



Jaar- en kwaliteitsverslag 2022

't Pasrel vzw

Maatschappelijke zetel: **Emile Zolalaan 50, 1030 Schaarbeek**. (02) 524 41 26 F. (02) 523 81 28 administratie@tpasrel.be

Ondernemingsnummer 0448.072.494 – www.tpasrel.be

IDENTIFICATIEGEGEVENS VAN DE ORGANISATIE

Naam:	't Pasrel vzw
Adres maatschappelijke zetel:	Emile Zolalaan 50, 1030 Schaarbeek
Tel.	(02) 524 41 26
Fax	(02) 523 81 28
E-mail:	administratie@tpasrel.be
Url:	www.tpasrel.be
Rechtspersoonlijkheid:	vereniging zonder winstoogmerk
Oprichtingsdatum:	04/05/1992
Ondernemingsnummer:	0448.072.494
Overheidserkenning:	Vlaamse Gemeenschap Ministerieel Besluit van 21/12/2010 tot erkenning van de voorzieningen in de Bijzondere Jeugdbijstand. Gevolgd door het Besluit van de administrateur-generaal tot erkenning van de onthaal-, oriëntatie- en observatiecentra van 12/03/2014
Vestigingen:	't Pasrel Schaarbeek, Emile Zolalaan 50, 1030 Schaarbeek 't Pasrel Vilvoorde, Wilgenstraat 20, 1800 Vilvoorde 't Pasrel Halle, Lenniksesteenweg 619, 1500 Halle

RAAD VAN BESTUUR

Jan Stoop (voorzitter), bestuurder, Jan Stobbaertslaan 82, 1030 Schaarbeek
Bram De Wit, bestuurder, Beukendreef 5, 9401 Pollare
Ann Van de Vel, bestuurder, Vennekant 3, 2800 Mechelen
Greet Van Dijck, bestuurder, Fooststraat 16, 1790 Affligem

DAGELIJKS BESTUUR

Katrien De Koster, directeur, Katrien Van Heetvelde, coördinator Vilvoorde, Marij Minnebo, coördinator Halle, Els Schelfhout, coördinator Schaarbeek, en Elke Lamote, coördinator Hulpverlening en Kwaliteit.

VOORWOORD 5

1 KERNCIJFERS..... 6

1.1 OPNAMES 6

1.1.1 ERKENNING EN AANTAL MODULES 6

1.1.2 AANTAL DOSSIERS..... 7

1.1.3 BEZETTINGSGRAAD 7

1.1.4 UITVAL..... 8

1.1.5 VERWIJZENDE INSTANTIE..... 9

1.1.6 RECHTSTREEKSE VERWIJZERS: CRISISBEGELEIDINGEN 9

1.2 DOELGROEP 12

1.2.1 LEEFTIJD/GESLACHT 12

1.2.2 ONDERWIJSACHTERGROND JONGEREN 14

1.2.3 GEZINSSITUATIE VOOR DE OPNAME..... 15

1.2.4 THUISTAAL 16

1.2.5 ARBEIDSSITUATIE GEZIN 17

1.2.6 HUISVESTING 18

1.2.7 GEZONDHEID 19

1.3 BEGELEIDING EN HULPVERLENINGSVOORSTEL 20

1.3.1 BEGELEIDINGSVORMEN/MODULES 20

1.3.2 GEFORMULEERD EN UITGEWERKT HULPVERLENINGSVOORSTEL (ADVIES) 20

1.3.3 BEGELEIDINGSDUUR 23

1.3.4 BETROKKEN PERSONEN IN DE BEGELEIDING 25

1.3.5 SAMENWERKING 25

1.4 PERSONEEL..... 26

1.4.1 LEEFTIJD EN GESLACHT 26

1.4.2 JAREN DIENST..... 27

1.4.3 WERKNEMERS UIT DIENST 28

1.4.4 AFWEZIGHEDEN..... 29

1.4.5 CULTURELE DIVERSITEIT 30

2 ZELFEVALUATIE..... 31

3 THEMA'S 32

3.1 PERSONEEL..... 32

3.2 WANTOESTANDEN IN DE JEUGDHULPVERLENING 35

3.3 CRISISWERKING 38

3.4 INNOVATIE EN SAMENWERKING 43

3.5 KED 44

3.5.1 BEGELEIDINGEN..... 44

3.5.2 SAMENWERKINGEN..... 45

3.5.3 SWOT ANALYSE 47

3.6 PROJECT DIVERSITEIT EN INCLUSIE..... 47

3.7 INFRASTRUCTUUR 49

4	<u>KWALITEITSPLANNING 2023.....</u>	<u>52</u>
4.1	UITGELICHT: CLIENTBEVRAGING EN EFFECTMETING	53
4.2	UITGELICHT: WERKGROEP LEEFGROEP.....	55
4.3	UITGELICHT: VISIE DIAGNOSTIEK	57

Voorwoord

Beste lezer,

Het zijn donkere tijden voor de jeugdhulp. Steeds meer signalen duiden op een systeem dat kraakt aan alle kanten. Uiteraard zijn de personeelstekorten daar een belangrijke tendens, die de dagdagelijkse werking van veel organisaties bemoeilijkt of in het slechtste geval ook betekent dat het aanbod niet kan worden verstrekt. Dat we de zorg (en het onderwijs en het jeugdwerk, enz.) een prominentere plaats moeten geven binnen onze maatschappij, staat voor mij buiten discussie. Dat daar adequate verloning en arbeidsvoorwaarden bij horen ook. Maar de druk op het systeem gaat verder dan dat: het gebrek aan voldoende middelen om voor alle kinderen en jongeren een correct aanbod te voorzien, maakt dat er in het verleden te vaak noodoplossingen in het leven zijn geroepen, die vervolgens in geen tijd deel uitmaken van het grotere systeem. We slagen er niet in om kinderen en jongeren en hun gezinnen in crisis een kwaliteitsvol aanbod te doen, we vinden te weinig antwoorden voor kinderen en jongeren waar de zorgvraag een stuk complexer is. Dat weegt op alle betrokkenen die er wel voor kozen om van zorgen voor minderjarigen en hun gezinnen, hun missie te maken.

Geen donkere tijden zonder zonnestralen. Die zie ik in 't Pasrel elke dag in de inzet van onze volledige personeelsequipe. Stuk voor stuk geëngageerde mensen, die met gevaar voor eigen grenzen, alles op alles zetten om in het bestaande systeem toch te blijven vechten. Er zitten ook zonnestralen in de visie van het Agentschap Opgroeien, die verwoed pogingen doen om de jeugdhulptanker een paar graden van richting te doen veranderen. Of de ideeën over hoe dat organisatorisch moet gebeuren ook steekhouden, zal de toekomst uitwijzen. Ik zie zon in hoe 't Pasrel probeert om met de vele uitdagingen op ons pad om te gaan: van vernieuwend personeelsbeleid en samenwerking met andere organisaties tot innovatie in ons aanbod. En meest van al zie ik lichtpuntjes in ons concrete werk met gezinnen, waarin we zien dat diegene die we wel een aanbod kunnen doen, dat ervaren als helpend, ondersteunend en erkennend.

Ik ben dan ook wederom trots om u te laten meelezen over hoe het 't Pasrel in het jaar 2022 verging en hoe hard er gewerkt is om te doen waar we goed in zijn: gezinnen in beweging krijgen.

7 maart 2023,

Katrien De Koster

Directeur

1 Kerncijfers

Voor het vierde jaar op rij gebruiken we de ruwe data set uit de BINC-databank als basis om onze kerncijfers te berekenen. We vullen in BINC bij referentie telkens aan in welke deelwerking een jongere werd begeleid. Zo kunnen we onze 3 deelwerkingen ook apart in beeld brengen. We werken met de dataset van de afgeronde begeleidingen.

1.1 Opnames

1.1.1 Erkenning en aantal modules

't Pasrel vzw was in 2022 erkend voor 63 modules, met name 38 voor diagnostiek en 25 voor verblijf in functie van diagnostiek. Inbegrepen in deze aantallen zijn de 5 verzekerde plaatsen voor crisisopvang met -begeleiding in het kader van de crisismeldpunten van Brussel (2) en van Vlaams-Brabant (3).



't Pasrel **Vilvoorde**: Er zijn 8 modules verblijf in functie van diagnostiek. Hiervoor komen alle aanmeldingen op Insisto van minderjarigen vanaf 10 jaar uit de regio Brussel-Halle-Vilvoorde in aanmerking.

Daarnaast zijn er 5 modules diagnostiek. Deze worden ingevuld vanuit de aanmeldingen op Insisto vanuit het noordoosten van Brussel en de regio Vilvoorde-Zaventem.

't Pasrel **Halle**: Er zijn 8 modules verblijf in functie van diagnostiek. Hiervoor komen alle aanmeldingen op Insisto van minderjarigen onder 10 jaar uit de regio Brussel-Halle-

Vilvoorde in aanmerking. Daarnaast zijn er 5 modules diagnostiek. Deze worden ingevuld vanuit de aanmeldingen op Insisto vanuit het zuidwesten van Brussel en de regio Halle-Dilbeek-Lennik. Dit voor de leeftijdsgroep tot 10 jaar. Boven die leeftijd worden de aanmeldingen diagnostiek opgenomen door 't Pasrel Schaarbeek.

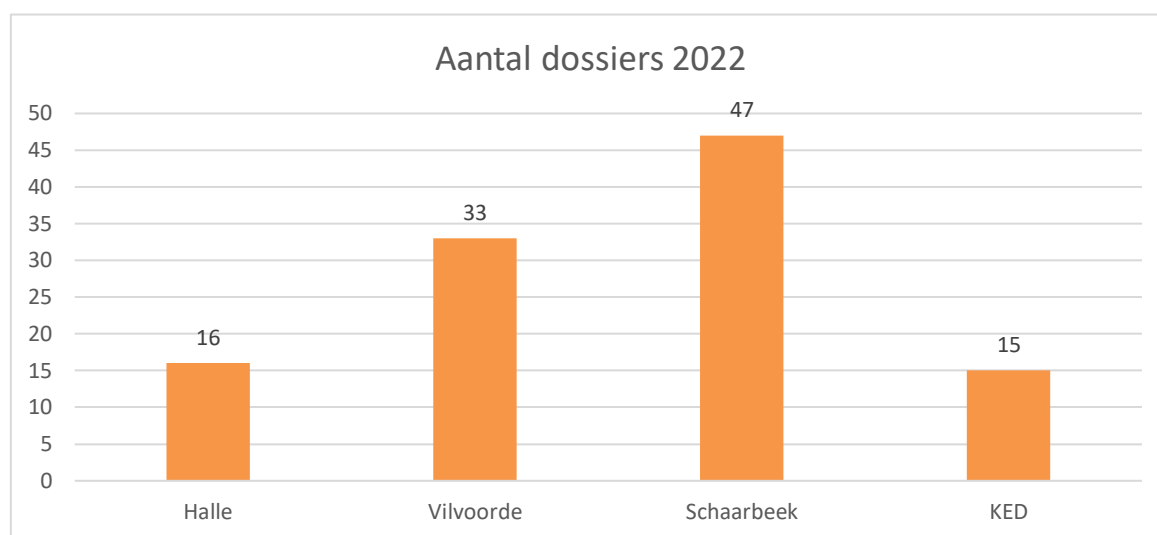


't Pasrel **Schaarbeek**: We hebben 9 modules verblijf, vier in functie van diagnostiek, en vijf verzekerde plaatsen voor de crisisnetwerken (3 voor de regio Vlaams-Brabant en 2 voor Brussel). Daarnaast heeft Schaarbeek 3 modules diagnostiek. Hiervoor doet het centrum een beroep op de aanmeldingen op Insisto van minderjarigen vanaf 10 jaar uit de regio van de deelwerking van Halle (zie hoger).

In 2022 verlengden we de termijnen van de crisiswerking. We stapten af van zeven dagen crisisverblijf verlengbaar met zeven dagen, aangezien we merkten dat het hoge tempo onhoudbaar was, zowel voor begeleiders als voor de gezinnen en jongeren. Ook de daaraan gekoppelde crisisbegeleiding werd verlengd, dit om in kader van nazorg er langer te kunnen zijn voor de gezinnen. Een crisisverblijf duurt nu vier weken, gekoppeld aan nog vier weken crisisbegeleiding.

1.1.2 Aantal dossiers

In 2022 werden 94 dossiers afgerond. Minder dan in 2021 (115 begeleidingen), maar vergelijkbaar met de aantallen in 2020 (96 begeleidingen) en 2019 (98 begeleidingen). De verdeling over de drie deelwerkingen is divers. In Schaarbeek werden opnieuw het meest aantal begeleidingen afgerond, dat heeft uiteraard te maken met de crisiswerking (47 in 2022).



Opvallend rondde onze deelwerking in Halle in 2022 16 dossiers af (in 2021 32 dossiers, in 2020 waren dat er 35). Ook dit jaar bleven een aantal kinderen veel langer dan voorzien in 't Pasrel Halle, omwille van gebrekkige doorstroom. Een aantal bijzonder intensieve, agressie-geladen begeleidingen werden in april-mei-juni 2022 afgerond. De personeelsequipe gaf duidelijke signalen dat de draagkracht overschreden was. Er werd besloten om het opnamebeleid te vertragen.

Met ons innovatief project KED verzorgden we in 2022 11 consulten, drie screenings en één triobegeleiding.

1.1.3 Bezettingsgraad

Onderstaande tabel werd rechtstreeks uit BINC gegenereerd en schetst de gemiddelde bezetting in 2022. We moeten vaststellen dat onze bezettingsgraad daalt in vergelijking met vorige jaren (89,8% in 2021, 84,3% in 2020). De daling in bezetting wordt veroorzaakt door het lagere cijfer voor diagnostiek in functie van verblijf. We verhuisden heel de werking van Vilvoorde naar een nieuwe

locatie. We voorzagen daarom een opnamestop in deze deelwerking van Vilvoorde van 1 januari tot eind maart 2022. De deelwerking in Vilvoorde verzorgde tijdens deze periode wel ambulante begeleidingen. Ook in Halle werden de opnames voor een periode vertraagd (zie boven). Omwille van een overschreden draagkracht van het personeel en bijgevolg hoge personeelsuitval sloot de deelwerking in Schaarbeek in januari 2022 voor 2 weken. Zowel de reguliere als de crisiswerking werd noodgedwongen even on hold gezet. Vanaf maart 2022 werden er geen reguliere begeleidingen diagnostiek in functie van verblijf meer opgestart om de focus te kunnen leggen op de crisiswerking. Gezien de helft van het begeleidend personeel ontslag nam in de eerste helft van 2022 en er weinig respons kwam op de openstaande vacatures, en het personeel nadien moest worden ingewerkt, bleef dit zo tot eind 2022

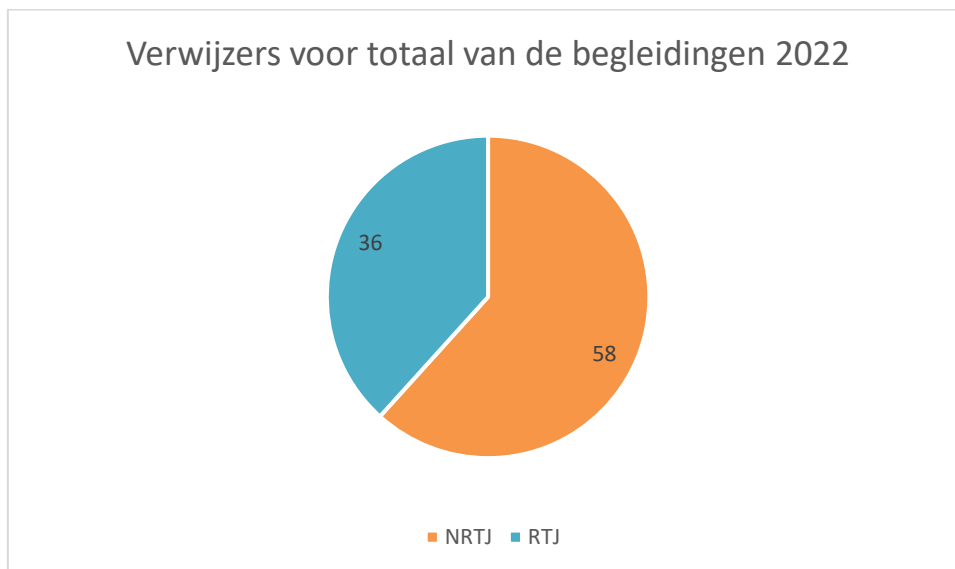
	Jaarbasis gemiddelde 2022
Gewogen gemiddelde	74,7%
Diagnostiek	72%
Verblijf	58,6%

1.1.4 Uitval

We gebruiken de definitie en cijfergegevens vanuit BINC. De definitie van uitval wordt daar geformuleerd: 'als de hulpverlening eenzijdig wordt stopgezet vanuit cliëntperspectief of perspectief van de voorziening'. In 2022 werd slechts 1 dossier eerder afgesloten dan voorzien (in 2021 werd 1 dossier vroeger stopgezet, in 2020 geen dossier, in 2019 hadden we 1 dossier met uitval). Als reden werd een onwerkbaar hulpverleningsrelatie aangegeven. Bij nazicht ging het hier over een begeleiding diagnostiek, aangemeld door het OCJ. Er kwamen ernstige bezorgdheden en het voorstel werd gedaan om te schakelen naar verblijf in functie van diagnostiek. Hiermee gingen de ouders niet akkoord. Het dossier werd afgesloten en overgedragen aan de jeugdrechtbank.

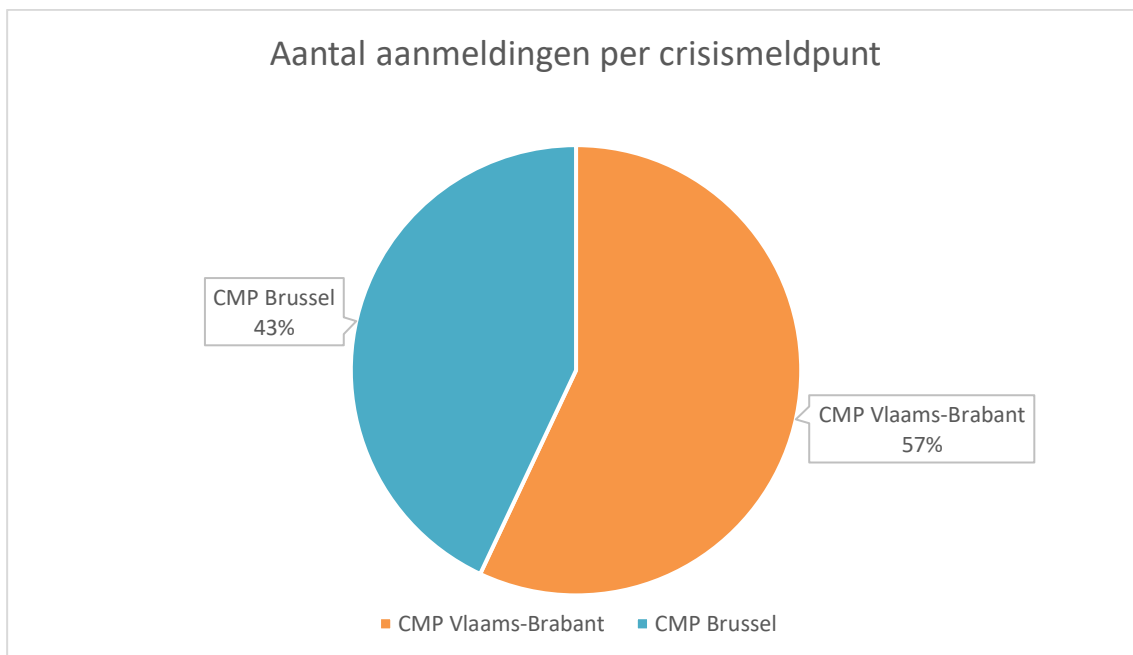
1.1.5 Verwijzende instantie

In BINC wordt de info over de verwijzer vrij rudimentair geregistreerd. Het aandeel rechtstreeks toegankelijke verwijzers (RTJ) is te verklaren door de crisisbegeleidingen die door de crisismeldpunten worden aangemeld.



1.1.6 Rechtstreekse verwijzers: crisisbegeleidingen

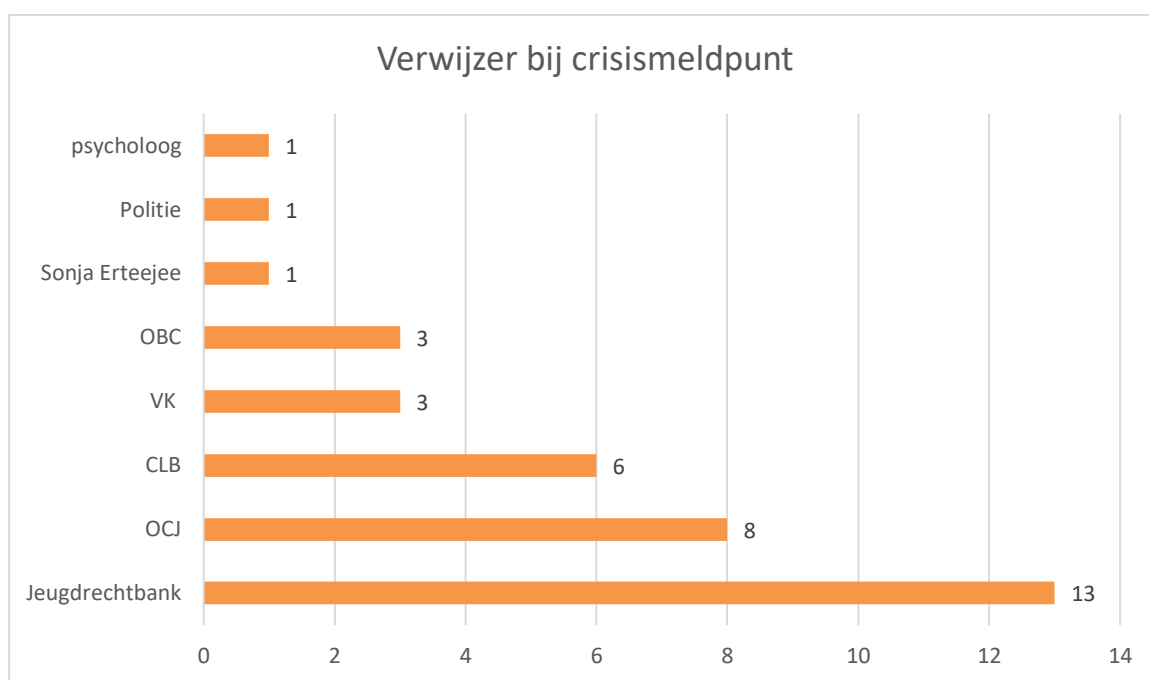
Op basis van eigen registratie komen we voor de crisisbegeleidingen tot volgende verdeling qua verwijzers. Het aantal crisisaanvragen per crisismeldpunt verschilt maar licht van elkaar. In 2022 kwamen 43% van alle aanmeldingen van CMP Brussel en 57% van CMP Vlaams-Brabant. Twee van onze crisisbedden zijn voorbehouden voor het crisismeldpunt (CMP) Brussel en drie voor Vlaams-Brabant. Deze verhouding komt overeen met het effectief aantal afgesloten crisisbegeleidingen in het jaar 2022, zijnde 39% voor CMP Brussel en 61% voor CMP Vlaams-Brabant. Wanneer we de cijfers inhoudelijk bekijken, blijkt dat 19,5% procent van de afgesloten begeleidingen vragen waren naar zuiver crisisverblijf. 't Pasrel probeerde in 2022 deze vragen zoveel als mogelijk af te houden, aangezien ons aanbod crisisverblijf met -begeleiding betreft. De aanhoudende druk vanuit de meldpunten maakte dat er toch een aantal keer op deze vragen werd ingegaan.



Als we gaan kijken naar welke verwijzers in onze dossiers aanmeldden bij de crisismeldpunten vallen er twee zaken op. Ten eerste valt op dat er opnieuw meer dossiers werden aangemeld door de CLB's, namelijk 16,5%. Vanaf 2022 dienden leerlingen opnieuw fysiek op school aanwezig te zijn. Dit kan verklaren waarom er in 2022 opnieuw meer aanmeldingen waren vanuit de CLB's. In 2021 reikten de CLB's slechts 5% van de dossiers aan. In 2020 betrof dit 27% van de dossiers. Corona kan hierbij meegespeeld hebben. Bij aanvang van corona in 2020 kan dit gezorgd hebben voor net meer aanmeldingen, vanuit een zekere voorzichtigheid. Men had – vanop afstand – minder zicht op wat er zich thuis zou gaan afspelen. In 2021 kan dit net voor de omgekeerde beweging gezorgd hebben. In 2019, het opstartjaar van de crisiswerking meldden de CLB's voor 17% van onze begeleidingen aan bij de crisismeldpunten.

Ten tweede valt het op dat het aantal dossiers, aangemeld door JRB Brussel, gedaald is ten opzichte van 2021, van 58% naar 36%. In 2020 betrof het aantal aanmeldingen vanuit JRB Brussel, net als dit jaar, 36%. Bij de opstart van de crisiswerking in 2019 werd 64% van de aanmeldingen bij het CMP gedaan door JRB Brussel.

De overige cijfers zijn zeer vergelijkbaar met de cijfers die we in de voorbije drie jaar registreerden.



Specifiek voor onze crisiswerking registreerden we de aanvragen voor crisisverblijf met -begeleiding van 2022. Om de noden in kaart te brengen, alsook op welke manier wij daarop konden inspelen vanuit onze crisiswerking.

In 2022 werden 81 aanvragen voor crisisbegeleiding geregistreerd. Het aantal aanvragen in 2022 ligt opvallend hoger dan vorig jaar, van 63 naar 81 aanmeldingen. Het was mogelijk om op 36 van de 81 aanvragen in te gaan, dit betreft 44,5% van alle aanmeldingen. Dit cijfer ligt beduidend lager dan vorig jaar. Toen werd er op 57% van alle aanvragen ingegaan. Een plausibele verklaring voor deze verlaging is dat er 20 aanvragen kwamen voor zuiver crisisverblijf, mogelijks waren dit er meer dan in 2021. In 2022 signaleerden de crisismeldpunten herhaaldelijk dat de nood aan zuivere verblijfplaatsen hoog is.

De voornaamste reden om niet in te gaan op de vraag was - net zoals de voorgaande jaren - het ontbreken van een begeleidingsaspect (44%). Vijftien keer (33%) werd de aanmeldingsvraag ingetrokken door de crisismeldpunten zelf. Zeven keer (15,5%) betrof het een aanmeldingsvraag voor kinder- en jeugdpsychiatrie.

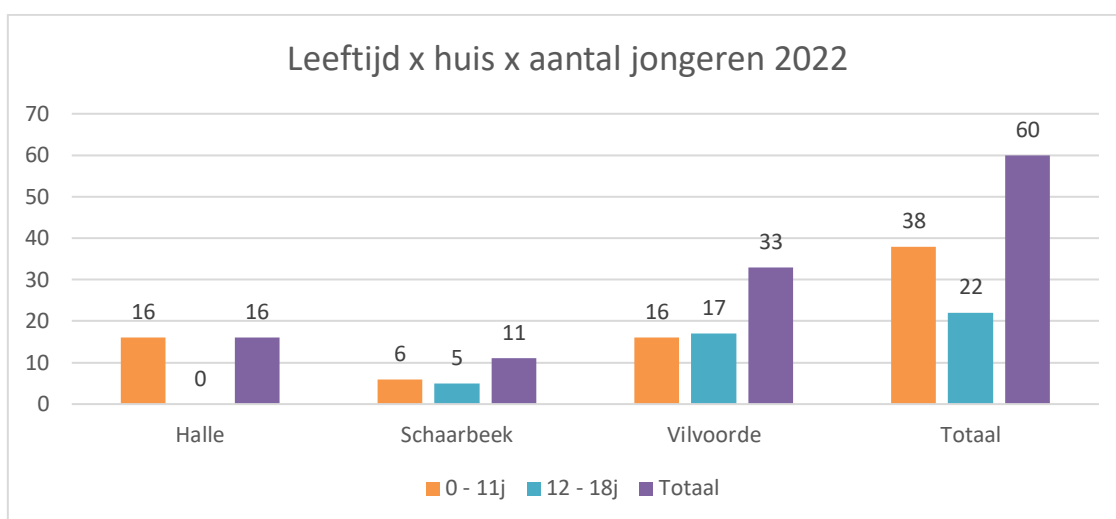
1.2 Doelgroep

1.2.1 Leeftijd/geslacht

Volgende tabel geeft de leeftijdsverdeling per geslacht en per huis weer voor de reguliere begeleidingen.

Leeftijd per huis en geslacht voor de reguliere begeleidingen

Leeftijd in jaren		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Tot
Halle	Man		1				2	1	2	1		1								8
	Vrouw	1	1	2	1	1				1	1									8
Schaarbeek	Man							1				1	1	1	1		2			7
	Vrouw					1		1	1						1					4
Vilvoorde	Man						1	1		2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	19
	Vrouw				1			1		1	1	1		2	3	3	1			14
Totaal	Man		1				3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	1	1	34
	Vrouw	1	1	2	2	2		2	1	2	2	1		2	4	3	1			26
Totaal		1	2	2	2	2	3	5	3	5	5	5	3	4	6	5	5	1	1	60

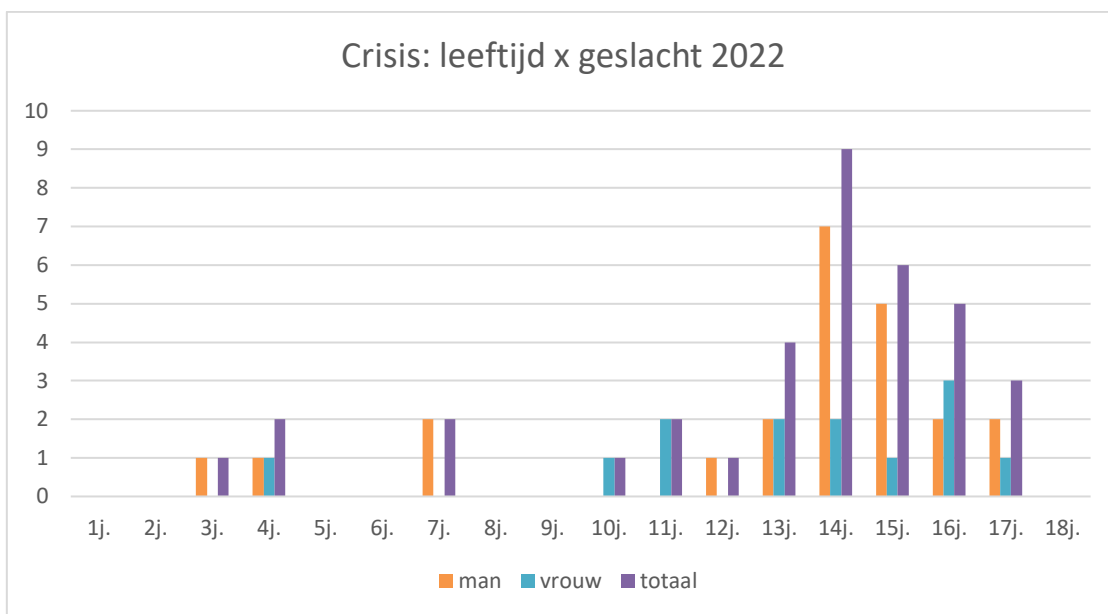


Kijken we naar de verhouding van de -12jarigen en de +12-jarigen ten opzichte van de totale populatie dan zien we dat 42 van de 60 begeleide jongeren (of 70%) jonger waren dan 12 jaar. We zien een stijgende trend in het aantal jongeren die jonger zijn dan 12 jaar (66% in 2021, 51% in 2020).

Wanneer we specifiek gaan kijken naar de **crisisdossiers**, komen we tot volgende cijfers. In totaal werden 36 crisisbegeleidingen geregistreerd in 2022.

Leeftijd en geslacht voor de crisisbegeleidingen

Leeftijd in jaren		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Tot
Crisis Schaarbeek	Man			1	1			2					1	2	7	5	2	2	22
	Vrouw				1						1	2		2	2	1	3	1	12
Totaal				1	2			2			1	2	1	4	9	6	5	3	36

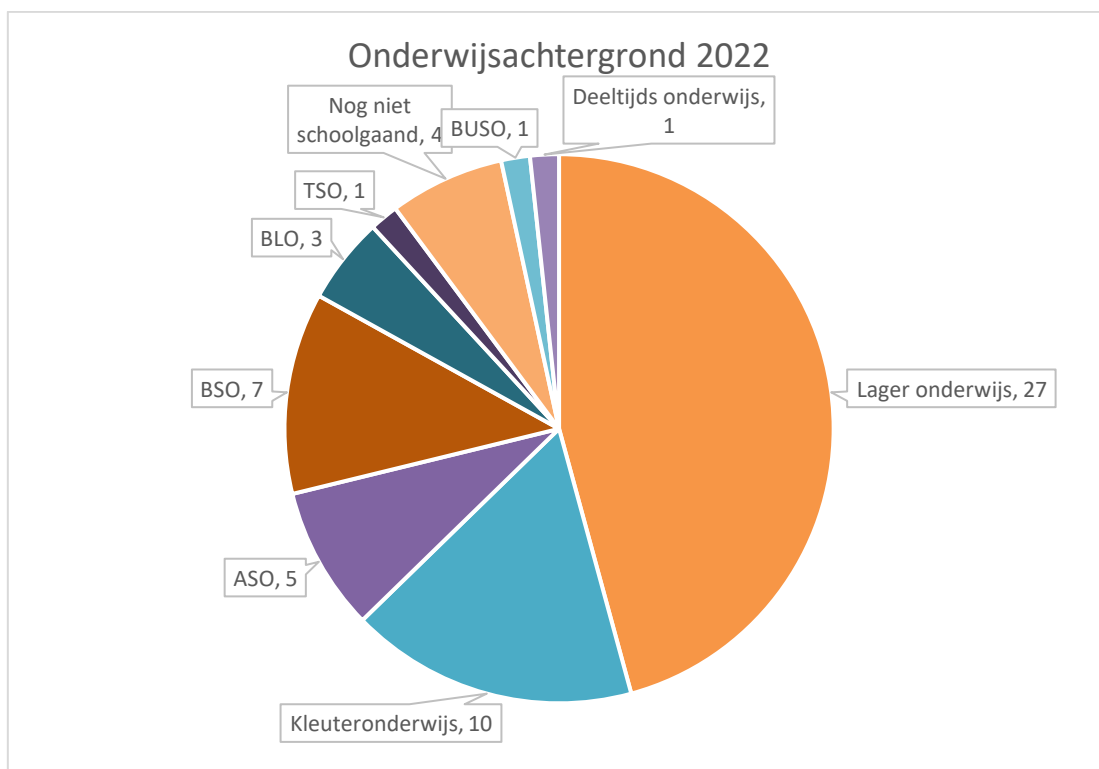


In de crisiswerking blijft de belangrijkste leeftijdsgroep voor crisisbegeleidingen die van 13 tot en met 17 jaar (76%).

1.2.2 Onderwijsachtergrond jongeren

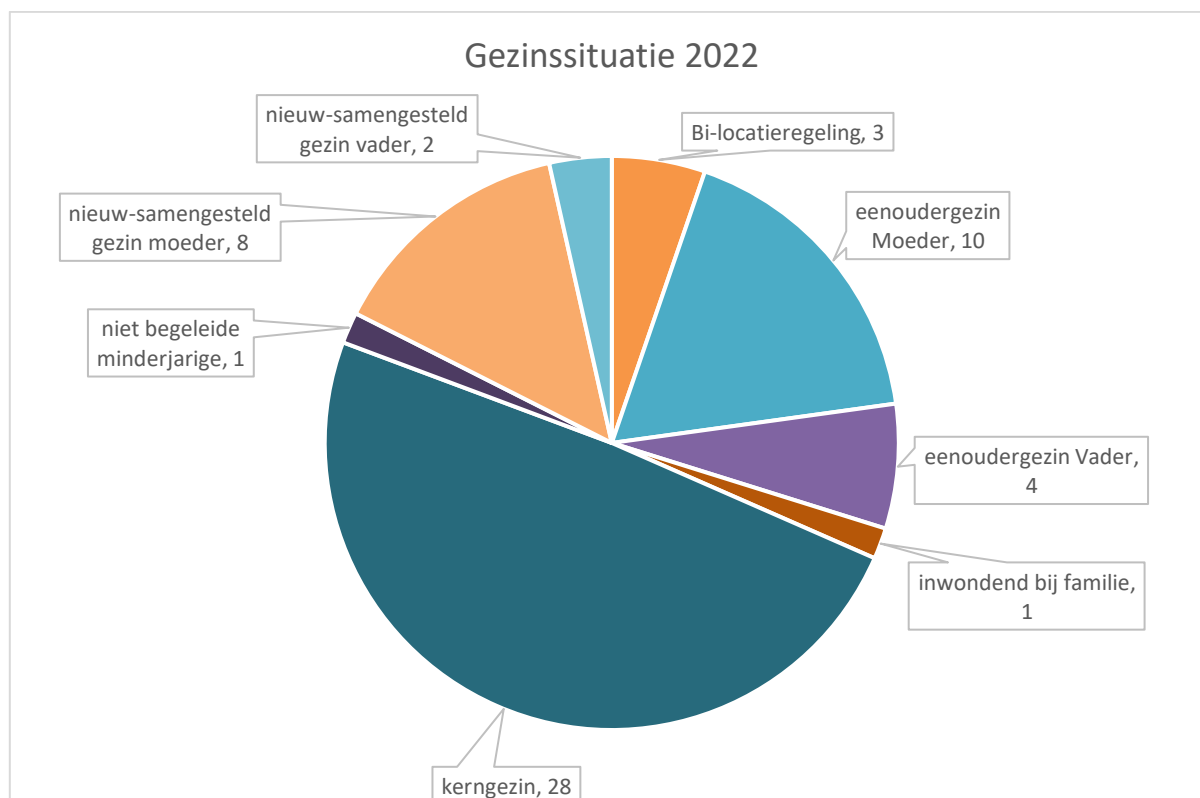
Bij de reguliere begeleidingen volgde 67% van de jongeren kleuter- of (buitengewoon) lager onderwijs, wat gezien de leeftijdsverdeling (zie eerder) niet verrassend is.

Bij de +12-jarigen volgden bijna de helft beroepsonderwijs (46%), gevolgd door algemeen onderwijs (33%). We hadden telkens een jongere in het technisch onderwijs, het deeltijds onderwijs, en het buitengewoon secundair onderwijs. Voor de crisisbegeleidingen werd niet geregistreerd in welke onderwijsvorm ze schoolliepen.



1.2.3 Gezinssituatie voor de opname

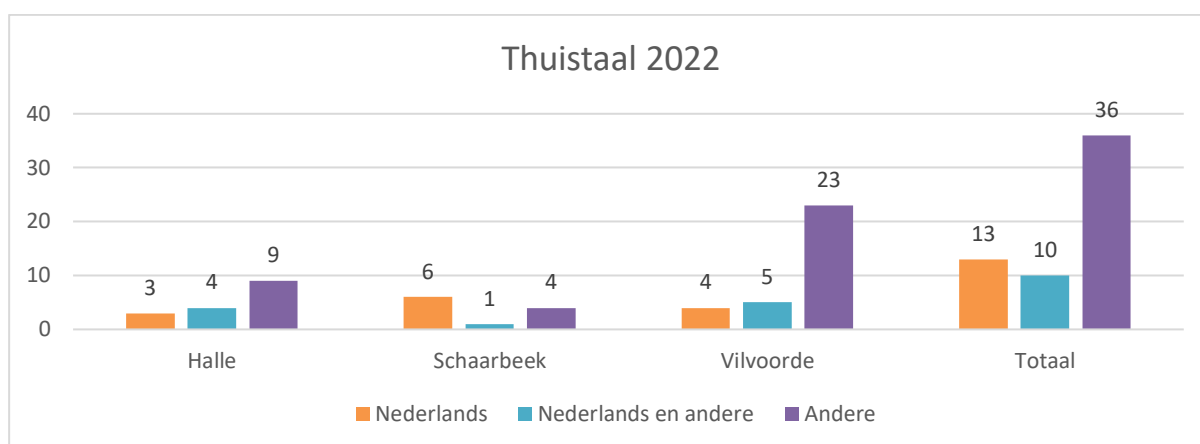
Wat betreft de gezinssituatie voor de opname hebben we informatie over de 57 reguliere dossiers. Kijkend naar de categorieën met informatiewaarde valt het op dat de groep jongeren die nog bij beide ouders woonden de grootste groep is met 49% (28 op 57). Tweede grootste groep zijn de eenoudergezinnen, 24%. Deze groep splitst zich uit in 10 situaties waarin de alleenstaande ouder een vrouw is en 4 situaties waarin dit een man is. Bij 17% was er sprake van een nieuw samengesteld gezin. Een minderheid (5%) van de jongeren leefde in de gezinssituatie met een bi-locatieregeling (co-ouderschap).



1.2.4 Thuis taal

In principe gaan alle jongeren die 't Pasrel begeleidt naar het Nederlandstalig onderwijs en kunnen ze zich in het Nederlands behelpen. De taal waarin de gesprekken met de ouders plaatsvinden, is meer verscheiden. In BINC wordt enkel een onderscheid gemaakt tussen Nederlands of andere talen, welke talen dat precies zijn, is niet uit de databank af te leiden.

In 77% van de geregistreerde dossiers werd een andere taal dan het Nederlands gesproken (46 op 59 geregistreerde dossiers). Vaak is de andere taal Frans, maar soms moet naar vertalers/tolken gezocht worden omdat ouders noch het Nederlands, noch Frans, noch Engels machtig zijn. In 2022 waren dat bijvoorbeeld Portugees, Roemeens en Bulgaars. Uiteraard vraagt dit van de begeleiders van 't Pasrel bijzondere flexibiliteit. Een begeleiding in een andere taal is vaak nog een stuk intenser, omdat er extra (voorbereidings)tijd bij komt kijken.

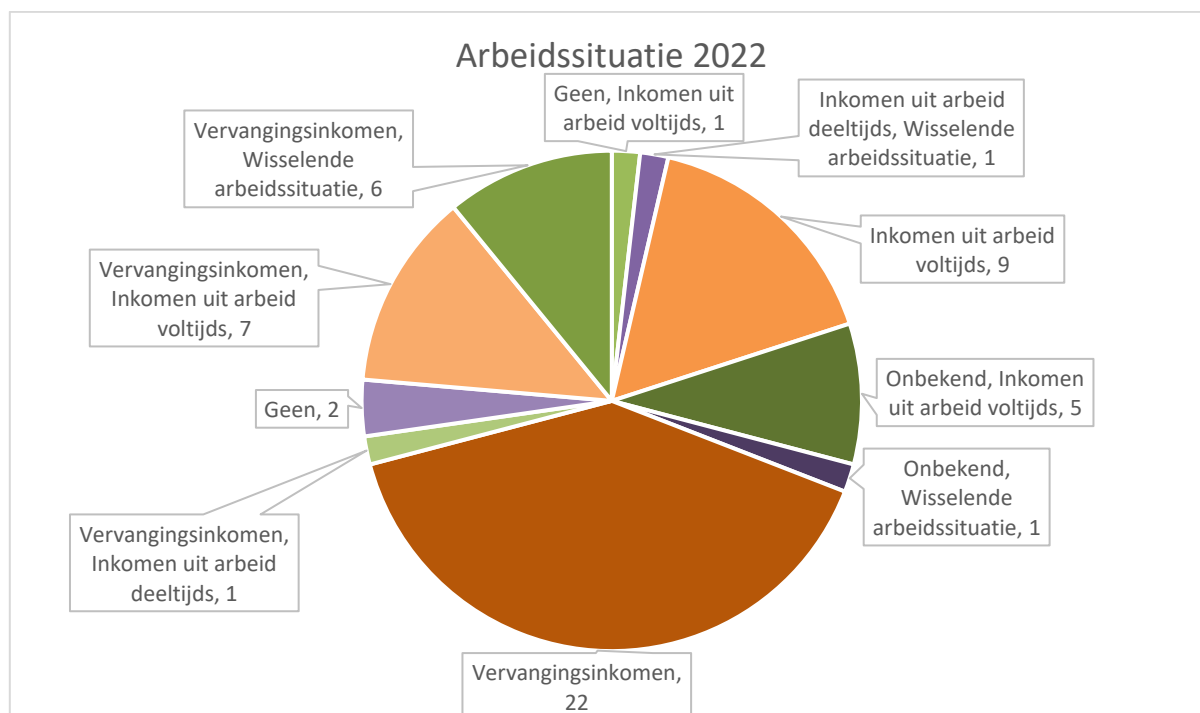


't Pasrel bekleedt tussen de andere OOOO's een specifieke positie omdat wij veel vaker met anderstaligheid moeten werken. Dat zien we jaar na jaar in de BINC-cijfers waar de verschillende OOOO' naast elkaar worden geplaatst. De hoofdstedelijke context waarin we werken is de meest voor de hand liggende verklaring voor dit fenomeen. Hier zijn grote uitdagingen aan verbonden zowel methodisch als financieel (werken met tolken, opleiden van de begeleiders qua vreemde talen, op zoek gaan naar andere dan talige communicatie, ...). Deze cijfers tonen aan wat we al jaren voelen op de werkvloer en bevestigen onze keuze om uitgebreid te werken aan het diversiteitsbeleid (zie ook verder).

1.2.5 Arbeidssituatie gezin

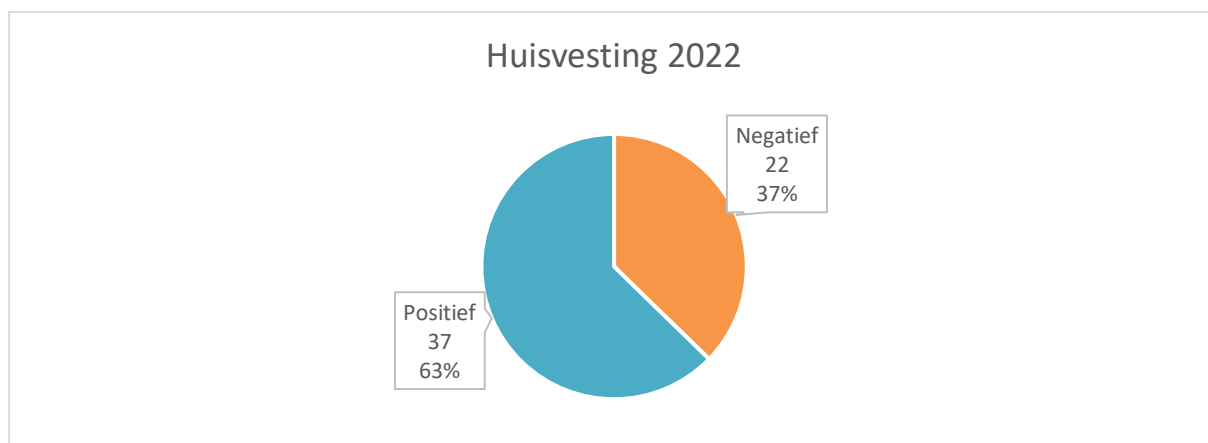
De arbeidssituatie werd voor 55 gezinnen geregistreerd. De registratie wordt bijgehouden voor elke opvoedingsfiguur waarbij het kind gedomicilieerd is, bij co-ouderschap wordt maar één ouder geregistreerd. De arbeidssituatie van verschillende opvoedingsfiguren wordt in de legende van de grafiek gescheiden door een coma.

Een opvallende vaststelling bij deze cijfers over de arbeidssituatie van de gezinnen is de grootte van de groep gezinnen waarbij minstens één van de ouders een vervangingsinkomen krijgt (65%). Bij 25% van de gezinnen heeft één ouder een inkomen uit voltijdse arbeid.



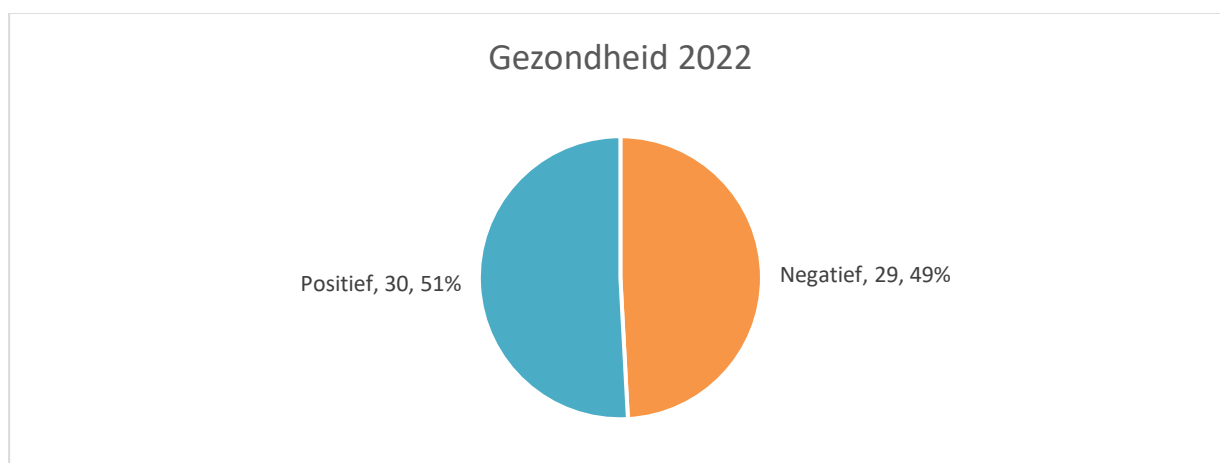
1.2.6 Huisvesting

Bij 59 dossiers registreerden we de huisvestingssituatie van de gezinnen die we begeleidden. In de BINC-handleiding lezen we dat een negatieve huisvesting wordt omschreven als: ‘indien onvoldoende nutsvoorzieningen aanwezig (elektriciteit, gas, water, badkamer, verwarming en kookgelegenheid), te klein in functie van de gezinsgrootte, of verkrotte, ongezonde en onveilige woning of wanneer er geen (duurzame) huisvesting is. Positief wanneer de negatieve kenmerken niet aanwezig zijn.’ Daarbij werd in 37% van de gevallen de huisvesting als ‘negatief’ benoemd. Dit is een sterke stijging ten opzicht van 2021 met 19% en 23% uit 2020.



1.2.7 Gezondheid

Ook voor dit segment werden 59 registraties uitgevoerd. We registreerden in 49% van de gevallen de 'gezondheid' van onze cliënten als negatief. Negatief indien één of meerdere kenmerken aanwezig zijn: zwakke lichamelijke en/of geestelijke gezondheid van de gezinsleden die het normale functioneren verstoren, aanwezigheid van chronische ziektes en/of handicaps in het gezin die het normale functioneren verstoren of gebrek aan kennis en deelname aan gezondheidszorg. Positief wanneer de negatieve kenmerken niet aanwezig zijn.



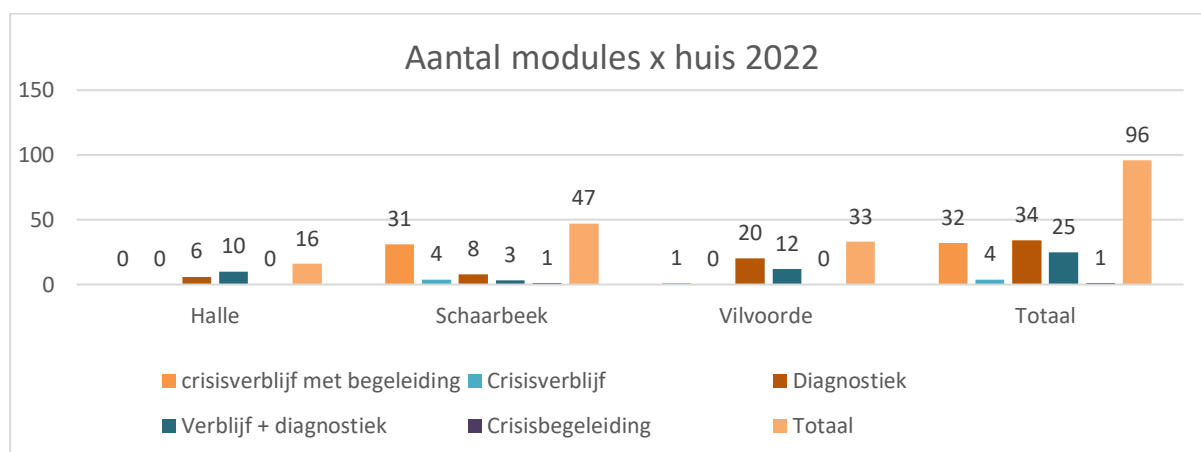
De combinatie van de cijfers over de gezinssituatie, arbeidssituatie, huisvesting en gezondheid van de gezinnen die door 't Pasrel begeleid worden, schetsen een specifiek beeld van de doelgroep van 't Pasrel. Het is een beeld van een doelgroep waarbij veel factoren duiden op achterstelling op veel verschillende levensdomeinen: inkomen, huisvesting, gezondheid, ... Het aandeel één-oudergezinnen past ook in dit beeld. Dit vormt een indicatie van een zeer aanwezige armoedeproblematiek voor een substantieel deel van het cliënteel van 't Pasrel. Literatuur over armoede benoemt de grotere kans die deze gezinnen lopen om in aanraking te komen met

maatschappelijke instellingen en een grotere kans op plaatsing van de kinderen. De cijfers van 2022 lijken deze hypothese te bevestigen en bekrachtigen daarmee een beeld dat we al sinds de registratie van deze cijfers vaststellen.

1.3 Begeleiding en hulpverleningsvoorstel

1.3.1 Begeleidingsvormen/modules

't Pasrel biedt in principe drie verschillende modules aan (zien 1.1.1 erkenning en aantal modules). Dit zijn: verblijf in functie van diagnostiek, diagnostiek en crisisverblijf met -begeleiding. Deze drie modules zijn dan ook het sterkst vertegenwoordigd in onderstaande grafiek (25, 36 en 31 respectievelijk).



1.3.2 Geformuleerd en uitgewerkt hulpverleningsvoorstel (advies)

Reguliere begeleidingen

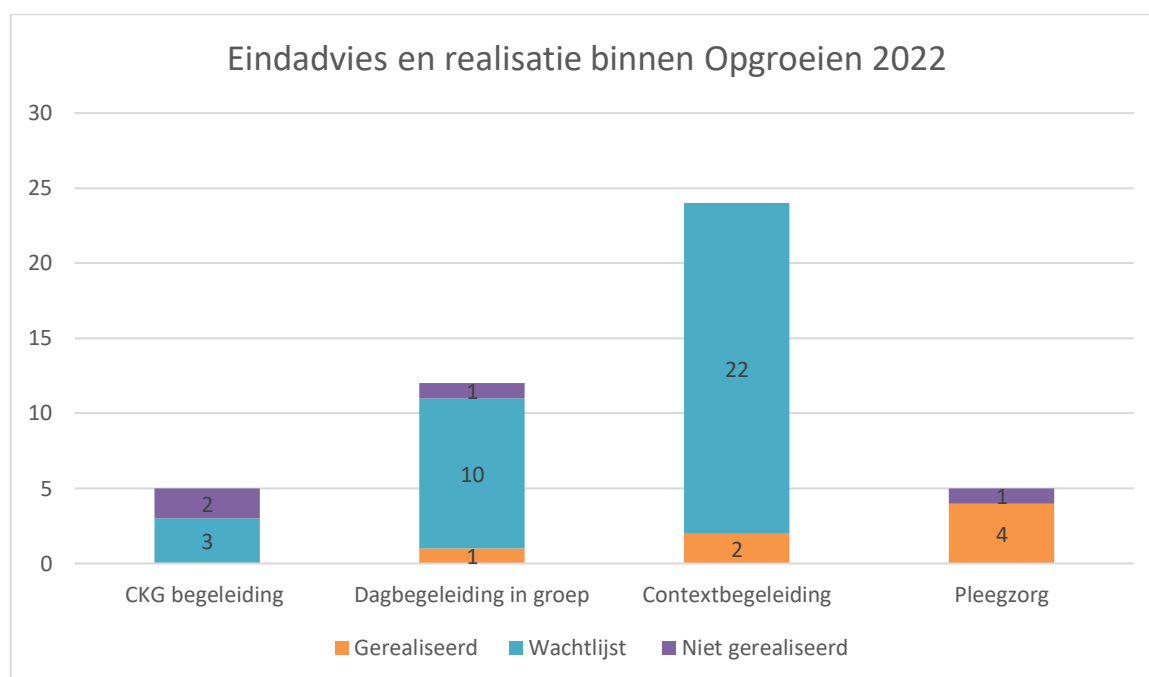
In onderstaande tabellen wordt een overzicht gegeven van het aantal geformuleerde en gerealiseerde hulpverleningsvoorstellen (in reguliere dossiers). Deze cijfers zijn onvolledig en nog niet definitief gezien BINC deze tabellen officieel nog niet opmaakte.

Op basis van het cijfermateriaal dat we op dit moment tot onze beschikking hebben, zien we dat in 2022 slechts 17% van de adviezen werden gerealiseerd (in 2021 18%, in 2020 12%, in 2019 haalden we nog 55%). Gezien onze basisopdracht van het formuleren van hulpverleningsvoorstellen (adviezen) voor gepaste hulpverlening/ondersteuning, is het schrijnend dat hiervan slechts een fractie kan uitgevoerd worden. Zowel 2020, 2021 als 2022 bleken rampzalige jaren wat dit betreft. Deze cijfers

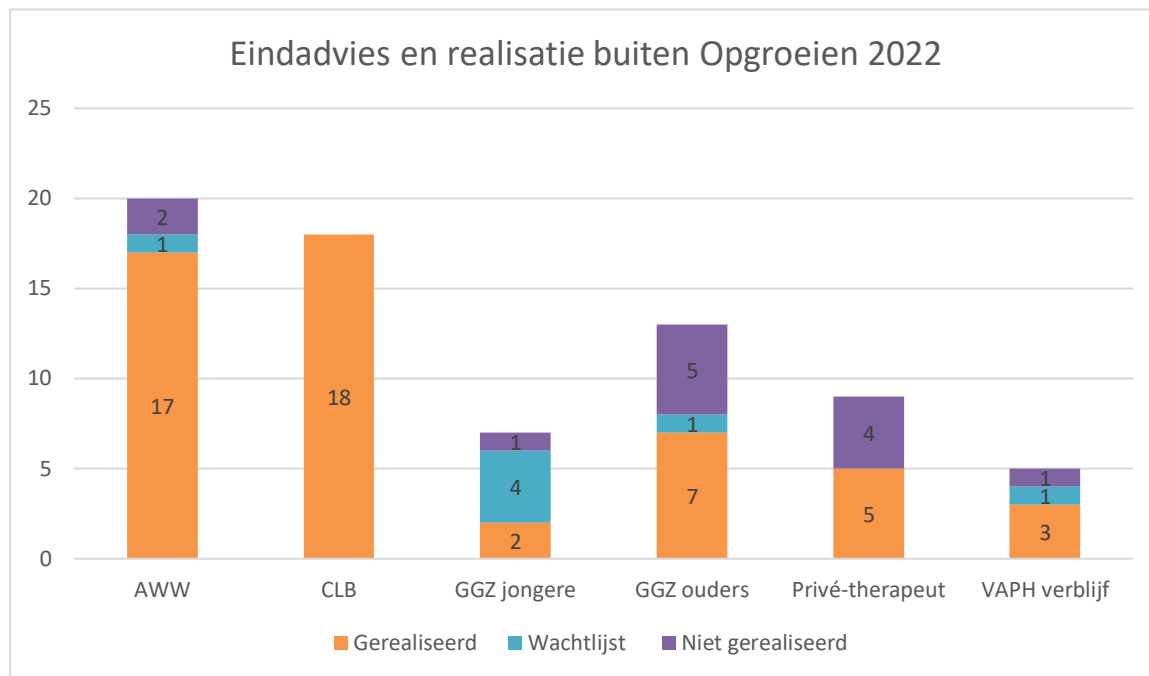
zijn uiterst belangrijk omdat ze een indicatie geven van de staat van de jeugdhulpverlening. Die werd jaren geleden hervormd in de hoop dat meer gezinnen ‘vraaggestuurde’ hulpverlening zouden kunnen krijgen. Die doelstelling werd, althans op basis van deze cijfers, absoluut niet waargemaakt.

Het leeuwendeel van onze voorstellen in 2022 sloeg op contextbegeleiding. Net zoals vorig jaar, blijkt ook dit jaar dat voorstellen tot contextbegeleiding maar zeer zelden gerealiseerd kunnen worden. In 2022 realiseerden we 8% van de adviezen voor contextbegeleiding. (in 2021 12,5%). Naast contextbegeleiding, is ook dagbegeleiding in groep een bijzonder moeilijk uit te voeren voorstel: in 2022 werd 1 op 12 van de voorstellen gerealiseerd (in 2021 werd 0 op 10 gerealiseerd). De cijfers voor pleegzorg lijken op het eerste zicht positiever, maar er zit een andere realiteit achter. Omwille van veiligheidsoverwegingen, worden dossiers waarin pleegzorg of verblijf wordt geadviseerd, veel vaker verlengd om een overdracht te kunnen realiseren. Voor meer ambulante voorstellen zoals contextbegeleiding en dagbegeleiding in groep wordt sneller gekozen om kinderen toch al naar huis te sturen, terwijl zij op de wachtlijst staan. Voor het advies verblijf hebben we nog geen cijfermateriaal.

In de tabel hieronder zijn de adviezen binnen Opgroeien van 2022 opgenomen.



Volgende tabel toont de meest voorkomende voorstellen voor vervolghulp buiten Opgroeien en het aantal dat gerealiseerd kon worden. Opvallende hebben deze voorstellen wel een redelijke kans om gerealiseerd te geraken.



Crisisbegeleidingen

In 2022 keerden 13 van de 36 aangemelde jongeren terug naar huis of hun context. In al deze gevallen werd ambulante vervolghulpverlening aanbevolen, om nieuwe crisissen in de toekomst te voorkomen of deze in de context (zonder verblijf) aan te pakken.

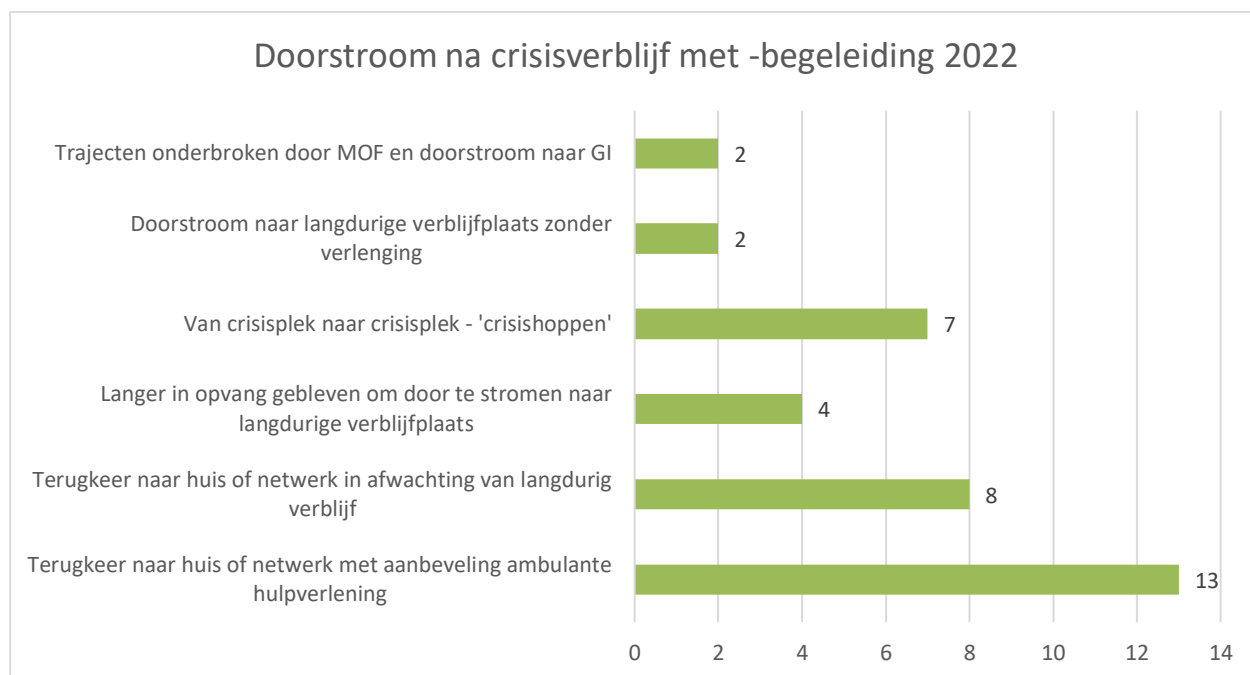
Acht jongeren keerden terug naar huis of naar hun context in afwachting van een plaats in een residentiële voorziening, waarvoor zij reeds vóór de aanmelding bij 't Pasrel op de wachtlijst stonden. Het ging hierbij om verschillende voorzieningen: een OOC, een MFC, een dienst voor kinder- en jeugdpsychiatrie, een OBC of een voorziening binnen het VAPH.

Vier kinderen/jongeren bleven langer in 't Pasrel dan voorzien, nadat het duidelijk was geworden dat zij niet naar huis of naar hun context konden terugkeren, om rechtstreeks door te stromen naar een plek in een residentiële voorziening.

Voor 7 jongeren die niet konden terugkeren naar huis of naar hun context, kon geen langdurige verblijfplek worden gevonden bij het afronden van het crisisverblijf in 't Pasrel. Zij dienden van crisisplek naar crisisplek te verhuizen, in afwachting van een plek in een residentiële voorziening.

Twee jongeren die niet terug naar huis of naar hun context konden keren, konden aansluitend op het crisisverblijf in 't Pasrel doorstromen naar een residentiële voorziening, waarvoor zij reeds vóór de aanmelding bij 't Pasrel op de wachtlijst stonden.

Twee trajecten werden onderbroken omdat deze jongeren tijdens het begeleidingstraject een MOF pleegden en naar een gemeenschapsinstelling werden overgebracht.

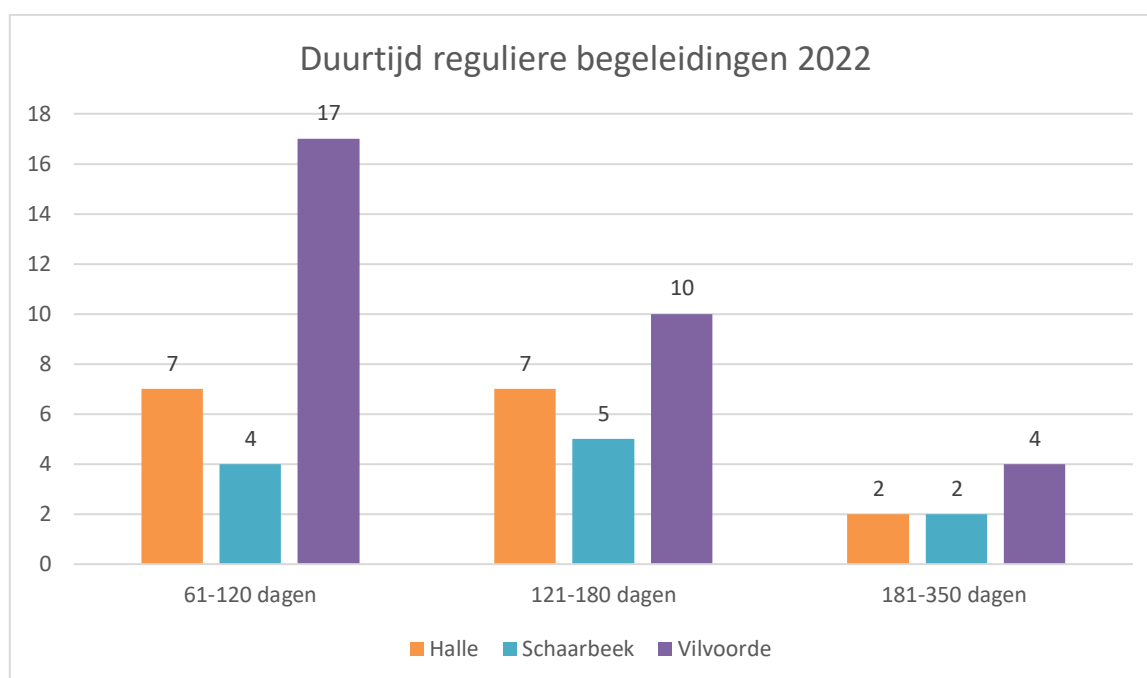


1.3.3 Begeleidingsduur

Reguliere begeleidingen

De begeleidingsduur wordt hieronder apart weergegeven voor de 'reguliere' dossiers (de subsidiërende overheid voorziet hier 120 dagen) en voor de crisisdossiers (hier wordt een verblijf van 14 dagen + 14 dagen extra begeleiding vooropgesteld).

Uit onderstaande tabel blijkt dat een begeleidingsperiode van 120 dagen in 48% van onze reguliere dossiers werd gehaald (in 2021 was dit 67%). Voor 37% van de jongeren duurde de begeleiding door 't Pasrel langer dan 4 maanden, maar net geen 6 maanden (in 2021 nog 28%). In acht dossiers gingen we daar nog verder over en duurde de begeleiding langer dan 6 maanden tot zelfs een jaar. Dit is een verdubbeling ten opzicht van vorig jaar waar we oor 4 jongeren deze uitzonderlijke situaties moesten aanvragen. Nog meer als de voorgaande jaren wordt de reguliere duurtijd ver overschreden.

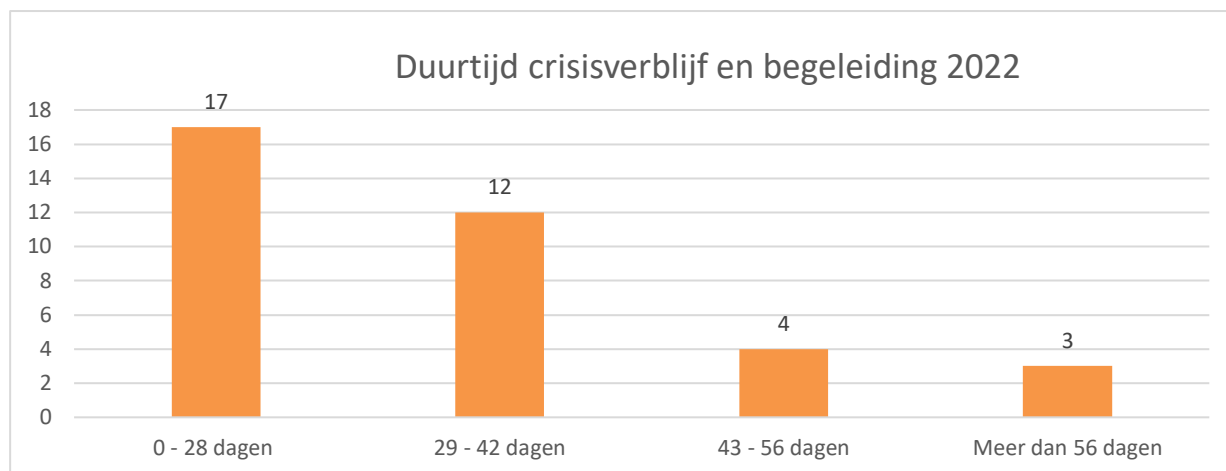


Crisisbegeleidingen

Op basis van de registratie in 36 afgeronde crisisbegeleidingen in 2022 merken we op dat 42% van de crisisverblijven met -begeleiding werd afgerond na 28 dagen, zoals dat initieel voorzien is voor een crisisbegeleiding. Er valt op dat 14% van deze begeleidingen binnen de tien dagen werden afgerond, het betrof vragen naar weekendopvang of vragen naar zeer kortdurend verblijf. 44% van de begeleidingen werd afgerond tussen de 29 en de 56 dagen. De verhoging van dit cijfer is te verklaren door de wachtlijsten en tekorten aan opvang waardoor jongeren langer in 't Pasrel bleven. We plannen voor 2023 een aanpassing van de crisistermijnen om de haalbaarheid voor de jongeren, de gezinnen en voor onszelf te vergroten.

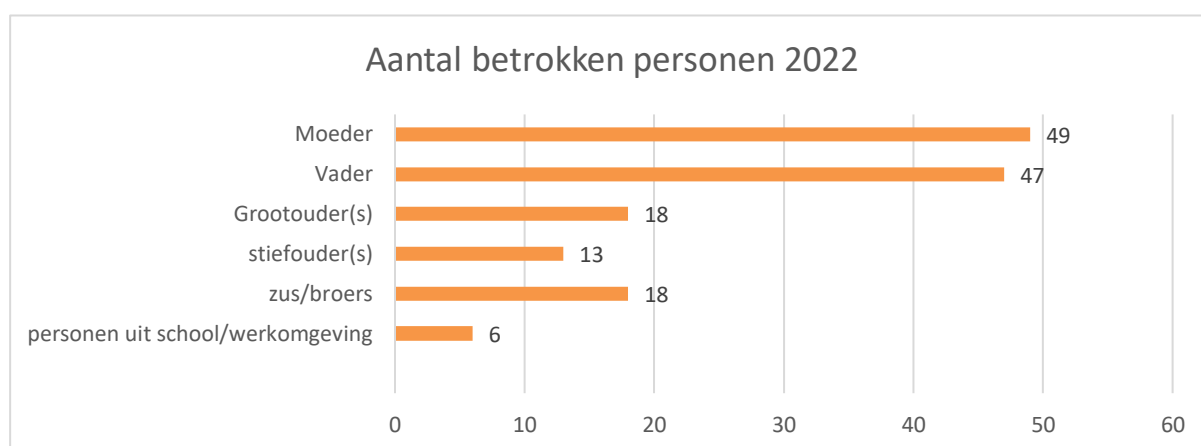
Het was spijtig te moeten vaststellen dat de langstlopende 'crisisbegeleiding' in 2022 maar liefst 91 dagen heeft geduurd. De jongere en diens gezin in kwestie verkeerden uiteraard geen 91 dagen in crisis. Bij de aanmelding klopte het zeker dat er sprake was van een crisissituatie. Het betrof een gezin met een chronische problematiek die op dat moment geëscaleerd was tot een crisis. Het was duidelijk dat een veilige terugkeer naar huis niet mogelijk was, het bleek echter ook snel dat een overgang naar een gepaste hulpverleningsvorm (in dit geval een OBC) ook niet binnen een redelijke termijn mogelijk was. Deze casus is een voorbeeld van een terugkerend probleem dat ook de residentiële hulpverlening maar al te vaak blijkt dichtgeslibd.

Onderstaande grafiek geeft de duurtijd van de crisisbegeleidingen weer.



1.3.4 Betrokken personen in de begeleiding

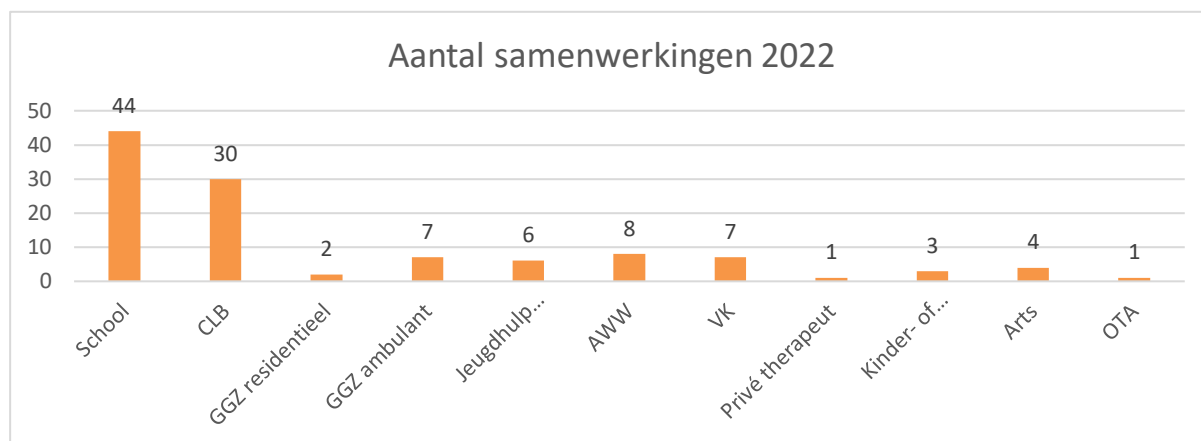
Deze cijfers weerspiegelen de bijzondere inzet die in 't Pasrel gaat naar het betrekken en versterken van de netwerken van onze jongeren en gezinnen. In verschillende dossiers werden broers en zussen samen opgenomen in 't Pasrel. Ze staan dan niet vermeld in dit overzicht. Onze systemische manier van kijken is hier uiteraard niet vreemd aan. We vermelden hier de term 'stiefouder' gezien BINC deze term gebruikt, maar verkiezen het woord 'plusouder'.



1.3.5 Samenwerking

Vanuit de systemische visie tracht 't Pasrel sterk in te zetten op het versterken van netwerken rondom onze jongeren en hun gezinnen, maar proberen we ook reeds bestaande hulpverlening te activeren of nieuwe hulpverlening te installeren. Daarbij is samenwerking met verschillende organisaties en instanties dus cruciaal. Dat toont zich ook in het volgende overzicht. Het betreft hier de reguliere

begeleidingen. De definitie die hier van 'samenwerking' wordt gehanteerd betreft alleen structurele samenwerking (dus geen ad hoc overleg): situaties waarin een gezamenlijke, intensieve samenwerking in functie van een dossier werd opgezet. Vanuit onze ervaring is deze tabel een onderschatting van het aantal samenwerkingen dat we aangaan. Een aantal samenwerkingen behoren niet tot de keuzemogelijkheden in BINC.



We willen hier signaleren over onze nood aan gedeelde trajecten en de samenwerking vanuit specifieke expertise (bijvoorbeeld psychiatrie), en de moeilijkheid om deze binnen onze werktermijn opgestart te krijgen.

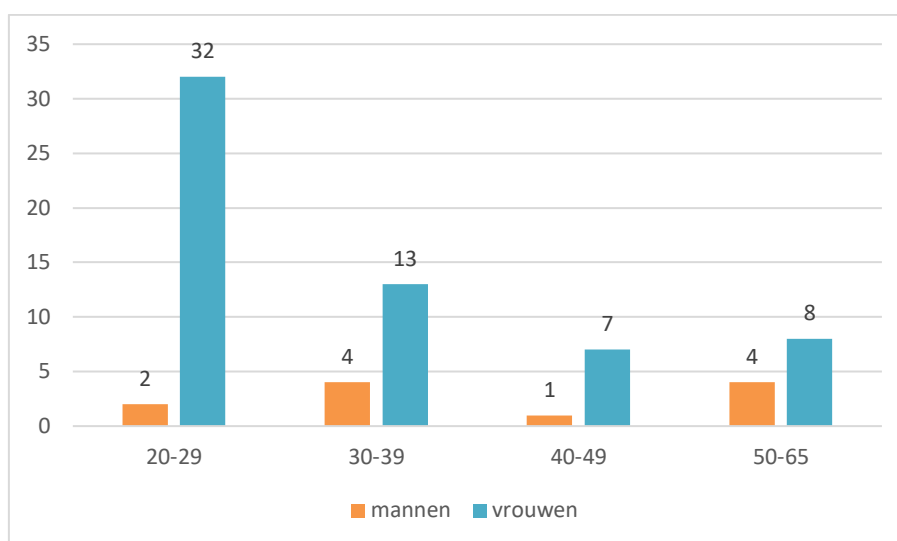
1.4 Personeel

1.4.1 Leeftijd en geslacht

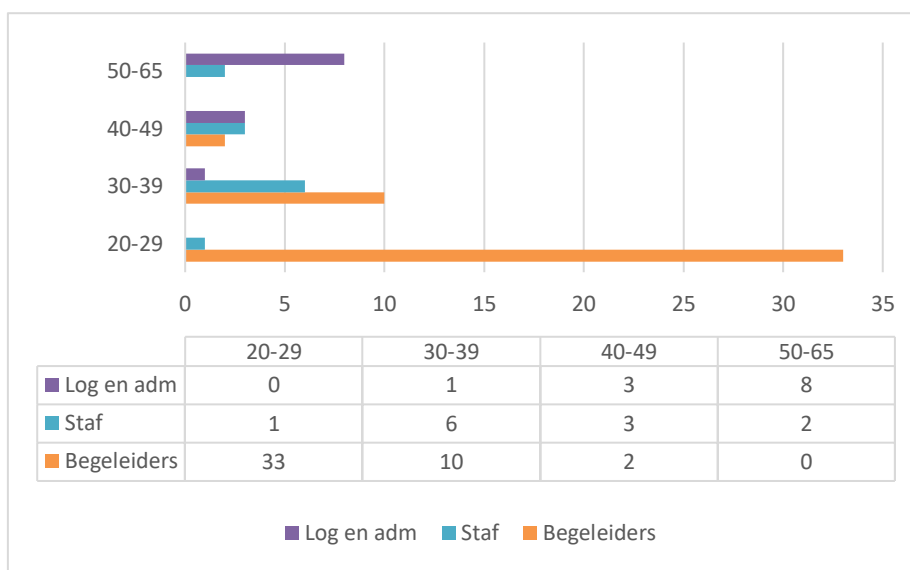
Onderstaande tabellen werden opgesteld op basis van personeelsgegevens lopende van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. In de legende wordt met 'log en adm' bedoeld op de logistieke en administratieve medewerkers, de 'staf' bestaat uit de stafmedewerker diversiteit, de drie coördinatoren, de drie supervisors, de coördinator hulpverlening en kwaliteit, de coördinator personeel en organisatie en de directeur. De 'begeleiders' verwijzen naar de personeelsleden die elk instaan voor de opdrachten van individuele begeleiding van de jongere, begeleiding van de context en de leefgroepwerking.

Opvallend is het aantal begeleiders in de leeftijdscategorie 20-29 jaar, met 73% van de totale populatie begeleiders. Deze trend zien we al een heel aantal jaren. Van onze medewerkers zijn 15% mannelijk wat een verdere dalende trend geeft in vergelijking met vorige jaren.

Geslacht x algemene personeelspopulatie 2022



Leeftijd x functie 2022



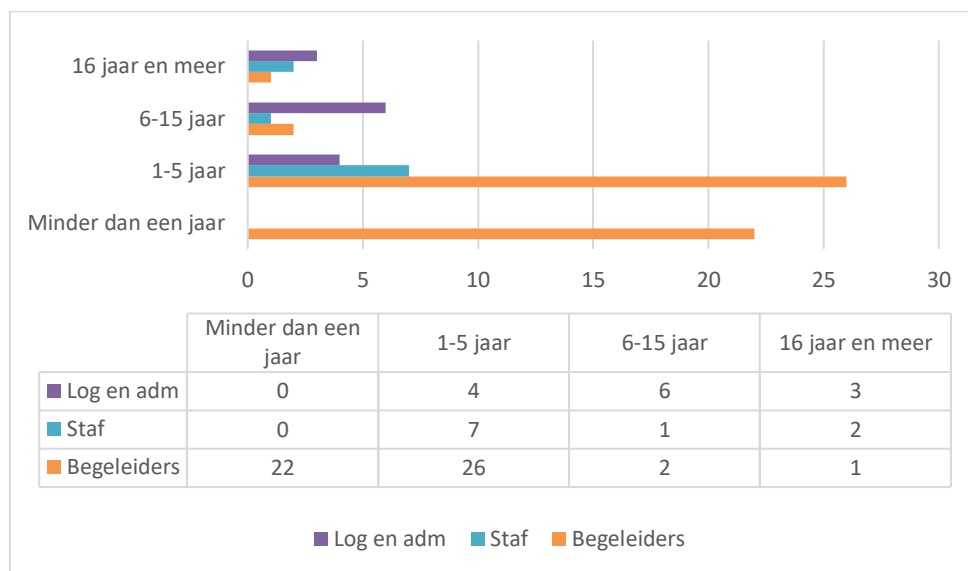
1.4.2 Jaren dienst

De tabel werd opgesteld op basis van gegevens op 31 december 2022.

Bij de begeleiders blijft de gemiddelde ervaring in jaren laag: 94% van de begeleiders heeft vijf of minder dan vijf jaar ervaring in 't Pasrel. Dit is een stijging tov 2021 waar dit 92% bedroeg. Het percentage begeleiders dat minder dan een jaar in 't Pasrel werkt is 43% (in 2021 38%, in 2020 30%; in 2019 44%; in 2018 34%). We zien nog steeds een extra groot verloop.

Het is geen beleidskeuze van 't Pasrel om zo talrijk met begeleiders met geen of beperkte ervaring te werken. De beperkte instroom van kandidaat-collega's en de grote vraag aan nieuwe werknemers, dwingt ons hiertoe. Ideaal werken we ook op vlak van ancienniteit met diverse teams.

Aantal jaren dienst x functie 2022



1.4.3 Werknemers uit dienst

Volgende gegevens werd opgesteld aan de hand van de arbeidsovereenkomsten in dienst tussen 1 januari en 31 december 2022.

In 2022 vertrokken maar liefst 15 personeelsleden: het betreft 1 logistieke medewerker (pensioen), 1 administratieve medewerker en 13 begeleiders. Bij de groep van begeleiders is het verloop jaar na jaar het grootst. In vergelijking met vorige jaren: in 2021 vertrokken 12 begeleiders, in 2020 vertrokken 7 begeleiders, in 2019 vertrokken er 10.

We bekijken even van dichterbij wie de vertrekkende begeleiders zijn:

- In dit aantal zijn enkel de begeleiders met een contract van onbepaalde duur gerekend. Collega's die vertrokken omdat hun contract van bepaalde duur eindigde, tellen we hier niet mee.
- Alle 13 vertrokkenen deden dit met 'opzeg door werknemer'.

- Vijf vertrokken begeleiders bleven minder dan een jaar in dienst, 1 begeleider bleef tussen 1 à 2 jaar in dienst, en nog eens drie begeleiders bleven tussen 2 à 3 jaar in dienst. We namen ook afscheid van 4 begeleiders met een lange staat van dienst (tussen 5 en 20 jaar).

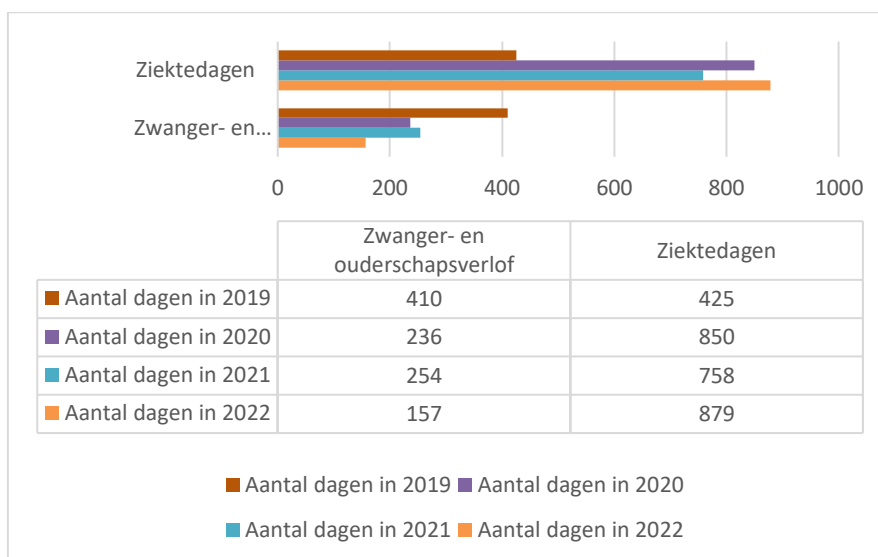
Opvallend is dat we 22 nieuwe collega's in 2022 in dienst hebben genomen. Dat kan verklaard worden: als een collega binnen hetzelfde jaar komt en weer vertrekt, moeten we twee nieuwe collega's aannemen voor dezelfde vacature. Daarnaast zijn we uit noodzaak meer met deeltijdse contracten en jobstudenten beginnen werken om leemtes op te vullen. Ook onze KED-werking maakte dat er uren in onze reguliere werking vrijkwamen die moesten ingevuld worden.

Onze 21 nieuwe collega's zijn -met uitzondering van 1 logistieke medewerker- allen aangeworven voor de functie van begeleider. Onze 3 pedagogische teams bestaan elk uit ongeveer 9 begeleiders. De cijfers spreken voor zich: de turnover in 2022 was dramatisch.

1.4.4 Afwezigheden

De tabel werd opgesteld aan de hand van de arbeidsovereenkomsten in dienst tussen 1 januari en 31 december 2022. De ziekteperioden van collega's die langer afwezig zijn dan een jaar worden niet opgenomen in deze tabellen. In 2022 noteren we het hoogste aantal ziekteperioden van de laatste jaren.

Afwezigheden x algemene personeelspopulatie 2022



1.4.5 Culturele diversiteit

De onderstaande tabel werd opgemaakt op basis van de werknemers in dienst tussen 1 januari en 31 december 2022.

Op aanraden van het Agentschap Inburgering en Integratie wordt 'naam met vreemde origine' als parameter gehanteerd. Na een aantal jaren een stijgende tendens, houden we nu het percentage aan van ongeveer 20% van onze medewerkers met een naam die op een migratie-achtergrond wijst.

Naam met migratie-achtergrond x functie 2022



We kiezen ervoor om deze manier van beeldvorming van diversiteit op vlak van migratie achtergrond voor de laatste keer te gebruiken. Een inclusief personeelsbeleid gaat niet over het behalen van percentages maar over hoe we met verschillen omgaan. Onze scope is de laatste jaren ook verschoven van cultuursensitief naar divers-sensitief.

2 Zelfevaluatie

De tabellen van het kwaliteitskader Bijzondere Jeugdzorg worden gebruikt als methodiek voor de zelfevaluatie. De verschillende domeinen - kwaliteitszorg, kernprocessen, gebruikersresultaten, medewerkersresultaten en samenlevingsresultaten - krijgen een niveauscore toegewezen van 0 tot 5. De niveaus weerspiegelen de stadia van de PDCA cyclus.

Niveau 0= Er bestaan geen of zeer weinig procedures binnen het thema.

Niveau 1= Er zijn procedures uitgewerkt op ad hoc basis.

Niveau 2= Er wordt een gestructureerde aanzet gegeven in het ontwikkelen van de procedures. PLAN

Niveau 3= Procedures zijn gestandaardiseerd, gedocumenteerd, gecommuniceerd, toegepast. DO

Niveau 4= Procedures worden intern systematisch geëvalueerd en bijgestuurd. CHECK & ACT

Niveau 5= Er wordt aan benchmarking gedaan.

De groeiscoringen werden gescoord op het beleidsoverleg dd. 06/02/23. Vorige jaren werd de scoring in dit verslag per kwaliteitsthema geduid. Een aantal zaken zijn reeds een aantal jaren gesystematiseerd; we verwijzen naar voorgaande jaarverslagen voor de onderbouwing van deze scores. In het onderstaande hoofdstuk '3. Thema's' wordt beschreven op welke manier we dit jaar gewerkt hebben aan groei.

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kwaliteitszorg	Organisatie en visie	2	2	3	3	3	3	4
	Betrokkenheid	2	2	2	3	3	3	4
	Methodieken en instrumenten	2	2	2	2	2	2	3
	Verbetertraject	2	2	2	2	2	2	2
Kernprocessen	Onthaal van de gebruiker	3	3	3	3	3	3	4
	Doelstellingen en handelingsplan	3	3	3	3	4	4	4
	Afsluiting en nazorg	3	3	3	3	3	3	4
	Pedagogisch profiel	3	3	3	3	3	3	3
	Dossier-beheer	3	3	3	3	3	3	3
Gebruikers resultaten	Klachtenbehandeling	3	3	3	3	3	3	3
	Gebruikerstevredenheid	3	3	3	3	3	3	4
	Effect hulpverlening	1	1	1	1	2	2	3
Medewerkers resultaten	Personeelstevredenheid	3	3	3	3	4	4	4
	Indicatoren en kengetallen	1	2	3	3	4	4	4
Samenlevings resultaten	Waardering strategische partners	2	2	2	2	2	2	3
	Maatschappelijke opdrachten/tendensen	1	2	2	2	3	3	3

3 Thema's

3.1 Personeel

“Bij de werking van 't Pasrel zijn heel wat mensen betrokken: begeleiders, ondersteunende teams, vrijwilligers, leden van de algemene vergadering, de kinderen en hun context en al onze supporters. Allemaal samen houden we zeer veel ballen in de lucht. Wanneer iedereen paraat staat, we voltallig zijn, is dit voor elk van ons een stevige opdracht. Onze grootste troef, die we ongetwijfeld delen met al onze collega's in de sector, is de passie en gedrevenheid waarmee al die jongleurs dat dag en nacht doen. We leven niet in een ideale wereld, dus af en toe valt er al is een jongleur weg (tijdelijk of permanent). Dan leggen we sommige ballen aan de kant, maar vooral steken we met zijn allen een tandje bij om toch te doen wat we vinden dat nodig is. Tijdelijk opvangen is haalbaar, dat tandje bij is zeker mogelijk. Binnenkort komt er weer iemand nieuw naast je staan, die neemt dan weer wat ballen over. We gaan door, alles komt goed!

Maar lukt het wel om door te blijven gaan? Minder en minder snel lijkt er iemand nieuw naast jou te komen staan. Meer en meer moeten we inzetten op het leren jongleren, dat kost tijd en energie. Er sluipt ongerustheid in het team jongleurs. Ongerstheid over het welbevinden van de collega's, twijfel over je eigen kracht en energie. Zal ik het nog kunnen opbrengen als ik een tandje bij moet steken? Zal dat 'tandje bij' wel zo tijdelijk zijn?”

Het verloop in 2022, vooral bij de begeleidersequipe was bijzonder hoog (zie ook boven, personeelscijfers). Dat betekende een recordaantal vacatures die moesten worden uitgeschreven. Op die vacatures kwam nauwelijks reactie. Vacatures bleven daardoor vaak maanden oningevuld. Dit heeft, in een setting waar 24/7-dienst wordt gedraaid, een directe impact op de overblijvende collega's. Zij moeten extra shiften opnemen en de overuren liepen daardoor sterk op. Van het personeel, dat door de covidpandemie al erg op het tandvlees zat, werden hierdoor nog extra inspanningen gevraagd, met bij sommigen langdurige ziekteperiodes tot gevolg.

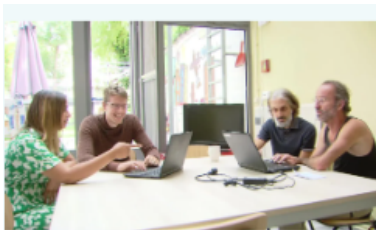
Het effect van het hoge personeelsverloop weegt ook door op de stafleden (22 nieuwe collega's!). Een aantal van onze nieuwe collega's zijn zij-instromers (diploma's dans, journalistiek, communicatiemanagement). Een jong en onervaren begeleidersteam heeft de supervisor, coördinator en bredere omkadering van de organisatie nog extra veel nodig. Het telkens zoeken, sollicitatie interviews organiseren en inwerken van nieuwe collega's vraagt veel extra tijd. Het blijft ook telkens investeren in relatie-opbouw, om op relatief korte tijd weer afscheid te moeten nemen.

In 2022 gingen we op diverse manieren met de bovenstaande uitdagingen aan de slag. Allereerst is het voor ons zeer duidelijk dat we niet de enige zijn met een hoog personeelsverloop. We horen steeds meer en steeds luidere stemmen over heel de sector, die getuigen van hetzelfde probleem. We zullen doen wat we kunnen, maar zeker ook signaleren wat buiten onze macht ligt. We signaleren het eigenlijk naar iedereen die het horen wilt. Heel erg breed, zo brachten we onze boodschap via de redactie van de VRT en van Bruzz.

We signaleren ook gericht, naar het Agentschap Opgroeien en onze partnerorganisaties. Ten slotte is het voor ons belangrijk het thema bespreekbaar te maken binnen de eigen organisatie. Iedereen is betrokken.

We kunnen ons uiterste best doen om de werknemers die in dienst zijn een zo waardevol mogelijke job aan te bieden. Voor zij die mogelijks ons team zouden komen versterken is het tevens belangrijk dat we onze troeven goed in de verf zetten. Onderstaande alinea's maken duidelijk dat we op bijna elk onderdeel van een personeelsbeleid hebben ingezet: aanwerving, onthaal, VTO-beleid, aandacht voor draagkracht, jobcrafting, zelfroosteren, deeltijds werken en infrastructuur.

In 2022 evalueerden we onze **aanwervingsbeleid en -strategie**. Het is belangrijk dat we zichtbaar zijn en dat de boodschap die we brengen aanslaat bij de juiste mensen. Nieuwe mensen zoeken en aanwerven is een intensieve bezigheid. We maakten een efficiëntie-oefening. Dat wil zeggen, we spenderen geen energie aan kanalen die ons weinig opleveren. De kanalen werden gestroomlijnd en de teksten geüpdatet. We hebben ook bijzondere aandacht gehad voor het inzetten van zij-instromers. Met wisselend succes, want het aanwerven van zij-instromers vraagt een stevige investering op vlak van opleiding en ondersteuning die een individuele organisatie soms overstijgt.



Personeelstekort Brusselse jeugdhulp: 'Eigen grenzen wijken voor veiligheid van kinderen' | BRUZZ

www.bruzz.be

De jeugdzorg zit met de handen in het haar. Nooit eerder waren er zoveel jongeren die nood hadden aan begeleiding, maar de Brusselse jeugdcentra hebben gewoon niet genoeg begeleiders en jeugdwerkers om al die jongeren de ondersteuning te bieden die z...

Bron: Personeelstekort Brusselse jeugdhulp: 'Eigen grenzen wijken voor veiligheid van kinderen' | BRUZZ

Op langere termijn willen we ook ons aanwervingsbeleid nog verder afstemmen op een veranderende realiteit: hoe kunnen er meer mensen aangetrokken worden voor deze sector? Ook breder haakt dit in op verschillende initiatieven in het bredere werkveld. 't Pasrel zet extra in op zorg voor het personeel maar de arbeidsomstandigheden in de sector blijven een heikel punt. Ook de VDAB beschouwt de functie van jongerenbegeleider als een knelpuntberoep omwille van de slechte arbeidsomstandigheden. Door een structurele onderfinanciering in de sector is het zeer moeilijk om voldoende te kunnen doen op organisatieniveau. Voorbeelden van onderfinanciering zijn de

werkingsmiddelen die reeds 19 keer niet geïndexeerd werden en een te lage loonfinanciering: te weinig en onvoldoende degelijk betaald personeel.

Vervolgens hebben we verder gebouwd op het **onthaalbeleid**. Het beleid was al geschreven, maar de consolidatie vond vooral plaats in 2022. Deze inspanning werd vooral geleverd door onze preventieadviseur. Ze coördineerde tot haar vertrek in september 2022 de opvolging van het beleid, gaf een belangrijke persoonlijke toets aan het proces en spoorde collega's aan om hun engagement op dit vlak waar te maken. De winst die we via deze weg willen boeken bevindt zich op twee vlakken. Ten eerste hopen we dat nieuwe collega's op een vlotte en haalbare manier een overzicht krijgen van de personen en werking van de organisatie als geheel, niet enkel van hun meest directe collega's of eigen takenpakket. Op deze manier kan ook de timing van de kennisoverdracht bewaakt worden. Een nieuwe collega in week één overstelpen met alles wat die moet weten heeft weinig zin. Ten tweede gaat het onthaalbeleid aan de slag met de vaststelling dat nieuwe collega's verwelkomen en opleiden zeer veel inspanning vraagt. Door deze inspanning breed te dragen, proberen we de draagkracht te bewaken.

Naast het onthaalbeleid heeft ons **VTO-beleid** een vergelijkbare beweging gemaakt in 2022. We focusten in 2021 op het ontwikkelen van visie, de implementatie moest nog worden uitgerold en opgevolgd. We merkten vooral op dat individuele vormingen maar moeilijk op gang kwamen, waarbij tijd een belangrijke factor bleek, maar de opvolging vanuit de organisatie ook nog verbeterd kon worden. Naar het einde van 2022 maakten we tijd vrij in de opdracht van een supervisor om de coördinatie van de opleidingen en de opvolging ervan op zich te nemen. Het is haar opdracht om de collectieve vormingen te organiseren en de individuele vormingen warm te maken/houden.

In de metafoor van de jongleurs kwam er ter sprake dat er af en toe een bal werd neergelegd. Dit is misschien wel een van de moeilijkste, maar ook meest waardevolle oefeningen geweest van 2022. Een hoog personeelsverloop zet de werking onder druk. Die druk wordt gevoeld door iedereen, maar niet noodzakelijk door iedereen op dezelfde manier. In 2022 hebben we een permanente oefening gemaakt om iedereen van de organisatie te betrekken in het **bewaken van de draagkracht**. Individuen en teams werden regelmatig uitgenodigd om aan te geven waar ze stonden op dat vlak. Met alle betrokkenen werd gezocht naar strategieën om hiermee om te gaan. Naast de werknemers werd hier ook de Raad van Beheer, AV en het Agentschap Opgroeien betrokken. We maakten afspraken over tijdelijke aanpassingen van het hulpverleningsaanbod. In 2022 waren voor elk van de drie vestigingen, op verschillende momenten, periodes waarin er minder dossiers werden opgestart. We lieten onszelf toe, met steun van onze context, om af en toe wat te vertragen.

Ook op niveau van het individu werd er gezocht naar maatregelen om het werkaanbod beter af te stemmen op de talenten, zingeving en draagkracht. In 2022 hebben we in elk van twee pedagogische teams een denkoefening over jobcrafting gehouden. Het is een oefening waarbij je als individu de ruimte krijgt om binnen de opdracht van 't Pasrel je voorkeuren te verkennen en je taken daarop (voorzichtig) af te stemmen. Uiteraard moeten al die individuen samen een team vormen en moet op het einde van de oefening de puzzel kloppen voor het hele team. Dat bleek niet eenvoudig. De conclusie van deze oefening is vooral dat **jobcrafting** zich in kleine verschuivingen zal manifesteren,

met geringe impact op het hele team. De dialoog kan steeds worden aangegaan en in 2023 wordt verder aan deze denkoefening gewerkt.

In het kader van 'werkbaar werk', organiseerden we in 2022 vijf maanden lang een experiment rond **zelffroosteren** met het pedagogisch team van Halle. De voornaamste insteek is dat we werknemers die dag-, nacht- en weekendwerk doen, de autonomie geven om dat zelf te organiseren. Uit bevraging in andere organisaties kwam terug dat dit een substantiële impact zou kunnen hebben op de retentie van de werknemers. Dat hoeft niet te verbazen gezien één van de voornaamste feedback van vertrokken collega's is dat er een spanningsveld is tussen de organisatie van het professioneel- en privéleven. De uitkomsten van dit experiment waren erg positief, waardoor de Raad van Beheer besloot om het zelffroosteren in 2023 organisatiebreed uit te rollen.

Ten slotte hebben we in 2022 ook geëxperimenteerd met een soepeler beleid rond **deeltijds werken**. We hopen daardoor meer mensen aan te spreken die willen werken voor 't Pasrel. We denken ook dat we zo beter tegemoetkomen aan wisselende behoeften van het huidige personeel. De vraag kan gesteld worden om de tewerkstellingsquotiënt te wijzigen. Dit bleek geen eenvoudig experiment. Al snel stelden we een spanningsveld vast tussen de noden van het individu en dat van een team. Zeker in een volcontinu systeem zijn collega's in zo'n mate afhankelijk van elkaar dat *teveel* deeltijdse profielen de zaak zeer complex maken. Toch ondervonden we ook dat mits goede afspraken en een restrictie op de hoeveelheid van deeltijds werkende collega's er ook voordelen waren. Collega's die deeltijds werken leken soms meer energie en zin te hebben in hun werk.

Op vlak van **infrastructuur** hebben we in 2022 de knoop doorgehakt om voor iedereen die er nood aan heeft in 't Pasrel een eigen werklaptop te voorzien. Dit geeft meer flexibiliteit aan de werknemers om op verplaatsing te werken. Dit komt ook voor een stuk tegemoet aan de uitdaging van het voorzien van een werkomgeving die uitnodigt om te werken. Elk een eigen laptop laat toe om de ruimte op te zoeken waarin je een specifieke taak het best kan uitvoeren.

3.2 Wantoestanden in de jeugdhulpverlening

We zijn als organisatie verplicht om op alle mogelijke manieren – ook via de media- aan de alarmbel te trekken omdat de situatie in de jeugdzorg op een punt is gekomen dat het niet verder kan. Door onze draaischijfpositie in het hulpverleningslandschap kaarten we niet enkel wantoestanden aan waar we rechtstreeks mee in aanmerking komen, maar benadrukken we ook hiaten in het bredere zorglandschap.

Zoals reeds gemeld in het jaarverslag van 2021 werden we ook in 2022 geconfronteerd met gebrek aan pleeggezinnen, plaatsen in residentiële jeugdzorg en weekendopvang. Hierdoor kunnen onze jongeren niet doorstromen. We geraken als sector in een neerwaartse spiraal die we meer dan ooit moeten ombuigen.

Het tekort aan verblijfplaatsen in pleeggezinnen, BJB, VAPH en psychiatrie wordt ondervangen door jongeren in te schrijven in schoolinternaten. Hier krijgen ze niet de gepaste omkadering en belanden ze in de (crisis)jeugdhulp, op een moment waar de problemen al veel verder geëscaleerd zijn. Schoolinternaten zijn enkel tijdens de week open, en niet in schoolvakanties en weekends. Wekelijks worden deze jongeren aangemeld bij de crisismeldpunten, en zo ook bij de crisiswerking van 't Pasrel Schaarbeek. Wanneer we jongeren langer opvangen dan nodig en/of we blijven ingaan op de vraag naar weekendopvang dan kunnen we niet meer inzetten op onze modules crisisverblijf met -begeleiding. In 2022 werd het gesprek over de nood hieraan opnieuw aangegaan met het meldpunt van Brussel en Vlaams-Brabant. Telkens opnieuw komen we tot de conclusie dat de vraag naar crisisopvang louter en alleen wordt gesteld door een gebrek aan weekendopvang en omdat er weinig tot geen crisisopvang is in de voorzieningen BJB, VAPH, pleeggezinnen en jeugd- en kinderpsychiatrie.

We beschrijven hieronder een aantal casussen van **plaatsgebrek in de jeugdhulp**:

*Gebrek aan plaats in een **pleeggezin**: casus E.*

Het meisje van 6 jaar werd in juli 2021 opgenomen in crisisverblijf – met crisisbegeleiding. Ze stroomde door naar de module verblijf in functie van diagnostiek. E. kreeg na onderzoek het voorstel voor een pleeggezin, een prior werd hiervoor aangevraagd en goedgekeurd. Aangezien pleeggezinnen zo schaars zijn, werd E. ook aangemeld voor verblijf in een voorziening BJB. Ook hiervoor werd een prior aangevraagd en goedgekeurd. Het kostte een jaar om E. vanuit het OOC door te verwijzen naar de vervolghulpverlening die ze nodig had. De normale begeleidingsduur in een OOC bedraagt 4 maanden. De impact van een jaarlang verblijf in een crisissunit op een meisje van zes (denk aan veel verloop qua bewoners, maar denk ook aan hechting t.o.v. de medewerkers) is groot en onwenselijk.

*Gebrek aan plaats in een **OBC**: casus J.*

Een jongen van 15 jaar diende na een crisisverblijf met -begeleiding te worden doorverwezen naar een OBC, via een VIST (versnelde indicatiestelling). Enkel de module 5d/7d was in het OBC voor handen op dat moment. De thuissituatie was dermate onveilig dat de jongen de weekends thuis niet kon doorbrengen. Het OBC kon pas opstarten wanneer er weekendopvang voor deze jongen gegarandeerd kon worden door een andere voorziening of wanneer er bij het OBC een module 7d/7d vrij kwam. Geen van beiden werd lange tijd een feit in 2022. De jongen verbleef hierdoor 5 maanden in crisisopvang in 't Pasrel. Normaal duurt een crisisbegeleiding 28 dagen. Na die 5 maanden kon J. opstarten in het OBC, in de module 5d/7d. 't Pasrel bood vanuit de crisiswerking nog een tijdje weekendopvang aan.

*Gebrek aan plaats in de **kinder- en jeugdpsychiatrie**: casus H.*

Een jongen van 12 jaar diende na een crisisverblijf met -begeleiding te worden doorgewezen naar kinder- en jeugdpsychiatrie. Ter overbrugging van een plaats in psychiatrie diende H. naar een schoolinternaat te gaan. Het schoolinternaat is enkel tijdens de week open, en niet in schoolvakanties. H. werd - met de vraag naar weekendopvang - gedurende een periode wekelijks aangemeld bij het

CMP. Het CMP deed voor deze weekendopvang ook beroep op de crisiswerking van 't Pasrel. Tweemaal werd er op deze vraag ingegaan.

Gebrek aan plaats in BJB: casus L.

Een jongen 14 van jaar diende na een crisisverblijf met -begeleiding te worden doorverwezen naar verblijf BJB. Een VIST voor verblijf BJB werd aangevraagd en toegewezen. Aangezien er nergens plaats was diende L. langer in 't Pasrel te blijven, in crisisopvang. Omdat er na 2 maanden nog steeds geen perspectief was op doorverwijzing naar verblijf stopte 't Pasrel het crisisverblijf. L. diende van crisisopvang naar crisisopvang te gaan. Hiervoor werd hij door het CMP nog een aantal keer aangemeld bij 't Pasrel. Tweemaal werd er op deze vraag ingegaan.

Gebrek aan langdurige verblijfplaatsen: casus G.

G. is een meisje van 10 jaar. Ze wordt aangemeld voor een verblijf in functie van diagnostiek. Na het lezen van de aanmelding blijkt dat G. in crisisopvang verblijft omdat er ernstige zorgen waren over haar thuissituatie. Het gezin kreeg al langdurig ondersteuning van een contextbegeleiding. De ouders kwamen nauwelijks tot groei en de veiligheid van G. kon niet voldoende gegarandeerd worden. Er werd gezocht naar een plek voor G. waar ze de gepaste ondersteuning zou kunnen krijgen en waar ze langdurig kon verblijven. Er werd meermaals overlegd met de consulent om na te gaan wat er niet onderzocht diende te worden tijdens een verblijf in functie van diagnostiek. Het leek immers dat er vooral nood was naar een langdurige en veilige plek voor G. Er werd een digitaal overleg georganiseerd met verschillende betrokken hulpverleningspartners om af te stemmen wat de beste plek zou kunnen zijn voor G. Uiteindelijk kon G. op een schoolinternaat verblijven en in de weekends naar huis of bij een opvanggezin verblijven.

Het gebrek aan plaatsen liet zich niet uitsluitend voelen in de moeilijke uitstroom van 't Pasrel. Het gebrek aan plaatsen heeft ook een **effect op de instroom** van 't Pasrel, dit zowel wat de reguliere als de crisiswerking betreft. In 2022 werden we geconfronteerd met jongeren die aangemeld werden voor verblijf in functie van diagnostiek en voor crisisopvang. Na bevraging bleek er vooral nood te zijn aan langdurig verblijf. Aanmelders melden jongeren voor alle mogelijke modules verblijf aan, in de hoop toch ergens een plek voor hen te vinden. Dit gegeven staat haaks op de filosofie van IJH die vraaggericht wilde werken in de plaats van aanbodgericht. Ondanks er veel begrip is voor de aanmelders en we dezelfde wanhoop delen (het gebrek aan plaatsen), willen we alle aanmeldingen met zorg bekijken en 'onterechte vragen' blijven weigeren. Deze onterechte aanmeldingen betekenen een grote tijdsinvestering, zowel voor de aanmelders als voor de coördinatoren van 't Pasrel. We vinden het immers belangrijk dat elke jongere kan instromen in de gepaste hulpverleningsvorm. Daarnaast zou het de uitstroom helemaal betonnen als we zouden ingaan op alle vragen naar verblijf.

We signaleerden in het jaarverslag 2021 al over casus D. Deze casus omvat bijna alle hiaten van wat reeds eerderesignaleerd werd. 't Pasrel legde in juni 2022 uiteindelijk klacht neer bij het Kinderrechtencommissariaat omdat het recht op zorg bij dit meisje ernstig werd geschonden. Hoe is

het immers mogelijk dat er voor een kind van drie jaar met zulke problematiek nergens een geschikte en veilige plaats is om op te groeien?

D. is een meisje dat op 8 oktober 2021 werd opgenomen in 't Pasrel. Zij was toen drie jaar oud. D. kreeg het voorstel voor een medisch pedagogisch centrum (MPC), omwille van een ontwikkelingsachterstand in combinatie met een autismespectrumstoornis. COS Inkendaal bevestigde dit voorstel na hun onderzoeken. D. werd bij verschillende voorzieningen aangemeld, maar men stootte al snel op haar jonge leeftijd en lange wachtlijsten. Gezien zij omwille van onveiligheid in de thuissituatie niet opnieuw naar huis kon, werd er een prior aangevraagd. Deze werd tot tweemaal toe afgekeurd, omdat men van mening was dat een kind van drie jaar in een pleeggezin hoorde en niet in een voorziening. 't Pasrel ondernam alle mogelijke stappen om een geschikte plek te zoeken voor D. Er werd een escalatie dossier ingediend, er werd meermaals overleg georganiseerd met verschillende voorzieningen en ACT, er werd gezocht naar ondersteuning in het netwerk, ... Toch werd er geen oplossing gevonden voor D. Voorzieningen konden op dat moment een meisje met dergelijke zware problematiek niet opvangen. Enerzijds door personeelsgebrek, anderzijds doordat de problematiek te zwaar bevonden werd. De draagkracht van het team van 't Pasrel was na een begeleiding van zeven maanden – met dagelijkse agressie incidenten - dermate overschreden, waardoor 't Pasrel genoodzaakt werd om de begeleiding van D. te stoppen. D. diende terug te keren naar haar thuiscontext op een moment dat iedereen (hulpverleners en de context van D.) het erover eens waren dat de veiligheid en ontwikkelingskansen niet bewaakt konden worden.

3.3 Crisiswerking

De crisiswerking van 't Pasrel, gevestigd in Schaarbeek, is reeds drie jaar en half operationeel. Ook in 2022 bleef het een zoektocht om de crisisunit verder te ontwikkelen naargelang de noden van het jeugdhulplandschap, de noden van het personeel en de noden die een crisisunit zelf met zich meebrengt.

Op niveau van het **personeel** merkten we ook in 2022 op dat de crisisunit een grote impact heeft op het welzijn van de werknemers door de hoge werkdruk (tempo en flexibiliteit), de onrust (agressie) en de grote onvoorspelbaarheid die eigen zijn aan de crisiswerking.

Het jaar 2022 was een bijzonder zwaar jaar op personeelsvlak. Vijf ervaren collega's vertrokken quasi gelijktijdig, en de zoektocht naar nieuwe begeleiders verliep erg moeizaam. Vacatures raakten slechts bij mondjesmaat ingevuld. Dit zorgde ervoor dat de druk op de overgebleven collega's nog meer toenam. Met de hulp van tijdelijke contracten (oa jobstudenten) konden we deze periode overbruggen, opdat de leefgroepwerking 7d/7d gegarandeerd kon worden.

't Pasrel maakte in overleg met het agentschap Opgroeien, ACT, SDJ, OCJ en de crisismeldpunten Brussel en Vlaams-Brabant voor zijn deelwerking in Schaarbeek de keuze om gedurende 4 maanden enkel in te zetten op de crisisbegeleidingen. Er werden in die periode geen reguliere begeleidingen diagnostiek opgestart. Dit gaf enige ruimte om stand te houden en om nieuwe collega's in te werken.

In de loop van 2022 kwamen we beleidsmatig ook tot de vaststelling dat de begeleiders voor de crisisbegeleidingen en andere ondersteuning nodig hebben dan voor de reguliere begeleidingen. Werken in een crisissituatie houdt in dat er op relatief korte termijn veel keuzes moeten gemaakt worden en bijsturingen dienen te gebeuren. Om de crisiswerking blijvend mee vorm te geven, om (nieuwe) begeleiders te laten groeien, om het metaperspectief te behouden in de begeleidingen, om niet mee te gaan in de crisis van het gezin en/of de reeds aanwezige hulpverleners, ... werd er voor Schaarbeek een voltijdse supervisor toegewezen aan de crisiswerking.

We sleutelden verder aan de **inhoudelijke werking van de crisisunit**. Door een lange tijd enkel crisisbegeleidingen te verzorgen, viel het des te meer op hoe hoog het tempo van de crisisbegeleidingen ligt. Tegemoetkomen aan de vooropgestelde termijnen van 7 dagen verblijf (verlengbaar met 7 dagen), en 14 dagen begeleiding (verlengbaar met 14 dagen) bleek onhoudbaar. In 28 dagen de doelen die vooropgesteld worden bij aanvang van vaak complexe crisisbegeleiding behalen is onbegonnen werk, en uitputtend voor de jongere, diens context en de begeleiders van 't Pasrel. Momenten van rust/overdenken/reflecteren werden gemist om in een situatie van crisis zinvol werk te kunnen verrichten. Er werd beslist om ademruimte te creëren, door niet langer vast te houden aan de vooropgestelde termijnen. Er werd tijd voorzien om te verbinden, om te proberen, om te evalueren, om bij te sturen ... een proces in wording samen met de jongere en diens context. 't Pasrel voorziet gemiddeld vier weken crisisverblijf, gekoppeld aan een crisisbegeleiding met een gemiddelde looptijd van acht weken. Door in te zetten op een rustperiode - alvorens aan de slag te gaan met de begeleidingsvraag - hopen we tegemoet te komen aan wat mensen vaak nodig hebben, namelijk tijd om even op adem te komen na een vaak helse periode.

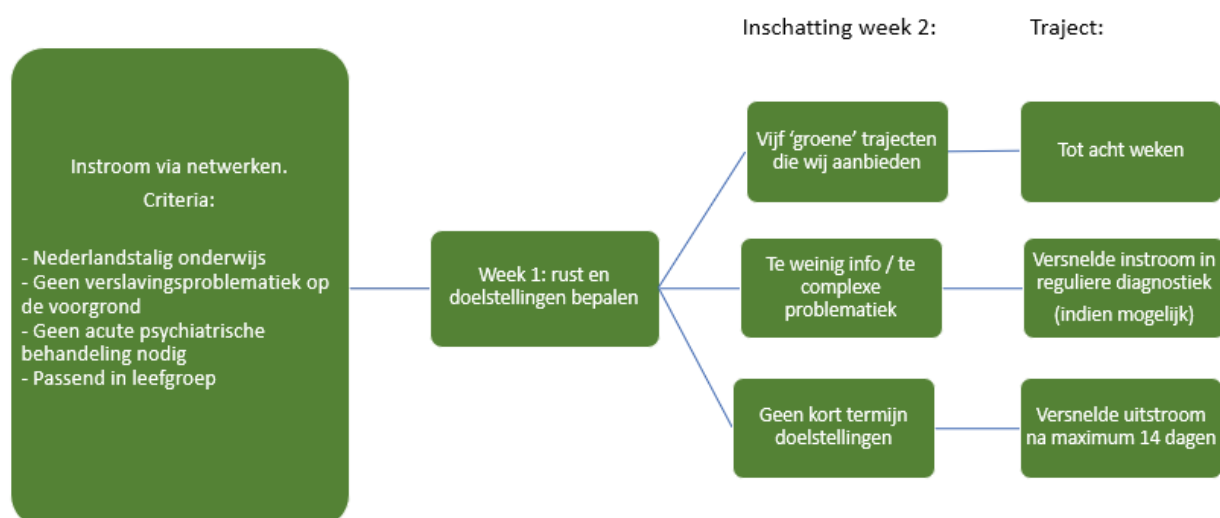
Om meer duidelijkheid en structuur te bieden in de hectiek van de crisissen, hebben we een aantal trajecten voor begeleidingen uitgewerkt. We kwamen tot vijf begeleidingstrajecten met daaraan gekoppelde doelstellingen. We stelden onze trajecten voor aan Crisismeldpunt Vlaams-Brabant en Crisismeldpunt Brussel, om tot een gedragen plan te komen rekening houdend met de noden van het crisisjeugdhulplandschap. 't Pasrel vertrouwt op de expertise van de crisismeldpunten bij aanmelding van een jongere. Ze kennen onze trajecten en kunnen zelf de inschatting maken of wij al dan niet een aanbod hebben voor deze welbepaalde jongere en diens context. Wanneer wij op een bepaald moment, na opstart, inschatten dat een jongere langdurig verblijf in een andere voorziening nodig heeft – en er geen begeleidingsaspect (meer) is voor 't Pasrel - dan biedt 't Pasrel vanaf dat moment nog veertien dagen zuiver verblijf aan. Dit omdat de crisisverblijfplaatsen gekoppeld aan de crisisbegeleidingen schaars zijn en om te voorkomen dat de in- en uitstroom dichtslibt.

In 2022 werd er door de crisismeldpunten nochtans regelmatig beroep gedaan op 't Pasrel voor zuivere verblijfvragen. Hier zit een duidelijke nood vanuit het jeugdhulplandschap. Het betreft opvangvragen voor jongeren in afwachting van een regulier verblijf in een andere voorziening of opvangvragen voor jongeren die in de week op een schoolinternaat verblijven en in het weekend niet naar huis kunnen. De acute crisis in het gezinssysteem ontbreekt hier. 't Pasrel heeft als OOC geen expertise (werkingsvisie) in lange termijn opvang en verankering met de buurt (school, hobby's, vrije tijd ...). 't Pasrel kiest ervoor om zijn beperkte crisisbedden in te zetten voor crisisverblijf gekoppeld aan crisisbegeleiding.

Er werden in 2022 ook heel wat jongeren bij de crisismeldpunten aangemeld via de maatregel hoogdringendheid, een onmiddellijke uithuisplaatsing. Ook deze jongeren werden aangemeld bij 't Pasrel. We willen ons voor dit soort aanmeldingen engageren aangezien er bij het nemen van deze beslissing vaak nog heel wat informatie ontbreekt. We vragen aan de crisismeldpunten om voor deze aanmeldingen een digitaal overleg te organiseren, met alle betrokken partners. Wanneer er toch een begeleidingsvraag op de loer ligt, starten we op. Vooreerst engageren we ons voor een periode van veertien dagen, met als eerste doelstelling het creëren van rust. Ontstaat er vanuit deze rust een begeleidingsvraag, dan schakelen we naar één van de vijf trajecten en zijn we vertrokken voor een begeleidingstraject van acht weken.

Wanneer 't Pasrel een crisisbegeleiding opstart, wordt er op het intakegesprek en/of in de eerstvolgende twee weken de doelstelling van de begeleiding - en het daarbij horend traject - afgeklopt. Dit in overeenstemming met de aanmelder, de ouders en de jongere. Hieronder de beslissingsboom voor in- en uitstroom:

Instroom – uitstroom



Crisis met acute onveiligheid – veiligheid inbouwen

Week 1:
Rust, kennismaking, verbinding

Week 2 tot 4 of 5 residentieel:
Interacties observeren, psycho-educatie, aanzet tot veiligheidsplan

Week 5 of 6 tot week 8 ambulant:
Actief uitproberen van veiligheidsplan, NVR, veiligheidsplan evalueren en bijsturen

Uitstroom: Terugkeer naar context

Traject 1: Samen met de jongere en diens context wordt een aanzet gegeven tot het opstellen van een afsprakenplan om het samenleven in de context te verbeteren.

Traject 2: Samen met de jongere en diens context wordt een aanzet gegeven tot het opstellen van een veiligheidsplan om het samenleven in de context te verbeteren.

Jongere kan niet terug naar context – netwerk uitzoeken

Week 1:
Rust, kennismaking, verbinding

Week 2 tot 4 of 5 residentieel:
Netwerk in kaart brengen en activeren

Week 5 of 6 tot week 8 ambulant:
Afspraken met netwerk opstellen en uitproberen

Uitstroom: naar netwerk

Overgangscrisis – de-escaleren

Week 1:
Rust, kennismaking, verbinding

Week 2 tot 4 of 5 residentieel:
Interacties observeren, psycho-educatie, aanzet tot afsprakenplan

Week 5 of 6 tot 8 ambulant:
Actief uitproberen van afsprakenplan, NVR, afsprakenplan evalueren en bijsturen

Uitstroom: Terugkeer naar context

Traject 3: Samen met de jongere en diens context wordt het netwerk in kaart gebracht en wordt getracht dit te verruimen.

Traject 4: Samen met de reeds betrokken hulpverlening wordt bekeken wat zij nodig hebben in het kader van hun verdere samenwerking met het gezin.



Trajecten waarbij er (nog) geen begeleidingsvraag is
→ digitaal overleg noodzakelijk in functie van opstart



Traject 5: 't Pasrel biedt ambulante begeleiding in de context aan om het samenleven weer op een rustige en veilige manier te laten verlopen.



Het **belang van infrastructuur** dient zich aan bij de crisiswerking. Om dagdagelijks rust te brengen in de chaos, dient onze infrastructuur daarop in te spelen. Rust voor de jongeren, voor de bezoekers en voor het personeel. Aangezien we ons nog steeds in het gedateerde rijhuis in Schaarbeek bevinden, hebben we te roeien met de riemen die we hebben. Het huis nodigt niet uit om tot rust te komen: prikkels alom in te kleine, donkere ruimtes. Een gebrek aan gesprekskamers, vergaderruimtes, jongeren die per twee op een kamer liggen, ... Een nood die we op korte termijn niet kunnen vervullen voor onze jongeren en onze begeleiders.

3.4 Innovatie en samenwerking

Zoals we hierboven hebben aangekaart is de nood aan verandering groot. We beschrijven hieronder op welke manier 't Pasrel meedenkt en werkt aan een betere jeugdzorg. Daarbij moet de kanttekening gemaakt worden dat de verwachtingen torenhoog zijn (samenwerken, netwerkvorming, reconversie-aanvragen, ...). De tijdsinvestering die hier naartoe gaat, komt bovenop het reguliere werk, zonder dat hier extra middelen tegenover staan. In deze tijden van personeelsschaarste, hoog verloop en dus veel nieuwe collega's, ervaren wij dit - naast stimulerend en boeiend - regelmatig als te belastend.

't Pasrel is betrokken in twee **lerende netwerken**: dat van Brussel-Halle-Vilvoorde en dat van Murga (geïnitieerd door de Amalgaampartners en uitgebreid met partners, voornamelijk in de regio Vlaams-Brabant-Oost). Beide lerende netwerken hebben een ambitieuze insteek: er werd voor gekozen om niet weer te praten over, maar samen te handelen. Dat betekent dat er rond concrete casussen samen wordt nagedacht en gehandeld. Daarbij stellen we onszelf als doelstelling om out-of-the-box te denken en ons eigen aanbod zo flexibel mogelijk in te zetten. Elk lerend netwerk bestaat uit een 'denk-' en een 'doe-groep'. Vanuit het directiecomité worden de twee denkgroepen opgevolgd, de medewerkers binnen het KED-project volgen de doe-groepen op. Daarbij proberen we als 't Pasrel vanuit onze beeldvorming en diagnostische expertise een bijdrage te leveren.

't Pasrel diende in september 2022 een dossier in in het kader van de recurrente middelen voor **zorggarantie** binnen de reconversie. Dat dossier is tweeledig: enerzijds een aanbod om voor gezinnen van 0 tot 3-jarigen in de regio Brussel en Halle-Vilvoorde een diagnostische screening te doen (zie KED), anderzijds een samenwerking met andere partners die 'triobegeleiding' wordt genoemd. De resultaten van deze aanvraag zijn op heden nog niet bekend, omdat in de regio Vlaams-Brabant/Brussel te veel voorstellen werden ingediend. De overheid geeft daarop de opdracht aan alle indieners om er samen uit te geraken en met een nieuw voorstel te komen.

In 2022 werd een eerste triobegeleiding opgestart (zie KED), een samenwerking met CIG Vogelzang en Cocon (contextbegeleiding). Doelstelling is om een intensief aanbod aan gezinnen aan te bieden om uithuisplaatsing te vermijden. 't Pasrel biedt in het trio de diagnostische ondersteuning. Deze eerste triobegeleiding werd nog gefinancierd volgens 'rugzakmiddelen', maar de doelstelling is om dit aanbod structureel te verankeren.

In 2022 nam 't Pasrel (zie KED) ook deel aan het 'team het Jonge kind', het overleg waarop beslist wordt over de aanpak van de aangemelde dossiers zorggarantie. Doelstelling is om meteen een diagnostische bril op te zetten en mee na te denken over de noden van de aangemelde gezinnen. Alhoewel de samenwerking als zeer zinvol werd geëvalueerd, besliste het 'team het Jonge Kind' om in de toekomst niet meer structureel beroep te doen op de aanwezigheid van 't Pasrel.

De **Kloostersite in Kraainem** is in 2022 nog concreter uitgewerkt en ingevuld. Ter herinnering: deze plek, die door weldoeners werd opgekocht, wordt verbouwd en ingericht zodat hier een sociaal restaurant en een sociale welzijnspoot kunnen worden uitgebouwd. Daarbij is het de bedoeling van de jeugdhulpaanbieders ter plekke om op een innovatieve manier te kijken hoe dit een 'warme plek' kan zijn, en er een aanbod kan worden gedaan dat de leefgroepwerkingen van de residentiële voorzieningen kan ondersteunen. 't Pasrel is één van de kernpartners van dit project en neemt als dusdanig deel aan de denktank die de welzijnscomponent moet uitbouwen.

3.5 KED

Begin 2021 startte het innovatief project KED (Krachtgerichte Eerstelijns Diagnostiek) met als doelstelling sneller de juiste hulp op de juiste plaats te krijgen. Hiervoor werd een team samengesteld van vier begeleiders over de drie huizen heen. In 2022 liep dit project verder waarbij na verschillende personeelsswissels een nieuw team van 3 begeleiders aan de slag ging met dezelfde doelstellingen. De focus lag nog steeds op rechtstreeks toegankelijke beeldvorming in gezinnen op een systemische en contextuele manier, en met kennis en expertise van handelingsgerichte diagnostiek. Opnieuw waren dezelfde troeven aanwezig, namelijk ervaring met verschillende doelgroepen, brede kennis van de sociale kaart en werken binnen een grootstedelijke context.

The logo for KED (Krachtgerichte Eerstelijns Diagnostiek) features the letters 'KED' in a large, bold, teal-colored sans-serif font.Below the 'KED' text, there is a horizontal teal line, followed by the words 'KRACHTGERICHTE EERSTELIJS' and 'DIAGNOSTIEK' in a smaller, teal-colored sans-serif font.

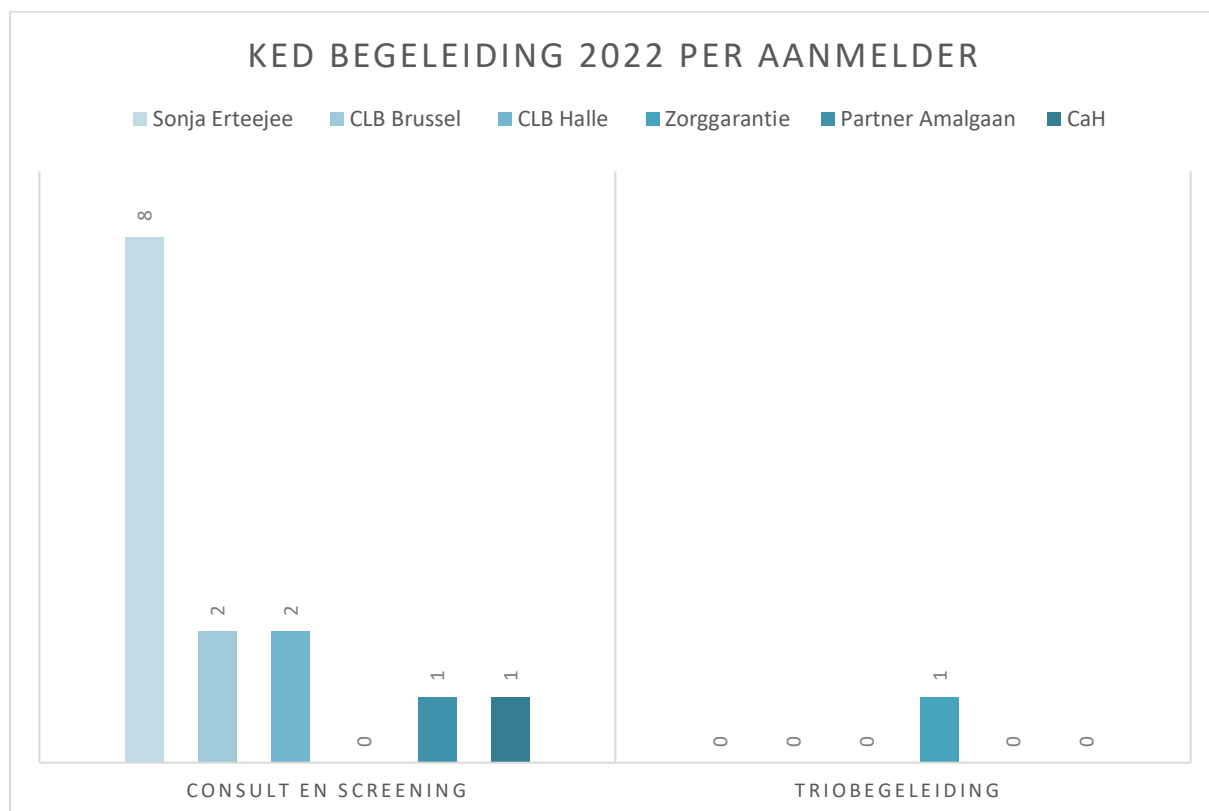
3.5.1 Begeleidingen

De reeds bestaande hulpvormen van KED zijn **consult en screening**. Een consult is gericht op het ondersteunen van de aanmelder. Er wordt getracht in een aantal gesprekken het hulpverleningstraject te verhelderen. De focus ligt op samen nadenken over krachten, uitdagingen en perspectieven. Een screening is een intensievere vorm. Daarbij werken we 4-6 weken samen met de aanmelder om een inschatting te maken van de noden binnen het gezinssysteem. Er wordt gewerkt rond een specifieke vraag/een specifiek thema. We trekken samen met de aanmelder naar het gezin of de betrokken context.

Sonja Erteejee bleef in 2022 de eerste en belangrijkste aanmelder. De samenwerking vroeg ook in 2022 verschillende afstemmingsmomenten. In tegenstelling tot vorig jaar leek de nood zich minder in de consultfunctie, maar eerder in de screeningsfunctie, te situeren. Dit lijkt gelinkt met hervormingen

in onder andere het team van gezinscoaches, waarbij een vaste persoon voor supervisie werd aangesteld en deze meer het helikopterperspectief kon vasthouden. Hierbij werd er ook gevraagd om alleen (zonder hulpverlener van Sonja Erteejee) in gezinnen aan de slag te gaan, een werkvorm die initieel niet door KED wordt aangeboden. Omdat KED ook een innovatief project is, werd de ruimte om alsnog op deze vraag in te gaan genomen. Er werd gemerkt dat dit als voordeel heeft dat dit minder belastend is voor de aanmelder. Een nadeel is dat er minder afstemming is met de aanmelder en er dus ook minder uitwisseling van kennis en ervaring kan plaatsvinden.

Hieronder een overzicht van het aantal begeleidingen (consult, screening of triobegeleiding) per aanmelder gestart in 2022. Vanuit Sonja Erteejee werd vijf keer beroep gedaan op KED voor een consult, en drie keer voor een screening. CLB Brussel en CLB Halle liepen elk twee consult trajecten met KED. Er werd één keer beroep gedaan op KED voor een consult vanuit crisishulp aan huis, en de eerste triobegeleiding werd vanuit Zorggarantie opgestart. Na elk gelopen traject wordt de samenwerking zowel met de partner als intern geëvalueerd.



3.5.2 Samenwerkingen

Naast de modules 'consult en screening', zoeken we met KED naar best practices in samenwerkingen.

Voor **Sonja Erteejee** sluit KED aan op de maandelijkse interviews die over hun verschillende deelwerkingen georganiseerd worden, om mee na te denken over casussen waarop vastgelopen

wordt. Tot slot stellen we ons ook flexibel en laagdrempelig op en kunnen casemanagers op vaste momenten op maandag contact nemen met het KED-team om af te stemmen over mogelijke aanmeldingen voor consult of screening.

In 2022 zette KED in op bredere bekendmaking bij andere partners. Dit enerzijds bij partners op de eerstelijnszorg, zoals de CLB's van de triptiek Brussel en JAC Vilvoorde, anderzijds bij tweedelijnsdiensten verbonden aan het Amalgaan, zoals Tonuso en Sporen vzw. Bij de eerstelijnsdiensten werden reeds een aantal trajecten met het CLB gelopen. Het JAC stelde tot op heden geen vraag naar ondersteuning bij casussen. Deze vaststelling is gelijklopend met de vaststelling dat ook voor de reguliere werking nauwelijks aanmeldingen vanuit eerstelijnsdiensten bij 't Pasrel toekomen. De bekendmaking bij de tweedelijnsdiensten kwam pas op gang kort voor het einde van het jaar 2022 en zal worden verdergezet in 2023. Eénmalig werd spontaan vanuit CaH Cocon met KED contact opgenomen.

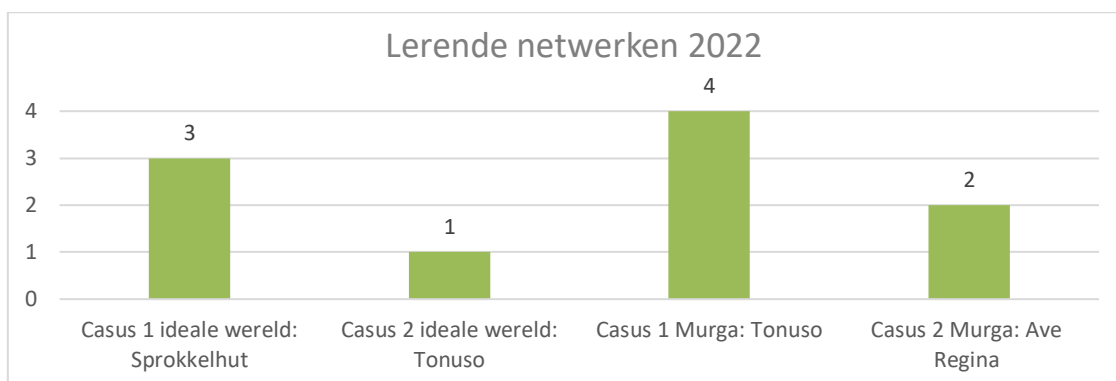
In 2023 willen we uitzoeken bij welke diensten de ondersteuning van KED een meerwaarde kan zijn in de toekomst, om op die manier te kijken hoe het aanbod structureel verankerd kan worden in het hulpverleningslandschap. We willen verder bekijken hoe diagnostiek tijdig en procesmatig kan ingezet worden in trajecten.

Vanuit KED werd in 2022, 14 keer aangesloten op het maandagoverleg van **Zorggarantie**. Dit is een overleg tussen de partners OSD, ACT en Kind & Gezin in situaties van dreigende uithuisplaatsing bij kinderen tijdens de eerste kritische 1001 dagen ('conceptie tot 3 jaar'). Zorggarantie in dergelijke vorm bestond nog niet lang en er was nog nood aan onderlinge afstemming. KED kon mee ondersteunen in deze afstemming, alsook mee nadenken over de casussen die gebracht werden. De samenwerking werd afgerond in oktober 2022. De evaluatie bracht naar voor dat een extra partner een meerwaarde was, maar de ideeën niet radicaal verschillend waren van de reeds lopende pistes. Zorggarantie besloot bovendien ook meer samen te werken met andere partners, zoals het VK, om ook hun werkingen beter te leren kennen.

Vanuit Zorggarantie kwam in juli 2022 een eerste vraag voor een triobegeleiding. Bij een triobegeleiding gaan verschillende partners tegelijk in een gezin met dreigende uithuisplaatsing aan de slag. In 2022 startte dit voor Brussel met als partners OOC 't Pasrel, Cocon en CIG Vogelzang. De eerste triobegeleiding is nog lopende bij het schrijven van dit verslag. In 2023 zullen nieuwe triobegeleidingen worden opgestart.

Vanuit KED is er steeds een teamlid aanwezig op de **doe-groepen van de lerende netwerken** van Brussel-Halle-Vilvoorde en Murga. In totaal werden er reeds vier casussen gestart, waarbij partners vanuit het hele hulpverleningslandschap samenkomen en out-of-the-box nadenken over trajecten. Dit lijkt in de eerste plaats als positief ervaren te worden. Dat hulpverleners meedenken die niet op de casus betrokken zijn, zorgt voor lucht en nieuwe perspectieven bij de aanmelders. De aanwezigheid van het KED-team zorgt voor een bepaalde vorm van continuïteit. In 2023 worden deze overlegplatformen verdergezet en ook verder geëvalueerd. Hieronder in de tabel geven we aan hoe

vaak we aansloten vanuit KED op de doe-groepen in 2022. Vanuit directiecomité werden de denkgroepen van Murga en Brussel-Halle Vilvoorde bijgewoond, alsook de Werkgroep diagnostiek BHV.



3.5.3 Swot analyse

Kansen (extern) -Inspelen op veranderde tendensen in de maatschappij -Continuïteit bij taken die bovenregulier zijn -Al doende leren van elkaar/kruisbestuiving -Verbinding met en leren van andere partners -Bieden van flexibel antwoord	Bedreigingen (extern) -Weinig continuïteit in de aanmeldingen -Overbevragen van het hulpverleningslandschap -Financiële middelen tot eind 2023 -Vage omschrijving van concept -Grote verschillen in noden van aanmelders
Sterktes (intern) -Snel inzetbaar -Input uit de drie huizen -Innovatief, out-of-the-box denken -Ervaring in diagnostiek/reguliere werking -Op maat van de aanmelder en het gezin	Zwaktes (intern) -Weinig ingebed in de bredere organisatie van 't Pasrel -Moeilijke afstemming met andere deeltaken binnen 't Pasrel

3.6 Project diversiteit en inclusie

Het project dat twee jaar geleden werd geïnitieerd, leverde bijzondere resultaten op, en krijgt een vervolg. We willen verder verankeren waar het project 'Diversiteit en Inclusie 2020-2022' reeds een

aanzet voor heeft gegeven. We bouwden ervaring op in het opzetten van 'quick wins' en beleid om cultuursensitiviteit doorheen de organisatie en hulpverlening te faciliteren. Deze ervaring willen we aanwenden om ook andere discriminatiegronden op te nemen in ons discours. Een beleid wordt geïnitieerd door het opzetten van structuren, verspreiden van materiaal, toekennen van rollen aan personen in en buiten de organisatie (bijv. interne referentiepersoon diversiteit). Deze 'mechanische' manier van beleidsverankering riskeert een lege doos te worden indien de organisatiecultuur niet volgt. De nabijheid van de projectmedewerker op de werkvloer blijkt een waardevolle manier om het project kracht bij te zetten. We hebben het hier over duiding geven aan medewerkers, verhaal maken, 'vinger aan de pols houden' omtrent de huidige praktijken en het levendig houden van de opgezette beleidslijnen. De projectmedewerker staat ook in voor ad hoc interventies die de werking ondersteunen (bijstaan bij cultuursensitieve gesprekken, ondersteunen contacten 'de vierde pijler': vrijwilligerswerk voor inburgeraars, ...).

Er werd beslist nog twee extra jaar middelen te voorzien voor een halftijdse projectmedewerker (tot einde 2024). Met het nieuwe project willen we breder inzetten op intersectioneel en divers-sensitief werken. We gaan voor meer diversiteit op vlak van gender en achtergrond. Een geschiedenis van migratie is slechts één kenmerk van de achtergrond van een persoon. We beschouwen ook andere potentiële discriminatiegronden en zeker hoe die samen komen in intersecties. Vanuit ons pluralistisch mensbeeld kijken we naar leeftijd, genderidentiteit, origine, geloofsovertuiging, seksuele oriëntatie of onderwijsachtergrond als uniekheden die kracht geven aan het geheel.



Leven en werken in diversiteit gaat over een continue zoektocht en in dialoog gaan. We gaan ook in dialoog met de samenleving. We hebben nieuwe externe leden in onze adviesgroep met verschillende achtergronden: Erasmus Hogeschool, vzw Sporen, Agentschap Inburgering en Integratie, ...We geloven dat we andere voorzieningen uit de jeugdhulp, maar ook breder, kunnen inspireren door onze zoektocht te documenteren en te verspreiden. Hoe hebben we het concreet aangepakt? Welke uitdagingen kenden we? Waar zijn we fier op? Waar moeten we samen nog verder naar op zoek? We maken tijd om in gesprek te gaan. Eind 2022 stelden we met veel trots ons procesverslag Diversiteit en Inclusie voor: [PROJECTEN | ver1 \(tpasrel.be\)](https://tpasrel.be/projecten/ver1). Hierin is te lezen hoe we de voorbije twee jaar een veranderingsproces opzetten om te komen tot structurele veranderingen op niveau van organisatie, personeel, cliënt en aanbod.

In november 2022 organiseerden we voor al de medewerkers van 't Pasrel een diversiteitsdag. Tijdens de voormiddag gaf OTA een vorming over micro-agressie. Tijdens de namiddag brainstormden we met alle collega's over de noden en de ideeën die er leven om verder mee te werken de komende 2 jaar

van het project. Hieronder de schematische samenvatting van de brainstorm en planning voor 2023-2024.

Werken in meertaligheid (planning 2023) •Communicatiewaaiër implementeren •Gebruik talen binnen personeel •Non-verbale methodieken	Verbindend communiceren (planning 2023) •Oefenen van divers-sensitieve vaardigheden •Oefenen feedback geven (gelinkt aan microagressie/ vooroordelen)
Divers-sensitieve sociale kaart (planning 2024) •Netwerkboekje met verschillende diensten: zorginstanties, maar ook gemeenschapscentra, moskee, belangenorganisaties LGBTQ,...) •Kennismaking met verschillende diensten / contactpersonen	Inzet op talent (planning 2024) •werken met referentiepersonen •Talenten analyse bij werknemers • Platform creëren waarop talenten zichtbaar zijn

3.7 Infrastructuur

2022 werd een belangrijk ‘infrastructuurjaar’ voor ‘t Pasrel. Twee belangrijke infrastructuurprojecten kenden een belangrijke impuls.

Nadat in 2017 het huis in de Wilgenstraat werd aangekocht ter vervanging van het (te kleine, uitgeleefde en ‘tuinloze’) huis van **‘t Pasrel Vilvoorde** op de Schaarbeeklei, werd in 2022 de verbouwing en nieuwe inrichting afgerond. Het huis is daarbij een veruiterlijking van de visie van ‘t Pasrel: een huiselijke omgeving, waarbij kinderen en jongeren niet het gevoel krijgen in een instelling te zijn beland. Er is veel aandacht voor licht en ruimte-indeling. Om de uitdagende verhuis te realiseren, werden sinds begin 2022 geen residentiële dossiers meer opgenomen in Vilvoorde. We vonden het immers niet opportuun voor de jongeren om mee te moeten verhuizen én de personeelsinzet die nodig was om de verhuis voor te bereiden, het huis in te richten en te proefdraaien was te hoog om dit met een leefgroep te combineren.

De volledige equipe van ‘t Pasrel Vilvoorde - en ook familie en vrienden- zette zijn schouders onder de verhuis. Het was een verbindende periode, waar er naast ambulant begeleidingswerk, door iedereen werd ingepakt, geklust, gepoetst en verhuisd. Op 1 april 2022 werd ‘t Pasrel Vilvoorde in de

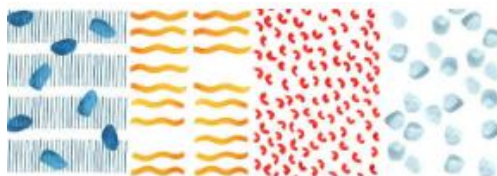
Wilgenstraat in gebruik genomen en op 17 juni 2022 werd het huis onder grote belangstelling feestelijk ingehuldigd.



Al snel werd duidelijk dat de nieuwe locatie een grote invloed heeft. Jongeren waren aangenaam verrast door de huiselijkheid en de lichtrijke leefruimtes. Ze waren blij dat ze hun slaapkamer 'eigen' mochten maken door ze te decoreren met zelfgekozen spulletjes, genoten van het buiten spelen en het buiten eten in een zonnige tuin, Ook wanneer jongeren het moeilijk hadden, werd opgemerkt dat de nieuwe locatie een positieve invloed had. Ze konden tot rust komen in de stille ruimte, op hun eigen kamer of ze konden zich net extra uitleven in de actieve ruimte.

De nieuwe locatie had ook een impact op personeelsleden. Begeleiders kregen een inspirerend begeleidersbureau, met voldoende werkplek en met ruimte voor overleg. De begeleidersslaapkamer kreeg een upgrade en werd een plek waar ze tot rust konden komen na een avond in de leefgroep te werken. In de keuken, met zicht op de tuin, werd er meer ruimte voorzien, en ook de klus en de poets ervaarden meer werkvreugde door voldoende bergruimte en gemakkelijk te onderhouden leefruimtes. Er werd een beleid uitgetekend voor het gebruik van de stille ruimte voor het personeel dat iedereen toelaat om zich terug te trekken om te ontspannen, contact te maken met hun lichaam, te mediteren, te bidden, stil te zijn, Voorzichtig durven we stellen dat een met zorg ingerichte werkplaats bijdraagt tot werknemers die met net dat tikkeltje meer goesting komen werken.

In april 2022 dienden we een aanvraag voor een bouwvergunning in voor het nieuwbouwproject in de Wilderstraat in St-Agatha-Berchem, ter vervanging van **'t Pasrel Schaarbeek**. Het project kreeg daarop in het najaar een ongunstig advies van de overlegcommissie. De argumentatie betrof de omvang van het project en de impact voor de buurt. Een paar mondige burens hadden kort voordien bezwaar aangetekend. De procedure schrijft voor dat er na een ongunstig advies gewijzigde plannen kunnen worden ingediend. Hierop dienden we nieuwe plannen in, waarin we wel ingingen op vragen rond buitenaanleg en regenwatervoorzieningen, maar beargumenteerden dat de volumetrie van het project niet kan aangepast worden in verband met de kwaliteit van het project en de normen van de betrokken subsidieverleners. Op juridisch betwifelbare gronden heeft de gemeente daarop beslist om de hele procedure opnieuw op te starten. Het vervolg van deze marathon zal zich dus in 2023 afspelen.

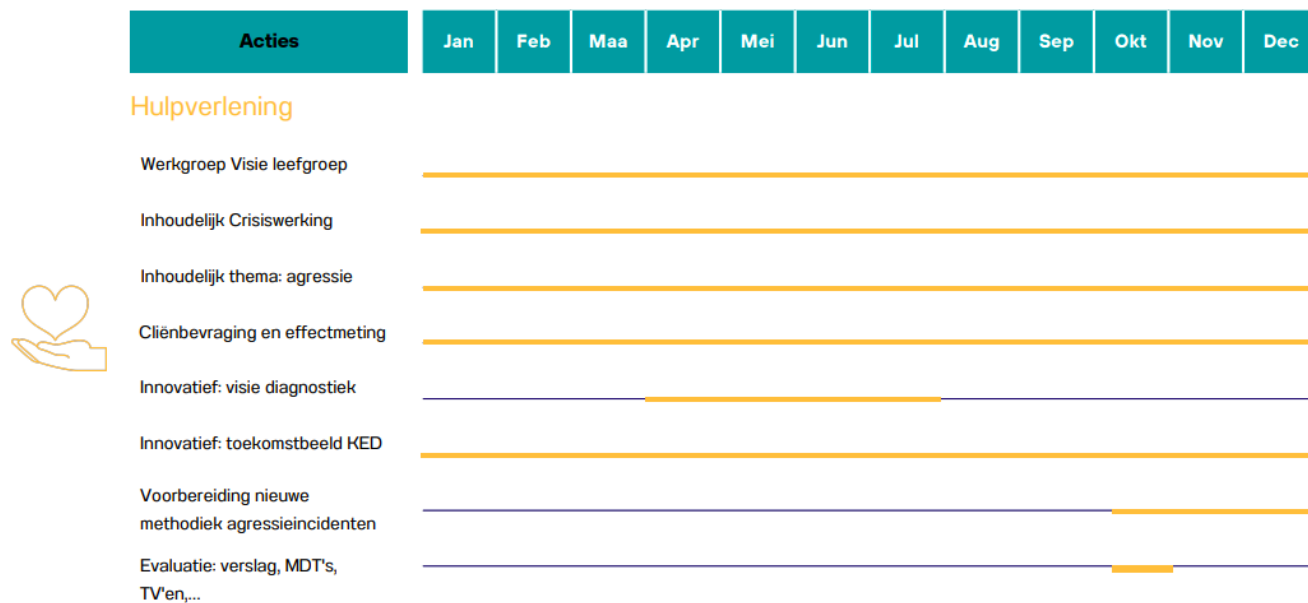


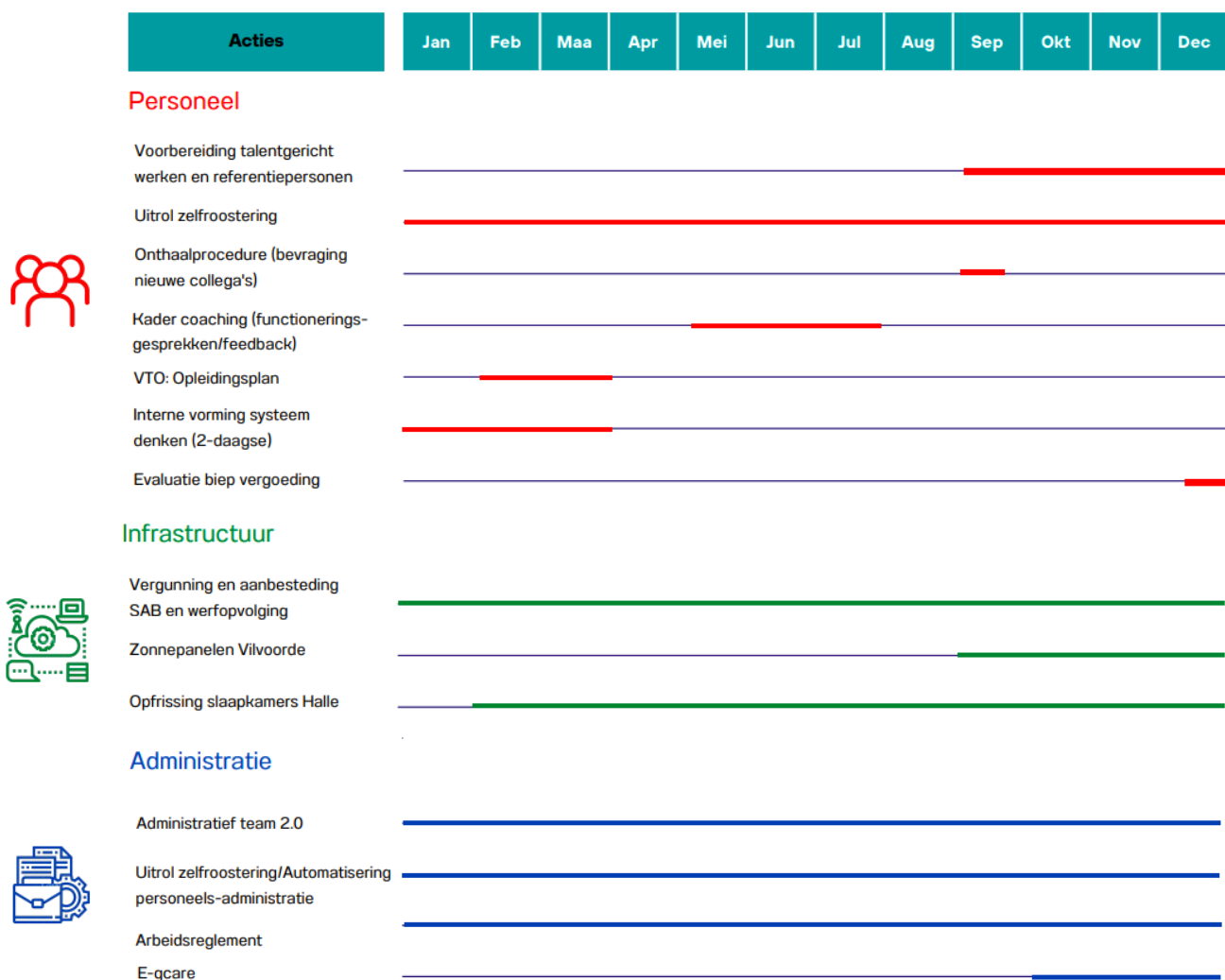
© Alice van Innis

Ondertussen zijn onze bezorgdheden over het huidige huis in de E. Zolalaan in Schaarbeek bijzonder groot. Het huis, dat al langer in verval aan het raken was, is allesbehalve geschikt om de crisiswerking, die er nu onderdak vindt, te ondersteunen. Er is onvoldoende ruimte om rustmomenten aan te bieden (er zijn nog steeds tweepersoonskamers, er is geen ruimte voor ontspanning of om delen van de leefgroep op te splitsen, de bureau- en vergaderruimtes zijn veel te beperkt), zowel voor jongeren als voor personeel. In 2022 kregen we wel bevestiging dat de VIPA-subsidie is goedgekeurd, vanaf de bouwvergunning wordt verleend. Ook de VGC zegde een belangrijke financiële ondersteuning van het project goed.

4 Kwaliteitsplanning 2023

De jaarplanning wordt opgemaakt in samenspraak met de Raad van Beheer, het directiecomité, de drie pedagogische teams, het administratieve en logistieke team. Hieronder kan onze planning van 2023 in schemavorm worden geraadpleegd.





4.1 Uitgelicht: clientbevraging en effectmeting

We gaan graag verder in op de geplande actie in 2023: clientbevraging en effectmeting. We zochten naar parameters voor effect die zo veel mogelijk kunnen worden ingebed in het primaire proces van hulpverlening of reeds bestaande structuren van de organisatie. Om een waardevol beeld te krijgen worden zowel cliënten, medewerkers als samenwerkingspartners betrokken. We denken aan het belang van participatie en inspraak. Elke groep wordt op maat aangesproken. In de organisatie verzamelen we informatie uit de zorgprocessen, op de teamvergaderingen wordt gereflecteerd. Op niveau van de werking van de organisatie worden jongeren, ouders, en aanmelders bevraagd. Op niveau van het individuele dossier wordt cliëntenfeedback verzameld op een vast tijdstip in de begeleiding, aangevuld met feedback vanuit de aanmelder 6 maanden na afsluiten van de begeleiding. De resultaten van deze multi-method en multi-informant 'effectmeting' worden op het einde van het jaar samengelegd als input voor verbeteracties.

Op niveau van de organisatie		
WAT	Thematische bevraging	Focusgroep
	Over infrastructuur, leefgroepwerking, communicatie...	Over gedragenheid voorstellen, effect voorstel in hulpverleningstraject, werkzame elementen en verbeterpunten in de samenwerking
BEVRAAGDE	Cliënt: jongere en context	OCJ/SDJ
HOE	Voor jongeren: groepsgesprek Voor context: gesprek	Focusgroep
TIJDSTIP	Eenmaal per jaar (minimaal)	Tijdens jaarlijks overleg OCJ/SDJ
WIE	Leefgroepverantwoordelijke en/of groepsbegeleider Coördinatie door coördinator hulpverlening en kwaliteit	Delegatie 't Pasrel: staf en begeleiders

Op niveau van het individuele dossier		
WAT	Clëntenfeedback meta perspectief nemen over proces van begeleiding en samenwerkingsrelatie	Telefonisch feedbackmoment feedback over vervolgtraject
BEVRAAGDE	Cliënt	OCJ/SDJ (of eventueel andere aanmelders)
HOE	- Hoe ervaar je de begeleiding? (over proces en/of relatie) - Thema's: communicatie, relatie, betrokkenheid HV proces	- Kijkt het gezin anders naar zichzelf en de toekomst? - Is er perspectief geboden? Wat heeft geholpen? - Kijk je als aanmelder anders naar het gezin? Wat heeft geholpen? Wat heb je gemist?
TIJDSTIP	- Reguliere begeleiding: week 7 (voor de voorstelbespreking) - Crisisbegeleiding: bij de overgang van residentieel naar ambulant	- 6 maanden na de begeleiding
WIE	Individuele begeleider doet gesprek Supervisor volgt op	Individuele begeleider doet telefoongesprek Coördinatie door coördinator hulpverlening en kwaliteit
RESULTAAT	Integratie in het leerproces van de individuele begeleider Analyse feedback na 6 maanden via supervisoren	Input voor verbeteracties van de organisatie

4.2 Uitgelicht: werkgroep leefgroep

'Een leefgroep is een plek waar hulp voor jongeren, ouders en bredere context op maat wordt georganiseerd. De leefgroep is een experimenteerruimte waar jongeren en ouders zichzelf mogen zijn en gezien worden. Begeleiders hoeven er geen superhelden te zijn. Er mag kwetsbaarheid bestaan en er wordt gestreefd naar 'goed genoeg'.

In de leefgroep leven we samen en delen we ervaringen. Het is een plek waar plaats kan zijn voor moeilijke momenten, maar ook voor plezier. De aandacht voor het dagdagelijkse en het 'gewone' leven zorgt voor huiselijkheid. Samenleven met mensen die elkaar leren kennen (jongeren onderling en begeleiders), maakt dat we nood hebben aan een gemeenschappelijk verhaal om uit te dragen.'

Uit de inleiding van onze nieuwe visietekst leefgroep.

In 2022 schreven we een visietekst over hoe we als organisatie naar onze leefgroep werking kijken mét concrete handvaten om dit ook uit te dragen. De visietekst leefgroep werd - net als onze algemene visietekst - opgesteld met onze vaste bouwstenen:



In 2022 startte de werkgroep leefgroep die om de 2 maanden samenkomt en is samengesteld uit stafleden en begeleiders uit de 3 deelwerkingen. De werkgroep loopt tot eind 2023 met als eindpunt een visiedag leefgroep voor al de medewerkers van 't Pasrel waar proces, ervaringen en resultaten samen worden gelegd met als doel een doorstart te maken voor een geïnspireerde leefgroepwerking.

Samen dachten we na over prioriteiten die we het komende jaar zullen aanpakken. Hieronder in schema (LG= leefgroep) onze 4 thema's concreter gemaakt: basishouding, beeldvorming en inspraak, feedback en bijleren, verzet en agressie.

THEMA: Basishouding	THEMA: Beeldvorming en Inspraak	THEMA: Verzet en agressie	THEMA: Feedback en bijleren
Tijd en ruimte creëren om echt in de LG te staan (cfr vele to do's, telefoons tijdens de perma, logboek invullen,...): tijd nemen om rust te creëren, maar ook leuke activiteiten.	Inhoud geven aan de LG ifv onze opdracht met handvaten: SEO, kader voor observaties, observatievragen vanuit IB. Ouders meer betrekken in de leefgroep.	Blijvend aandacht voor verzet bieden. Verzet is ook zorg. Duidelijk en behapbaar kader NVR. (aandacht voor de 'wij').	Intervisie en feedbackmomenten tussen begeleiders. Aandacht voor ondersteuning voor nieuwe begeleiders in de LG.

Als begeleider kwetsbaarheid kunnen tonen. Oprecht en betrokken in de LG staan. Transparante communicatie naar de jongeren. Betrekken project D en I voor stilstaan bij verschillen tussen jongeren in de leefgroep en hoe hierover in gesprek te gaan.	Jongeren bevragen over werking leefgroep. Proces dat in verslag staat meer doorspreken met de jongeren. Ideeënbus en groepsgesprekken meer een plaats geven. Informatie meer op maat van de cliënt toegankelijk maken	Meer tijd maken en stilstaan bij moeilijke momenten: tijd om procedures goed te doorlopen met aandacht voor nazorg. Handvaten: NVR, LSCI, polyvagaal theorie (lichaamsgericht, vanuit traumakader).	Externe leefgroepcoach. Vormingen gericht op leefgroepwerk. Lichaamsgericht werken/emotieregulatie. Samenwerkingsverbanden (bvb psychologen of dokters...) en uitwisseling met andere voorzieningen.
--	---	---	--

De gevolgen van agressie-incidenten in de leefgroep laten zich al een aantal jaren voelen. Jaarlijks organiseren we vormingen over NVR voor alle begeleiders en ook nazorg in de vorm van een externe coach maakt deel uit van de aanpak. Dit jaar organiseren we bijkomend een collectieve vorming over lichaamsgericht werken (polyvagaal theorie). De registratie van agressie-incidenten helpt ons om verbeteracties af te stemmen. In 2022 werkten we samen met studenten van de VUB (vakgroep criminologie) om tot een meer gebruiksvriendelijk en betrouwbaar registratiesysteem te komen. We gaan dit in 2023 verder ontwikkelen om in 2024 te kunnen starten met het nieuwe systeem. We geven alvast een aantal krachtlijnen uit het onderzoek mee:

- Een duidelijke definitie van agressie is belangrijk. Drie voorwaarden staan voorop:
 - het moet afwijken van alledaags gedrag
 - het moet gesteld worden door een jongere of ouder
 - het incident moet als agressie worden ervaren door de begeleider
- Een registratiesysteem moet tijdbesparend zijn, de procedure moet opgenomen worden in het registratiesysteem, en er moet gebruik worden gemaakt van een agressieschaal.
- Het registreren moet een meerwaarde voor het personeel en de jongere zijn.
- Nazorg moet geïntegreerd worden in het registratiesysteem.

4.3 Uitgelicht: Visie diagnostiek

Diagnostiek speelt een belangrijke rol in de plannen van het Agentschap Opgroeien. Daarbij wordt een model vooropgesteld waarin diagnostiek zich op drie niveaus kan situeren: heel dicht en nabij de 'vindplaatsen' (vroegdetectie), gecoördineerd met andere aanbieders van diagnostiek op het basisniveau, voor veel voorkomende problematieken ('basisdiagnostiek') en op het niveau van specialisatie, waarbij zeer veel expertise nodig is rond een bepaalde problematieken ('gespecialiseerde diagnostiek'). Daaruit volgt dat een OOC zoals 't Pasrel wordt uitgedaagd in een positionering in dit continuüm van diagnostiek. Eerder rechtstreeks toegankelijk, zo vroeg en nabij mogelijk, of toch ook richting de gespecialiseerde diagnostiek, die we nu ook al voor een deel aanbieden wanneer het gaat over bijvoorbeeld 'geblokkeerde ontwikkelingstrajecten'. De middelen blijven stabiel, de uitdagingen

en opdrachten zijn groot. Tijdens een aantal momenten in 2023 zal op niveau van personeel, staf, KED, bestuur en AV getracht worden hieromtrent een visie uit te werken.