verwijzers niet uit het oog verliezen. Maar we zijn ervan overtuigd dat we er met ons allen rijker zullen uitkomen, en wat meer is, dat dit een onmiskenbare winst zal betekenen voor de kwaliteit van onze hulpverlening.

EEN JAAR WERKEN AAN HET DECREET RECHTSPOSITIE

of hoe we ons verhaal aan anderen vertellen.

In 2010 besloten we om extra energie in te zetten op de kennis en het gebruik van het **Decreet Rechtspositie Minderjarigen** om zo dit niet-vrijblijvend ideeëngoed tot in de kleinste vezels van ons Hadronbreed tapijt te laten doordringen.

Begin 2010 is daartoe een werkgroep DRM opgericht met hoofdbegeleider Dirk Aelterman als trekker, en uit elke 'poot' een vertegenwoordiger: Katrien Callens (Brandstraat), Hendrik Dumoulin (Kerhoek) en Yves De Baere (Betsberg). Het strijdplan was duidelijk: op zoek gaan naar 'best practices' binnen Hadron, verspreiden van deze goede voorbeelden, stimuleren van kennis rond het Decreet, enthousiasmeren rond de materie.

Een aantal items werden Hadronbreed ingevoerd of aangepast: herwerking van verwelkomingspakketten, herwerking van enkele procedures via DRM, herindeling van de dossiers, erkenning van journaal als elektronisch dossier... Daarnaast werden er in de diverse teams regelmatig infosessies en discussies opgezet over onderwerpen als 'Regeling van toegang tot het dossier', 'Verspreiden van vakantiefoto's', 'Omgaan met zakgeld van jongeren', 'Gebruik van de excepties in de rapportage via het Journaal', 'Hoe jongeren betrekken bij een cliëntbespreking, ''.

Yves De Baere volgde een opleiding rond een DRM-groepsspel voor jongeren, waarop wij verder voor onze jongeren een eigen 'format' hebben ontwikkeld. Dit spel is tevens als toetssteen gebruikt voor de groepsbegeleiders om doorleefd met DRM om te springen.

In het najaar is via een bevraging bij al onze medewerkers gepeild naar de ondernomen grote en kleine acties (61 items!), wat er veranderd was door DRM (21 items!) en waar men voor info rond DRM terecht zou kunnen (32 items!).

Op 29.10 volgden 2 medewerkers de studiedag "Vier jaar werken met het Decreet Rechtspositie: realisaties en aanbevelingen, waarna de leden van de werkgroep de Hadron acties hebben afgetoetst aan de aanbevelingen van het Departement Welzijn van de Vlaamse Overheid.

Op onze beurt hebben we voor de eigen organisatie een aantal verbeterkansen en mogelijke acties geformuleerd die mogelijks de nieuwe uitgangspunten vormen voor een nieuw en dynamisch DRM-jaar waar onze cliënten en de kennis van hun rechten alleen maar beter kunnen van worden!

HET HADRON - JOURNAAL

een nieuw verhaal in serverland...

Dit jaar heeft Hadron kosten noch moeite gespaard om verder in informatica te investeren zodat er Hadronbreed - over de verschillende werkplekken heen - efficiënter kan gewerkt worden.

We hebben onze ambitie waargemaakt om elke residentiële, ambulante of mobiele medewerker in staat te stellen om -vanuit welke uitvalsbasis ook- efficiënt te laten rapporteren en communiceren over de dagelijkse begeleiding van de cliënten.

Via een nauwe samenwerking met The Computerstore in Gent zijn we erin geslaagd om met een beperkt budget het oude 'Elektronisch dagboek' achter ons te laten en een door Microsoft Access gestuurd Hadron-Journaal te ontwerpen dat tot op heden nog steeds verder in ontwikkeling is.

Aangezien onze 30 pedagogische medewerkers rechtstreekse gebruiker zijn van dit journaal hebben we de communicatie heen en weer rond de stapsgewijze opbouw en ombouw nadrukkelijk goed willen verzorgen via de uitgebreide bevraging van de voor- en nadelen, congruentie in gebruik, motivatie van bijsturingen, toetsing van de algemene tevredenheid, de aanwijsbare 'Journaal- watchers...': het hele scala was voorhanden.

De 'Code voor de notities in het elektronische Journaal', steeds beschikbaar via het basismenu van het Journaal, laat duidelijk merken op welke manier we dit elektronische deel van het cliëntdossier hanteren: enkel relevante informatie hoort daar thuis, men blijft steeds respectvol in zijn taalgebruik, men noteert zo objectief als mogelijk, is voorzichtig met interpretaties, en men gaat ervan uit dat de cliënten over onze schouder meelesen terwijl we noteren...

Zonder aarzelen is meteen ook de implementatie van het Decreet Rechtspositie van de Minderjarige in de integrale jeugdhulp verzorgd: jongeren kunnen via een duidelijke regeling toegang krijgen tot de voor hen gefilterde nota's.

Ondertussen is ons programma van alle kinderziektes verlost. Het had bovendien in die mate succes bij collega-voorzieningen dat het zowel in het smalle GROB-kader als in het brede Vlaanderen op enthousiaste gebruikers kan rekenen!

De ambulante versie van dit journaal staat ondertussen in de steigers.

KEEP IT CLEAN

verhalen waarvan we altijd denken dat ze bij andere mensen gebeuren

Sinds 1 januari 2010 is vzw Hadron een actieve partner in het kader van het Keep It Clean-project. Samen met alle GROB-voorzieningen en OOC De Waai, slaat vzw Hadron de handen in elkaar met de druggespecialiseerde sector om actiever en samen druggerelateerde problemen binnen de voorziening aan te pakken. Het project kwam tot stand vanuit het Agentschap Jongerenwelzijn, dat de nood aan ondersteuning op het vlak van werken rond druggerelateerde problematieken onderkende. Het GROB schreef zich in op het project, werd erkend en kreeg in één klap een uitgelezen kans om efficiënter gebruik te maken van het bestaande aanbod van het CAT en De Sleutel en anderzijds om initiatieven te ontwikkelen die gericht zijn op de specifieke noden van voorzieningen binnen de bijzondere jeugdzorg.

Het project beoogt op een termijn van 3 jaar de volgende doelstellingen te bereiken:

- uitwerken van een actueel drugbeleid per voorziening;
- uitwerken van een gezamenlijk basisdocument voor alle GROB-partners rond het werken met druggerelateerde problematieken;
- preventief werken naar jongeren toe (d.m.v. aanbod CAT/De Sleutel);
- preventief werken naar ouders toe (d.m.v. aanbod CAT/De Sleutel);
- ondersteuning van hulpverleners d.m.v. coaching, supervisie en consult door/bij CAT/De Sleutel;
- uitwerken van een VTO-beleid voor medewerkers rond omgaan met druggerelateerde problematieken;
- de toegang tot behandeltrajecten van CAT/De Sleutel vergemakkelijken;
- al dan niet reeds bestaande instrumenten voor screening/detectie bij jongeren structureel gebruiken in de voorzieningen;
- een nieuw aanbod uitwerken op maat van de bijzondere jeugdzorg.

Het eerste werkjaar was alvast erg vruchtbaar. Een actieve stuurgroep met vertegenwoordigers van alle voorzieningen, het CAT en De Sleutel stuurt en bewaakt het goede verloop van het project.

Lisa Pangrazio, ook halftijds contextbegeleidster bij Hadron, coördineert het project.

Concreet werden tussen 1 januari 2010 en 1 januari 2011 de volgende doelstellingen bereikt:

- er vonden 7 stuurgroep vergaderingen plaats;
- er werden contactpersonen aangesteld bij CAT/De Sleutel;
- er vonden 2 vormingen plaats rond de SEM-J (screening en detectie);
- elke voorziening beschikt over een uitgebreid aanbod aan folders en brochures;
- er werd een overkoepelende visietekst voor het GROB geschreven;
- er werd een aanzet gegeven tot ontwikkeling van een GROB-raamstructuur waarop alle GROB-voorzieningen hun drugbeleid kunnen afstemmen;
- enkel jongeren uit KIC-voorzieningen konden op time-out in het RKJ van De Sleutel;
- er vond een vorming plaats rond "drugs en verslaving" in het CAT;
- er vond een vorming plaats rond "digitale dopamine" in het CAT;
- het GROB-journaal werd aangepast in functie van registratie van druggerelateerde problematieken;
- heel wat jongeren werden doorverwezen naar het CAT/De Sleutel;
- er is mogelijkheid om ondersteuning te krijgen als begeleider/team rond drugspecifieke casussen;
- het aanbod van het CAT en De Sleutel + het aanbod van folders en brochures werd op verschillende teams voorgesteld

DOOR EEN ANDERE BRIL

over inspectie, tevredenheid medewerkers, tevredenheid cliënten

Inspectie in het kader van hererkenning

Laptops, server, beamer zorgden ervoor dat de dossierkasten op 28/04 niet versast dienden te worden naar de Betsberg. Een muisklik moest volstaan om aan te tonen wat we doen. Professioneel, overtuigend en ogenschijnlijk in schrill contrast met een vlijtig pennende inspecteur.

In de voormiddag werden organisatie en visie onder de loep genomen; in de namiddag een aantal cases die verder toegelicht werden door elke betrokken medewerker.

Het verhaal dat volgde was eenduidig positief. De conclusies van het inspectieverslag nog even ter herinnering:

- De organisatiestructuur laat toe dat de werking en de informatiedoorstroming binnen de organisatie optimaal verloopt;
- Het kwaliteitshandboek is een werkinstrument waar voortdurend aan verder wordt gewerkt en gekend is door de medewerkers;
- De infrastructuur voldoet in ruime mate, zowel op het vlak van ruimte en mogelijkheden voor jongeren en begeleiders als op het vlak van veiligheid;
- De medewerkers worden flexibel ingezet, steeds vanuit het oogpunt van de jongeren die in huis zijn, de mogelijkheden/moeilijkheden die zich aandienen;
- De cases bevestigen de visie op de hulpverlening: individuele aanpak, aandacht voor de mogelijkheden van de jongere, gericht op ervaringsgericht leren, snel inspelen op veranderde omstandigheden.

Ook CBJ en jeugdrechtbank waren positief over ons verhaal.

En toch...helemaal tevreden waren we ook weer niet. De weken voor de inspectie waren vrij hectisch; te veel moest nog aangepast, herschreven, gecontroleerd worden. Procedures in het kwaliteitshandboek dienden nog herschreven, verouderde formuleringen moesten er uitgehaald worden. Tijdens de inspectie was het niet steeds evident om onze kwaliteitswerking traceerbaar te maken. Het blijft dan ook een uitdaging om elke dag weer opnieuw met evenveel zorg voor kwaliteit te werken.

Tevredenheidsmeting medewerkers

Om de 2 jaar wordt de tevredenheid bevraagd bij alle medewerkers aan de hand van een 30-tal items. Resultaten geven niet aan waar de werking binnen Hadron goed of slecht is maar wel in welke mate medewerkers daar al dan niet tevreden over zijn.

Uit de resultaten blijkt dat er geen uitgesproken ontevredenheid aanwezig is; scores variëren tussen heel tevreden en soms wel/soms niet.

De minste tevredenheid is er rond nakomen van beslissingen, doorstromen van informatie en het krijgen van feedback (minder goede communicatie tussen de verschillende werkplekken, niemand zegt of ik al dan niet goed bezig ben, soms ellenlange debatten zonder concrete oplossingen, beslissingen worden niet steeds nagekomen...).

In het algemeen is men wel heel tevreden over werkregelingen, werkinhoud en de mogelijkheid om zelfstandig initiatieven te nemen en dit binnen een kleinschalige organisatie (vrijheid en enthousiasme die ik krijg als ik zelf met voorstellen kom aandragen, het gevoel van een Hadron-familie, ruimte voor vernieuwing).

De resultaten van de tevredenheidsmeting krijgen zeker een belangrijke plaats in de verdere reorganisatie waar communicatie een niet onbelangrijke plaats krijgt. Ook het opnieuw opstarten van de werkgroep communicatie zit in de pipeline. We menen dat een tevreden medewerker ook een trouwe medewerker is; dus zeker de moeite om hierin te blijven investeren.

In de paasvakantie zijn we (Daan - Lien) vanuit de Betsberg met zes jongeren voor 3 dagen naar Parijs geweest. Het was een serieuze uitdaging voor ons om eens drie dagen non-stop bij de jongeren te zijn. Op maandag had ik de nacht gehad en dinsdagmorgen vertrokken we met het busje van de Kerhoek richting 'Paris'. Eens aan onze jeugdherberg aangekomen, merkten we dat we in een buitenwijk van Parijs zaten. In de buurt werden er overal 'louche' zaken op straat verkocht. Dit was voor onze jongeren zeer interessant...

Overdag hebben we van alles bezocht. 's Avonds gingen we eens iets gaan drinken, of genoten we van het mooi uitzicht op de 'Mont Martre'. De jongeren genoten er enorm van om eens in een andere stad rond te lopen. Ik merkte al snel dat ze anders waren op reis dan in de Betsberg, we kregen totaal andere verhalen te horen. Sommigen konden zeer grappig uit de hoek komen. Ik leerde kantjes kennen van hen die ik nog niet kende in de positieve zin. Rollen wisselden; de 'haantjes de vorsten' in de Betsberg bleven nu volgzzaam rond ons hangen.

Op dag drie, toen we onze auto gingen halen, zagen we dat deze in het midden van de straat stond. Ik versta nog altijd niet hoe ze dit hebben kunnen doen. Het was er markt en op de plaats waar onze auto stond waren nu vrachtwagens geparkeerd. Vermoedelijk werd onze auto getakeld en gewoon op straat gezet. Het was er file omdat de auto's er moeilijk konden passeren. Achteraf was dit wel een grappig verhaal, maar op dat moment was dat wel even schrikken.

Kortom het waren drie zeer toffe dagen, waarbij zowel de jongeren als de begeleiding van genoten heeft. Anderzijds wel vermoeiend en ik was blij om terug thuis te zijn.

Tevredenheidsmeting Gebruikers

In zowat alles wat gezegd en geschreven wordt over participatie krijgt de tevredenheidsmeting van cliënten een prominente plaats als instrument van structurele participatie. De Hadron-tevredenheidsmetingen zijn - netjes zoals in het boekje- reeds jaren geleden door de oudergroep van ROPPOV nagelezen en bijgestuurd... en een tevredenheidsmeting is gewoon algemeen aanvaard als één van de belangrijkste parameters voor doelmatig en doeltreffend werk.

In het najaar van 2010 rukten gezins-, context- en individuele begeleiders uit met tevredenheidsmetingen op zak. Mensen werden zoveel mogelijk persoonlijk aangesproken en slechts uitzonderlijk werd iets opgestuurd. Bij jongeren kon dit geen probleem zijn mits we ze allemaal minstens één keer per week zien; bij actoren uit de context evenmin want daar ligt de contactfrequentie minsten even hoog. Een tevredenheidsmeting voor verwijzers was er niet.

Een aantal vaststellingen:

- Van de 64 ingevulde vragenlijsten kwamen er slechts 42 terug en we vinden dit te weinig. We moeten ambitieuzer durven zijn want hiermee bewijzen we geenszins dat we met de brede context werken. Als de actoren die we betrokken het de moeite niet vonden om te antwoorden moeten we de reden bij ons zoeken.
- Vanuit de tevredenheidsmeting mogen we met recht concluderen dat de begeleiding in de ogen van jongeren en belangrijke contextactoren globaal goed bezig is. De scores bij jongeren zijn nergens extreem scherp, nergens is er een zweem van afrekening, af en toe een beetje prikkelend (er wordt niet genoeg naar ons geluisterd, sommige regels zouden aangepast moeten worden, begeleiders spreken veel te plechtig). De neerslag van de ouders en de contextactoren lijkt met zorg weergegeven. De scores zijn echter zeer braaf en geven ons ook (te?) veel erkenning.

Op basis van de resultaten van de tevredenheidsmeting wordt door elk team een actiepoint gekozen. Dit punt delen we mee aan jongeren via groeps- of bewonersvergaderingen en aan de contextactoren per brief.

INCIDENTENREGISTRATIE 2010

ook moeilijke verhalen...

In 2010 bleven we vasthouden aan onze vertrouwde registratieprocedure. We vinden het immers belangrijk om na een incident omzichtig maar efficiënt verder te werken met alle partijen.

Cijfermateriaal

Totaal aantal registraties: 11

- De Kerhoek : 5
- De Betsberg : 6

Onmiddellijke betrokkenen:

- intern: verschillende jongeren 6
- extern: moeder + jongere 1
- verschillende medewerkers: 11

Wie werd ingelicht:

- hoofdbegeleider 10
- pedagogische verantw. 2
- directeur 11
- verwijzer 7
- ouders 7
- politie 5

Categorie:

- fysieke agressie 3
- materieel 7
- psychische integriteit 9
- fysische integriteit 7
- beschuldigingen 1

Genomen maatregelen:

- tussenkomst politie 5
- afzondering op kamer 3
- permanentie opgebeld 3
- einde begeleiding 1
- project 3
- overleg met de jeugdrechter 5
- schrijfpdracht 1
- terug naar de residentie 1

Directe aanleiding:

- problemen rond opstaan en vertrek naar school: 3
- jongere weigert naar zijn kamer te gaan: 2
- 'provocerend' gedrag van jongere 3
- incident op school 1
- negatieve boodschap van de begeleiding 1
- conflict thuis 1

Vaststellingen

- Incidentregistraties blijven hoofdzakelijk komen vanuit residentiële settings. Eén uitzonderlijke keer kwam die ook vanuit het mobiele begeleidingswerk.
- Aanleiding van een incident, ernst en schade, zijn soms moeilijk af te leiden uit het gebruikte registratieformulier en moeten afgeleid worden uit bijgevoegde verslaggeving. We zijn op zoek naar een aantal vernieuwende elementen wat betreft de gedetailleerde beschrijving van de omstandigheden, om nóg beter te kunnen inwerken op de waaier van factoren die een incident veroorzaken.
- Bij 5 van de geregistreerde incidenten zien we een actieve interventie van politie wat toch wel wijst op de ernst en/of de dreiging die uitgaat van dergelijke situaties.
- Elk incident laat duidelijke sporen achter bij slachtoffer maar ook bij dader. Dat we zorgzaam willen omgaan met agressie is een 'heilig' voornemen en dat we dit ook doen is iedereen zijn overtuiging. Hoe we daar concreet mee omgegaan zijn is spijtig genoeg vaak moeilijk terug te vinden of te reconstrueren.

V(ORMING)T(RAINING)O(PLEIDING)

ook nieuwe verhalen durven schrijven

Onze deelname aan vorming, training en opleidingen in 2010 oogt terug indrukwekkend, naast de deelname aan externe en aanwezigheid in interne overlegplatforms.

We geven hierbij een overzicht:

- De driedaagse opleiding 'doelgericht werken en spreken met jongeren en ouders in moeilijke opvoedingssituaties' werd gevolgd door 15 Hadronmedewerkers; een vorming die ons moest inspireren bij het opmaken van concrete, haalbare, doelen. Een flinke investering die verder concreet vorm zal krijgen in een werkgroep 'doelen' die begin 2011 zal opstarten
- 12 Hadronmedewerkers volgden een korte opleiding 'SEM J' (Screeninginstrument voor Ervaringen met Middelengebruik voor Jongeren)
- De directeur en teamverantwoordelijken volgden een tweedaagse opleiding 'competentiemanagement' georganiseerd vanuit het GROB
- Een GKRB-begeleidster vervulde haar opleiding gezinsbegeleiding in Katho-IPSOC Kortrijk en volgde de modules 'chtscheiding' en 'gesprekstechnieken'.
- Een medewerker uit de Kerhoek volgt een postgraduaat orthopedagogisch management.
- Een medewerkster uit de Kerhoek vervulde haar opleiding maatschappelijk werk (VSPW) en de opleiding bachelor gezinswetenschappen.
- De gezinsbegeleidster uit de Kerhoek volgde een driedaagse opleiding 'pedagogisch adviseren in theorie en praktijk'
- De teamverantwoordelijke van de Kerhoek volgde een tweedaagse vorming 'functioneringsgesprekken'
- Een medewerker in de Kerhoek volgde een driedaagse vorming rond trainen van sociale vaardigheden.
- Een medewerkster in de Betsberg nam deel aan 'KOPP'; een vierdaagse vorming rond kinderen van ouders met psychiatrische problemen.
- Onze 2 administratieve medewerkers volgden: 'Sprint', een driedaagse opleiding die hen wegwijs moest maken in het pakket elektronische loonadministratie.
- De volledige staf liet zich gedurende 2 namiddagen inspireren door prof. Der Kinderen en dit in het kader van de nakende reorganisatie
- Tal van studiedagen, inhoudelijk heel divers, inspireerden ons, zorgden er mee voor dat we op de hoogte bleven van actuele tendensen:
 - o 4 jaar werken met het decreet rechtspositie: teamverantwoordelijke Kerhoek en directeur
 - o Symposium 'outreaching': 6 Hadronmedewerkers
 - o Vader-zoon relatie in allochtone gezinnen: 1 GKRB begeleidster
 - o Opleidingsnamiddag 'transfo', van crisis tot kracht:
 - o Handelingsplanning: 2 pedagogisch verantwoordelijken
 - o Druginformatie: 3 Hadronmedewerkers.
 - o Digitale dopamine: 1 begeleider uit de Betsberg en 1 BZW begeleidster
 - o Krachtig gezi(e)n: 2 GKRB-begeleiders en de gezinsbegeleiders uit Kerhoek en Betsberg
 - o Van alcohol tot zelfstandigheid: 2 BZW begeleiders
 - o Adolescentenpsychiatrie: 1 GKRB begeleidster

Alle gerichte VTO nam in 2010 zowat **910** uur in.

De elektronische fiche voor het noteren van gevolgde vormingen werd in 2010 niet nauwgezet bijgehouden en kon bijgevolg ook niet effectief gebruikt worden als instrument om individuele medewerkers te sturen. Deelname aan studiedagen gebeurde ook nu weer vaak op vraag van medewerkers wat dan weer leidde tot een ongelijke verdeling over alle medewerkers (wie niets vraagt volgt duidelijk minder). Een gelijke verdeling van uren en middelen voor alle medewerkers is prioritair voor 2011 vooral ook omdat we er blijven van uitgaan dat een permanente vorming noodzakelijk is voor iedereen.

De aangekondigde impuls (een vierdaagse vorming) vanuit de CANO-groep kwam er (nog) niet; misschien een gemiste kans omdat we ons als CANO-voorziening willen blijven profileren en er dus ook nood blijft aan het warm houden van het ideeëngoed bij alle medewerkers.

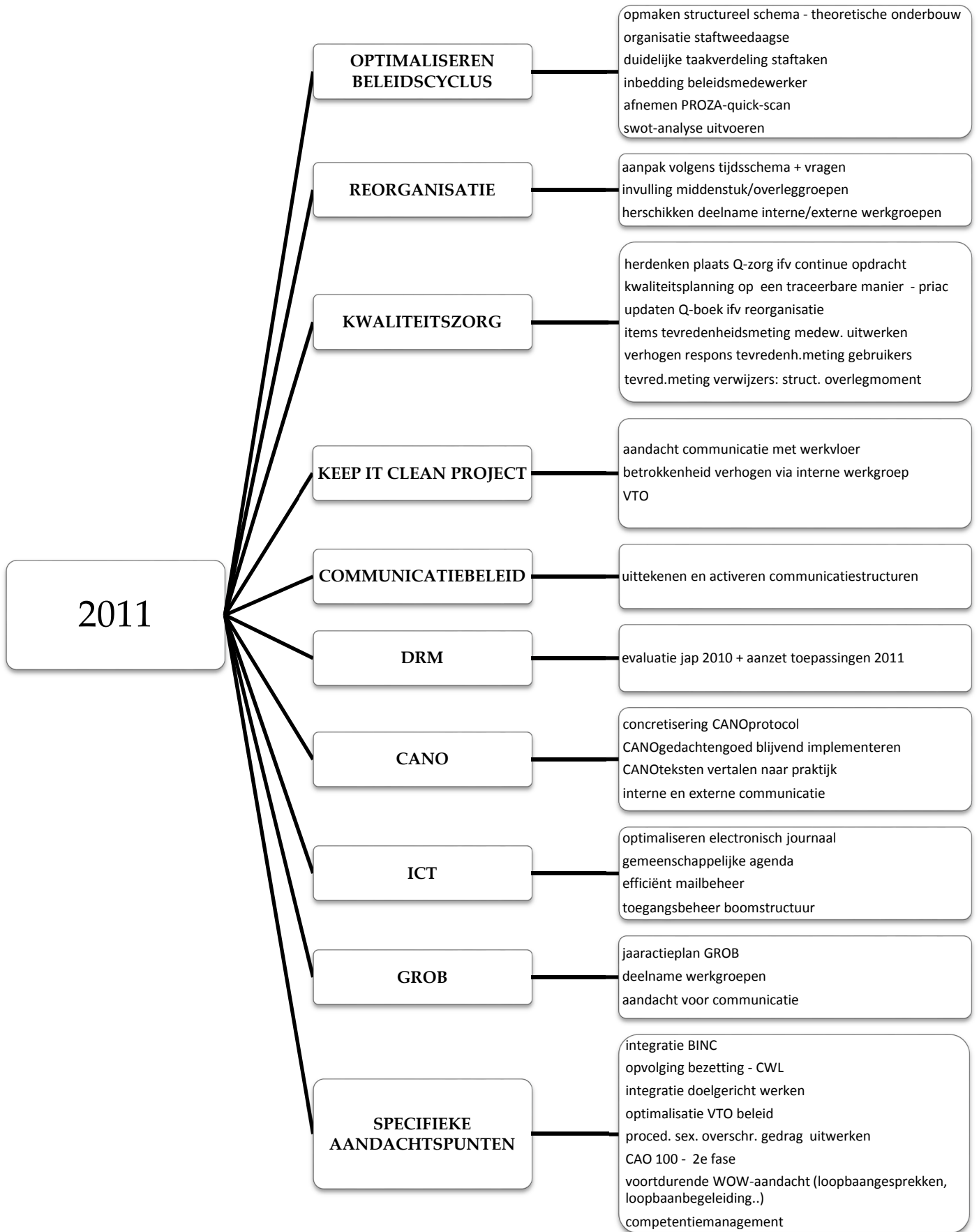
Dat Hadron al lang geen geïsoleerde voorziening meer is en kadert in een ruim netwerk wordt weerspiegeld in de lange lijst van externe overlegmomenten en werkgroepen:

- **GROB:**
 - **directievergaderingen:** 2-wekelijks (directeur)
 - **overleg voor pedagogisch verantwoordelijken:** maandelijks (2 PV's)
 - **werkgroep wonen:** GROB + Cocon: 4 vergaderingen waarbij vooral gezocht wordt hoe we de woonsituatie voor jongeren kunnen verbeteren.
- **werkgroep ICT** (teamverantwoordelijke Betsberg)
- **werkgroep competentie management** (beleidsmedewerker)
- **CANO:**
 - **overleg directies**
 - **overleg pedagogisch verantwoordelijken**
 - **overleg begeleiders**
- **STK:** trimestrieel (2 trainers) + raad van bestuur (directeur)
- **Stuurgroep Keep it clean:** maandelijks (TV BB + PV KH + directeur)
- **ROPPOV:** raad van bestuur (directeur) + regionale overleggroep (gezinsbegeleidster KH)
- **OEBJ:** 2 samenkomsten (trainer BB)
- **Vereffeningfonds Provincie:** directeur
- **BINC:** pedagogisch verantwoordelijken
- **Jongerenbegeleiding :** raad van bestuur + koepeloverleg IVA: directeur + overleg verantwoordelijken (dir.) en ped. verantw.
- **Regionaal overleg BJB:** directeur
- **Werkveld commissie VSPW:** Teamverantwoordelijke Kerhoek
- **OVOP:** Directeur
- **Denkgroep Rung:** teamverantwoordelijke Kerhoek
- **Zachte Kracht:** teamverantwoordelijke Kerhoek

Ook via tal van interne werkgroepen probeerden we ons ideeëngoed te actualiseren, en doorleefd te krijgen bij alle medewerkers:

- **Stuurgroep kwaliteit:** 4 samenkomsten (10 medewerkers)
- **Werkgroep drugbeleid:** 3 samenkomsten (7 medewerkers): updaten van het drugbeleidsplan, afstemming op K(eep) I(t) C(lean)
- **Werkgroep training:** (3 samenkomsten - 8 medewerkers) waarbij we vooral op zoek gingen waar training een belangrijk aanbod kon zijn binnen elk individueel begeleidings-traject.
- **Stuurgroep projecten:** 2 overlegmomenten (4 medewerkers)
- **Werkgroep DRM:** 3 samenkomsten (4 medewerkers); een zoektocht hoe we DRM concreet vorm konden geven binnen Hadron
- **Rode Salons:** trimestrieel (contextbegeleiders/gezinsbegeleiders/BZW-begeleidster)
- **DDT:** 3 overlegmomenten (5 medewerkers): hoe ervaringsleren implementeren binnen Hadron

JAARACTIEPLAN HADRON



LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR EN DE ALGEMENE VERGADERING

A. Leden van de Raad van Bestuur

1. Dhr. Luc Lampaert voorzitter
2. Dhr. Pascal Fermon ondervoorzitter
3. Dhr. Hendrik De Wildeman secretaris
4. Dhr. Eddy De Grave penningmeester
5. Dhr. Erik Dhooge
6. Dhr. Johan Boelaert
7. Dhr. Ghislain Hutsebaut
8. Dhr. Michel Solomé
9. Dhr. Christiaan De Vidts
10. Mevr. Griet Blom
11. Mevr. Rita De Croock
12. Mevr. Anne Mestdach
13. Dhr. Georges Delbeke

B. Leden van de Algemene Vergadering

1. Dhr. Jan De Moerloose
2. Dhr. Paul Michiels
3. Mevr. Anne-Marie Van De Velde
4. Dhr. Jo De Coninck
5. Dhr. Nico Van De Velde
6. Mevr. Rita Vindevogel
7. Mevr. Rita De Loore
8. Dhr. Wim De Sutter
9. Dhr. Frank Maryns

Medewerkers op 31.12.2010

Naam	Functie	Functie- anciënnit.	Afd.	Opmerking
Dhr. Geert Ginneberge	Directeur	30	HAD	
Dhr. Guy De Muynck	Ped. verantw. Team Gent	34	HAD	
Dhr. Jean-Marc Van Hulle	Logistiek medew. kl. 3	25	HAD	
Mevr. Kristel Adens	Adm. medew. kl. 2	13	HAD	
Dhr. Jeffrey Maene	Begeleider kl. 3	7	HAD	Soc. Maribel – projectbegeleider
Dhr. Dirk Demolder	Hoofdbegeleider	25	HAD	BZW / GKRB
Mevr. Hilde Natens	Begeleidster kl. 1	19	HAD	BZW-begeleidster
Mevr. Ans Anthuenis	Begeleidster kl. 1	10	HAD	BZW-begeleidster
Mevr. Katrien Callens	Begeleidster kl. 1	11	HAD	GKRB-begeleidster
Mevr. Sabrina Cieters	Begeleidster kl. 1	7	HAD	GKRB-begeleidster
Mevr. Lisa Pangrazio	Begeleidster kl. 1	5	HAD	GKRB-begeleidster
Dhr. Dirk Aelterman	Hoofdbegeleider	34	BB	
Dhr. Kim De Landsheere	Begeleider kl. 1	9	BB	
Dhr. Jan De Craene	Begeleider kl. 1	16	BB	
Dhr. Ivès De Baere	Begeleider kl. 1	9	BB	
Dhr. Robrecht D'Haeseleer	Begeleider kl. 1	5	BB	
Dhr. Lieven Dejonckere	Begeleider kl. 1	9	BB	
Mevr. Ilse De Pauw	Begeleidster kl. 1	8	BB	loopbaanonderbreking
Mevr. Lyse D'Haeseleer	Begeleidster kl. 1	0	BB	
Mevr. Verveckken Liesbeth	Begeleidster kl. 1	9	BB	
Mevr. Lien Devinck	Begeleidster kl. 1	1	BB	
Mevr. Nicole Callebaut	Logistiek medew. kl.3	22	BB	P.T.
Mevr. Lucrèse Haesaert	Logistiek medew. kl.4	30	BB	P.T. – kokkin
Dhr. Piet Laureyns	Hoofdbegeleider	40	KH	brugpensioen
Dhr. Peter Callens	Hoofdbegeleider	9	KH	
Dhr. Roland Lambert	Pedagogisch verantw.	28	KH	
Dhr. Hendrik Dumoulin	Begeleider kl. 1	22	KH	
Dhr. Kristof Van Craeyenest	Begeleider kl. 1	10	KH	
Dhr. Lieven Van Hecke	Begeleider kl. 1	18	KH	
Dhr. Ken Neiryck	Begeleider kl. 1	5	KH	
Dhr. Bart Van De Keere	Begeleider kl. 2B	1	KH	
Mevr. Sofie D'hondt	Begeleidster kl. 1	10	KH	
Mevr. Christel Nulens	Begeleidster kl. 2A	3	KH	
Mevr. Katrien Van de Slycke	Adm. Medew. kl. 2	21	KH	
Mevr. Els Van Hecke	Logistiek medew. kl. 4	21	KH	P.T.
Mevr. Magda Trenson	Logistiek medew. kl. 4	7	KH	P.T. – kokkin

ONTWIKKELINGEN GROB 2010

een moeilijk verhaal...

In vele opzichten is 2010 een lastig jaar geweest voor de koepelvzw GROB.

Na drie jaar als vzw de krachten te hebben gebundeld, mocht GROB al wat in een stabielere of stevigere fase zijn terechtgekomen. Maar wanneer we straks de verschillende verwezenlijkingen van het voorbije jaar zullen overlopen, kan deze uitspraak misschien verwondering wekken, want het palmares staat echt niet zo leeg als we hier nu laten vermoeden.

Er is inderdaad hard samengewerkt, er is veel overleg geweest, vele thema's zijn besproken, er is heel wat ondernomen... Maar we zijn wellicht niet echt gekomen waar we wilden zijn.

Het MFC-Verhaal

In 2009 deden we een eerste aanzet om de missie van de koepelvzw eenduidig te formuleren, en er dan verder een strategisch beleid op te enten. De missie hadden we geformuleerd als: *“Wij willen door krachtenbundeling komen tot maximaal vraaggerichte jeugdhulp”*. Het is een opdrachtverklaring die volledig in de lijn ligt van onze ervaringen met het multifunctioneel centrum, waarin we reeds enkele jaren hard hadden geïnvesteerd. Hieruit hadden we geleerd, dat vele cliënten beter kunnen geholpen worden binnen een cliënttraject, waar een flexibeler aanbod van hulp hen niet hoeft te parkeren in de eerste de beste werkvorm waarin ze zijn terechtgekomen. Alleen moesten we vaststellen dat een samenwerkingsverband op zich een misschien wel onvoldoende basis is om er een multifunctionele werking op te grondvesten. Dat was alvast ook de mening van onze overheid, die ons tijdens de looptijd van het project gevraagd had een rapport op te stellen met onze bevindingen over multifunctioneel werken binnen een samenwerkingsverband van autonome voorzieningen, het “enige” in Vlaanderen wel te verstaan!

Inderdaad zijn we met heel wat obstakels geconfronteerd. Die hadden vooral te maken met arbeidsrechtelijke aangelegenheden. In een multifunctioneel centrum moet de begeleider mee kunnen schakelen naar de werkvorm waar het meest passende hulpaanbod voorhanden is. Dat betekent dat een ambulante of mobiele begeleider wel eens binnen de werking van een residentie moet ingeschakeld worden of een contextbegeleider uit de residentie wel eens meer in het team van thuisbegeleiding zou meedraaien. Aangezien elke begeleider in deze context blijft staan op de payroll van de voorziening waar hij of zijn contractueel aan verbonden is, is dit inderdaad geen evidente manier van werken. We hadden voor een aantal van die problemen wel al oplossingen gevonden, maar we wilden met ons samenwerkingsverband echt slagen voor de multifunctionele werking. We zijn ernstig aan het nadenken geweest over het samenstellen van een pool van contextbegeleiders die we dan een arbeidsrechtelijk correct statuut zouden geven. Zo hebben we de piste verkend van het vormen van een BTW eenheid, een constructie die samenwerkingsverbanden wettelijk toelaat diensten aan elkaar te leveren. Maar daar lag de BTW administratie dwars omdat we aan een van de voorwaarden niet konden voldoen.

In samenspraak met onze koepelvereniging vzw Jongerenbegeleiding zijn wij op zoek gegaan naar andere modellen die een samenwerkingsverband zo moeten organiseren dat de ervaren obstakels uit de weg geruimd kunnen worden. We lieten ons informeren over de “alliantie” als alternatief voor fusie, we luisterden naar een uiteenzetting over de reorganisatie van de pleegzorg die eveneens met gelijkaardige problemen worstelt. Maar een oplossing, los van fusie, ligt niet onmiddellijk voor de hand.

Ondertussen liep onze erkenning als pilootproject af en indien we verder als MFC erkend wilden blijven, moesten we een nieuwe erkenning aanvragen. We hebben dit lang en breed overwogen. Voornamelijk twee argumenten hebben ons ervan weerhouden dit te doen.

Vooreerst kregen we de commentaar van de overheid op ons rapport dat wij er als MFC-samenwerkingsverband onvoldoende in geslaagd waren een aantal ervaren obstakels te overwinnen teneinde te voldoen aan het geldende MFC-concept. Ten tweede was diezelfde overheid ondertussen voor de dag gekomen met een nieuw document: "standaarden voor een MFC" waarin de nieuwe contouren werden vastgelegd voor het multifunctioneel werken in de toekomst. Hierop zou dan ook de nieuwe regelgeving gebaseerd worden die het multifunctioneel centrum tot nieuwe aparte erkenningscategorie zou maken. En hierin staat nu o.a. duidelijk vermeld dat werkvormen/modules die samen een multifunctioneel centrum vormen, erkend moeten zijn binnen één inrichtende macht. Dit betekende inderdaad de doodssteek voor het GROB-MFC. Midden 2010 zijn we er derhalve noodgedwongen moeten mee stoppen.

Maar er waren nog enkele bijkomende obstakels die het GROB bemoeilijkte om de MFC-werking te continueren. We vermelden ze hier in een notendop. De nieuwe MFC standaarden willen geen OOOO als onderdeel van de organisatie. Daarenboven is BZW vooral een uitstroommodule waarnaar zelden nog wordt teruggeschakeld. Thuisbegeleiding en het dag-centrum beschikten voor hun jongere cliënten geen schakelmogelijkheden naar de residentiële voorzieningen omdat hun onderste leeftijdsgrens op 14 jaar ligt. Verder was de afstemming dagcentrum-thuisbegeleiding enerzijds en de residentiële werkingen anderzijds niet optimaal omdat de GROB-residenties "CANO"-voorzieningen zijn, die op zich een dagcentrum noch een thuisbegeleidingsdienst nodig hebben om intern te kunnen schakelen. Vermelden we tenslotte nog dat de verwijzers moeite hadden met het bijzondere statuut van ons samenwerkingsverband-MFC, waarbij het voor hen niet altijd duidelijk was hoe zij zich t.a.v. de verschillende, nog steeds autonome, deelorganisaties moesten verhouden. Onze poging om GROB naar de verwijzers als "pedagogische eenheid" te profileren, vond zo goed als geen weerklank. Nochtans zijn we verschillende malen het gesprek met hen aangegaan. Voor hen bleek het allerminst evident, zo ervoeren wij althans, om af te wijken van het MFC-concept. Wij blijven er immers van overtuigd dat de samenwerking binnen de GROB-voorzieningen ook voor hen de mogelijkheden hadden kunnen verruimen. De GROB-werkingen zijn reeds goed op elkaar ingespeeld en kunnen daardoor moeilijke cliëntsituaties beter aanpakken. Een kans die nu spijtig genoeg voor alle partijen moet blijven liggen.

We betreuren uiteraard ten zeerste deze gang van zaken. Bij de aanvankelijke oproep tot het vormen van een piloot – MFC, werden ook samenwerkingsverbanden genoemd als mogelijke basis om een multifunctionele werking uit te zetten. We hebben ons in dit verband niet echt ondersteund gevoeld door de overheid. We hadden dan wel verder kunnen staan. Wij hebben het afdelingshoofd voorzieningenbeleid aangesproken op de teloorgang van het MFC en deze ontwikkeling geproblematiseerd. In het gesprek werden wel aanzetten gegeven om in de toekomst oplossingen te vinden voor de genoemde problemen. Maar daar is nog zo goed als niets van in huis gekomen.

Het wegvallen van het MFC als meest intensieve project binnen GROB, laat nu wel een zekere leegte achter, vooral wat betreft onze gezamenlijke cliëntwerking. Het MFC maakte dat de pedagogisch verantwoordelijken van de GROB-voorzieningen zeer regelmatig moesten samenzitten rond casussen en rond de concrete organisatie van de MFC-werking. Deze pedagogische werkgroep hebben we echter behouden. Onze kerntaak is immers het werken met cliënten binnen een pedagogisch kader en we kunnen nog heel wat samen leren en ontwikkelen. Het jaarplan 2010 van de pedagogisch verantwoordelijken bevatte naast de afronding van het MFC-project, ook het samenstellen van een gemeenschappelijk cliëntdossier, het ontwikkelen van een competentiebeleid, het ontwikkelen van een drugbeleid voor cliënten. Ook voor 2011 wordt een nieuw pedagogisch jaarplan opgemaakt.

Hoe verder

Het einde van het MFC omwille van het ontbreken van één inrichtende macht voor GROB, zette ons verder aan het nadenken over de wijze waarop GROB verder kan evolueren. Hierbij willen wij het cliëntenperspectief niet uit het oog verliezen, het is immers om hen dat het in de jeugdbijstand op de eerste plaats gaat. We onderzoeken op welke wijze GROB op zich, en voor de partners, een meerwaarde kan betekenen. Het concept van onze strategische doelstellingen had ons al op weg gezet om het eeuwige dilemma “autonomie - gemeenschappelijkheid” aan te pakken. Als GROB-voorzieningen hebben we initieel ons lot aan elkaar verbonden in functie van het verruimen van onze mogelijkheden door intensere samenwerking, niet om alles op een hoop te gooien. Derhalve stelt de vraag zich nu scherper: “Wat willen/kunnen we samen doen en waar willen we elk apart bevoegd en verantwoordelijk voor blijven?” Welke samenwerkingsformule willen we in de toekomst hanteren? Als we de recente beleidsbrief van onze bevoegde minister Vandeurzen ter hand nemen, dan lezen we duidelijk dat de minister schaaloptimalisatie voorstaat, hoewel dit op zich wel een richting aangeeft, maar nog niet veel duidelijkheid schept. De sector zal zich moeten organiseren in entiteiten die groot genoeg zijn om leefbaar te blijven. Ondertussen is de organisatie van de welzijnssector er niet eenvoudiger op geworden, m.a.w. organisaties moeten steeds aan meer eisen voldoen, waardoor al te kleinschalige voorzieningen wegens een gebrek aan personele en financiële middelen aan leefbaarheid inboeten. Zo heeft de overheid er bij GROB op aangedrongen een provinciale projectendienst te vormen. Het centraliseren van kleinere projecten tot een grotere entiteit biedt ook de overheid de mogelijkheid tot een betere beheersing van dit beperkte werkveld. Onze deelwerkingen – projectwerkingen vzw Albezoon en vzw De Bekwame Boon hebben niet gewacht tot de overheid duidelijkheid verschaft over de precieze contouren van een provinciale projectendienst om zelf nu al de beslissing tot fusie te nemen. Ook het Rungproject is daarin opgenomen. Op 1 januari 2011 zal deze nieuwe constructie een feit zijn! Het spreekt voor zich dat het komen tot deze nog wel vrij beperkte fusie heel wat voorbereidend werk met zich heeft meegebracht. Het uittekenen van een nieuw organogram, het opstellen van nieuwe statuten, en ook heel wat praktische regelingen samen met veel overleg, is niet te onderschatten. Zo moesten o.a. de boekhouding, sociaal secretariaat, aansluitingen bij een kinderbijslagfonds, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, het arbeidsreglement e.d. opnieuw geregeld worden. Meteen besloten we als GROB om van deze operatie gebruik te maken om, voor zover reeds mogelijk, met zijn allen te kiezen voor hetzelfde sociaal secretariaat en hetzelfde boekhoudpakket teneinde in de toekomst met elkaar op vlak van overheadfuncties tot een betere samenwerking te kunnen komen.

Dit betekent nog niet meteen dat alle andere GROB-deelwerkingen onmiddellijk dit voorbeeld gaan volgen. Maar we denken ernstig na over wat we in de toekomst willen bereiken. Eind 2010 namen we de nodige contacten om ons hierbij deskundig te laten begeleiden. De verwachtingen staan hoog gespannen.

Het GROB-verhaal vervolg

Doelstellingen

Eind januari namen we afscheid van collega Saskia Verelst uit het directiecomité. Zij zocht een nieuwe uitdaging op, ditmaal in de gehandicaptensector te Oostende. Zij was zowat de drijvende kracht om samen met ons het strategisch beleid vorm te geven. Haar achtergrond van het opzetten van netwerken in de pilootregio van de Integrale jeugdhulp, kwam ons daarbij goed van pas. Saskia werd opgevolgd door Annemie Carrette als nieuwe directie van het Jongerenhuis, zij is niet onbekend in de sector vanwege haar vroegere tewerkstelling in de pleegzorg.

Het werken aan het strategisch beleid mondde uit in een tekst met een nieuwe missie (zie hoger), en een aantal strategische en operationele doelstellingen. Gezien dit uiteraard ook materie is voor de Raad van Bestuur, maakten ook zij apart van het directiecomité, dezelfde oefening. In een volgende stap probeerden we de gezamenlijke doelstellingen te clusteren, zodat we er een eenheid konden van maken:

Domein cliënt

SD 1: Tegen 2015 wil GROB maximaal modulair werken.

SD 2: Tegen 2010 wil GROB haar aanbod verbreden in functie van de uitbouw van een effectieve multifunctionele werking.

1. GROB streeft naar een gedifferentieerd en zo volledig mogelijk aanbod van alle modules binnen de bijzondere jeugdbijstand.
2. GROB biedt voor elk van zijn cliënten continuïteit van zorg en begeleiding.

Domein medewerkers

SD 3: Tegen 2015 wil GROB een gemeenschappelijk HRM-beleid voeren.

3. Alle personeelsleden van de GROB-voorzieningen investeren in en verrijken zich aan GROB als lerende organisatie.

Domein organisatie

SD 4: Tegen 2015 wil GROB beschikken over structurele / recurrente eigen middelen.

SD 5: Tegen 2015 wil GROB een werkbaar organisatiemodel ontwerpen en implementeren waarbij zowel eigenheid als gemeenschappelijkheid gevat worden.

SD 6: Tegen 2010 wil GROB kunnen inspelen op nieuwe maatschappelijke noden.

4. De respectieve bevoegdheden van de directies en de leden van de RvB zijn duidelijk omschreven.
5. Er is binnen het directiecomité een formeel leiderschap met een uitgeschreven mandaat gecreëerd.
6. De specificiteit van elke pedagogische deelwerking is versterkt binnen een complementariteit met ondersteuning van de gemeenschappelijke diensten zoals personeelsbeleid (hrm-hrd), logistiek en financieel beleid, ICT- en in- infrastructuurbeleid, ... binnen een unitair organisatorisch model.

SD 7: Tegen 2015 wil GROB een actieve rol spelen binnen de jeugdhulp.

SD 8: Tegen 2015 wil GROB een stakeholdersbeleid voeren.

7. GROB participeert actief in de brede professionele (maatschappelijke en intersectorale) context : aanwezig zijn, zich positioneren, initiatief nemen.

Activiteitenverslag

«Keep-it-clean»

Het project Keep-It-Clean werd in 2009 goedgekeurd. Alle GROB-voorzieningen namen er aan deel. Een personeelslid werd vrijgesteld om de coördinatie op zich te nemen. Het is de bedoeling een drugbeleid in de voorzieningen tot stand te brengen. Een stuurgroep met vertegenwoordigers van alle werkvormen vergadert regelmatig met de coördinator om op basis van literatuur en specifieke vorming tot een gemeenschappelijke visie en een gemeenschappelijk beleid te komen. In de jaarverslagen van meerdere van onze deelwerkingen vindt u alvast het relaas van wat het ons heeft opgeleverd.

«Het GROB-journaal»

Een aantal van onze werkingen waren reeds eerder overgeschakeld op een gehele of gedeeltelijke elektronische dossiervorming. De software die we toen ter beschikking hadden was echter vrij beperkt en niet echt gebruiksvriendelijk. Voorzieningen die met deze werkwijze nog niet vertrouwd waren, voelden in elk geval aan dat de papieren versies omslachtig zijn, weinig flexibiliteit bieden, en gewoon uit de tijd zijn. Ook de overheid spoort de sector aan efficiënter te gaan werken. Informatisering biedt daartoe heel wat mogelijkheden. Zo is er vanaf januari 2011 voor de ganse sector het registratieprogramma Binc verplicht gesteld. Dossiervorming is momenteel (nog) niet verplicht geïnformatiseerd.

Vanuit de deelwerking Hadron werd initiatief genomen om vertrekkende van een geheel eigen behoefteanalyse, een nieuw journaalprogramma te laten schrijven. De nieuwe software moet zowel geschikt zijn voor residentiële werkingen als voor semi-residentiële, ambulante en projecten. Aangezien voornamelijk vertrokken werd van ervaringen uit residentiële hoek, is de ontwikkeling ervan daar al het verst gevorderd. Uiteraard zijn heel wat aanpassingen nodig voor dagcentra en meer ambulante werkingen m.i.v. de projecten. Er is reeds meerdere maanden mee geëxperimenteerd, en eind 2010 stond het residentiële luik zo goed als op punt. Binnen afzienbare tijd, kwestie van enkele maanden, zullen de andere voorzieningen kunnen volgen. Reeds heel wat collega-voorzieningen hebben hun interesse betoond voor dit programma. Een Gents computerbedrijf zorgde voor de softwareontwikkeling binnen een Accessomgeving. Het journaal laat toe volgens verschillende sleutels alle noodzakelijke informatie over de cliënt, zijn context en het begeleidingstraject op te slaan en weer te geven in relevante rapporten. Het is de bedoeling deze software in de sector te commercialiseren. Hiertoe werd voor de afnemers een juridisch sluitende overeenkomst opgesteld. Minstens om het jaar zal een update van de programmatuur voorzien worden.

«Het competentieproject»

Reeds vorig jaar kregen we de projecterkenning “competentiemanagement” goedgekeurd, gesteund door het ESF en Vivo vzw, maar pas in 2010 ging het goed van start.

Al onze deelwerkingen nemen eraan deel. Het is de bedoeling het HRM-beleid mede op het competentie-model te baseren. Het begeleiden van de loopbaan van medewerkers, het ontwikkelen van hun competenties kan binnen dit kader doelgerichter plaatsgrijpen. Het gesubsidieerde project, waarbinnen verschillende vormingsinitiatieven werden opgezet, liep slechts tot augustus. Op dit moment waren we

nog niet zo ver gevorderd in het proces en zagen we ons genoodzaakt op eigen krachten het project verder te zetten. Bij het afsluiten van dit werkjaar waren we begonnen aan het uitschrijven van de competentieprofielen voor de eenvoudigste functies. Hiermee kan dan worden nagegaan of het gekozen competentiewoordenboek voldoet aan onze eisen om de profielen scherp te stellen.

«Brochures - huisstijl»

In 2009 kwam een samenwerking met de Arteveldehogeschool, afdeling grafische vormgeving, tot stand. Een studente maakte voor ons een folderontwerp en een website. Alleen hadden we daar toen nog geen definitieve teksten voor omdat we nog volop bezig waren het strategisch beleid te ontwikkelen en we uiteraard liefst in die lijn een volwaardige inhoud wilden aanbieden. Afgelopen jaar hebben we daar verder werk van gemaakt zodat de folder begin 2011 ter perse kan gaan. Intussen hadden we de Arteveldehogeschool een nieuwe opdracht gegeven: het ontwikkelen van een huisstijl, waar ook alle deelvzw's gebruik kunnen van maken. Dit komt de verbondenheid door uniformiteit ten goede. De eerste ontwerpen waren reeds te zien op de GROB-dag van eind maart.

«GROB-dag»

Het werken aan de strategische doelstellingen hielp ons om als samenwerkingsverband dichter bij elkaar te komen en meer op één lijn te gaan staan. Op de werkvloer werd er nogal eens over geklaagd dat daar allemaal niet zoveel van te merken was en de blijkbaar meer doorleefde materie was enkel op het niveau van de directies en de pedagogisch verantwoordelijken. We besloten een GROB-dag te organiseren voor alle medewerkers met de bedoeling hen kennis te laten maken met het ontwikkelde gedachtegoed van de laatste jaren.

Alle medewerkers werden in een aantal groepen onderverdeeld en kregen per groep één thema onder de vorm van een stelling voorgelegd waarrond men standpunten kon formuleren. De groepen wisselden telkens terwijl de voorzitters ter plaatse bleven zodat elk thema met steeds weer andere deelnemers verder kon uitgediept worden. Dit leverde boeiende discussies op die ons stof tot nadenken gaf om verder mee aan de slag te gaan.

Volgende thema's kwamen aan bod:

- o GROB is de garantie voor hulp op maat;
- o Kleinschaligheid is sterker (dan het grootschalige GROB);
- o GROB moet zich actiever profileren binnen én buiten de sector;
- o Ik ben bereid om (tijdelijk) in een andere voorziening te gaan werken;
- o Multifunctioneel werken is de toekomst;
- o GROB heeft nood aan bijkomende partners;
- o Eén centraal secretariaat voor GROB op één plaats, trekt mij aan;
- o Een grotere organisatie zorgt voor grotere werkdruk;
- o Als we de krachten bundelen hebben we meer mogelijkheden;
- o GROB enkel beperken tot de BJB?
- o De cliënt staat centraal en de medewerkers staan ten dienste van;
- o Specialisatie is de beste garantie voor een goede hulpverlening;
- o GROB is beter af in een fusie;
- o Non-profit versus social-profit;
- o GROB werkt vraag gestuurd;
- o Een GROB-medewerker werkt niet enkel voor het geld, maar streeft ook naar vol- doening in zijn job;
- o GROB biedt meer kansen op doorgroeimogelijkheden;
- o GROB is mijn garantie voor betere arbeidsvoorwaarden;
- o GROB is al groot genoeg.

Een volgende GROB-dag staat gepland voor 28 januari. Het is dan o.a. de bedoeling de conclusies te presenteren uit de verschillende stellingen, en zo samen richting te geven aan de koers die GROB zal volgen.

«Evaluatie jaaractieplan 2010»

Het jaaractieplan 2010 bevat 22 te realiseren items / projecten. Wellicht was dit wat teveel hooi op de vork, want we zijn er niet in geslaagd alles te realiseren wat op het programma stond. Het was derhalve zaak de nodige prioriteiten te stellen en hier en daar een aantal zaken bewust even aan de kant te laten liggen. Hieronder geven we een kort overzicht van een aantal onderwerpen waarmee we bezig zijn geweest, voor zover deze boven nog niet eerder zijn aan bod gekomen.

De WERKGROEP HUISVESTING stelde een dossier samen met het oog op een projectaanvraag “wonen-welzijn” als antwoord op de oproep van de overheid om initiatief te nemen inzake een betere woon-gelegenheid voor maatschappelijk kwetsbare doelgroepen. Dat cliënten uit de Bijzondere Jeugdbijstand daarin gevat zijn, zal geen verwondering wekken. De aanvraag werd eind 2010 ingediend. We hopen op een positief resultaat.

De WERKGROEP ICT werd samengesteld in een poging om door het samenleggen van de beschikbare kennis, meer uit de informatisering te kunnen halen. We zijn nu zowat de periode ingetreden waarin elke voorziening met een centrale server werkt. Dit schept meer mogelijkheden, maar het onderhoud en de besturing zijn ook complexer geworden. Het bracht er een aantal onder ons toe om met een en dezelfde computerleverancier in zee te gaan en een onderhoudscontract te nemen. Gezien we in GROB-verband een grotere urenafname hebben, kon ook de prijs gedrukt worden. Tevens nam de werkgroep het besluit om de websites van de verschillende deelorganisaties op elkaar af te stemmen door het aannemen van een uniforme lay-out via een content management systeem. Zo kan ieder ook zelfstandig en dynamisch eigen inhoud toevoegen en beheren zonder zich al te zeer om de vormgeving te moeten bekommeren. De GROB-website wordt dan een portaal-site.

«Uitwisseling rond veiligheidsbeleid»

Zowat alle GROB-voorzieningen zijn in mindere of meerdere mate bezig met de ontwikkeling van een veiligheids-, en agressiebeleid. In het najaar organiseerden wij een informatief dagdeel waarin elke voorziening een presentatie gaf van de stand van zaken binnen de eigen deelwerking. Voorwaar interessante materie waarbij wij nog heel wat van elkaar te leren hebben!

«Uitgestelde thema's»

Een aantal onderwerpen uit de jaarplanning hebben we uit tijdsgebrek min of meer aan ons voorbij moeten laten gaan:

- Het uittekenen van een gemeenschappelijk HRM-beleid. Als we ons als deelvzw's zoveel mogelijk op elkaar willen afstemmen teneinde verdergaande samenwerking te bewerkstelligen, dan is een meer gemeenschappelijk HRM-beleid wel een van de grote voorwaarden. Zo is er nu wel een schema opgesteld dat alle te betrekken topics aangeeft, maar aan een echte uitwerking zijn wij nog niet toegekomen;
- We zijn begonnen met de inventarisatie van alle opleidingsactiviteiten om het vormingsbeleid beter op elkaar af te stemmen. Hiertoe is een schema ontworpen dat de onderlinge vergelijking tussen de verschillende deelwerkingen overzichtelijk kan maken. Een verdere stap zal dan zijn dat we het vormingsbeleid meer gemeenschappelijk kunnen stroomlijnen en vormingsmomenten beter samen kunnen in planning brengen. Een gelijkaardige beweging hebben we ook in de steigers gezet m.b.t. een gezamenlijke uitwerking van het competentiebeleid (zie hoger);
- Op vlak van organisatieontwikkeling hadden wij ons voorgenomen een werkgroep fundraising in het leven te roepen, een kader te maken om onze overheadmedewerkers beter met elkaar te laten samenwerken. Ook die voornemens moeten we verschuiven naar een volgende periode.

Het mag duidelijk zijn dat we nog heel wat werk voor de boeg hebben vooraleer de koepel- vzw ten volle zal renderen. Het ontwerp jaaractieplan dat in januari 2011 nog moet goedgekeurd worden, toont aan dat we met evenveel ambitie het komende werkjaar willen ingaan!

«Ontwerp-jaaractieplan 2011»

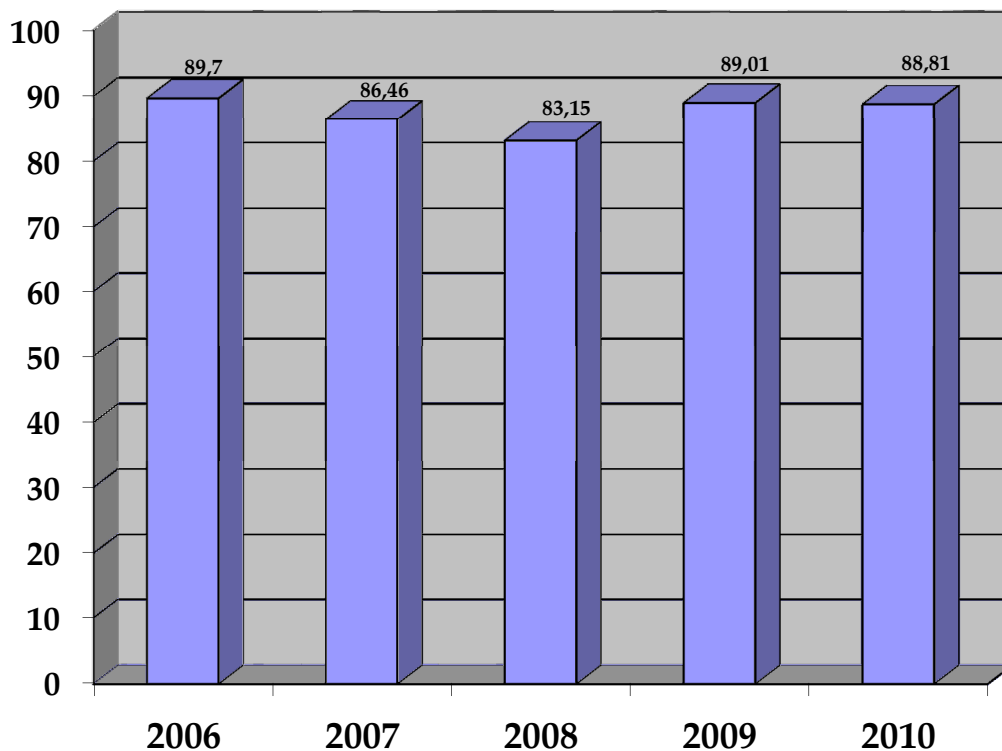
ACTIES	VERANTWOORDELIJKE	LOOPTIJD
*** DOMEIN VAN DE CLIENT ***		
Komen tot een alternatief model voor samenwerking dat toelaat opnieuw gemeenschappelijke cliënttrajecten te organiseren.	Directiecomité	2011 - 2012
Continuering van het project Keep It Clean	Geert / Drugcoördinator GROB	Loopt tot eind 2012
Continuering van de werkgroep huisvesting / Indiening van het project "wonen – welzijn"	Maureen	In de loop van
Uitwerking initiatieven m.b.t. gemeenschappelijke dossiervorming cliënten	WG Pedagogisch verantwoordelijken	In de loop van
Organiseren van startprojecten	Pedagogisch verantwoordelijken	In de loop van
Invoering gebruik GROB-journaal	Directiecomité	Is pas gestart
*** DOMEIN VAN DE MEDEWERKERS ***		
Ontwikkelen van verschillende projecten in het kader van het gemeenschappelijk HRM-beleid. Zijn reeds gestart : competentiemanagement en afstemming VTO-beleid	Directiecomité	In de loop van
Uitklaring van het GROB toekomstperspectief mede a.d.h.v. de clustering van de topics en verwachtingen geformuleerd op de GROB-dag van maart	Directiecomité	Voorjaar 2011
(Initiatieven feestcomité)	Geert	In de loop van

ACTIES	VERANTWOORDELIJKE	LOOPTIJD
*** DOMEIN VAN DE ORGANISATIEONTWIKKELING ***		
Oprichting werkgroep fundraising met deelname afvaardiging RvB	Directiecomité RvB	Asap
Uitklaren dilemma autonomie - gemeenschappelijkheid	Directiecomité RvB's	Voorjaar 2011
Uitbouw van een heldere beslissings- en communicatiestructuur op niveau RvB en directiecomité	RvB Directiecomité	In de loop van
Verdere uitwerking van de inzetbaarheid van de overheadmedewerkers op gemeenschappelijke terreinen	Jonathan + Directiecomité	In de loop van
Continueren van de diverse werkgroepen: - huisvesting - ICT : uniforme websites - Profilering - Competentie - Keep It Clean	Directiecomité	In de loop van
Komen tot een alternatief model voor samenwerking dat toelaat opnieuw gemeenschappelijke cliënttrajecten te organiseren.	Directiecomité	2011 - 2012

HADRON
IN CIJFERS

HADRON IN CIJFERS

Bezetting 2006 - 2007 -2008 - 2009 - 2010



Hadron haalt in 2010 een bezettingscijfer dat een fractie onder het niveau van voorgaande jaren ligt (de MFC-jaren buiten beschouwing gelaten).

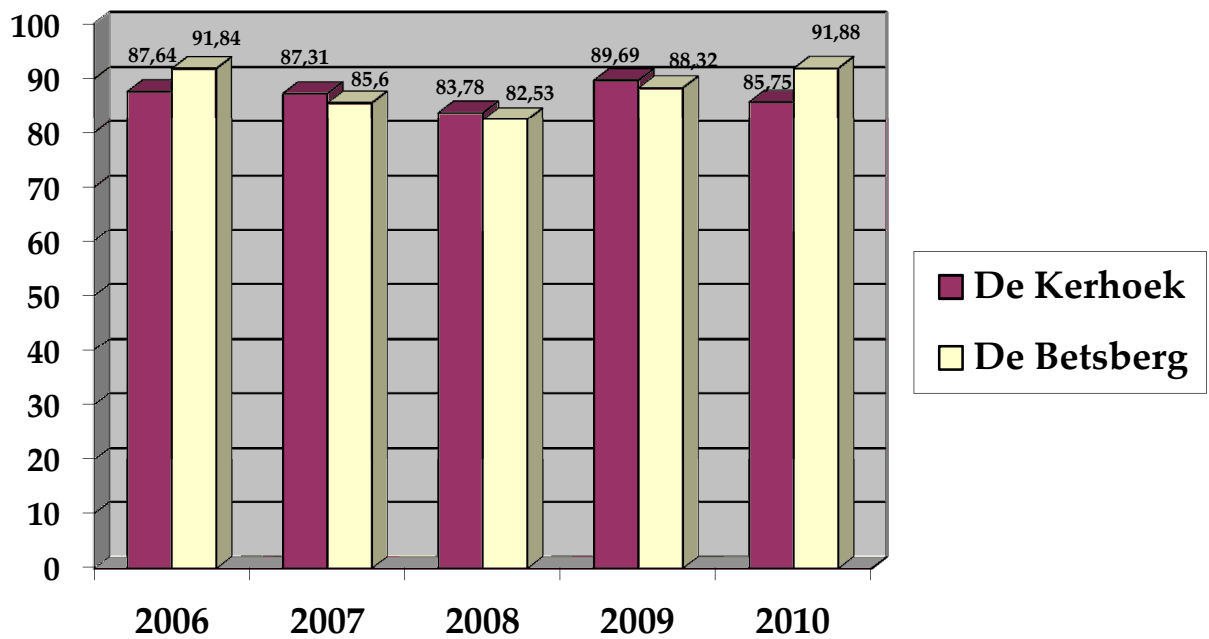
Een personeelsswissel in De Kerhoek had een duidelijk effect op de bezetting.

Het aantal dagen time-out was dan weer uitzonderlijk laag in 2010: 149 dagen (of amper 1,2% van de maximale bezetting). GKRb had in 2010 ook een lagere bezetting (75%).

De invoering van de Centrale wachtlijst had een duidelijk vertragend effect op de startmomenten van begeleidingen. Voorheen waren zowel de GBJ (voor GKRb) als diverse consultants (voor reguliere instroom) via het gewone werkcontact vrij goed op de hoogte van onze mogelijkheden om nieuwe begeleidingen op te starten. Niet zelden konden we anticiperen. We merken nu dat er toch heel wat tijd verloopt tussen onze melding van een vrije plaats aan de centrale wachtlijst en de effectieve start van een begeleiding. Dit vertragend effect lijkt het meest uitgesproken bij GKRb, waar de rechtstreekse contactname en wederzijdse afpassing met de GBJ in principe weggevallen is.

Met een gemiddelde van 47 dagen tussen einde begeleiding en een nieuwe opname in GKRb halen we de aanbeveling om een plaats maximaal 30 dagen open te houden bijlange niet (we realiseerden slechts 1 opname binnen de 30 dagen).

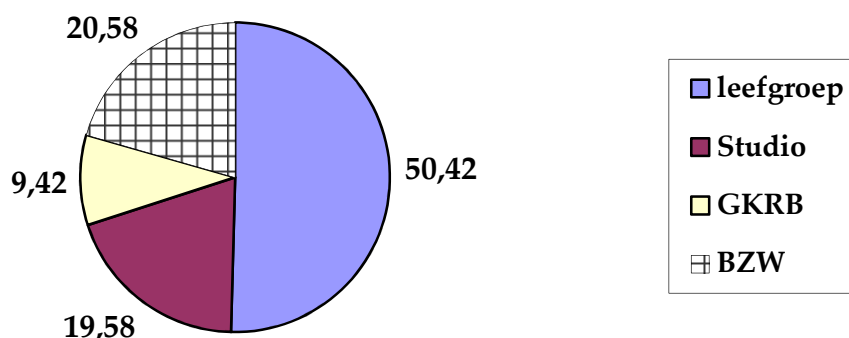
Bezetting De Kerhoek - De Betsberg



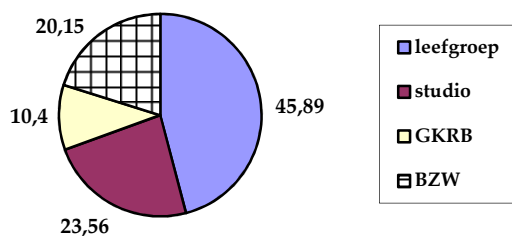
De duidelijk lagere bezetting in De Kerhoek is vrijwel volledig het gevolg van een personeelswissel; met een absoluut dieptepunt in de bezetting van de maand maart (68%).

De verrassende grote tijdsruimte tussen het afsluiten van de ene begeleiding en het opstarten van een andere zorgt voor een aftopping van ruim 6% van de bezetting in vergelijking met een 'normale' tussenperiode van 3 weken.

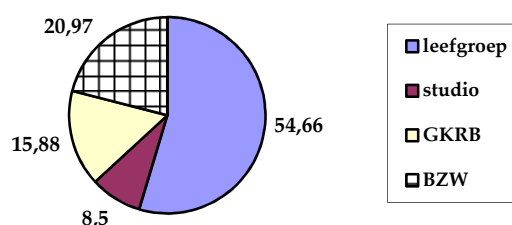
vzw HADRON



DE KERHOEK



DE BETSBERG



Het aandeel 'leefgroep' voor Hadron blijft schommelen rond de 50% met toch wel een uitgesproken verschil tussen De Kerhoek en De Betsberg. In De Kerhoek neemt de studiowerking een uitgesproken plaats in, terwijl de studio's in De Betsberg onderbezet bleven.

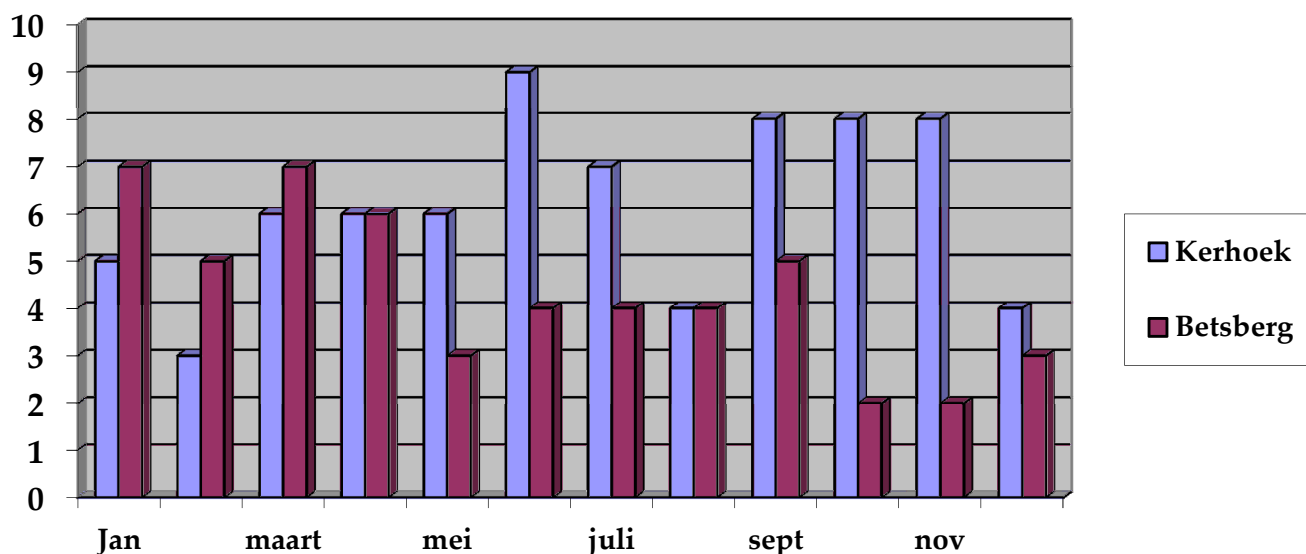
Binnen de residentiële werking (studio + leefgroep) werd ook dit jaar actief gezocht naar mogelijkheden in de context.

Voor De Betsberg resulteerde dit in 1811 dagen verblijf in de context (53,45% van de residentiële bezetting). Voor De Kerhoek waren dit 1400 dagen (40,25%); op Hadron-niveau: 46,76%.

Daarmee flirten we met de "50%-regel" waar GKR B (en uiteraard BZW) tot op heden volledig buiten viel. Wanneer we GKR B meetellen in de cijfers voor "verblijf in de context" komen we op 63,1%; een percentage dat enerzijds een prachtige weergave is van zeer sterk inzetten op de mogelijkheden en krachten van de leefomgevingen, maar anderzijds ook gewoon te hoog ligt en in de toekomst gevolgen kan hebben naar subsidiëring en bijgevolg ook naar begeleiding toe. Tot op heden was het telkens een goed overwogen keuze om jongeren maximaal in hun context te begeleiden en waar dit kon hen zo weinig mogelijk in de residenties te laten verblijven.

Om op een maatschappelijk verantwoorde manier gebruik te maken van de residentiële capaciteit is het aanbevolen dat jongeren op jaarbasis minimaal 30% effectief residentieel verblijven. Dit blijft voorlopig (?) een aanbeveling zonder verdere consequenties voor de subsidiëring. In heel wat begeleidingstrajecten halen we die norm niet; 17 jongeren (waarvan 9 in GKR B) verbleven nauwelijks of niet in de residentie.

In een gereorganiseerd Hadron moeten er beslist nieuwe mogelijkheden ontstaan om én het inzetten op de krachten van de context én een verantwoorde residentiële factor in de begeleidingen met elkaar te verzoenen. O.a. de mogelijkheden van mobiel werk hebben we tot op heden nog niet sterk verkend... Ter illustratie onderstaand grafiekje met een situatieschets van de residentiële aanwezigheid (leefgroep en studio's) op basis van een vrij willekeurige steekproef (rond de 15de van elke maand, nooit op zaterdag of zondag of feestdagen). Eén enkele keer zijn 9 jongens in een residentie aanwezig, soms zijn er maar twee. Nooit blijkt het aantal aanwezigen in beide residenties samen hoger dan 13.



AANTAL BEGELEIDINGSTRAJECTEN in 2010		
GESTART IN:	DE KERHOEK	DE BETSBERG
2006	1	
2007		1
2008	4	6
2009	11	9
2010	17	14
TOTAAL:	33	30
Lopen verder in 2011	13	15

Begeleidingstrajecten onderbroken met een TO van minder dan 14 dagen telden we niet mee als nieuw (2x in De Betsberg, 4x in De Kerhoek).

Zowel in De Betsberg als in De Kerhoek werden telkens 3 jongeren na een langere onderbreking van de begeleiding heropgenomen.

Begeleidingstrajecten vanuit GBJ De Zande en afgesloten in 2010 lopen gemiddeld 6,7 maanden.

Wel dient opgemerkt dat een aantal jongeren toch wel een langere voorgeschiedenis hadden in Hadron.

Anderzijds zetten een 3-tal jongeren de stap naar BZW en dit werd hier niet verrekend. Voor GKRB (met eventuele verlenging residentieel) ligt het gemiddelde precies op de (zo voorgeschreven) 6 maanden.

Het aantal begeleidingen opgestart via een CBJ ligt in dezelfde lijn als voorgaande jaren. Niet onbelangrijk is wel dat 3 van de 4 nieuwe begeleidingen via CBJ's directe opstarters waren in BZW en CBJ's dus nog nauwelijks toegang lijken te hebben voor "gewone" begeleidingen.

Uiteraard wordt dit aangestuurd vanuit de centrale wachtlijst maar misschien moet dit de komende jaren wel een aandachtspunt zijn. Als we daarenboven ook nog permanent prioriteit zouden geven aan opnames vanuit De Zande, dan dreigt het CBJ helemaal uit de boot te vallen.

VERWIJZERS van de nieuwe begeleidingen in 2010				
	Aantal			% t.o.v. het totaal
	KH	BB	H	
JRB Dendermonde	3	6	9	29
JRB Gent	11	3	14	45
JRB Oudenaarde		3	3	10
JRB Brugge		1	1	3
CBJ Gent	2	1	3	10
CBJ Brugge	1		1	3
TOTAAL:	17	14	31	100

PLAATS VAN HERKOMST van de nieuwe begeleidingen in 2010				
	Aantal			% t.o.v. het totaal
	KH	BB	H	
GBJ De Zande / De Hutten	10	8	18	59
Thuis / Familie	4	5	9	29
Pleeggezin		1	1	3
OBC	1		1	3
OOOC	1		1	3
Opvangcentrum Rode Kruis	1		1	3
TOTAAL:	17	14	31	100

Jongeren vanuit De Zande blijven het grootste aandeel hebben binnen ons doelpubliek. In 2010 kwam toch wel een relatief hoog percentage jongeren van thuis of familie.

Met 18 begeleidingen opgestart vanuit de gemeenschapsinstellingen, voldoen we aan de voorwaarden voor de bijkomende erkenning die we kregen waarbij we op jaarbasis gemiddeld 16,5 nieuwe jongeren moeten opnemen vanuit de GBJ's.

De Kerhoek

BEVOLKING OP 31.12.2010 IN DE KERHOEK								
Pl. Instantie/Leeft.	14	15	16	17	18	19	20	Totaal
JRB Gent		2	1	4			1	8
JRB Dendermonde		2		1				3
CBJ Gent			1					1
CBJ Brugge				2				2
TOTAAL:		4	2	7			1	14

Daar waar er voorgaande jaren een evenwicht was tussen Jeugdrechtbank en Comité, is dit nu ver te zoeken. Met de centrale wachtlijst hebben we ook geen controle meer op aanmeldingen. Bovendien was er weinig doorgroei naar BZW, dé uitgelezen stek vanwaar voortgezette hulpverlening aangevraagd wordt bij het CBJ. Opvallend is ook de grote groep 17 (net geen 18)-jarigen waarvan toch maar 2 jongeren in BZW.

Gemiddelde begeleidingstrajecten van 9,5 maanden sluiten nauw aan bij de gemiddelde duur van begeleidingen binnen het kader van onze bijkomende erkenning. Dit gemiddelde zou fors dalen als we de 4 langlopende trajecten buiten beschouwing laten.

De gemiddelde duur van de begeleidingstrajecten wordt beïnvloed door 4 begeleidingen die na een (te) korte periode afgesloten werden.

DUUR VAN DE BEGELEIDINGSTRAJECTEN IN DE KERHOEK		
DUUR	Vertrekkers	Aanwezigen op 31.12.2010
0 - 3mnd	4	3
3 - 6 mnd	3	2
6 - 9 mnd	3	5
9 - 12 mnd	2	2
15 - 18 mnd	2	
18 - 21 mnd	1	1
+24 mnd	1	1
TOTAAL:	16	14
Gemidd. duur 2010	9,5 maand	9,8 maanden
2009	14 maanden	10,7 maanden
2008	12,5 maanden	14,7 maanden
2007	8 maanden	12 maanden
2006	6,3 maanden	9,2 maanden

Met heel wat 15-jarige starters scoort De Kerhoek hoog en doorprijkt daarmee de traditie om zich op een ouder publiek te richten. Die weerspiegeling zien we niet meer terug in de bezetting eind 2010 en is het gevolg van heel wat 'jonge' vertrekkers

NIEUWE BEGELEIDINGEN IN 2010 IN DE KERHOEK									
Pl. Instantie/Leeft.	13	14	15	16	17	18	19	20	Totaal
JRB Gent		1	2	3	4				10
CBJ Gent				1	1				2
CBJ Brugge					2				2
JRB Dendermonde			2		1				3
TOTAAL:		1	4	4	8				17

VERTREKKERS IN 2010 IN DE KERHOEK									
Pl. Instantie/Leeft.	13	14	15	16	17	18	19	20	Totaal
JRB Oudenaarde									
JRB Gent		1		4	2	3			10
CBJ Gent			1	1		4			6
TOTAAL:		1	1	5	2	7			16

Plaats van bestemming:

GBJ De Zande : 7
 De Hutten Mol : 1
 Huis / familie : 6
 Alleenwonend : 2

8 begeleidingen worden afgesloten met een doorverwijzing naar De Zande of De Hutten; een cijfer dat we sterk willen relativeren en dat niet eenzijdig negatief mag gezien worden.

Met slechts 2 jongeren werd het begeleidingstraject niet verder gezet na een verblijf in De Zande.

2 jongeren keerden terug via GKRB; 1 jongere bij wie GKRB afgebroken werd na 7 maanden, kon later verder begeleid worden binnen het residentiële kader.

Voor nog 3 andere jongeren was een terugkeer naar De Kerhoek mogelijk na een langer verblijf in De Zande.

Bij jongeren die terugkeerden naar huis was onze prognose onverdeeld positief; dit ook vanuit het gevoel dat dit doel met heel veel zorg voorbereid werd.

2 jongeren konden vanuit GKRB verder thuis verblijven, bij 2 jongeren werd een langere proefperiode thuis voorzien en 2 jongeren keerden onverwacht terug naar huis (na een periode BZW en 1 jongere kort na zijn 18de verjaardag die BZW geen alternatief vond).

De Betsberg

BEVOLKING OP 31.12.2010 IN DE BETSBERG								
Pl. Instantie/Leeft.	14	15	16	17	18	19	20	Totaal
JRB Gent		2	1					3
JRB Dendermonde		1	1	3				5
JRB Oudenaarde			1					1
CBJ Gent			1		1	2	1	5
JRB Brugge			1					1
TOTAAL:		3	5	3	1	2	1	15

In tegenstelling tot De Kerhoek stellen we in De Betsberg een duidelijker evenwicht vast bij de verwijzers. Ook hier stellen we vast dat het CBJ nauwelijks vertegenwoordigd is als verwijzer bij de "gewone" begeleidingen.

De mooie leeftijdsverspreiding piekt rond 16j en dit kan op termijn wel resulteren in langere begeleidingstrajecten en bijgevolg minder doorstroming: een attentiepunt voor 2011.

De 4 meerderjarigen wonen allemaal alleen.

Met 15 vertrekkers was 2010 geen uitgesproken turbulent jaar. De gemiddelde verblijfsduur ligt in dezelfde lijn van voorgaande jaren.

Ook in De Betsberg lijken we ons geen zorgen te moeten maken rond de gemiddelde duur van trajecten binnen de nieuwe erkenning.

Met een uitgesproken piek van vertrekkers tussen 3 en 6 maanden lijkt het er even op dat begeleidingen sneller (minder positief?) afgesloten worden.

DUUR VAN DE BEGELEIDINGSTRAJECTEN IN DE BETSBERG		
DUUR	Vertrekkers	Aanwezigen op 31.12.2010
0 > 2 mnd	1	3
2 – 3 mnd	1	1
3 – 6 mnd	7	4
6 – 9 mnd	4	2
12 – 15 mnd	1	1
24 - 36 mnd	1	4
TOTAAL:	15	15
Gemidd. duur 2010	8,4 maanden	11,1 maanden
2009	7,1 maanden	10,8 maanden
2008	9 maanden	7,7 maanden
2007	9,2 maanden	8,3 maanden
2006	10,5 maanden	8,1 maanden

Nieuwe begeleidingen situeren zich in dezelfde lijn als in de Kerhoek met een evenwichtige spreiding qua leeftijd waarbij het CBJ nauwelijks nog terug te vinden is.

Toch 2 uitzonderingen: een meerderjarige Afghaanse jongen die in een pleeggezin verbleef en kort voor de einddatum plaatsing in pleeggezin de stap richting alleen wonen wou zetten; een andere jongere die via JRB Brugge GKRB kon starten en waarbij de context in het Gentse bepalend was voor de keuze voor Hadron.

NIEUWE BEGELEIDINGEN IN 2010 IN DE BETSBERG							
Pl. Instantie/Leeftheid	14	15	16	17	18	19	Totaal
JRB Gent		2	1				3
JRB Dendermonde		1	3	2			6
JRB Oudenaarde			1	2			3
CBJ Gent						1	1
JRB Brugge			1				1
TOTAAL:		3	6	4		1	14

VERTREKKERS IN 2010 IN DE BETSBERG									
Pl. Instantie/Leeftheid	14	15	16	17	18	19	20	21	
JRB Gent				2					2
JRB Dendermonde			1						1
JRB Oudenaarde			1	1	1				3
CBJ Gent-Eeklo					1	1			2
CBJ Dendermonde				3	1				4
CBJ Gent					3				3
TOTAAL:			2	6	6	1			15

Plaats van bestemming:

Thuis/familie : 10
 Alleenwonend : 2
 GBJ De Zande : 2
 Gevangenis : 1

Met 10 vertrekkers richting thuis en 2 jongeren die verder alleen wonen, kan men vanuit de Betsberg terugblikken op een behoorlijk succesvol jaar.

Voor alle jongeren die terugkeerden naar huis werd een overgangperiode van begeleiding thuis voorzien. Zo vertrokken 4 jongeren vanuit een reguliere plaatsing terug naar huis, 3 jongeren konden verder thuis verblijven na afsluiten GKRB; voor 2 jongeren die gestart zijn via GKRB leek eerst een korte verlenging van de hulpverlening aangewezen en ook zij konden daarna thuis blijven. 1 jongere verbleef maar een paar dagen in de Betsberg (crisissituatie) en kon daarna terug naar huis.

Ook de 2 jongeren bij wie de begeleiding afgesloten werd in GBJ De Zande, konden later terug terecht in De Betsberg. Slechts 1 jongen volgde de succeslijn niet.

BZW IN CIJFERS

Aantal begeleidingen

Gestart in 2008	2
Gestart in 2009	5
Gestart in 2010	6
Totaal	13

6 begeleidingen eindigden in 2010; 7 lopen verder in 2011 en daarvan zijn er 5 gestart in 2010. Daarnaast lopen ook de 2 begeleidingen gestart in 2008 verder. Voor een jongen die hier illegaal verblijft, is dit de enige mogelijkheid om over een inkomen te kunnen beschikken en zo nog een min of meer menswaardig bestaan te blijven leiden. De andere jongere had al een lang traject afgelegd binnen Hadron en zijn hulpvraag bij de zwangerschap van zijn vriendin was een doorslaggevende reden om de begeleiding nog te verlengen.

Begeleidingen werden allemaal op vraag van de jongere en in samenspraak met de consulent afgesloten.

Bezetting

Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
7	7	6	6	6	6	6	5	5	5	6	7

Voor De Betsberg: 1125 bezettingsdagen of 20,96% van de totale bezetting.

Voor De Kerhoek: 1009 bezettingsdagen of 20,22% van de totale bezetting.

Voor de totaliteit van Hadron is dit 20,60% en voor de totale capaciteit voor BZW 83,50%, het laagste cijfer sinds jaren. Dit is uiteraard het gevolg van een meer uitgesproken contextgerichte werking waardoor de doorstroming vanuit de voorzieningen beduidend afneemt (slechts 2 jongeren). Daarnaast stellen we ook vast dat jongeren steeds meer aarzelen om de stap naar alleen wonen te zetten, zoeken naar alternatieven, alleen wonen niet 'aantrekkelijk' vinden. Het zijn bedenkingen die we ook vanuit andere voorzieningen horen.

Verwijzers

JRB	0
CBJ Gent	4
CBJ Brugge	2
JRB en vanaf 18j CBJ	0
Totaal	6

Leeftijd bij start BZW (begeleidingen gestart in 2010)

Leeftijd	Aantal
17 jaar	1
17jaar 3 maand	0
17jaar 6 maand	2
17jaar 9 maand	0
18 jaar of meer	3

Gemiddelde leeftijd bij start: 18j 2md; een gemiddelde dat wel omhoog getrokken wordt door een jongen die start op 19j7maand. De 2 jongeren die starten vanuit de residenties zijn net 18 jaar geworden en dit blijkt toch wel een cruciale leeftijd om na een langer residentieel traject de stap naar alleen wonen te zetten. Bij directe aanmeldingen voor BZW ligt de leeftijd beduidend lager; voor minderjarigen die (soms noodgedwongen) alleen willen gaan wonen is bijzondere jeugdzorg uiteindelijk ook de enige oplossing.

Herkomst (begeleidingen gestart in 2010)

Rechtstreeks (of na korte opvang in leefgroep)	4
Vanuit de leefgroep	0
Vanuit de studiowerking	2
Totaal	6

Het begeleidingstraject leefgroep-studio-BZW komt nog nauwelijks aan bod en daarmee zet de tendens van voorgaande jaren zich verder.

Vanuit De Betsberg waren er 2 jongeren die op die manier de stap naar alleen wonen zetten; vanuit De Kerhoek was er geen enkele jongere.

Gelijklopend daaraan zien we dat ook de bezetting van de studio's spectaculair terugvalt (ruim 30%)

4 jongeren werden rechtstreeks aangemeld. Dit betekent toch wel een duidelijke accentverschuiving qua aanpak: we kennen de jongeren niet, soms beschikken ze niet over de nodige woonvaardigheden, vaak ook beschikken ze niet over de nodige centen...

Een bijkomend moeilijkheid is dat de 3 jongeren die een andere nationaliteit hebben (1x Mongolië, 2 x Afghanistan) problemen hebben rond verblijf, weinig ondersteunende context hebben, vaak met trauma's worstelen. Ze willen hier zijn maar krijgen geen plek (soms is er letterlijk ook geen woonst te vinden)

Het blijft uiteraard onze keuze om niemand uit te sluiten en we stellen vast dat bijzondere jeugdzorg, voor jongeren zonder papieren, de enige mogelijkheid is om tot hun 21 jaar via verblijfssubsidie een inkomen te verwerven. Begeleiden omwille van de centen is niet echt onze keuze maar vaak is er geen alternatief. Vaak is het ook hopen dat er binnen de mogelijke begeleidingstermijn nog een menswaardige oplossing uit de bus komt.

Woonst/Woonplaats van jongeren in begeleiding in 2010

Woonst	
Kamer	1
Studio	4
Appartement	4
Noodwoning	2
Huisje	0
Sociale woning	1
Bij vriend	1

Woonplaats	
Gent	10
Zelzate	2
Aalst	1

Verhuisd: reden	
Betere woonst	1
Problemen met huisbaas	1
Problemen met samenwonen	1
Verhuis vanuit o.a. noodwoning	0
onveiligheidsgevoel	0
samenwonen	2

Huurprijs	
Minder dan €250	1
Tussen €250 en €300	1
Tussen €300 en € 350	2
Meer dan € 350	5

Gemiddelde huurprijs op de private huurmarkt	€ 370
---	--------------

Subsidie	Aangevraagd op	Toegestaan op
Installatiepremie OCMW	15.08.2010	15.09.2010
Huursubsidie	12.11.2010	Nog geen beslissing
Couturierfonds (lening waarborg)		
Andere		

Vaak zorgt de zoektocht naar een betaalbare en leefbare woonst zowel bij jongeren als bij de begeleiding voor heel wat frustratie. Eisen van verhuurders verhogen evenredig met de huurprijzen en energiekosten. Vanuit het GROB gingen we op zoek hoe we vanuit een betere samenwerking met OCMW-Gent en met sociale huisvesting de woonsituatie van jongeren kunnen verbeteren, maar een vrij rigide regelgeving maakt dit een werk van lange adem.

Jongeren kunnen nauwelijks een beroep doen op een subsidieregeling die nochtans opgezet is om mensen te ondersteunen die in moeilijke omstandigheden de stap naar alleen wonen moeten zetten.

Voor jongeren die terugvallen op leefloon wordt de situatie minder en minder leefbaar; is zelfs overleven al te mooi uitgedrukt.

Startkapitaal (starters in 2010) en inkomsten in de loop van de begeleiding

Startkapitaal		
Minder dan € 250		2
Minder dan € 1.250		2
Minder dan € 2.500		1
Meer dan € 2.500		1

Inkomsten	
Verblijfssubsidie, leefloon, vervangingsinkomen	8
Vervangingsinkomen aangevuld met loon	2
Hoofdzakelijk loon	3

Steeds meer jongeren starten met een beperkt budget. Dit heeft ook te maken met het feit dat jongeren rechtstreeks in BZW kwamen, vaak een voorgeschiedenis hadden waarbij werken of sparen niet mogelijk was en bijgevolg in heel moeilijke omstandigheden moeten starten. Onze noodwoning bood in het verleden de mogelijkheid voor jongeren om te sparen maar was vanaf begin dit jaar niet meer beschikbaar wegens verbouwingen. Samenwerking met vzw Stappen kon ons enigszins helpen.

Dagbesteding

Voltijds onderwijs	ASO	
	TSO	
	BSO	3
	BUSO	
Leerovereenkomst		1
Deeltijds onderwijs		3
Opleiding VDAB		
Interimwerk		
Tijdelijk contract (IBO, art. 60...)		2
Vast werk		1
Werkzoekend		2
Illegaal		1

	Aangevraagd	Toegestaan
Studiebeurs		
Couturierfonds schoolkosten	2	2

Ook in 2010 ging heel veel aandacht naar een zinvolle dagbesteding en we ondervonden daarbij heel wat ondersteuning van OCMW's, scholen... Trajecten lopen echter niet steeds even rechtlijnig.

Bij 2 jongeren zorgt de onzekerheid rond een legaal verblijf in België voor dermate veel spanning dat ze afhaken op school. 1 jongen heeft vast werk bij de start van BZW maar kon dit niet behouden en is op zoek naar ander werk.

1 jongen die deeltijds onderwijs volgde zette opnieuw de stap naar voltijds onderwijs.

2 jongeren werken via art. 60 maar we zien dat een strikte opvolging nodig is, dat externe factoren gemakkelijk aanleiding geven tot onwettige afwezigheden.

1 jongen die illegaal in België verblijft, mag niet werken; we gingen op zoek naar vrijwilligerswerk maar ook daarvoor komt hij nauwelijks in aanmerking.

Ondersteunende context

Contacten ouders	8 : 5x moeder - 2x vader - 1x beide
Contacten met familie	3 (grootouders)
Stabiele relatie	4
Vriendenkring	7

Samenwerking met externe diensten

Psychiatrie	
Drughulpverlening	
GGZ of aanverwante diensten	
CLB	
OCMW	5
Trajectbegeleiding werk (VDAB, OTC)	2
outreaching	

Afgesloten begeleidingen

Aantal afgesloten begeleidingen	6
Aantal positief afgesloten begeleidingen	5
Gemiddelde duur van de begeleidingen	7md
Gemiddelde leeftijd bij afsluiten	18;5md

Bestemming	
Zelfstandig wonen	4
Andere dienst	
Terug naar thuismilieu	1
Crisisopvang	
Andere voorziening	1

Nazorg	
Administratieve problemen	1
woonproblemen	1
andere	

Er waren geen uitgesproken pieken op het vlak van begeleidingsduur of op het vlak van leeftijd bij het afsluiten; gemiddeldes die beduidend lager liggen dan voorgaande jaren maar wel een afspiegeling zijn van een meer gewone gang van zaken.

4 jongeren bleven verder alleen wonen en we hadden het gevoel dat bij afsluiten de doelstellingen bereikt waren en de jongeren best wel in staat waren om verder wel alleen hun weg te kiezen.

1 jongere kwam van thuis en kwam na een periode BZW (7maand) tot de conclusie dat hij nog niet klaar was om alleen te wonen, besliste om terug te keren naar huis en nam daar een positieve nieuwe start.

1 jongere pleegde feiten, werd opgepakt en dit betekende meteen ook het einde van de begeleiding.

GKRB IN CIJFERS

Aantal begeleidingen

	Aantal
Gestart in 2009	4
Gestart in 2010	8
Totaal:	12

Ondanks de uitbreiding naar 5 plaatsen die voor 2010 over het hele jaar liep, ligt het aantal begeleidingen net iets lager dan vorig jaar. Er werden wel 8 begeleidingen opgestart terwijl er 7 afgesloten werden. 5 begeleidingen lopen nog verder in 2011.

Bezetting

Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5

GKRB is in 2010 goed voor 1373 begeleidingsdagen (1421 in 2009) of 13,23% (13,67 in 2009) van de totaliteit van Hadron.

T.o.v. de maximumcapaciteit GKRB is de bezetting 75,2%; beduidend lager dan vorig jaar (82%) maar toch nog hoger dan in 2008. Doorverwijzingen vanuit de GBJ leken vlot te lopen. Mogelijks heeft de centrale wachtlijst hier wel een vertragend effect gehad en misschien moeten we zelf ook wel sneller anticiperen op begeleidingen die afgesloten worden. De complete integratie van GKRB in het begeleidingswerk laat hier het beste verhoppen.

Verwijzers

JRB Dendermonde	4
JRB Gent	3
JRB Brugge	1

Doorverwijzingen gebeuren op aansturen van de GBJ en zijn dus niet echt gelinkt aan een verwijzende jeugdrechtbank. Toch is het wel opvallend dat er voor GKRB nooit een aanmelding kwam vanuit jeugdrechtbank Oudenaarde.

Leeftijd bij start van GKRB

Leeftijd	Aantal
Jonger dan 15j	
15j - 15 j 6md	1
15j 6md - 16j	2
16j - 16j 6md	1
16j 6 md - 17 j	2
17 j - 17j 6md	
17j6md - 18 j	2

Gemiddelde leeftijd: 16j5maand (in 2009: 16j7md)

De gemiddelde leeftijd zegt weinig aangezien de begeleiding niet echt gebonden is aan een bepaalde leeftijdscategorie en een spreiding over verschillende leeftijden zoals we hier zien is eerder wenselijk. De leeftijd wijkt ook niet bijzonder af van de leeftijd bij "gewone" begeleidingen.

Herkomst

7 jongeren kwamen uit GBJ De Zande, 1 jongere uit GBJ De Markt (Mol). Vrije plaatsen werden aangemeld bij de centrale wachtlijst, jongeren werden aangemeld door de consulent en de screening gebeurde telkens in de GBJ's. We hadden als uitgangspunt dat we pas een plaats openstelden bij de centrale wachtlijst als die plaats ook effectief vrij was. Dit heeft mogelijks meegespeeld in de lagere bezetting voor GKRB. Zeker bij twee begeleidingen duurden het verschillende weken vooraleer wij de toewijzing binnen kregen.

Regionale spreiding

Kerhoek		
Vanuit Zomergem		Vanuit Gent
45 km	Lokeren	30 km
55 km	St. Niklaas	40 km
11 km	Eeklo	22 km

Betsberg		
Vanuit Oosterzele		Vanuit Gent
20 km	Lede	31 km
18 km	Gent	0 km
47 km	Tielt	34 km
59 km	Stekene	41 km
23 km	Aalst	34 km

In 2010 werd heel wat afstand afgelegd. Dit neemt een flinke hap uit het urenpakket van de GKRB-begeleiding. Gent als werkplek voor de begeleiding bespaart ons duidelijk heel wat kilometers.

Samenwerking

Bij 2 begeleidingen werd beroep gedaan op De Bekwame Boon; voor 1 jongere als alternatieve dagbesteding omdat hij op geen enkele school terecht kon, voor een andere jongere gedurende enkele weken (ervaringsproject).

Team Outreaching Vlaanderen zorgde bij 2 begeleidingen voor teamondersteuning en voor psycho-educatie bij één van de ouders. Bij 2 begeleidingen werd nauw samengewerkt met De Branding, voor 1 jongere werd beroep gedaan op een externe therapeut en in een andere begeleiding werkten we nauw samen met Exit.

Bij 2 begeleidingen deden we beroep op drughulpverlening; 1 begeleiding werd opgestart in nauwe samenwerking met De Sleutel, voor een andere begeleiding deden we beroep op het CAT.

OTA en de tolkdienst Gent zorgden voor ondersteuning bij 1 begeleiding.

Dagbesteding van de begeleidingen die liepen in 2010

3 jongeren volgden voltijds onderwijs. 1 jongere behaalde een A-attest maar kreeg het advies om na de vakantie een andere school te zoeken. 1 jongere startte na de vakantie opnieuw voltijds onderwijs na een desastreus schoolverleden en tot het einde van de begeleiding liep dit goed. 1 jongere werd na 2 maand van school gestuurd.

2 jongeren kozen bij de start van de begeleiding voor een leercontract. 1 jongere nam die keuze weinig ernstig en kwam nooit effectief tot een start. De andere jongere haakte na 2 maand af omwille van problemen met zijn werkgevers en maakte de overstap naar deeltijds onderwijs.

5 jongeren volgen deeltijds onderwijs. Voor 2 jongeren is dit in combinatie met POT, 1 jongere is nog maar pas ingeschreven, 2 andere jongeren vonden werk maar 1 van die jongeren moest afhaken omwille van medische problemen. Bij 1 jongere werd melding gemaakt van gedragsproblemen, de andere jongeren doen het goed.

1 jongere werd 18 in de loop van de begeleiding en nog starten met school (net voor de vakantie) had geen zin meer. Met die jongere werd vooral gekeken hoe hij op zoek kon naar werk.

Voor 1 jongere was er geen passend aanbod binnen het regulier onderwijs. De jongere kon terecht in de Bekwame Boon.

Begeleidingscontacten

Duur van de afgesloten begeleidingen

7 BEGELEIDINGEN WERDEN AFGESLOTEN IN 2010 :

4 begeleidingen werden afgesloten binnen de vooropgestelde periode (2 na 6 maand en 2 op 18 jaar).

1 begeleiding werd omgezet in een residentiële begeleiding en zo verlengd voor een periode van 6 maand; de begeleiding liep wel verder onder dezelfde voorwaarden en werd eind 2010 afgerond.

1 begeleiding werd afgebroken na 3 maand omdat verdere samenwerking met de jongere en zijn context niet meer mogelijk bleek.

1 begeleiding werd op vraag van de jeugdrechter verlengd met 1 maand.

Bestemming van de jongeren wiens begeleiding afgesloten werd

4 jongeren konden op het einde van GKRB verder thuis verblijven. De prognose bij alle 4 was vrij positief; toch liep het bij 1 jongere, kort na het afsluiten en tegen alle verwachtingen in grondig fout door het plegen van strafbare feiten.

2 jongeren keerden terug naar De Zande; 1 jongere na een lange fugue en 1 jongere die totaal niet gemotiveerd was voor enige vorm van begeleiding

Bij 1 jongere werd de begeleiding verlengd binnen het reguliere kader en na een verlenging van 6 maand kon hij verder thuis verblijven; ook hier zijn de verwachtingen positief.

Time-outs

Terugval in de residenties bleef bij de meeste begeleidingen heel beperkt.

5 jongeren verbleven niet in de residentie; na een korte kennismaking werd de begeleiding direct gestart in de context.

Bij 7 jongeren werd de begeleiding kort residentieel opgestart, 7 keer werd beroep gedaan op de residenties voor een korte time-out en 1 jongere verbleef er langer.

Voor De Betsberg resulteert dit in 27 dagen; voor De Kerhoek in 128 dagen waarvan 95 dagen binnen een en dezelfde begeleiding.

Dit betekent een totale residentiële component in GKRB van 155 dagen van de 1373 of 11,3%

PROJECTEN

een heel eigenzinnig verhaal...

Aantal projecten

Met eigen projectbegeleider : 14

Zonder projectbegeleider : 1 (liep in samenwerking met Albezon)

Het aantal projecten liep daarmee drastisch terug in vergelijking met voorgaande jaren.

Vaak ging het ook om korte projecten waarbij meestal schoolproblemen en het ontbreken van een dagbesteding aan de basis lagen (6 projecten). Bij 2 andere projecten lag de focus op het zoeken naar positieve aanknopingspunten om terug te keren naar De Kerhoek of De Betsberg. Bij 6 projecten was het dreigend vast lopen van de begeleiding de directe aanleiding.

Van 10 projecten is een schriftelijke evaluatie terug te vinden; voor 9 jongeren was dit een positieve ervaring.

1 jongere omschrijft het project als zinloos.

1 project werd uitbesteed aan vzw Albezon; een sanctionerend project waarbij de jongere na wegblijven op zijn werk de tijd moest compenseren. Dit project werd zowel door de begeleiding als door de jongere als positief ervaren.

Dagen	Met projectbegeleider
1	1
2	7
3	4
4	2

Vanuit de gedachte om jongeren bij de start van een begeleiding van een warme welkom te voorzien, en bij wijze van kennismaking werd als intakeproject gekozen om te gaan zeilen op de Gavers in Harelbeke.

De ideale keuze voor een sportief type, zoals reeds vooraf was aangekondigd.

Na eventjes zoeken ontmoetten we schipper Daniël die al bezig was met de boot voor te bereiden. Er bleek niet veel nodig om de jongere op deze stralende dag enthousiast te krijgen. Zonder dat hij moest aangespoord worden, hielp hij om de boot zeilklaar te krijgen.

In het verleden had de jongere al enkele malen met een klein zeilbootje gevaren en wist in grote lijnen wel wat er moest gebeuren. In een wip zat hij dan ook in de boot om alle touwen en toebehoren in orde te brengen onder instructie van de schipper.

Het kleine tot matige briesje blies ons gedurende 2,5 uur over en weer op de plas. Tijdens het eerste uur was het schipper Daniël die aan het stuur zat, en ondertussen uitleg gaf over het "reilen en zeilen" en tegelijkertijd een aantal 'zeilverhalen' met ons deelde. Nadien werd het stuur doorgegeven en mochten zowel de jongere als ikzelf onze stuurvaardigheid bewijzen. De jongere was in de wolven, het eerste kwartier was een beetje stuntelig maar mits een aantal correcties van de bootsman had hij (en ik) het vrij vlug onder de knie. Mocht je hem laten doen dan zat hij 's avonds nog op het water. Hij was dan ook enigszins teleurgesteld dat we omstreeks 16.30u terug aan wal gingen, maar kon wel begrip opbrengen voor de planning van de schipper die nadien nog weg moest.

We konden dan ook rekenen op hetzelfde enthousiasme van de jongere om te helpen bij het aftuigen van de boot. Hij maakte van het moment dan ook handig gebruik om de expliciete vraag te stellen om dit nog vaker te doen.

Bij wijze van afscheid met de schipper, werd er nog een drankje geconsumeerd in de nog steeds stralende zon, op het terras van de zeilclub.

Een gedeeld verhaal dat meteen voor een positieve start zorgde en waar we later nog vaak op terugblikten.

Het teruglopen van de investering in projecten liet dan weer wel heel wat ruimte voor de projectbegeleider om bij een aantal jongeren te zorgen voor een actieve alternatieve dagbesteding: een niet onbelangrijk aanbod dat bij deze manier van doen wel sterk verbonden was aan de beschikbaarheid van de projectbegeleider en daardoor niet planmatig ontwikkeld werd. Het blijft zoeken hoe we in de toekomst zelf verder kunnen investeren in het aanbieden van een dagbesteding voor jongeren die tijdelijk afhaken op school.

Een aantal projecten worden niet onder bovenstaande noemer vermeld. We namen ons voor om elke begeleiding aan te vatten met een startproject maar slaagden daar niet steeds in. Toch blijven we overtuigd van de zinvolheid van dergelijke projecten.

Vanuit die overtuiging deden we dan ook een aanvraag voor extra subsidiëring bij CERA, in samenwerking met onze GROB-partners, voor het ontwikkelen en uitvoeren van verbindende startprojecten. De centen gingen echter naar andere projecten.