alba

OP-STAP NAAR VERBINDING

Kwaliteitsverslag

2019

Kwaliteitsverslag

Alba vzw

werkjaar 2019

Inhoud

I. Inleiding 6

II. Voorstelling van de organisatie 7

- Erkenning 7
- Organisatiestructuur 8
- Vier benaderingswijzen van Q 9
- DNA van Alba 11
  - Visie en Missie 11
  - Doelgroep 11
  - Kernwaarden 12
- DNA van Alba staat centraal 12
- Een levende en creërende organisatie 12
- Kwaliteitszorg is een permanente opdracht 13
- EFQM voor een systematische aanpak 13
- Q is bovenal een verbindingsvraagstuk 14

III. Kerncijfers 15

- Bezetting 15
  - HCA 15
  - Ondersteunende Begeleiding 15
  - Bascule 19
- Benutting 20
  - HCA: Cijfers slachtoffer-daderbemiddeling 20
  - HCA Cijfers: Herstelgericht Groepsoverleg 22
  - HCA: Provinciaal vereffeningsfonds 23
  - HCA: Cijfers leerprojecten 24
  - HCA: Cijfers gemeenschapsdiensten 25
  - HCA: Cijfers samenwerking GI-HCA 26
  - HCA – Positief Project 26
  - Ondersteunende Begeleiding 30

- Organisatiecijfers 31
  - Personeelsbezetting 31
  - Vormingsdagen 34

IV. Zelfevaluatie 36

- Kwaliteitszorg 36
- Kernprocessen 37
- Gebruikersresultaten 37
- Medewerkersresultaten 37
- Samenlevingsresultaten 39

V. TerugBLIK 2019 40

- SD 1: Het hele aanbod is toegankelijk voor elke cliënt 40
  - Overkoepelend 40
  - Gambas 41
  - Bemiddelingsburo 41
  - Ondersteunende Begeleiding 41
- SD 2: De Alba-medewerk(st)ers zijn tevreden in hun job en werken in een waarderende organisatiecultuur 41
  - Overkoepelend 41
  - Gambas 42
  - Bemiddelingsburo 42
  - Ondersteunende Begeleiding 43
- SD 3: Alba werkt per vernieuwend initiatief een antwoord uit over de verschillende afdelingen heen 43
  - Overkoepelend: 43
  - Gambas 43
  - Bemiddelingsburo 44
  - Ondersteunende Begeleiding 44
- SD 4: Alba werkt op een effectieve manier 44
  - Overkoepelend 44
  - Gambas 45
  - Bemiddelingsburo 46
  - Ondersteunende Begeleiding 46

- Ondernemerschap 46

VI. Kwaliteitsplanning 47

- SD 1: Het hele aanbod is toegankelijk voor elke cliënt 47
- SD 2: De Alba-medewerk(st)ers zijn tevreden in hun job en werken in een waarderende organisatiecultuur 47
- SD 3: Alba werkt per vernieuwend initiatief een antwoord uit over de verschillende afdelingen heen 48
- SD 4: Alba werkt op een effectieve manier 48
- Specifieke accenten in de afdelingen 49
  - Bemiddelingsburo: 49
  - Gambas: 49
  - DOB: 49
  - Bascule 50
- Ondernemerschap 50

VII. Werkvorm in de kijker: het Positief Project 52

- Aanpak 52
  - Brede werkgroep 52
  - Team PP en Feedbackgroep 52
  - Reflecties over de aanpak 53
  - Uitdaging: methodiekontwikkeling 54
- Inhoud 55
  - Visie en uitgangspunten 55
  - Procedure 56
  - Inhoudelijke aanpak 57
- Implementatie en sensibilisering 63
  - Implementatie 63
  - Sensibilisering 63
- Ervaringen en Aandachtspunten 64
  - Werken in gezinscontext 64
  - Verhouding tot andere legale betrokkenen 65
  - Voor welke jongeren? 66
  - Belang van het proces vs. belang van de output 66

- Vrije invulling van het project door de jongere vs. inhoudelijke sturing? 67
- Een methodische aanpak op maat 68
- Opvolging van het positief plan na goedkeuring 68
- Samenwerking met andere diensten 69
- Organisatie binnenshuis 69

VIII. Bijlagen 70

- Bijlage 1: Jaarcyclus beleidsteam 70
- Bijlage 2: overzicht dossiers Positief Project 71

I. INLEIDING

2019 was een boeiend jaar voor Alba.
Uitwisseling tussen de teams werd belangrijker. We willen dat iedereen elkaar beter leert kennen in Alba, dat we elkaars werking doorgronden, maar ook dat we goed weten wie in welk team werkt en vooral welke competenties ze hebben. We zijn ervan overtuigd dat ons dat vooruit zal helpen in het realiseren van onze missie en visie, van onze strategische doelstellingen.

We organiseerden daarvoor onder andere intervisiegroepen met leden uit elk team van Alba. De deelnemers stelden vast dat het verfrissend is om samen en vanuit verschillende invalshoeken naar een casus te kijken. Daarnaast was er de Alba-pretdag. Een (halve) dag waarop we samenkwamen om iets gezellig te doen. Onze (niet eens zo) verborgen agenda: samenwerken gaat een stuk vlotter als je werkt aan de relaties. Voor de nieuwkomers in Alba bleven we de Tour d' Alba organiseren, een introductie in alle afdelingen van Alba waar ook de visie van Alba als geheel aan bod komt.

Deze investeringen bleken nog hetzelfde jaar te renderen. HCA-diensten, dus ook Alba, kregen de opdracht om "het positief project" (een jonge delictpleger krijgt kans om zelf een plan op te stellen dat tegemoet komt aan de gevolgen van dit delict) inhoudelijk vorm te geven en later, bij de uitrol, positieve projecten te begeleiden. We kwamen samen met mensen uit alle teams van Alba en we nodigden iedereen uit zijn expertise in te brengen bij de ontwikkeling van deze nieuwe werkvorm. Later bleef dit nieuw samengesteld team jongeren begeleiden. Door deze manier van samenwerken ontwikkelden we niet alleen iets nieuws, ook het respect voor elkaars werking groeide.

Delictgerichte contextbegeleiding is een andere nieuwigheid in het Jeugddelinquentierecht. Het agentschap Opgroeien deed een oproep naar kandidaten om deze nieuwe vorm van contextbegeleiding te organiseren. Wij vonden dat we met onze HCA expertise goed geplaatst waren om ons hiervoor kandidaat te stellen. Onze positieve ervaring met de gesloten jeugdinstelling in Everberg versterkte ons idee hierover. We stelden vast dat voor een heel aantal jongeren opsluiting niet noodzakelijk was, maar dat er te weinig alternatieven waren voor hen of voor hun gezin. We zijn erg blij dat het agentschap Opgroeien ons die erkenning heeft toegekend, al is het maar voor vier modules. Om een goed draaiende werking uit te bouwen zou een iets ruimere erkenning wenselijk zijn.

Het uitbouwen van ons (sociaal) ondernemerschap stond reeds lang op onze agenda. In de zomer van 2019 wierven we een nieuwe stafmedewerker aan met als specifieke taak ondernemerschap binnen Alba te realiseren. We zijn ervan overtuigd dat onze missie verder reikt dan alleen de werking waarvoor we gesubsidieerd worden. We denken dat we iets te bieden hebben aan alle jongeren of jongvolwassenen (ook die buiten de jeugdhulp). We geloven dat onze expertise rond herstel ruim kan ingezet worden. In 2019 zetten we de eerste voorzichtige stappen, er vast van overtuigd dat dit een nieuw en groot verhaal wordt voor Alba.

Tom Herbots
Directeur

II. VOORSTELLING VAN DE ORGANISATIE

○ Erkenning

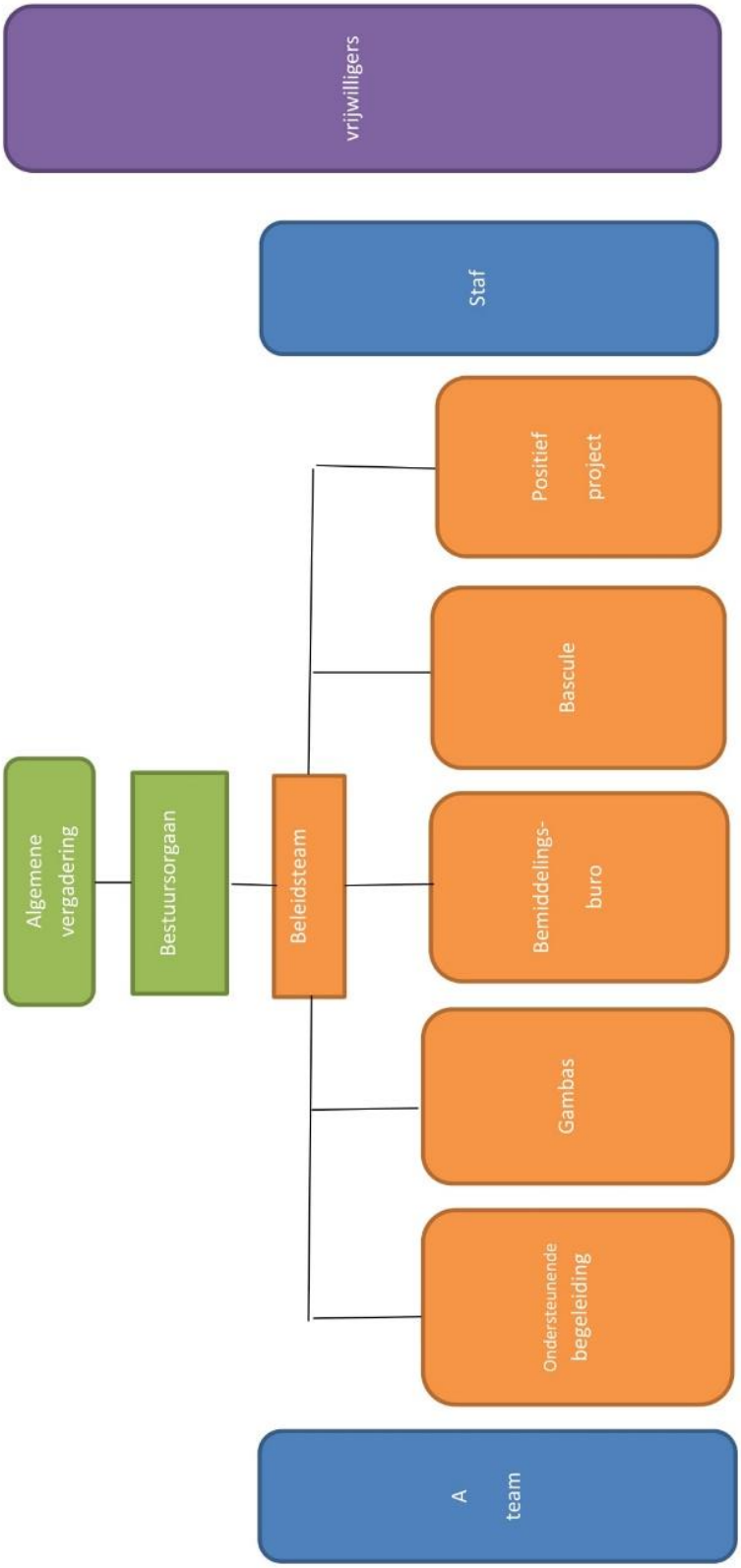
Alba heeft verschillende erkenningen bij het Agentschap Jongerenwelzijn:

- Modulair kader:
  - **12 modules ondersteunende begeleiding**, werkingsgebied Vlaams-Brabant en Brussel, we moeten jaarlijks 1.440 begeleidingsdagen realiseren voor 144 jongeren. Eén van de 12 modules is exclusief voorbehouden voor het samenwerkingsverband "Jeugdhulp Hageland".
  - 5 modules positieve heroriëntering, werkingsgebied Vlaams-Brabant en Brussel: Deze modules zijn in het kader van een innovatief project omgezet in **één module ondersteunende begeleiding** die exclusief ingezet wordt voor de aanbieders van positieve heroriëntering in Vlaams-Brabant en Brussel.
  - Sinds 1/9/2019 verwierven we **4 modules "delict gerichte contextbegeleiding"**.

  In totaal hebben we dus 13 modules ondersteunende begeleiding, dit wil zeggen dat we 1560 begeleidingsdagen per jaar moeten realiseren voor 156 jongeren.

- Herstelgerichte en constructieve afhandeling (HCA)
  - Alba is erkend om herstelbemiddeling, herstelgericht groepsoverleg, gemeenschapsdiensten en leerprojecten voor minderjarigen te organiseren voor de gerechtelijke arrondissementen Leuven en Brussel.
  - Sinds 1/9/2019 kregen we, ten gevolge van het nieuw decreet over jeugddelinquentie nog een nieuwe opdracht, nl. het organiseren en opvolgen van het "positief project"

Organisatiestructuur



In het bovenstaand schema ziet u dat we naast de klassieke vzw-structuur met een algemene vergadering en een raad van bestuur ook nog een uitgebreide structuur hebben ter realisatie van onze werking.
De kern van onze organisatie bestaat uit vijf teams waar respectievelijk ondersteunende begeleiding, gemeenschapsdiensten en leerprojecten (Gambas), herstelbemiddeling en hergo (Bemiddelingsburo), delictgerichte contextbegeleiding en het positief project plaatsvinden. Het beleidsteam stuurt deze vijf teams aan. Het team van het Positief Project bestaat in deze fase nog uit mensen van de verschillende andere teams. In 2020 bekijken we of deze vorm handhaven.
Het A-team flankeert en ondersteunt het geheel, zorgt voor de administratieve en logistieke ondersteuning.

Daarnaast zijn er staffunctie-opdrachten in ontwikkeling:
In 2019 zet Alba in op

- 30% VTE, verantwoordelijk voor de ontwikkeling en implementatie van het kwaliteitsbeleid,
- 50% VTE, verantwoordelijk voor het aansturen en organiseren van het aanbod aan intervisie en coaching, ondersteuning van de teamprocessen, ...
- 20% VTE verantwoordelijk voor het ontwikkelen en organiseren van het leerbeleid in Alba.
- 50% VTE verantwoordelijk voor het uitbouwen van het ondernemerschap in Alba.

Vier benaderingswijzen van Q

Kwaliteitsvol werken betekent dat we ons werk goed doen en goed kunnen doen. We kunnen kwaliteit op verschillende manieren benaderen:

Het-kant
De meeste gekende kant is ongetwijfeld de vormelijke kant van kwaliteit: procedures, Q-handboeken, checklists, … Het maakt Q tastbaar. We kunnen ernaar verwijzen omdat het op onze server staat of in de kast. Ook de normen uit wetgeving en de minimale kwaliteitsvereisten waaraan Alba als organisatie in de Bijzondere Jeugdzorg moet voldoen, horen hiertoe. Het is de **het-kant** van Q.

Doorslaan in deze richting leidt tot bureaucratie en regelneverij.

Zij-kant
Een andere ingang om over Q na te denken is die van onze cliënten, ‘de gasten’: ieder van ons wil het beste voor hen. Als we iets doen, heeft het maar zin als het onze gasten ten goede komt. Maar ook andere stakeholders zoals overheden of tijdelijke geldschieters willen we plezieren. Het gaat over de kwaliteit die de gebruikers van ons verwachten. Het is de **zij-kant** van Q.

Doorslaan in deze richting leidt tot dictatuur van externen waardoor we onze autonomie dreigen te verliezen.

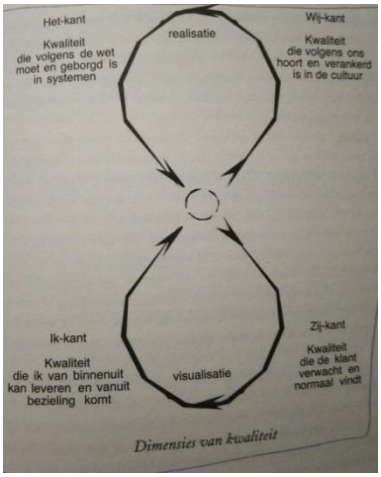
Ik-kant

En dan hebben we uiteraard ons zelf: onze motivatie, onze gedrevenheid, ons kunnen. Vanuit onszelf willen we kwaliteit leveren, ieder van ons wil het goed doen. Het is de **ik-kant** van Q, een belangrijke bron van motivatie.

Doorslaan in deze richting zou betekenen dat ieder van ons op zijn of haar eiland werkt. Daardoor zou veel Q verloren gaan.

Wij-kant

Tot slot, de vierde ingang, is die van onze manier van werken, de manier waarop we als ploeg samen werken, vormgeven aan de dagelijkse werking, met andere woorden onze cultuur. Dit heet de **wij-kant** van Q. Alleen deze vorm maakt het voor buitenstaanders heel moeilijk om tot de organisatie toe te treden en er deel van te worden. Er is weinig aantoonbaar.



Uit Ofman (2014, 183)

Het mag duidelijk zijn dat we met elke kant slechts een deel van Q te pakken krijgen. Om genuanceerd en Q-vol over Q te spreken, zijn de vier benaderingen of ingangen nodig.

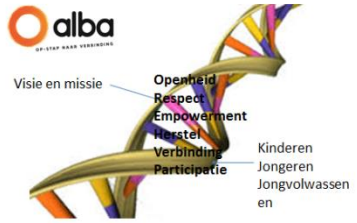
Waar het in Q om gaat, is verbinding tussen die vier ingangen. Elke ingang is nuttig in zoverre het ons helpt ons werk goed te doen:

- Het-kant: procedures, handboeken en regels zijn slechts zinvol zolang het ons in staat stelt ons werk goed te doen.
- Zij-kant: onze gasten en andere stakeholders zijn een blijvende inspiratie om ons werk goed te doen.
- Ik-kant: ik zet met volle overtuiging mijn talenten, kwaliteiten en inspiratie in om ons werk goed te doen.
- Wij-kant: wij hebben een manier van werken die bij ons past en die ons in staat stelt ons werk goed te doen.

Het is ‘ons werk’ dat centraal staat, dat de verbinding vormt tussen de ik-, wij-, zij- en het-kant van het Q-verhaal. Het is ‘ons werk’ dat de rode draad vormt in het werken aan Q. Het is ‘ons werk’ dat het DNA vormt van Alba.

DNA van Alba

We zien Alba als een levende organisatie met een duurzame kern. Net als DNA is de duurzame kern van Alba stabiel doorheen de tijd en verandert slechts zelden, enkel uit noodzaak. Alba is een levende, creërende organisatie die vanuit haar DNA antwoorden op veranderlijke noden en behoeften zoekt en geeft.
Het DNA van Alba maakt van Alba wat Alba is.



Q: vorm geven aan DNA

Het DNA van Alba bestaat uit drie delen

- Op de ene streng onze visie en missie;
- Op de andere streng onze doelgroep;
- Op de verbinding tussen beide strengen onze 6 kernwaarden

We verduidelijken deze drie onderdelen:

- *Visie en Missie*
  - Wat doen we?

Alba werkt naar aanleiding van situaties waar jongeren of jongvolwassenen in een vertrouwensbreuk of conflict zijn terecht gekomen, met zichzelf, met hun omgeving of met de maatschappelijke norm. We hebben hierbij aandacht voor alle betrokkenen (jongeren, ouders, slachtoffers, steunfiguren en de bredere context). Alba situeert zich op het kruispunt van jeugdhulp, justitie en onderwijs.

  - Hoe doen we dit?

We treden in een creatieve dialoog, stappen onbevooroordeeld en op een authentieke manier naar de ander, met respect voor ieders eigenheid en verhaal. We spelen flexibel in op vragen met maximale inspraak en participatie van alle betrokkenen. We willen een kwaliteitsvolle hulp- en dienstverlening realiseren met permanente aandacht voor evaluatie, bijsturing, methodiekverfijning en vernieuwing.

  - Waarom?

Alba streeft naar een solidaire en meer humane samenleving waarin uitsluiting voorkomen wordt. We geloven in het herstelgedachtegoed en in de eigen kracht van mensen. Vanuit dit geloof willen we mensen kansen geven, hen stimuleren om hun verantwoordelijkheid op te nemen en mee te zoeken naar het bewaren, herstellen en/of opbouwen van positieve banden.

- *Doelgroep*

Kinderen, jongeren en jongvolwassenen.

- *Kernwaarden*
  - Openheid
  - Empowerment
  - Verbinding
  - Respect
  - Participatie
  - Herstel

DNA van Alba staat centraal

Het DNA van Alba geeft richting aan alle lagen van de organisatie: van het werk met de kinderen, jongeren en jongvolwassenen tot de manier waarop onze organisatie zelf gestalte krijgt.
Dat betekent vooral dat

- We doen wat we zeggen: *we practice what we preach, we walk the talk*[1];
- De kernwaarden toetssteen zijn van alles wat we doen zowel in de dagelijkse praktijk met de jongeren als doorheen de beleidsvoering en de beslissingen die we nemen.

Een levende en creërende organisatie

Alba is een levende en creërende organisatie: vanuit het DNA creëren we een aanbod voor onze doelgroep. Q-beleid is dan niet meer of minder dan het kanaliseren van de aanwezige energie in onze organisatie om vorm te geven aan ons DNA. De energie die elk van ons in zich voelt omdat we ons verbonden weten met het DNA van Alba (ik-kant), de energie die komt vanuit samenwerkingen en gedeelde gedrevenheid tussen Albanezen (wij-kant). Die energie wordt gevoed door de verwachtingen en noden van onze doelgroep (zij-kant) en krijgt een vormelijke neerslag in bijvoorbeeld een Q-handboek, een beschreven manier van werken (het-kant) opdat de energie blijvend gekanaliseerd wordt voor de uitvoering van onze maatschappelijke opdracht.
Samen willen we deze energie mobiliseren en kanaliseren om steeds te kiezen voor en te werken aan de verbinding van onze kinderen, jongeren en jongvolwassen met zichzelf en hun directe en ruimere omgeving. Alba creëert een positief antwoord op hun noden en behoeften. Alba creëert daarvoor een structuur die maximaal de energie van ieder van ons kan kanaliseren en mogelijk maken voor de realisatie van onze visie.
Alba wil zich zo organiseren dat de energie vrij kan stromen en we bezield raken om de visie van Alba te realiseren.

[1] Dit vertaalt zich heel duidelijk in onze visie op leiderschap en leidinggeven.

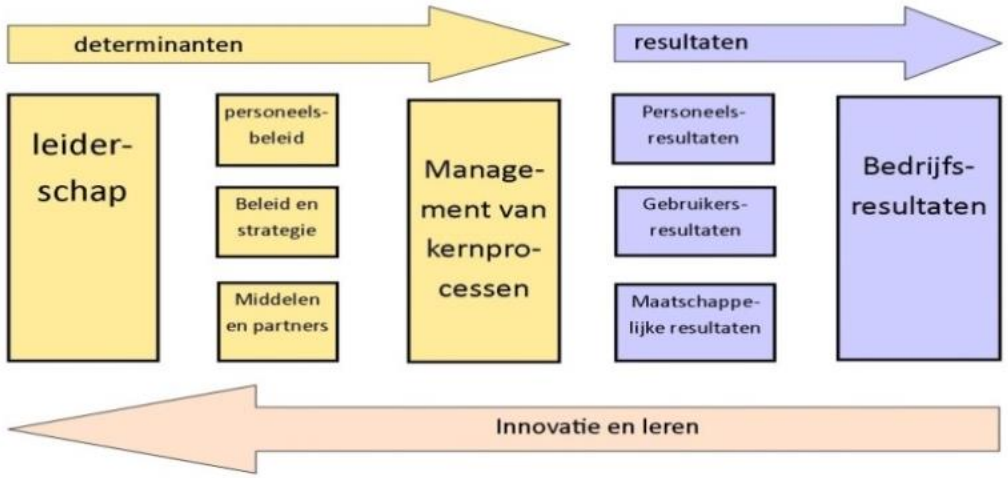
○ Kwaliteitszorg is een permanente opdracht

Werken aan Q gebeurt niet één keer per jaar of om de twee weken, het is een permanente opdracht, niet omdat we nog geen kwaliteit zouden leveren, maar omdat kwaliteit dynamisch en levend is en voortdurende reflectie vraagt om trouw te blijven aan het DNA van Alba: Q is nooit af.

○ EFQM voor een systematische aanpak

Om ons daarbij te helpen, maken we gebruik van een bestaand Q-model: het EFQM-model. Dit laat ons toe systematisch aan Q-bevordering te doen en de verschillende aspecten van Q voor een organisatie in beeld te houden.
Het EFQM-model bestaat uit negen domeinen. Elk van die domeinen benaderen we vanuit de vier ingangen. Door een combinatie van beide modellen zorgen we voor een integrale benadering van Q.

EFQM



Het EFQM-model onderscheidt de volgende negen kwaliteitsdomeinen[2], opgedeeld naar:

- **Input**: de domeinen die we zelf in handen hebben en nodig zijn voor de uitvoering van onze kerntaken. Hieronder vallen:
    - Leiderschap:
    - Personeelsbeleid
    - Beleid en strategie
    - Middelen en partners
- **Proces**: de kerntaken die we uitvoeren;

[2] Voor meer toelichting bij de verschillende Qsdomeinen verwijzen we naar de Memorie van Toelichting van het Qsdecreet.

- **Output**: de resultaten die we neerzetten:
    - Gebruikersresultaten
    - Medewerkersresultaten
    - Maatschappelijke resultaten
    - Bedrijfsresultaten: de drie gebieden samen, aangevuld met financiële resultaten

Q is bovenal een verbindingsvraagstuk

Het zit al in de tagline van Alba's logo en het is het leidend principe in ons Q-beleid: verbinding. En dit op verschillende manieren:

- Verbinding tussen het EFQM-model en de vier benaderingswijzen van Q;
- Verbinding tussen de motivatie van iedere individuele werknemer en het DNA van Alba;
- Verbinding tussen ons aanbod en het DNA van Alba;
- De concrete verbinding die we nastreven in ons werk: de verbinding van het kind, jongere of jongvolwassene met zichzelf en zijn directe en ruimere omgeving zodat het een plaats kan vinden in de maatschappij.

III. KERNCIJFERS

○ Bezetting

- *HCA*

	2018						2019					
	GD	**LP20**	**LP40**	**HB**	**Hergo**	**GI**	**GD**	**LP20**	**LP40**	**HB**	**Hergo**	**GI**
BHV	28	46	7	358	5	79	33	24	8	263	2	
Leuven	11	36	3	298	12		9	48	3	302	13	
Totaal	39	82	10	655	17		42	72	11	565	15	65

ITER 20u: 25
ITER 40u:11

Legende:
GD = gemeenschapsdienst
LP = leerproject
HB = herstelbemiddeling
Hergo = herstelgericht groepsoverleg
GI = dossiers in de Gemeenschapsinstelling

De daling in de cijfers van de leerprojecten van 20u valt meteen op. Verder dan een eerder algemene verklaring van een daling in vervolgd jeugddelinquent gedrag komen we niet. Ook contacten bij de verwijzers maken ons niet veel wijzer. We slagen er niet in om cijfermateriaal over het totaal aantal jeugddelictdossiers te vergelijken met het aantal dossiers dat naar HCA doorstroomt.
We merken niet meteen een grote impact van het nieuwe decreet op het aantal HCA-dossiers.

- *Ondersteunende Begeleiding*

Type	Begeleidingsdagen	Totaal # BGD	Jongeren	Totaal # JO
Dagactiviteit		**276**		35
Biez	97,5		20	
Try Out	178,5		15	
KET		**410**		331
JHH	47,5		32	
PH	96		107	
Ervaringsgerichte oefening	88,5		57	
CIA	21		14	
R&W Individueel	46		18	
R&W Groep	16		25	
MPK Leefgroep	84		65	
Andere	11		13	

Time-Out Stap Werk Gastgezin	 192,5 93,5 6	**292**	 13 7 2	22
Ontheming Staptocht Werkproject	 518 104	**622**	 4 1	5
Intake **Enkel intake** **Clientgericht overleg** **Werk niet gelinkt aan dossiers**		**40** **17** **43,5** **271**		
TOTAAL		**1971,5**		**393**

Legende:
JHH= Jeugdhulp Hageland
PH= Positieve Heroriëntering
CIA= Context in Actie
R&W = Rots en Water

Enkele reflecties bij de cijfers in vergelijking met 2018.

Binnen **Dagactiviteit** is er een stijging van 50%, vooral gerealiseerd in Try-Out, onze grootstedelijke activiteitenplek. Het gemiddelde aantal begeleidingsdagen per jongere steeg van zes naar bijna acht. Is de vraag in Brussel groter of is de aard van de plek aantrekkelijker?
Onze Korte Ervaringsgerichte Trajecten (**KET**) verdubbelden zowel in begeleidingsdagen als in aantal jongeren. Zowel JHH als de Ervaringsgerichte Oefeningen met gezinnen binnen PH deden hier een stevige bijdrage (later meer over JHH & PH). Daarnaast is dit team ondertussen wat meer op elkaar afgestemd en slaagt het er omwille van een strakke organisatie in om heel efficiënt te werken.
De cijfers van **Time-Out** en **Ontheming** zitten in dezelfde lijn als de vorige jaren, voornamelijk omdat dit meer aanbodsgericht wordt ingezet.

Globaal gezien werden er bijna 400 begeleidingsdagen meer gepresteerd en bijna 50 jongeren meer begeleid dan in 2018. Op basis van 12 erkende modules Ondersteunende Begeleiding (= 1440 begeleidingsdagen) betekent dit dat we 137% van onze opdracht gerealiseerd hebben. Een heel geëngageerd en gemotiveerd team, samen met de vaststelling dat we moeilijk nee kunnen zeggen op relevante en interessante vragen, verklaren dit cijfer. Die laatste vaststelling vraagt, naast bewondering, ook alertheid: we moeten genoeg ruimte nemen en krijgen voor zelfreflectie, feedback en ontwikkeling.

- *Jeugdhulp Hageland*

Eén module Ondersteunende Begeleiding wordt exclusief ingezet voor ondersteuning aan het intersectorale samenwerkingsverband Jeugdhulp Hageland.
De inzet van Alba voor team Jeugdhulp Hageland wordt berekend op basis van begeleidingsdagen. Elke activiteit met een maximumduur van vier uren per kind telt voor 0,5 begeleidingsdag. Als een gezin met drie kinderen op activiteit komt voor drie uren, dan telt dit als 1,5 begeleidingsdag. Tien gezinscoaches hebben een vraag gesteld om het aanbod van Alba in te zetten binnen hun gezinnen.

Inzet Alba	**Aantal begeleidingsdagen**	**In percentage**
Totaal beschikbaarheid **Teamondersteuning** **Inzet binnen gezinscoachingstrajecten**	120 10 44,5	100% 8% 37%
Totaal	55,5	46%

Voor 2019 heeft Alba het team JHH op volgende manieren ondersteund (op basis van tien begeleidingsdagen):

- Deelname teamvergaderingen
- Ervaringsgerichte oefeningen met het team
- Teamdag in Biez
- Workshop netwerkdag

Voor de ondersteuning van de gezinnen binnen de gezinscoachingstrajecten komt de inzet van Alba neer op 44,5 begeleidingsdagen. De ondersteuning van gezinnen is erg divers:

- Kennismakingsgesprekken
- Rots & Water
- Ervaringsgerichte opdrachten
- Touwparcours en touwcircuit
- Samen spelen (Duplo, Dixit, Speleobox…)
- Zoektocht (foto's, met vragen, in de tuin, met pannenkoeken…)
- Dieren (opdrachten met paarden, ezelwandeling…)
- Tweedaagse met een gezin (kookactiviteit, ervaringsgerichte opdrachten en ezelwandeling)

Van de beschikbare 120 begeleidingsdagen heeft het team 55,5 begeleidingsdagen gebruikt (46 %). De resterende middelen zijn niet gebruikt voor rechtstreekse vragen vanuit team Jeugdhulp Hageland. Het is onze blijvende opdracht de voorziene middelen maximaal beschikbaar te houden voor onze werking. Gezinscoaches zoeken zelf hoe ze het ervaringsgerichte aanbod van Alba constructief kunnen inzetten binnen het werk in hun gezinnen. Het is daarbij belangrijk dat het aanbod voldoende gekend is door de gezinscoaches om zo die beoordeling goed te kunnen maken. De teamdag in mei 2019 in Biez - waarbij het team van JHH ervaringsgericht kennis mocht maken met het aanbod van Alba – heeft voor veel gezinscoaches faciliterend gewerkt om er binnen hun gezinnen mee aan de slag te gaan.

- *Innovatief project Positieve Heroriëntering*

2019 was het tweede en laatste jaar van het innovatief project "ervarings- en actiegerichte aanpak als verdieping in het ph-traject voor gezinnen". Dit gebeurde in een nauwe, constructieve en aangename samenwerking met De Wissel, Minor Ndako en Combo, de drie organisaties die PH-begeleidingen organiseren in Vlaams-Brabant.

Tijdens dit tweede jaar verbreedden en verbeterden we ons aanbod en de samenwerking. Intussen hebben we een heel divers aanbod van activiteiten: touwenparcours, bakstapelen, muizenvallenparcours, diverse samenwerkingsopdrachten, vlottentocht, fietstocht, zoektocht dropping, rots-water oefeningen, kookactiviteiten, met de ezels wandelen. Zo kunnen we bij elke vraag een aanbod op maat uitwerken en inspelen op de interesse, leeftijd maar ook de thema's die voor een gezin belangrijk zijn. De ene keer is dit rust, verbinding, waardering van de ander,… Een andere keer ligt de focus meer op vertrouwen, communicatie, mekaars inzet zien,… Vaak is het een combinatie van beide.

Bij elke aanmelding vergaren we vooraf de nodige informatie van het gezin en zijn begeleider om een gepast aanbod uit te werken, maar tegelijk trachten we het gezin onbevangen te benaderen, los van de zorg. Onze onbevangen, begeleidende rol wordt door de procesbegeleiders sterk gewaardeerd. Zij zijn telkens zelf ook aanwezig om de transfer te maken in hun begeleiding. Wij trachten deze transfer vaak te versterken door foto's na te sturen en een brief te schrijven aan het gezin. Tijdens de activiteit(en), die meestal twee à drie uren duurt, begeleiden wij de opdrachten en gaan we de ervaringen versterken en betekenis geven in de nabespreking (reflectie). Deze reflectie gebeurt vaak op een niet-verbale, creatieve manier zodat we een nieuwe taal creëren die ook voor jonge kinderen toegankelijk is.

Naast de verdere uitbouw, besteedden we het tweede jaar ook veel aandacht aan de evaluatie van het project. Gezinsleden vullen een evaluatieformulier in vlak na de activiteit, ook de procesbegeleiders doen dit na afloop van de begeleiding. Onze stagiaire ging voor haar thesis uitgebreider in gesprek met de procesbegeleiders over de betekenis van een ervaringsgericht traject tijdens een PH-begeleiding. Dit alles leverde voor ons input die ons heel hoopvol stemt.

Uit de evaluaties en thesis kunnen we besluiten dat een ervaringsgericht aanbod bij uitstek aansluit bij de visie en krachtlijnen van een begeleidingstraject via Positieve Heroriëntering. Door onze krachtgerichte benadering en ons verbindend werken, ontstaat er bij gezinnen nieuwe, positieve energie in hun gezinsrelaties maar ook in de begeleiding. De procesbegeleiders zien de ervaringsgerichte trajecten als een grote meerwaarde in hun begeleidingen.

Deze meerwaarde kan op diverse manieren plaatsvinden:

- Een opening creëren als het proces vast dreigt te lopen.
- Een kantelmoment: "het is voor het eerst in lange tijd dat ik mij terug gelukkig heb gevoeld" (mama). "Een kantelmoment waarop de gezinsleden van elkaar voelen dat ze het eigenlijk wel kunnen".
- Verbinding creëren: op het moment van de activiteit en daarna wordt de verbinding terug gevoeld.
- Een leuk samen zijn.
- "Andere manier om taal te geven of juist zonder taal toch een manier om de anderen duidelijk te maken wat ze bedoelen. Het laat dingen gebeuren die langs de gangbare gesprekstechnieken niet echt kunnen gebeuren."

- Een kans om iets nieuws te leren, dingen anders proberen, werken rond thema's die moeilijk lopen.
- Input voor de PH-begeleider om in het proces mee aan de slag te gaan.

Enkele studenten van de HOGent creëerden in het academiejaar 2019-2020 als bachelorproef een tool waarbij gezinnen op een creatieve wijze konden aangeven wat de betekenis van een ervaringsgerichte activiteit was in de PH-begeleiding. Ze voerden dit tevens uit bij een beperkt aantal gezinnen. Deze gezinnen bevestigden de bevindingen van de procesbegeleiders. Vaak meldden de gezinnen dat de activiteiten een positieve invloed hadden op de begeleiding, hun motivatie alsook de relatie met de procesbegeleider. Het gaf hen nieuwe, positieve energie.

We zien de vraag voor een ervaringsgericht activiteit toenemen. De PH-begeleiders doen in de meerderheid van hun begeleidingen beroep op ons. Het ervaringsgericht werken maakt deel uit van hun begeleiding. Soms gaan de begeleiders ook zelf met het gezin in de actie of hebben we een coaching gesprek waarbij we samen zoeken hoe er in het gezin actie- of ervaringsgericht kan gewerkt worden. We zijn er van overtuigd dat ervaringsgericht werken in veel (zo niet elke) gezinsbegeleiding waardevol kan zijn en nog veel breder kan ingezet worden. We doen dit trouwens al in het Netwerk Jeughulp Hageland in 'Eén gezin, één plan', maar ook andere contextbegeleiders vinden de weg naar Alba hiervoor. We zijn dan ook blij dat de overheid de betekenis van deze vorm van ondersteuning aan gezinnen erkent, en ons innovatief project tot een volwaardige module heeft omgezet. Door dit aanbod in te bedden in de Dienst Ondersteunende Begeleiding, kunnen we nog meer en op maat ondersteuning bieden aan gezinsbegeleidingen.

- *Bascule*

Op één september 2020 kreeg Alba een erkenning voor vier modules delictgerichte contextbegeleiding, een nieuwe werkvorm in een nieuwe dienst binnen de organisatie. We namen voldoende tijd om te onderzoeken hoe we deze dienst zo goed mogelijk konden ontwikkelen. De grote lijnen waren al bepaald, maar verdere ontwikkeling was noodzakelijk. We willen Bascule op een kwalitatieve manier verder uitbouwen.
We hebben personeel aangeworven, een bureauruimte ingericht, de nodige documenten ontwikkeld en we gingen veelvuldig in gesprek met verschillende externe partners zoals de Leuvense jeugdrechters, de sociale dienst van de jeugdrechtbank van Leuven en Brussel en de gemeenschapsinstelling De Grubbe. Daarnaast zochten we ook contact met andere organisaties die reeds expertise opbouwden in het Geweldloos Verzet en in het uitbouwen van oudergroepen.
Er was ook overleg met de andere aanbieder van Delictgerichte Contextbegeleiding in onze regio: De Vuurvogel (Cidar).
Ook intern organiseerden we verschillende momenten waar een klankbord geboden werd voor de verdere uitwerking van Bascule.

- **Benutting**

- *HCA: Cijfers slachtoffer-daderbemiddeling*

- *Cijfers Alba-bemiddelaars*

Aantal aangemelde minderjarige verdachten in 2019

VERWIJZER	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Parket	202	218	3	423
Parket (met vordering)	16	83	0	99
Jeugdrechtbank	42	0	1	43
Totaal	260	301	4	565

Het aantal (niet) opgestarte bemiddelingsprocessen per jongere (jongeren, aangemeld in 2019 en afgesloten in 2019)

	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Opgestart	162	141	3	306
Niet opgestart	149	162	0	311
Totaal	311	303	3	617

Geslacht van de aangemelde jongeren in 2019

GESLACHT	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Mannelijk	229	274	2	505
Vrouwelijk	31	27	2	60
Onbekend	0	0	0	0
Totaal	260	301	4	565

Afloop van de volledig doorlopen bemiddelingsprocessen (d.i. opgestart en niet voortijdig afgehaakt)

VOLLEDIG DOORLOPEN BEMIDDELING	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Beëindigd met akkoord	173	114	3	290
Beëindigd met gedeeltelijk akkoord	2	0	0	2
Beëindigd zonder akkoord	29	45	0	74
TOTAAL	204	159	3	366

Waarom wordt een bemiddelingsproces voortijdig stopgezet in 2019?

VROEGTIJDIG GESTOPT	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Verdachte haakt af	16	1	0	17
Slachtoffer haakt af	13	3	0	16
Beide partijen haken af	1	0	0	1
Bemiddelaar haakt af	0	0	0	0
TOTAAL	30	4	0	34

Aard van de feiten

KWALIFICATIE	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Beschadiging, vandalisme, graffiti	29	35	0	64
Diefstal	79	104	1	184
Zedenfeiten	21	25	0	46
Opzettelijke slagen en verwondingen	88	110	2	200
Afpersing, bedreiging	33	22	1	56
Andere	38	33	0	71

Hoedanigheid van het slachtoffer (o.b.v. de aangemelde dossiers in 2019)

	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Rechtspersoon	65	56	0	121
Natuurlijk persoon	278	251	0	529
Onbekend	0	0	0	0
Totaal	343	307	0	650

- *Cijfers vrijwilligers-bemiddeling*

Aard van de feiten

Beschadiging, vandalisme, graffiti	2
Diefstal	9
Zedenfeiten	0
Opzettelijke slagen en verwondingen	11
Afpersing, bedreiging	2
Andere	3
Totaal	27

Resultaat van de bemiddeling

Opgestart	18
Niet opgestart	9
Totaal	27

Afloop van de volledig doorlopen bemiddelingsprocessen (d.i. opgestart en niet voortijdig afgehaakt)

Beëindigd met akkoord	13
Beëindigd met gedeeltelijk akkoord	0
Beëindigd zonder akkoord	1
Totaal	14

Directe versus indirecte bemiddeling

Directe bemiddeling	5
Indirecte bemiddeling	22
Totaal	27

In 2019 waren er acht vrijwilligers (al dan niet een heel jaar vrijwilliger geweest + al dan niet met een time out). Binnen de vrijwilligerswerking lag de focus op de opstart van de trekkers van de vrijwilligerswerking. Hun takenpakket bestond in eerste instantie uit het actualiseren van alle mogelijke documenten met betrekking tot de vrijwilligerswerking. Daarnaast onderwierpen ze de huidige werking aan een evaluatie, waarbij er aandacht was voor inbreng van de vaste medewerkers en de vrijwilligers zelf. Ze deden beroep op andere externe organisaties die ook met vrijwilligers werken alsook op de deelwerking Ondersteunende Begeleiding van Alba die ook met vrijwilligers werkt. Dit om *good practices* uit te wisselen.
In het tweede deel van 2019 verschoof de focus naar het voorbereiden van een nieuwe wervingsronde, met de daaraan vastgekoppelde opleiding. In 2020 wordt dit laatste natuurlijk verdergezet.

- *HCA Cijfers: Herstelgericht Groepsoverleg*

Aantal aangemelde minderjarige verdachten in 2019

	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Jongens	2	13	0	15
Meisjes	0	0	0	0

Aard van de feiten

	BHV	Leuven	Andere	Totaal
Diefstal	1	0	0	1
Opzettelijke slagen en verwondingen	0	11	0	11
Poging tot moord	1	0	0	1
Afpersing/bedreiging	0	2	0	2
Beschadiging/vandalisme/graffiti	0	0	0	0
Totaal	2	13	0	15

- *HCA: Provinciaal vereffeningsfonds*

Aantal aanvragen voor het Provinciaal vereffeningsfonds in 2019

	BHV	Leuven	Totaal
Aantal aanvragen	2	4	6

Leeftijd van de aanvrager

LEEFTIJD	Totaal
12 jaar	0
13 jaar	0
14 jaar	2
15 jaar	2
16 jaar	2
17 jaar	0
18 jaar	0
Totaal	6

Overzicht van de feiten

KWALIFICATIE	Totaal
Vandalisme	2
Geweld	1
Winkeldiefstal	3
Totaal	6

Al dan niet uitvoering van het vereffeningswerk

	Totaal
Volledig uitgevoerd	4
Gedeeltelijk uitgevoerd	2
Niet gestart	0
Lopende in 2020	0
TOTAAL	6

- *HCA: Cijfers leerprojecten*

We maken een onderscheid in leerprojecten die aangemeld werden in 2019 en leerprojecten die afgesloten werden in 2019.

- *Aangemelde dossiers: aantal*

	2018		2019	
	LP20	**LP40**	**LP20**	**LP40**
BHV	46	7	24	8
Leuven	36	3	48	3
Totaal	82	10	72	11

Het aantal aanmeldingen in 2019 ging duidelijk achteruit in Brussel-Halle-Vilvoorde. In Leuven groeide het aantal verwijzingen. Verklaringen hebben we er niet echt voor: ligt het aan een tanend vertrouwen in begeleidingen of bepaalde werkvormen, of is het een toevallige daling, een gewijzigd vervolgingsbeleid of uitval van bepaalde gerechtelijke medewerkers?

Het is wel zo dat een schommeling zich voordeed in het verleden. We hopen dat de instroom terug op kruissnelheid komt.

	Afhandeling	Vonnis	Beschikking	Arrest	Totaal
BHV	2	11	19		32
Leuven	0	39	12		51

	Brussel	Leuven
LP op maat	12	33
LP SIB	1	6
LP R&W	6	6
LP drugs	5	3
LP SGG	1	0
BASTA	8	4
Totaal	33	52

Het blijft de gangbare praktijk in Leuven dat jeugdrechters doorgaans een leerproject op maat opleggen. Soms geven ze daarbij een thema op dat wat meer aandacht verdient. Als het een thema is dat onder de noemer valt van één van de andere leerprojecten zoals drugs bijvoorbeeld, dan registreren we het als een leerproject drugs.

In Leuven stellen we een duidelijke stijging vast. In Brussel een daling vooral van de leerprojecten van 20 uur. Op het vlak van BASTA en leerproject Drugs blijft Brussel op hetzelfde niveau.

We denken een trend te zien in het soort leerproject dat opgelegd wordt: men lijkt in Brussel minder te gaan specifiëren naar inhoud toe (verhoudingsgewijs meer op maat) en in Leuven net wat meer.

Jongens blijven het overgrote aandeel hebben in de groep minderjarigen die leerprojecten opgelegd krijgen.

	M	V
Brussel	32	1
Leuven	51	1

- *Afgesloten dossiers*

In Brussel sloten we 54 dossiers af, waarvan acht in 2019 opstartten. In Leuven werden 35 dossiers afgesloten, waarvan 16 in 2019 opstartten. Het merendeel van de afgesloten dossiers werd positief afgerond.
We stuurden enkele projecten die langer duurden dan de voorziene zes maanden in jojo heen en terug naar de Jeugdrechtbank.

- *HCA: Cijfers gemeenschapsdiensten*

Hier maken we ook het onderscheid tussen aangemelde en afgesloten dossiers in 2019.

- *Aangemelde dossiers*

Het aantal **gemeenschapsdiensten** in Brussel nam toe.

	2018	2019
Brussel	28	33
Leuven	11	9
Totaal	39	42

In Brussel wordt net zoals bij de leerprojecten het gros van de gemeenschapsdiensten bij vonnis opgelegd. In Leuven nemen gemeenschapsdiensten bij vonnis en beschikking gelijke tred.
Het BASTA-project kan enkel bij beschikking opgelegd worden. Eén van de zeven Brusselse BASTA's is nog eens bekrachtigd via arrest.

	Vonnis	Beschikking	Totaal
Brussel	23	10	33
Leuven	5	5	10

De leeftijd van de begeleide jongeren in de gemeenschapsdienst lag tussen de vijftien en de achttien jaar.

Gemeenschapsdiensten werden in Leuven uitgesproken voor diefstallen met geweld of pure geweldsdelicten. In Brussel gaat het over dezelfde categorieën plus drugsdelicten.

Het grootste deel van de gemeenschapsdiensten bedraagt 30 uur. In 2019 zijn niet meer dan 80 uren opgelegd te Brussel. In totaal werden 1350 uren gemeenschapsdienst opgelegd: 250 uren te Leuven en 1100 uren te Brussel. Ondanks een stijging in het aantal opgelegde gemeenschapsdiensten, bedraagt het

totaal aantal opgelegde uren minder dan de helft van vorig jaar (2018: 2760 uren). Jeugdrechters leggen dus beduidend minder uren gemeenschapsdienst op.
Elke gemeenschapsdienst wordt begeleid door een vzw. Dit betekent dat in ons werkgebied vzw's jongeren hebben begeleid voor een totaal van 1350u, een knap engagement!

Het blijft opvallend dat er zelden hoge aantal uren gemeenschapsdienst opgelegd worden. De stijging van het aantal gemeenschapsdiensten en de duidelijke daling van het totaal aantal opgelegde uren, laten een dalende trend vermoeden in het aantal uren dat een jeugdrechter uitspreekt.
Vanuit deze vaststellingen blijft het toch bijzonder vreemd dat de Vlaamse wetgever een stijging van het maximumaantal uren nodig vond. We blijven deze stijging betreuren.

- *Afgesloten dossiers*

In 2019 rondden we te Brussel 23 dossiers af waarvan er twaalf in 2019 startten. Voor Leuven sloten we vier dossiers af waarvan twee gestart in 2019.

- *HCA: Cijfers samenwerking GI-HCA*

In totaal waren er 109 deelnames over de vier vormingscycli (elke cyclus heeft vijf vormingen). We bereikten 65 unieke jongeren.

In september 2019 werd de vormingscyclus (qua inhoud en vorm) geëvalueerd door de begeleiders van Alba. De vormingscyclus werd bijna uitsluitend als positief en zinvol ervaren door de begeleiders. Ook de evaluaties van de jongeren zelf zijn positief. We houden de suggesties ter verbetering bij voor de toekomst. Naar aanleiding van een incident waarbij een vorming vroegtijdig gestopt werd, organiseerden we een uitwisselingsmoment tussen Alba en De Grubbe over omgaan met grensoverschrijdend gedrag binnen De Grubbe.

De huidige samenwerking met de GI wordt momenteel herbekeken in het licht van het nieuwe decreet. De financiering voor dit project is definitief afgelopen. Er wordt momenteel verkend op niveau van het agentschap wat mogelijkheden zijn voor de continuering van de samenwerking.

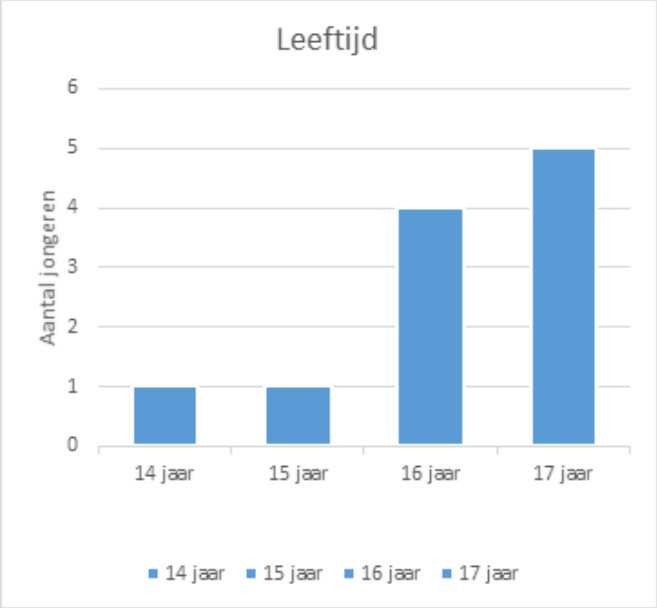
- *HCA – Positief Project*

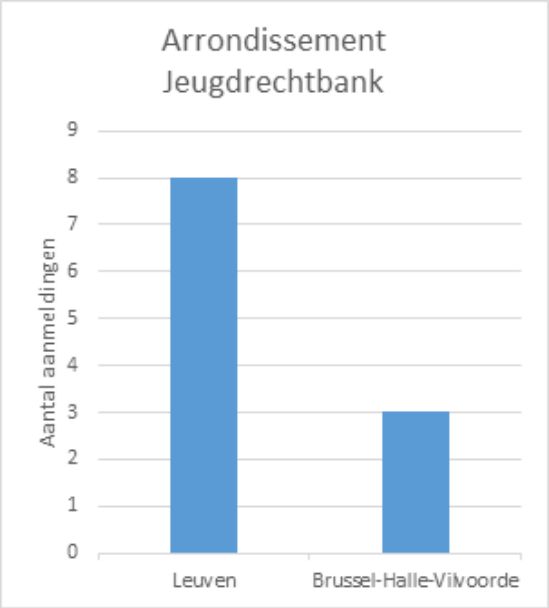
Onderstaande grafieken en gegevens geven een zicht op de binnengekomen dossiers. De dossiers dateren van september 2019 tem maart 2020[3]. De gegevens zijn gebaseerd op het moment van de aanmelding tot en met de afwerking van het plan.

- *Demografische gegevens*

Bij de demografische gegevens van de jongeren zien we dat uitsluitend jongens in aanraking kwamen met het positief project. De leeftijden van de jongens varieerden van 14 jaar tot en met 17 jaar. Het arrondissement van Leuven zorgde voor het grootste deel aanmeldingen, al kwamen er ook enkele aanmeldingen vanuit het arrondissement Brussel-Halle-Vilvoorde.

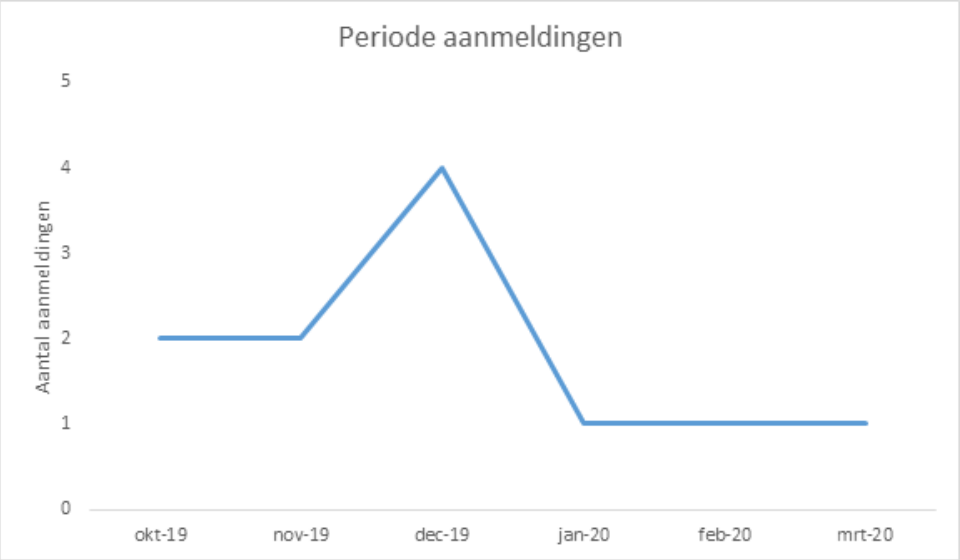
[3] We kiezen er bewust voor om alle dossiers tot op het moment van schrijven op te nemen. Vanaf volgend jaar kunnen we telkens terugblikken op het vorige jaar.





- *Aanmeldingen*

Bij de aanmeldingen zien we een piek in december 2019. De andere maanden blijven de cijfers stabiel met één à twee aanmeldingen per maand. De aanmeldingen die we binnenkregen kwamen allemaal vanuit de jeugdrechter en waren op beschikkingsniveau. We hoorden van enkele advocaten dat ze het positief project ook op parketniveau voorstelden, maar daar is nooit een aanmelding van tot bij onze dienst gekomen.

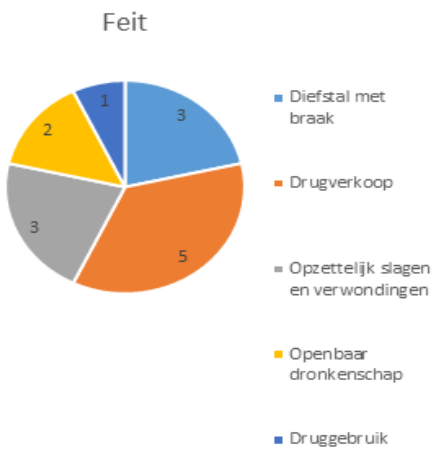


In December 2019 kregen we een dubbel aantal verwijzingen door. Een echte verklaring hebben we hier niet voor, enkel dat het een opstart van een nieuwe werkvorm betreft. Dat kan altijd wat grilliger verlopen.

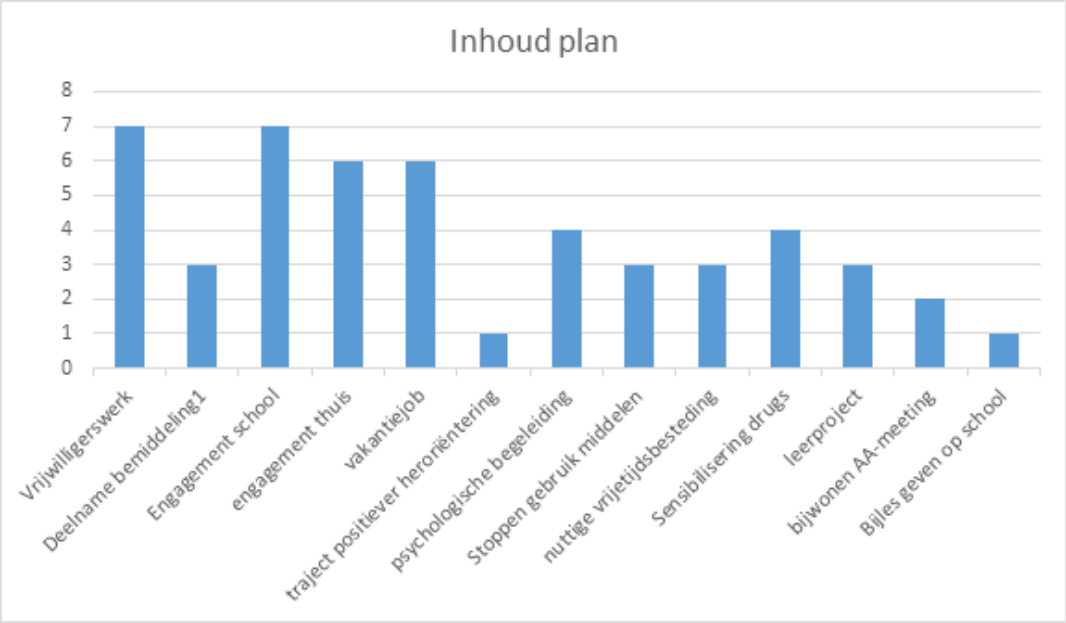
- *Uitwerking positief project*

Zowel de gepleegde feiten als de antwoorden van de jongeren op de feiten zijn uiteenlopend. Een overeenkomst tussen de verschillende plannen is dat zo goed als elke jongere inzet op vrijwilligerswerk, aangevuld met andere engagementen. Tot nu toe keurden de jeugdrechters alle plannen goed die de jongeren samen met hun context opstelden. Enkele voorbeelden kunnen een beter beeld geven van de engagementen:

- **Vrijwilligerswerk**: meehelpen in 'maison des jeunes', een opvangplaats voor kinderen en jongeren buiten de schooluren
- **Engagement thuis:** wekelijks een verslagje maken met hoe alles thuis verlopen is en wat de jongere gedaan heeft om het vertrouwen te herstellen bij zijn ouders
- **Psychologische begeleiding**: x aantal sessies bij het JAC
- **Nuttige vrijetijdsbesteding**: op vaste momenten gaan sporten



De feiten in bovenstaande grafiek kunnen cumulatief zijn

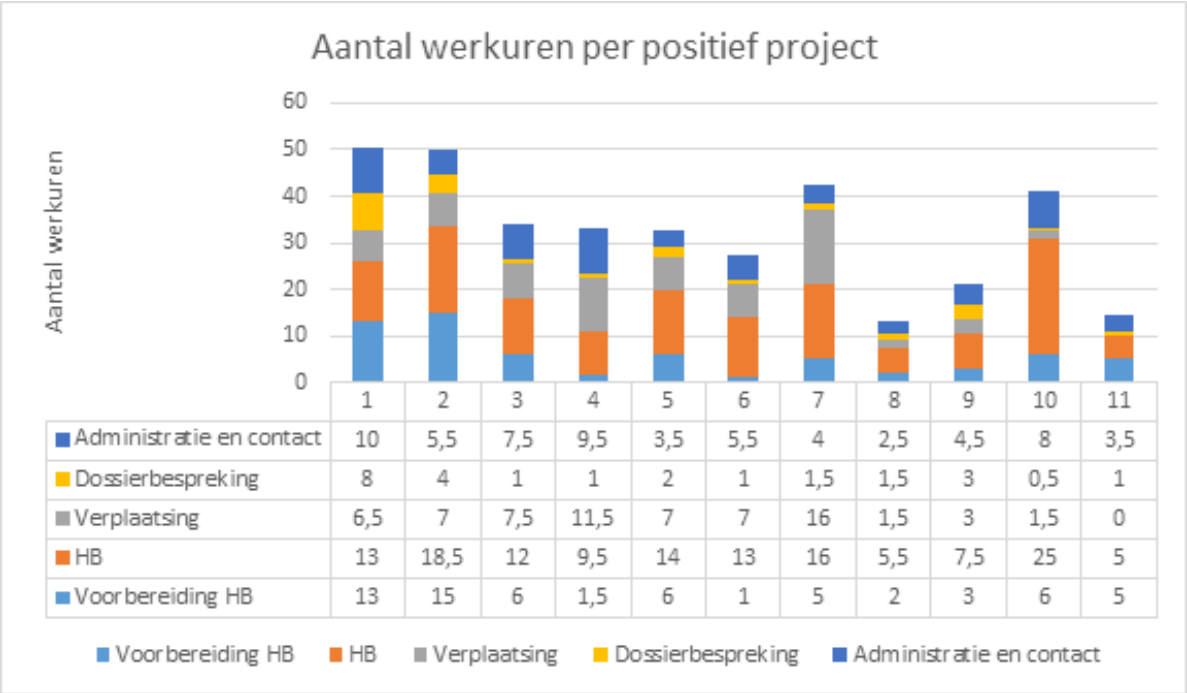


De beschreven intenties in bovenstaande grafiek kunnen cumulatief zijn

(Zie bijlage 2: Overzicht dossiers + de fase waarin ze zitten. De tijd tussen de aanmelding en plan)

- *Inzet Alba*

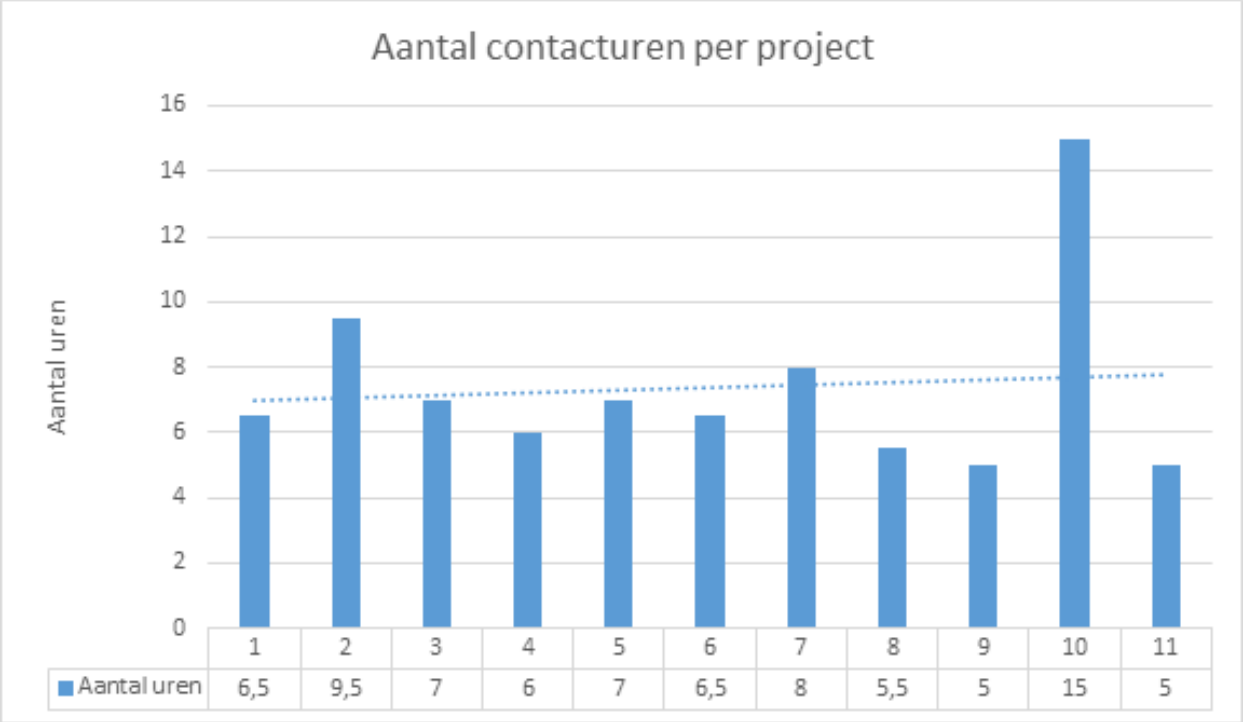
De volgende grafiek geeft zicht op het aantal werkuren per project. Onder werkuren rekenen we alle uren waarin we bezig zijn met het project. Daaronder vallen de verplaatsingen, huisbezoeken, telefoons en mails, administratie en dossierbespreking. Ook de voorbereiding van de huisbezoeken valt hieronder. We maakten de keuze om de projecten voorlopig per twee op te volgen, wat het aantal werkuren snel kan doen oplopen. Door in duo's te werken kunnen we samen meer ervaring opdoen, en kunnen we methodieken uitwerken vanuit de verschillende achtergronden van de diensten. In onderstaande grafiek is te zien dat de eerste projecten het meeste tijd vroegen. Dat is enerzijds te wijten aan de voorbereiding van de huisbezoeken. We hadden nog niet veel methodieken om op terug te vallen en moesten ook het verloop van het proces nog meer vormgeven. Anderzijds kwamen we door de piek van aanmeldingen in december in een drukke periode terecht. Het was niet op elk moment haalbaar de nieuwe projecten per twee op te volgen, of elk huisbezoek met twee af te leggen.



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Administratie en contact	10	5,5	7,5	9,5	3,5	5,5	4	2,5	4,5	8	3,5
Dossierbespreking	8	4	1	1	2	1	1,5	1,5	3	0,5	1
Verplaatsing	6,5	7	7,5	11,5	7	7	16	1,5	3	1,5	0
HB	13	18,5	12	9,5	14	13	16	5,5	7,5	25	5
Voorbereiding HB	13	15	6	1,5	6	1	5	2	3	6	5

In de bovenstaande grafiek is te zien dat de voorbereidingen voor de huisbezoeken sterk dalen na de eerste projecten. Projecten 8 en 11 werden maar door één werknemer opgevolgd, wat een daling in aantal werkuren daar verklaart. Projecten 10 en 11 speelden zich voornamelijk af tijdens corona, waardoor er geen verplaatsingen nodig waren.

Bij de contacturen kijken we vanuit het perspectief van de jongere. Hoeveel uren komt hij in aanraking met ons als begeleiding? Onderstaande grafiek brengt de contacturen vanaf de aanmelding tot en met de afwerking van het plan. De uitvoering van het plan is er nog niet bijgerekend. Dat is te wijten aan het feit dat er nog geen enkel plan volledig uitgevoerd is. Nu al uitspraken doen over de geïnvesteerde uren per uitwerking is dus zinloos.



- *Ondersteunende Begeleiding*

	2017	2018	2019
BJB	52%	74%	56%
Psychiatrie	19%	18%	23%
VAPH	8%	1%	4%
Onderwijs	17%	5%	7%
AWW/GGZ/K&G	4%	2%	10%

De vorige jaren kwam een dikke 80% van de begeleide jongeren uit de brede Integrale Jeugdhulp. In 2019 was dat iets minder, met een verschuiving van 5% naar jongeren uit Psychiatrische Voorzieningen. Ons samenwerkingsverband met UPC KULeuven én ons gezamenlijk congres 'Binnenste? Buiten!' in 2018 spelen hier zeker een rol in. Daarnaast zien we dat er net iets meer dossiers komen via Onderwijs (vooral CLB) vergeleken met 2018, maar nog steeds een pak minder dan in 2017.

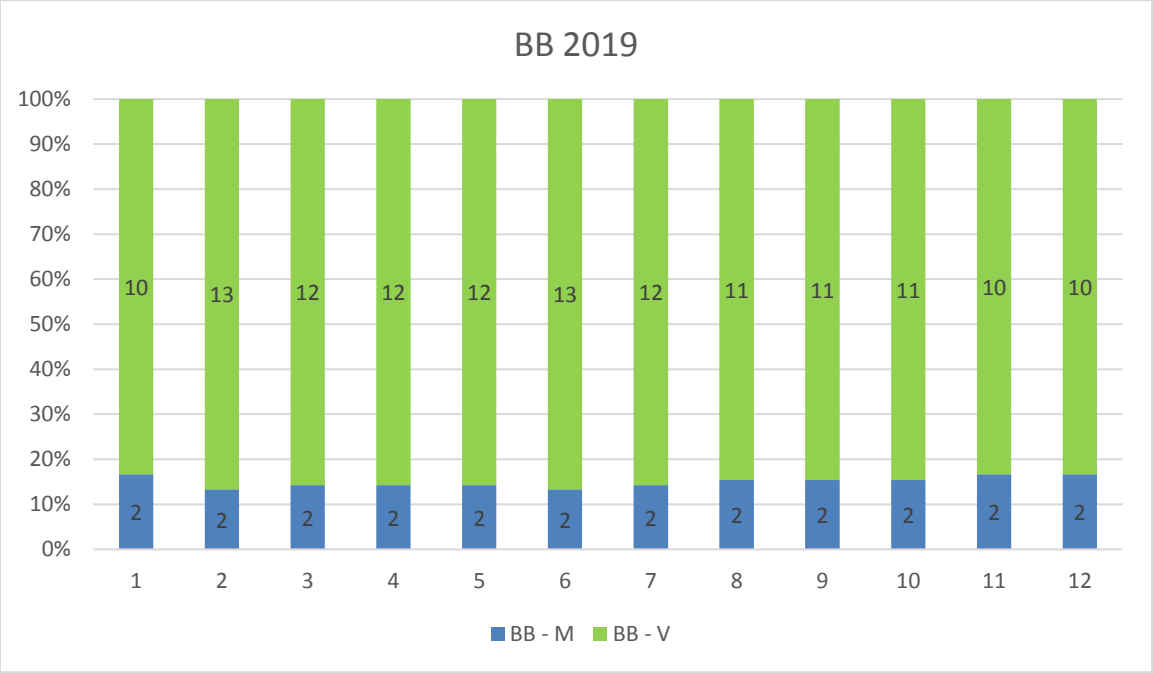
○ Organisatiecijfers

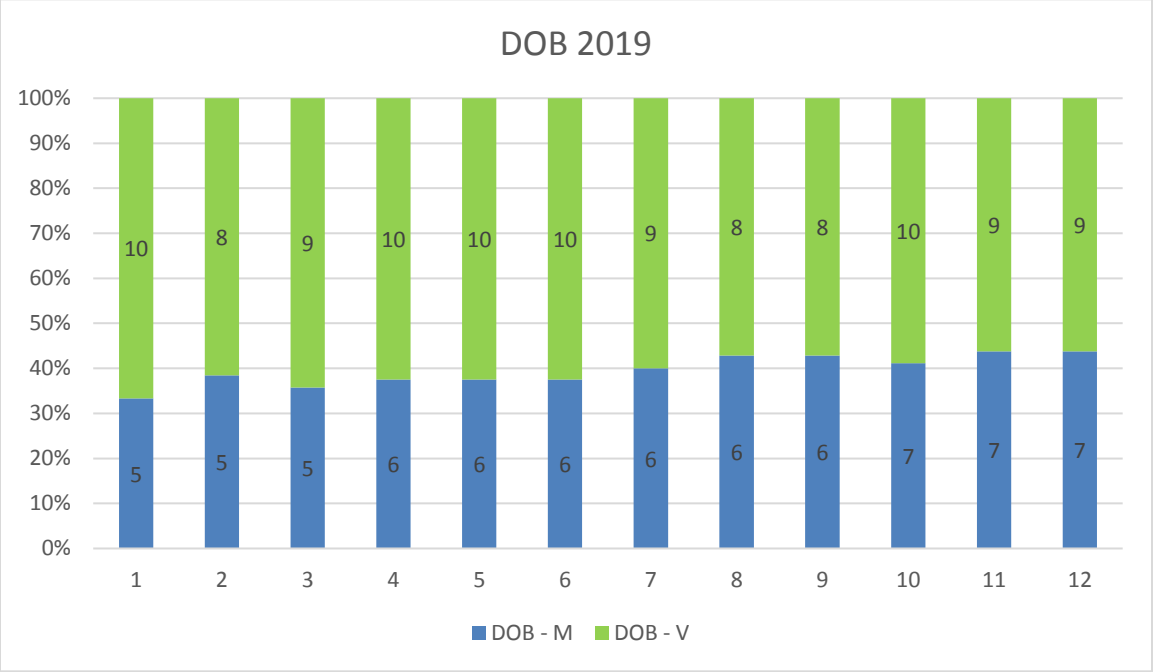
- *Personeelsbezetting*

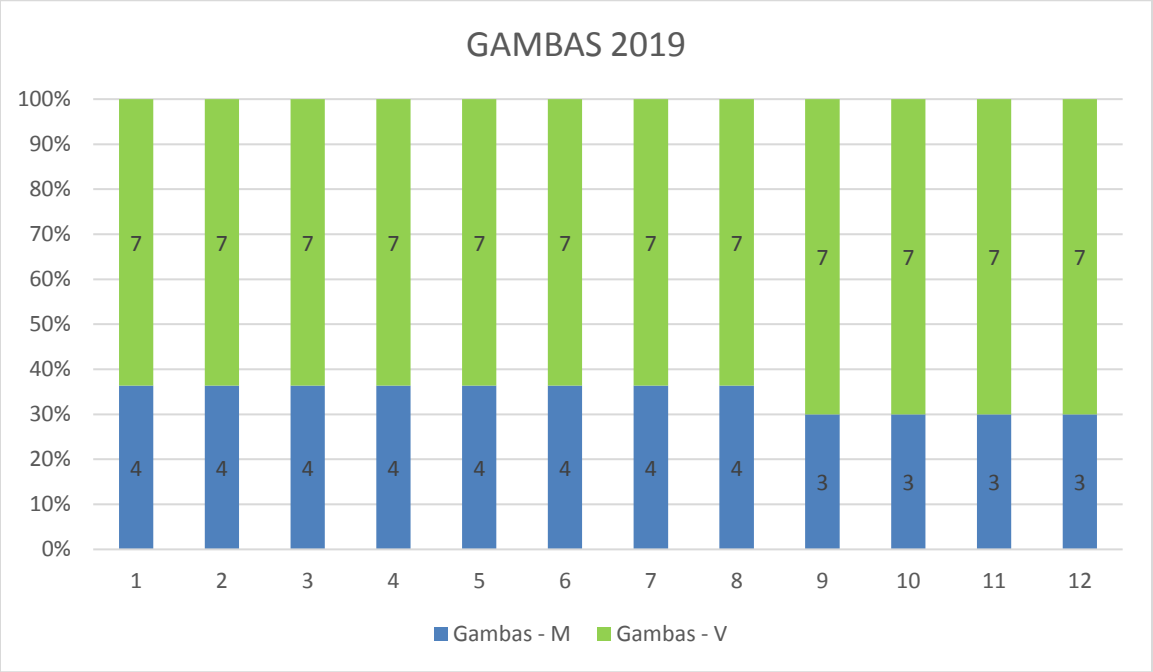
In 2019 was er een lichte toename van het aantal medewerkers, vooral omwille van de extra erkenning die we kregen voor Delictgerichte Contextbegeleiding.
Omdat we bij ondersteunende begeleiding voor de time-outs en voor de onthemingen met freelancers werken, fluctueert het aantal medewerkers ook nogal van maand tot maand.
We stellen vast dat er dubbel zo veel vrouwen als mannen werken in Alba.

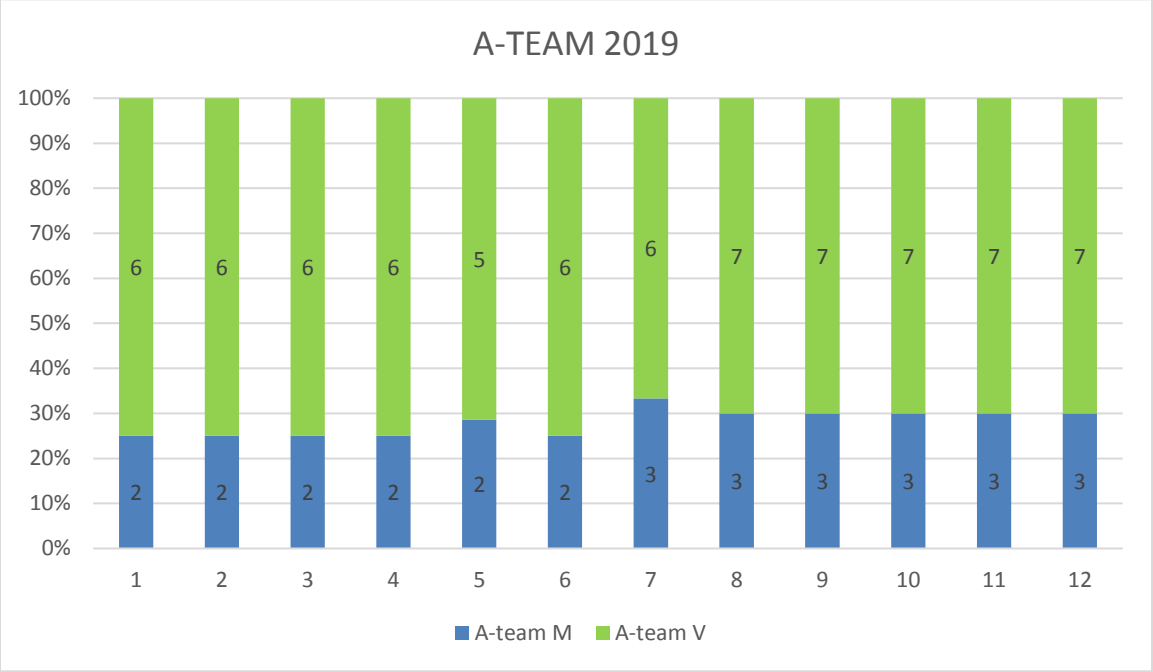
	Aantal mensen	**Aantal vrouwen**	**Aantal mannen**	**Aantal VTE**
Jan	46	31	15	37,70
Feb	48	33	15	39,05
Maa	48	34	14	39,30
Apr	50	35	15	40,60
Mei	49	34	15	40,50
Jun	49	34	15	40,70
Jul	49	33	16	40,20
Aug	47	32	15	38,20
Sep	47	32	15	38,30
Okt	49	33	16	41,10
Nov	49	33	16	41,10
Dec	49	32	17	41,30

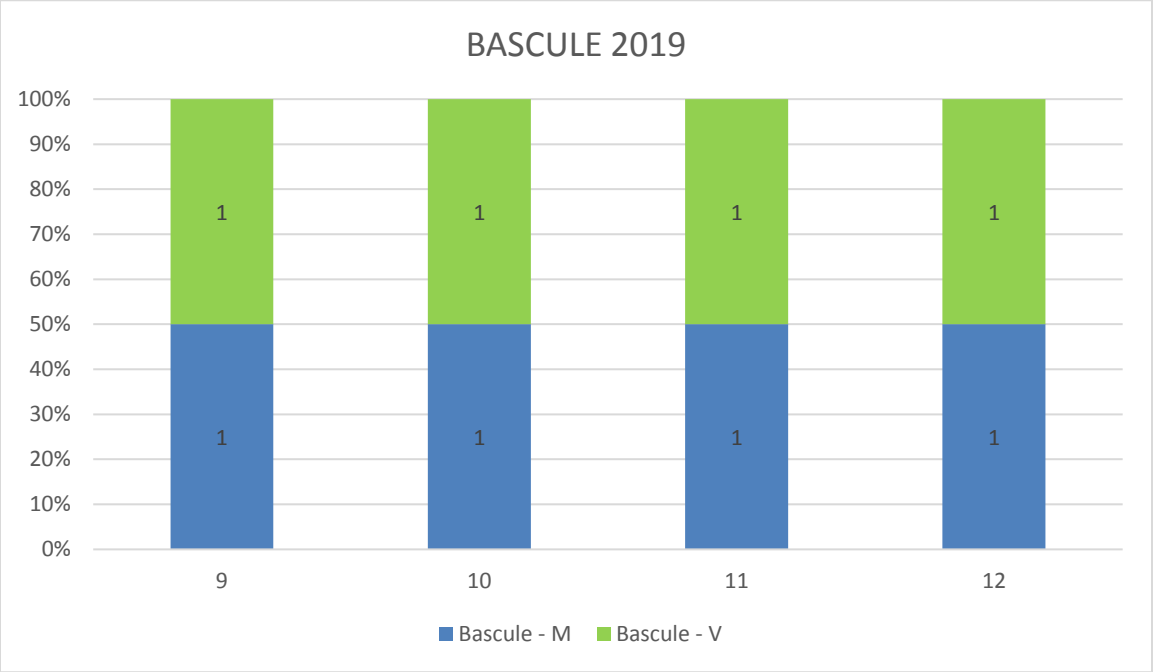
In de onderstaande tabellen kan je de evoluties per team zien en de verhouding tussen mannen en vrouwen.

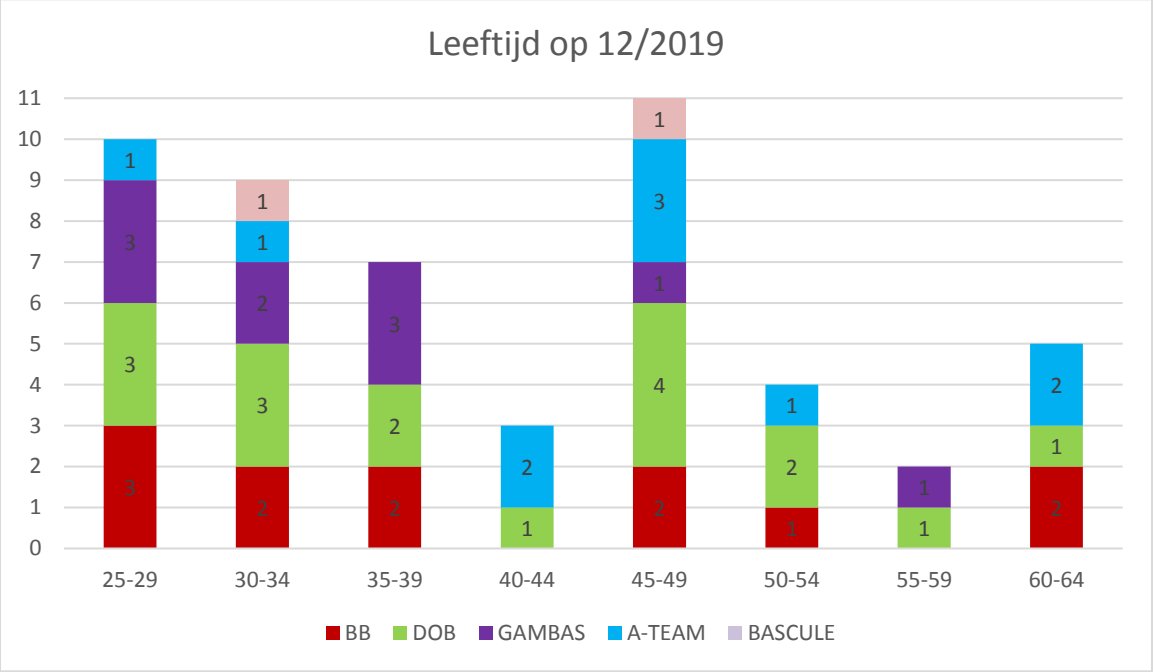



DOB 2019
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
10 8 9 10 10 10 9 8 8 10 9 9
5 5 5 6 6 6 6 6 6 7 7 7
DOB - M
DOB - V


GAMBAS 2019
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7
4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3
Gambas - M
Gambas - V


A-TEAM 2019
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
6 6 6 6 5 6 6 7 7 7 7 7
2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
A-team M
A-team V


BASCULE 2019
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
1 1 1 1
1 1 1 1
9 10 11 12
Bascule - M
Bascule - V



- *Vormingsdagen*

Omschrijving vorming	Uren
Basisopleiding vertrouwenspersonen	35
Basisopleiding EHBO	42
EHBO	71,5
Secundaire traumatisering	54
Secundaire victimisering	38,5
20-jaar Iter: the long and winding road	35
Verwerking van schokkende gebeurtenissen	14
Basismodule: oplossingsgericht werken	14
Digital storytelling	37,5
Netwerk Sensoa Vlaggensysteem 2019	7
Vorming autisme	37,8
Bemiddeling in familiezaken	28
Narratieve therapie	35
Effectiviteit van de jeugdhulpverlening	12
Onderzoek over jongeren en stress	7
Infosessie jeugddelinquentierecht	50,5
Tis maar da	3
Schooluitval voorkomen	15,5
Binc voor Dummies	3
20-jaar Moderator	34,5
Unia – Antiracismewetgeving	3,5
Sterker op het werk door verbindende communicatie	19,5

Je grenzen kennen en bewaken	28
Intervisie ethische kwesties	14
Workshop vuur maken, shelter en kruiden	40
Haatmisdrijven	28
HCA 20 jaar	10
Inspiratiedag: Het socratisch gesprek	6,5
Prison Talks	4
Netwerkdag	4
Trefdag Moderator	21
Methodiektraining en samenspraak	21
At the crossroads	16
Inspiratiedag: Prikkels. Tussen pijn en passie	19,5
GATE 2019	50
Geestelijke gezondheidszorg bij minderjarigen: Yuneco	6
KA2 NOW – Innovation in Youth Work	21
Effectiviteit van de jeugdhulpverlening	11
Ervaringsgericht ontwikkelen in groepen	45,6
Vlaams Congres Kinder- en Jeugdpsychiatrie en –psychotherapie	49,5
Opleiding trauma	22,5
Passo Doble	15
Creatieve en non-verbale methodieken	7
Drugverslaggeving, nieuwe paden in behandeling en samenwerking	2
Bijzondere jeugdzorg en kinderpsychiatrie: een samenwerking die meer is dan de som van de delen	2
Wegen naar de toekomst	6,5
Professionele vorming	36
Kick-off traject superdiversiteit	2,5
Contactcomité, organisatie jeugdzorg over NBMV	2
Wanneer gaat verontrusting over in maatschappelijke noodzaak?	28
Basisvorming voor hulpverleners in de alcohol- en drughulpverlening	7
Bounce Up	21
Aan de slag met jongeren	14
Wanneer gaat de deur op slot?	14
Verontrusting	14
Proeverij toegankelijke tools voor je medewerkersbeleid	7,6
Adobe Illustrator	21
Job- en teamcrafting	15
Vero Merlevede supervisie	2
Studiedag Vlaams Jeugddelinquentierecht	22,5
Totaal aantal uren	**1254,5**

IV. ZELFEVALUATIE

In onderstaande scores namen we de werking van Bascule nog niet op. Het zou de scores erg kleuren omwille van de opstartfase waarin Bascule zich in 2019 bevond. Dat zou een vertekend beeld van de Alba-realiteit geven.

We doen deze zelfevaluatie normaal in samenwerking met de teams. Gezien de lockdown waarin we ons tijdens het schrijven bevonden is dat niet in elk team gelukt. In die gevallen deed de leidinggevende van het team de zelfevaluatie.

○ Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg	Alba 2018	Alba 2019
Organisatie en visie	2	2
Betrokkenheid	2	2
Methodieken en instrumenten	2	2
Verbetertraject	2	1

In 2019 stemden we de verschillende elementen van onze kwaliteitszorg verder op elkaar af zodat ze een geheel vormen. Daarnaast begint de kwaliteitszorg beetje bij beetje meer geïntegreerd te geraken in de dagelijkse werking. Nieuwe procedures vinden hun weg naar het kwaliteitshandboek samen met de manier waarop en de termijn waarbinnen ze geëvalueerd en bijgestuurd zullen worden. Daarnaast zetten we in 2019 stappen in het samenleggen van gebruikers- medewerkers- en samenlevingsresultaten. Dit gaat nog niet gepaard met het expliciet en systematisch formuleren van verbetertrajecten, maar zal er wel de basis voor vormen. Daar ligt nog groeimarge voor de komende jaren.

In 2019 ondernamen we acties rond de betrokkenheid van gebruikers en externe partners bij de kwaliteitszorg door ze bijvoorbeeld expliciet mee te nemen in onze denkoefening rond effect.

Een ander aandachtspunt voor de komende jaren is het kwaliteitshandboek. Zoals vermeld staan de nieuwste versies van pas ontwikkelde nota’s er in. Er is echter nog werk aan het updaten van het handboek. Op termijn streven we ernaar om er een gebruiksvriendelijke tool van te maken.

Kernprocessen

Kernprocessen	Alba 2018	BB	DOB	Gambas	Alba 2019
Onthaal van de gebruiker	3	4	2	3	2
Doelstellingen en handelingsplan	3	4	3	3	3
Afsluiting en nazorg	3	3	2	3	2
Pedagogisch profiel	3	3	2	3	2
Dossier-beheer	3	2	2	3	2

Gambas finaliseerde de methodiekhandleiding van elke werkvorm.

Binnen **Ondersteunende Begeleiding** is elke werkvorm bezig aan de methodiekhandleiding, elk op hun eigen tempo. Ook draaiboeken en handboeken worden er geüpdatet. Een andere vaststelling binnen Ondersteunende Begeleiding is dat er wel wat verschil zit tussen de werkvormen qua scores op de diverse kernprocessen. Zo neigt bijvoorbeeld onze aanmeldingsprocedure naar niveau 4. De verschillende werkvormen kunnen mekaar hier inspireren om te groeien naar een volgend niveau.

Binnen het **Bemiddelingsburo** zijn er draaiboeken voor de verschillende methodieken, en ook voor de opleiding van medewerkers en vrijwilligers. Deze handboeken worden regelmatig geüpdatet. Qua dossierbeheer zijn er afspraken die elke medewerker naleeft, en daarnaast kijken we naar hoe we het dossierbeheer nog meer kunnen standaardiseren en optimaliseren.

Gebruikersresultaten

Gebruikersresultaten	Alba 2018	BB	DOB	Gambas	Alba 2019
Klachten-behandeling	2	2	2	3	2
Gebruikers-tevredenheid	0	0	2	2	0
Effect van de hulpverlening	0	0	2	2	0

Het thema effect van de hulpverlening kreeg in 2019 uitgebreidere aandacht. De concrete acties die we ondernamen zijn later in dit verslag terug te vinden, net als onze plannen hieromtrent voor 2020.

Medewerkersresultaten

Medewerkersresultaten	Alba 2018	Alba 2019
Personeels-tevredenheid	4	4
Indicatoren en kengetallen	3	3

In 2019 bouwden we verder op de fundamenten die we in 2018 legden. We deden een tweede bevraging van het arbeidsklimaat bij alle personeelsleden.
We delen met jullie graag de resultaten van die bevraging:

- Gemiddeld is een Alba-medewerker 5,73/7 tevreden (81,71 %). De vorige bevraging eindigde op een gemiddelde van 5,69/7 (81.29 %);
- De gemiddeldes per team schommelen tussen 5,44/7 (77,71%) en 6,06/7 (86,57%);
- De vraag "de ICT voldoet" scoort het laagst met 4,63/7 (dat was 4.61/7 in de vorige bevraging); gevolgd door de vraag rond de geschiktheid van de infrastructuur (4,85/7 ten opzichte van 5,08/7 in de vorige bevraging)
- In de vorige bevraging scoorde de vraag "het zorgbeleid van Alba ondersteunt me" ook eerder laag met 4.89/7. De acties om het zorgbeleid verder te implementeren leidden tot een stijging naar 5,56/7
- De hoogst scorende vragen zijn "ik kan op het werk terecht bij collega's voor ondersteuning" (6.24/7); "ik ervaar voldoende autonomie in mijn werk" (6.32/7) en "ik weet bij wie ik terecht kan in geval van grensoverschrijdend gedrag" (6,41/7)

We willen van deze gelegenheid gebruik maken om jullie te informeren over de acties die al ondernomen werden naar aanleiding van de vorige bevraging alsook de acties we zullen nemen naar aanleiding van de feedback die de Albamedewerkers gaven in deze bevraging. Uit die feedback kwamen drie thema's naar voor: ICT, infrastructuur en de boomstructuur op de server.

ICT, wat er al gebeurde:

In Heverlee:

- We zetten het netwerk van Stad Leuven over naar een eigen netwerk
- We zetten nieuwe Acces Points voor de Wifi
- Het telefoonsysteem van Stad Leuven werd overgenomen door een eigen telefoonsysteem

In Brussel:

- De netwerkkast werd op orde gezet
- We zetten nieuwe krachtigere Acces Points voor de Wifi bij
- We installeerden een Firewall die de voorrang van protocol regelt

In Herent:

- We installeerden een nieuwe netwerkkast en bekabeling
- We zetten nieuwe krachtigere Acces Points voor de Wifi bij
- We installeerden een Firewall die de voorrang van protocol regelt

ICT, wat er nog zal gebeuren:
We gingen in onderhandeling met twee ICT ondersteunende firma's omdat we de ondersteuning voor Alba willen verbeteren. Enerzijds zoeken we een performanter systeem (zodat we niet voortdurend "van de server gesmeten" worden), anderzijds zoeken we een betere helpdesk voor Alba.

De infrastructuur:
We nemen ons voor om de kantoren in BXL op te frissen op basis van het reeds geformuleerde lijstje.

De boomstructuur op de server:
Dit willen we in de toekomst aanpakken. Gezien de vele thema's, opdrachten en veranderingen die het komende jaar op ons afkomen, zullen we er later pas prioriteit aan geven.

○ Samenlevingsresultaten

Samenlevingsresultaten	Alba 2018	Alba 2019
Waardering strategische partners	2	2
Maatschappelijke opdrachten/ tendensen	2	2

In 2019 namen we op albaniveau stappen binnen deze indicator. We betrokken bij verschillende initiatieven belangrijke partners om zo hun feedback en ideeën mee te nemen in onze verdere ontwikkeling.

Een voorbeeld waarvan de concrete uitwerking in 2020 zal plaatsvinden is de **reflectiegroep** die we installeerden rond de werking van **Bascule**. We kregen het engagement van belangrijke strategische partners om in deze reflectiegroep te zetelen en elk vanuit hun achtergrond mee te kijken naar en na te denken over de ontwikkeling van deze nieuwe methodiek en dienst. (Uitgebreidere informatie is verderop in dit kwaliteitsverslag terug te vinden).

Een ander voorbeeld is te vinden in de **SWOT-analyse** die het '**subteam ontheming**' binnen de Dienst Ondersteunende Begeleiding opzette. Samen met achttien strategische partners verdeeld over zes homogene groepen deden we een analyse van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van het onthemingsverhaal. We konden hiervoor beroep doen op een ex-begeleider die in zijn professionele leven als CEO heel wat ervaring heeft met het begeleiden van dit soort analyses. De resultaten van deze analyse waren medebepalend voor de richting die ontheming in de toekomst uitgaat: de methodiek inzetten voor andere doelgroepen in combinatie met het uitbouwen van het ondernemerschap.
Een concreet resultaat hiervan is de extra module binnen Ontheming waarmee we ondersteunende trajecten aanbieden binnen de Innovatieve Woonvormen voor Slachtoffers van Mensenhandel. Die erkenning kwam er na een aanvraag samen met Huize Sint Vincentius in Zelem. De concrete uitwerking en afstemming met strategische partners start begin 2020.
Eind 2018 werd er binnen **ontheming** een **experiment** gedaan met een kortere staptocht (zes weken) gefinancierd met eenmalige middelen voor uitstroom uit de Gemeenschapsinstellingen vanuit ACT. Het werd een succesvol verhaal dat ons inspireerde om een aangepast onthemingsprogramma uit te werken. Dat programma werd in eerste instantie voorgelegd aan de regiocoördinator van ACT Vlaams Brabant, en gaf ons meer inzicht in de noden binnen Team Jeugdhulpregie. Een uitgebreidere verkenning van de ACT's van alle regio's staat op de planning voor begin 2020 en zal dat programma verder finetunen.

Al sinds 2017 is Alba een actief lid van het netwerk **Leuven Restorative City**. Ook in 2019 heeft Alba daar verder actief aan deelgenomen en zijn er onder andere inspiratiemomenten georganiseerd waarbij de verschillende deelnemende organisaties nadachten over herstelgericht werken binnen de eigen organisaties en in samenwerking met elkaar. (Meer info over het netwerk, zie: www.leuvenrestorativecity.be).

Tot slot startten we in 2019 met het onderzoeken van onze partnerschappen met het hoger onderwijs. We denken dat nauwere partnerschappen met het hoger onderwijs ons kunnen ondersteunen in het verder kwalitatief ontwikkelen. Daarnaast wordt de brug tussen theorie en praktijk extra verstevigd.

V. TERUGBLIK 2019

We hanteren de vier strategische doelstellingen uit ons beleidsplan om terug te kijken naar enkele acties van het afgelopen jaar. Per strategische doelstelling gaan we nog eens in op de inhoud. Nadien geven we per afdeling weer wat ondernomen is in de doelstelling.

○ SD 1: Het hele aanbod is toegankelijk voor elke cliënt

- *Overkoepelend*

Om ervoor te zorgen dat het hele Alba-aanbod toegankelijk is voor elke cliënt is het belangrijk dat medewerkers zelf het aanbod van de verschillende Alba-afdelingen kennen. In 2019 namen we heel wat initiatieven waarin die medewerkers uit verschillende deelwerkingen elkaar konden ontmoeten. We merken dat het helpt om de afstand tussen de deelwerkingen te verkleinen. Collega's uit andere deelwerkingen krijgen een naam en een gezicht, waardoor de stap om elkaar te gaan consulteren weer wat kleiner werd.
Voorbeelden van die verbindende initiatieven zijn:

- De **overkoepelende intervisiegroepen**: zoals uitgewerkt in het zorgbeleid richtten we in 2019 drie overkoepelende intervisiegroepen op. In elke groep zetelden deelnemers vanuit de verschillende afdelingen. Twee van de drie groepen kwamen de afgesproken drie keer samen, een derde groep kwam op eigen vraag een zestal keer samen. De feedback van de deelnemende collega's was positief. Ze vonden het bijvoorbeeld geruststellend om zoveel herkenbaarheid in de worstelingen te zien ("*oef, ik ben niet de enige"*); ze vonden het leerzaam en deugddoend; ze vonden het fijn dat andere collega's vanuit hun werking mee konden zoeken naar antwoorden op hun vragen en ze voelden dat het voor meer verbinding zorgde.
- De **gezamenlijke vorming**: we organiseerden een vorming rond EHBO die telkens aan gemengde groepen werd gegeven.
- **Alba-pretdag**: in oktober vond de eerste editie van de Alba-pretdag plaats; een namiddag voorbereid door een team waarin de verschillende afdelingen vertegenwoordigd waren. Ook hier was de feedback achteraf positief. Het was fijn om collega's in een ietwat informelere setting tegen te komen.

- Enkele initiatieven die al bestonden en verdergezet werden: de tour d'Alba waarin nieuwe medewerkers kennismaken met de verschillende afdelingen, de nieuwjaarsreceptie, de personeelsdag, werkgroepen, ...

- *Gambas*

Het ligt niet in de handen van Gambas, maar sinds de inwerkingtreding van het nieuwe decreet, worden we in Brussel geconfronteerd met de effecten van de geïnstitutionaliseerde ongelijkheid.

- *Bemiddelingsburo*

Sinds de inwerkingtreding van het nieuwe decreet, werken sommige bemiddelaars en Gambasmedewerkers samen met cliënten aan een Positief Project. Mede hierdoor leren we elkaars aanbod en methodieken beter kennen.

- *Ondersteunende Begeleiding*

Wat opvalt is dat er binnen de dienst ondersteunende begeleiding steeds meer openheid is voor het ontvangen van vragen vanuit andere deelwerkingen.
Er kwamen intern drie aanmeldingen waarvan twee jongeren uiteindelijk gebruik maakten van de dagactiviteit (één daarvan in Biez, de andere in Try-out).

- **SD 2: De Alba-medewerk(st)ers zijn tevreden in hun job en werken in een waarderende organisatiecultuur**

- *Overkoepelend*

We bouwden in 2019 verder op het werk dat in 2018 al geleverd werd. We pasten het **zorgbeleid** een jaar toe en zorgden ervoor dat alle nodige onderdelen ervan in werking konden treden. We voerden competentiegesprekken, startten de overkoepelende intervisiegroepen op, deden intervisie binnen elke deelwerking, startten met het coachen van medewerkers die er vraag naar hadden, stuurden een tweede bevraging arbeidsklimaat uit (resultaten daarvan zijn uitgeschreven in punt V. zelfevaluatie), ...
Dit alles leidde tot het ontstaan van een jaarcyclus die alle teams volgen (zie bijlage 1). Deze afstemming geeft ons de mogelijkheid om planmatiger en doordachter te werk te gaan in beleidsthema's zoals bijvoorbeeld het leerbeleid.

We werkten ook een heleboel **beleidsnota's** af:

- Beleidsnota inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag
- Nota huisbezoeken
- Nota herintrede na langdurige afwezigheid
- De beslissingsmatrix

Ze kregen een plek in ons kwaliteitshandboek en zullen op het afgesproken moment ter evaluatie aan de medewerkers voorgelegd worden. We dachten met de betrokken werkgroepen telkens na over wat er nodig zal zijn om de inhoud van deze nota's in de vingers te krijgen.

De **werkgroep zorg** nam de taak op zich om een nota te ontwikkelen rond de debriefing bij een schokkende of traumatische gebeurtenis. De nota kreeg al stevig vorm in 2019. De afwerking en implementatie ervan gebeurt in 2020.

De **werkgroep Albatros** finaliseerde de beslissingsmatrix. Ze werkten het document af en borgden het in het kwaliteitshandboek. Ze dachten na over de implementatie van de matrix in de dagelijkse werking. Zo ontstond bijvoorbeeld het idee om bij elke vergadering een 'albatros' aan te duiden die bij het nemen van nieuwe beslissingen kan bewaken of we de matrix volgen.

Het **leerbeleid** vond een onderkomen bij de nieuwe stafmedewerker. We werkten de schriftelijke neerslag van het formeel leerbeleid af en stroomlijnden de administratieve afhandeling van het formele leren. Dat laatste resulteerde in een document dat ons de mogelijkheid biedt om op elk moment de stand van zaken met betrekking tot formeel leren na te gaan. We krijgen zicht op wie welke vorming volgt en welk budget een team nog ter beschikking heeft.

Met het sociaal overleg van Alba werkten we in 2019 verder aan de update van ons **huishoudelijk reglement**. Het resulteerde in een eerste bijgewerkte versie waarin we alle Alba-afspraken zo duidelijk mogelijk verwoorden. De teamverantwoordelijken namen deze versie mee naar hun teams om er feedback te verzamelen. Die feedback verwerken we in de loop van 2020 met als doel een afgewerkte versie in het kwaliteitshandboek te kunnen borgen.

- *Gambas*
  - Gambas organiseerde de nieuwjaarsreceptie, we verzorgden de hapjes, stelden een hilarische quiz op en lieten de collega's over de afdelingen heen aan een leuke samenwerkingsopdracht werken. De winnaar is nog steeds de trotse bezitter van de Gambastrofee.
  - We houden de afwisseling tussen inhoudelijke teams, intervisies en momenten voor methodiekuitwisseling aan. Het blijft een werkpunt om voldoende tijd vrij te maken voor de laatste twee. We organiseerden drie keer een intervisie op teamniveau. Eén ervan ging over leerstijlen, onder leiding van Dagmar. We maakten slechts één keer (verspreid over twee opeenvolgende momenten) tijd vrij voor het leren van elkaar. We wisselden methodieken uit over het thema agressie.
  - Gambas stond onder leiding van een externe stil bij het thema secundaire traumatisering.
  - Gambas tweedaagse werkte heel verbindend voor het team, zowel relationeel als inhoudelijk.
  - Gambas kende geen uitval in 2019.

- *Bemiddelingsburo*

Bemiddelingsburo stond onder externe begeleiding stil bij het thema secundaire traumatisering.
Aangezien het thema van subtiele agressie (vorming over gekregen in 2018) een actueel thema blijft, zette het bemiddelingsteam voor elke geïnteresseerde bemiddelaar 3 oefenmomenten op om met rollenspelen onze eigen reacties te oefenen in situaties waar we geconfronteerd worden met (subtiele) agressie.
Op elke teamvergadering doen we een rondje 'zelfzorg' waarbij iedereen die het nodig vindt, kan delen waar hij/zij tegenaan loopt.
Ook in 2019 was er een teambuilding moment.

- *Ondersteunende Begeleiding*

Rots & Water wordt onder verschillende vormen gegeven binnen heel Alba. De uitdaging is om verbinding te houden met alle Alba-medewerkers die met deze methodiek aan de slag gaan. In 2019 werd er een intervisiegroep gestart met medewerkers die met deze methode werken.

- **SD 3: Alba werkt per vernieuwend initiatief een antwoord uit over de verschillende afdelingen heen**

- *Overkoepelend:*

Het beleidsteam bleef aandachtig voor nieuwe ontwikkelingen in het landschap waarin we werkzaam zijn en briefte deze kennis door aan het personeel. Dat leidde onder meer tot onze kandidaatstelling voor het organiseren van delictgerichte contextbegeleiding. Al bij het ontwikkelen van ons voorstel integreerden we de knowhow vanuit de verschillende afdelingen binnen Alba. Meer daarover onder de titel van Bascule.

In het vorige kwaliteitsverslag gaven we aan dat we een strategie wilden ontwikkelen die ons handvaten zou geven voor de aanpak van toekomstige vernieuwende initiatieven. We zouden daarbinnen ook gaan onderzoeken of onze infrastructuur en boomstructuur toereikend zijn om deze doelstelling te kunnen bereiken. Qua prioriteit stond dit in 2019 niet bovenaan, we namen hier nog geen verdere stappen in.
Wat wel bijdroeg aan het realiseren van deze doelstelling zijn de verbindende initiatieven die bij de eerste strategische doelstelling beschreven staan alsook de verschillende werkgroepen binnen Alba waarin de verschillende afdelingen steeds vertegenwoordigd zijn.

Tot slot bleef Alba ook vertegenwoordigd in de voor ons belangrijke netwerken. We sommen er enkele op:

- Jeugdhulp Hageland: we engageren ons in de stuurgroep en het dagelijks bestuur.
- IROJ Vlaams Brabant: hier vertegenwoordigen we de BJB voor heel Vlaams-Brabant.
- Leuven Restorative City: we proberen actief mee te werken aan een herstelgerichte stad.
- Amalgaam: directieoverleg van een samenwerking tussen MFC Combo, Sporen, Tonuso en tPasrel.
- IROJ werkgroep justitiële jongeren: welke antwoorden kunnen we als sector bieden aan jongeren met een jusititiële achtergrond.
- Iter: lid van de stuurgroep.
- Try-out: uitbouw van een stedelijke activiteitenplek ism Tonuso.

- *Gambas*
  - Rik en Elke besteden elk een dag per week aan het team van het Positief Project (PP). Stefaan trekt het team PP. Samen met het team stelden we een apart verslag op met enkele boeiende reflecties (zie punt VII: Werkvorm in de kijker).
  - De grootste vernieuwing lag in het in voege treden van het nieuw decreet jeugddelinquentierecht. Dit heeft verschillende implicaties voor Gambas. Heel het jaar door besteedden we veel tijd aan het informeren van het team en de voorbereiding op de nieuwigheden zoals het leerproject op

parketniveau. Teamleden namen deel aan verschillende vormingsessies over het decreet, Stefaan zetelde in een paneldebat op de studiedagen over het decreet, georganiseerd door de KULeuven. Wat het leerproject op parketniveau betreft, kozen we er uiteindelijk voor om hetzelfde aanbod te doen als op niveau van de jeugdrechter en jeugdrechtbank. We schatten immers dat dit nodig is om niet aan netwidening te doen. Tot op heden hebben we slechts één leerproject doorverwezen gekregen vanuit het parket Halle Vilvoorde.

- We betreuren de geïnstalleerde geïnstitutionaliseerde rechtsongelijkheid die met de drie nieuwe wetgevingen is ontstaan (Brussel, Wallonië en Vlaanderen hebben elk een andere wetgeving). De toekomst zal de impact hiervan moeten uitwijzen.

- *Bemiddelingsburo*

Ook in het Bemiddelingsburo ging veel aandacht naar het in voege treden van het nieuw decreet jeugddelinquentierecht. Het vroeg om regelmatig overleg met parket en jeugdrechters, en regelmatige overlegmomenten binnen ons team.
Stefanie besteedt een deel van haar tijd aan het Positief Project.
Binnen het bemiddelingsburo richtten we een werkgroep 'slachtoffer' op. We inventariseerden het bestaande aanbod voor slachtofferhulp zodat elke bemiddelaar de info aan de slachtoffers kan doorgeven indien gewenst. Dit kadert in de zoektocht om het evenwicht tussen aanbod/aandacht voor daders en slachtoffers te herstellen.
Ilse heeft Nele vervangen in het netwerk Leuven Restorative City (zie boven) en neemt deel aan de stuurgroep vergaderingen.

- *Ondersteunende Begeleiding*

Ook vanuit de ondersteunende begeleiding is er inzet in het positief project. Daarnaast werd hun expertise in het actie- en ervaringsgerichte werken expliciet opgenomen in het ontwerpen van de delictgerichte contextbegeleiding.

- **SD 4: Alba werkt op een effectieve manier**

- *Overkoepelend*

In 2019 ontwikkelde elke afdeling voor al de aangeboden werkvormen een methodiekhandleiding. Alle methodiekhandleidingen kregen eenzelfde opmaak en opbouw, waardoor ze gemakkelijk te raadplegen zijn. Ze vormen ook een begin in het onderbouwen van onze verschillende werkvormen

Daarnaast sluit deze strategische doelstelling aan bij het kwaliteitsthema dat vooruitgeschoven werd door de overheid.
Na de infodag rond het effect van hulpverlening planden we een **personeelsdag** in het teken van effect binnen Alba. We deelden er de inzichten die we meenamen uit de infodag met het hele Albapersoneel en gingen er nadien over in gesprek in twee verschillende rondes.
Tijdens ronde 1 deelden we ons op in groepen met leden uit de verschillende afdelingen. We gingen in gesprek aan de hand van deze vier richtvragen:

- Hoe kijken wij naar effect van ons werk?
- Hoe koppelen we dit aan onze missie en visie?

- Waarom doen we dit? Wat is hiervan het voordeel voor onze cliënten? Hoe worden zij er beter van?
- Wat hebben wij nodig van de overheid om dit te kunnen doen? Welke cijfers of indicaties van ambities hebben we nodig?

In de tweede ronde werkten we per team rond de volgende richtvragen:

- Wat verstaan wij onder de drie indicatoren?
- Wat willen wij weten met betrekking tot ons werk binnen deze drie indicatoren?
- Wat vinden we daarbinnen belangrijk om te meten? Welke subdoelen willen meten?
- Waarop hebben we impact?
- Waarop hoop je impact te hebben met het werk dat we doen?
- Welk effect heeft de methodiek? (proces vs resultaat)

De personeelsdag vormde een eerste stap in ons werk binnen dit kwaliteitsthema. Alle Albamedewerkers werden erin ondergedompeld. Het leverde nog geen concrete antwoorden op, wel een heleboel vragen. Het beleidsteam nam deze vragen en bedenkingen mee in het ontwikkelen van een **Alba-visie op effect**. We kwamen er tijdens die visieontwikkeling bij uit dat we 'effect' binnen Alba op een kwalitatieve manier willen benaderen. We lieten ons daarbij adviseren en inspireren door de academische wereld (door Professor Herman Wittockx en Professor Stefaan Pleysier).

We willen graag een antwoord kunnen bieden op de vraag die de overheid ons stelt, maar op een manier die bij Alba past. Het werd ons duidelijk dat een **kwalitatieve benadering** ons in staat stelt om onze missie verder waar te maken (dat is het werken aan verbinding). We willen aan de slag gaan met storytelling. Het levert ons enerzijds een hoop verhalen waaruit we kennis kunnen generen (grounded theory). Het gaat ons zicht geven op de werkzame factoren van onze werkvormen. Die werkzame factoren kunnen we vervolgens meenemen in een toekomstige meting bij cliënten (we weten dan met andere woorden wat precies werkt in onze werkvorm, als die elementen aanwezig waren in het traject van een cliënt, dan weten we dat we effect hebben gehad). Anderzijds heeft het uitwisselen van verhalen op zich al een verbindend effect: door op deze manier het effect te meten maken we dus onze missie verder waar (in een latere fase zouden we dan het effect kunnen meten van het effect meten).

Omdat we al een heleboel cijfergegevens hebben, willen we ook die een plek geven in onze kijk op effect. We willen het **kwantitatieve luik** niet naast ons neerleggen.

We eindigden 2019 met het opnemen van een werkgroep effect in de planning van 2020. Die werkgroep heeft als doel bovenstaande visie verder te ontwikkelen en te concretiseren. De werkgroep zal bestaan uit leden vanuit de verschillende afdelingen die elk de vertaling van de visie naar hun praktijk zullen uitdenken en vormgeven.

- *Gambas*
  - Gambas stak opnieuw veel tijd in het verder ontwikkelen van een methodiekhandleiding van elke werkvorm. Daarvoor werden per leerproject duo's gevormd die ermee aan de slag gingen. Het was zoeken naar de juiste vorm. Tevens was het niet evident om dit bij de rest van de dagelijkse taken op te nemen. We besteedden hier in totaal vier grote teammomenten aan. Een van de

onderdelen van de methodiekhandleiding is de theoretische onderbouw. Deze vormt de inhoudelijke bedding waarin de Gambas-werkvormen verder kunnen ontwikkelen. Sarah en Astrid, onze collega's bij ITER, vormden ons in het Good Lives Model, één van onze inhoudelijke pijlers. Op de teamtweedaagse spraken we af wie zich het komende jaar in welke inhoudelijke pijler verder verdiept.

- Laura besteedde de laatste weken voor haar zwangerschapsverlof aan het bestuderen van de verschillende evaluaties van iedere werkvorm van de afgelopen drie jaren. Bedoeling was om hier uit te leren wat we er kunnen uit leren. Dit onderzoekje kan mooi gekoppeld worden aan de werkgroep effect.

- *Bemiddelingsburo*

Er waaide een nieuwe wind in de vrijwilligerswerking. Lieze en Inte coördineren die werking nu en besteden hier samen 1 dag per week aan. Er kwam een nieuwe werving en het opleidingsaanbod werd helemaal herbekeken. Ook de boomstructuur ziet er weer overzichtelijk uit.

Als gevolg van het in voege gaan van het nieuw decreet veranderde het parket de aanbodsbrieven voor bemiddeling. Deze nieuwe brief creëert vaak verwarring bij de partijen. Daarom registreren we de reacties van de partijen om deze gebundeld te bespreken met het parket.

- *Ondersteunende Begeleiding*

Binnen de verschillende werkvormen werd er, weliswaar met verschillende snelheden, geschreven aan de methodiekhandleiding. KET en Time-Out staan hier voorlopig het verste in. Binnen Ontheming werd er ook gewerkt aan het herschrijven van het draaiboek van projectverantwoordelijke en aan het begeleidershandboek. De methodiekhandleiding zal afgewerkt worden op basis van deze vernieuwde handboeken.
De aanmeldingsprocedure blijft ontwikkelen, met oog voor een werkbare structuur voor zowel aanmelders als onze dienst zelf.

- **Ondernemerschap**

In 2019 zette Alba de eerste stappen in het ondernemerschap. De stafmedewerker bewerkte de Alba-grond om er in 2020 op te kunnen beginnen zaaien. Tijdens het bewerken stelden we volgende dingen vast:

- Er is in Alba veel potentieel aan ontwikkelde knowhow, expertise en filosofie.
- Er werken veel bevlogen mensen die vanuit diepere waarden in het leven en in hun beroep staan.
- De fundamenten van de oorspronkelijke organisaties van vóór de fusie blijven zichtbaar. Al ondernemen we veel acties ter overbrugging.
- Alba is goed vertegenwoordigd binnen de sector.
- In onze Raad van Bestuur ontbreekt een formele vertegenwoordiger van het ondernemerschap.
- De stafmedewerker zette in op wandelingen met (bijna) alle werknemers van Alba ter kennismaking en om kwalitatieve relaties aan te gaan. Kwalitatieve relaties zullen belangrijk zijn bij elke vorm van verandermanagement.

- We beslisten om een ‘werkgroep ondernemerschap’ op te richten die enthousiastelingen met ideeën rond ondernemerschap uit alle deelwerkingen verenigt om samen ons ondernemerschap te gaan uitwerken. 15 kandidaten gaven zich op.
- Veel acties om op alle niveaus ondernemerschap een plaats te geven (in beleidsvergadering, maar ook in de jobtijd van werknemers)
- We planden heel wat gesprekken met mensen uit de profit-wereld (buiten Alba en buiten de sector) om dingen af te toetsen.
- We schreven actief de hogescholen KDG, UCLL, Odisee aan om ze nauwer te betrekken bij onze werking in de vorm van projecten, maar ook bij reflectiegroepen.

VI. KWALITEITSPLANNING

In 2020 bouwen we verder op de fundamenten die we de voorbije twee jaar legden. Vanuit het strategisch beleidsplan formuleerden we doelen voor 2020 (en verder t.e.m. 2022), daarbij telkens rekening houdend met de nodige evaluatiemomenten belangrijk voor de verdere ontwikkelingen.
Hieronder is een overzicht te vinden van de verschillende subdoelen die we in 2020 hopen te bereiken.

SD 1: Het hele aanbod is toegankelijk voor elke cliënt

We blijven inzetten op de eerder vermeldde verbindende initiatieven zodat Alba-medewerkers elkaar steeds blijven ontmoeten.
Ook naar de buitenwereld zetten we ons steeds steviger als Alba op de kaart. De ontwikkeling van een Alba-waaier waarin al onze werkvormen opgenomen zijn is daar een voorbeeld van. De waaier zal zo opgesteld worden dat ook mogelijke nieuwe werkvormen gemakkelijk geïntegreerd kunnen worden.

We zullen in 2020 ook ons kwaliteitshandboek onder handen nemen. We willen er een instrument van maken waarin telkens de laatste informatie terug te vinden is: toegankelijk voor alle medewerkers. Gaan neuzen in elkaar aanbod en expertise wordt zo een pak gemakkelijker. We zullen tevens een systeem zoeken om het een zo gebruiks- en onderhoudsvriendelijk mogelijk instrument te maken.

SD 2: De Alba-medewerk(st)ers zijn tevreden in hun job en werken in een waarderende organisatiecultuur

Onze organisatie groeit, dat konden we in 2019 voelen. Het daagde ons uit om onze manier van organiseren onder de loep te nemen. In 2020 willen we hier verder in zoeken en proberen. We willen een manier van organiseren die trouw blijft aan onze missie, visie, kernwaarden én die ons in staat stelt om onze opdracht kwalitatief uit te voeren.
Met het beleidsteam kiezen we voor een andere vergaderstructuur in de hoop de vergaderingen inhoudelijk wat te kunnen ontlasten. De ene week komt het hele beleidsteam samen (maxi-beleidsteam), de andere week splitsen we op in een mini-beleidsteam (de stafmedewerkers en de directeur) en een co-team (de vier afdelingscoördinatoren). Binnen het maxi-beleidsteam plannen we beleidsthema’s, overlopen we drie keer per jaar de teamevoluties, leren we de gemaakte procedures te gebruiken, …

Op vier momenten zullen we een thema-lunch organiseren waarop we alle medewerkers uitnodigen. We leggen tijdens die momenten de procedures die geëvalueerd dienen te worden voor aan geïnteresseerde medewerkers.

We plannen in 2020 ook een aantal belangrijke documenten af te werken:

- De nota “debriefing bij schokkende gebeurtenissen”
- Het huishoudelijk reglement
- Het integreren van een bredere visie op leren in het strategische leerbeleid

We volgen in 2020 de beleidscyclus. Het ritme van de verschillende afdelingen geraakt zo steeds meer op mekaar afgestemd. In dit overgangsjaar zal er geen nieuwe bevraging arbeidsklimaat zijn omdat de vorige in september plaatsvond. Vanaf februari 2021 zal ook volgens het beleidscyclus gebeuren.

Tot slot zullen het formele leerbeleid en de beslissingsmatrix geïmplementeerd worden.

○ SD 3: Alba werkt per vernieuwend initiatief een antwoord uit over de verschillende afdelingen heen

Deze strategische doelstelling krijgt verder vorm in de verschillende Alba-brede werkgroepen voor 2020:

- Werkgroep huisstijl
- Werkgroep vrijwilligers
- Werkgroep effect
- Werkgroep ondernemerschap

In elke werkgroep zitten leden van de verschillende afdelingen die de opdracht van de werkgroepen vorm zullen geven.

Daarnaast blijven we waakzaam voor nieuwe ontwikkelingen en opportuniteiten binnen het landschap waarin we werkzaam zijn, steeds met deze doelstelling in het achterhoofd. Ook nieuwe interne initiatieven bekijken en ontwikkelen we zo verder. Een voorbeeld daarvan zal het verder ontwikkelen van het leerbeleid zijn.

○ SD 4: Alba werkt op een effectieve manier

Na het finaliseren van de verschillende methodiekhandleidingen ligt de grootste opdracht binnen deze strategische doelstelling bij de werkgroep effect.
Zij zullen zich in 2020 bezighouden met:

- Het verder ontwikkelen en concretiseren van de Alba-visie op effect
- Het inventariseren van wat er nu al binnen het thema in de afdelingen gebeurt
- Het zoeken naar academische partners die ons kunnen ondersteunen in het uitwerken van onze ideeën
- Het vertalen van de visie en ideeën naar de concrete teampraktijken
- Het uitwerken van concrete praktijken en instrumenten om met al dat denkwerk aan de slag te gaan.

- Het verwerken van de gegevens uit een eerste meting

We zijn er ons van bewust dat dit een traag proces zal zijn. Het wordt denken en ploeteren om alle ideeën te stroomlijnen. We willen er echt onze tijd voor nemen zodat de hele organisatie mee kan groeien in dit denken en kijken. Zo hopen we een degelijke en duurzame kijk en werkwijze te ontwikkelen waaruit we veel kunnen leren.

○ Specifieke accenten in de afdelingen

- *Bemiddelingsburo:*

In 2020 wordt een nieuwe groep vrijwilligers gerekruteerd en opgeleid. Coördinatie gebeurt door Lieze en Inte. De opleiding voor deze nieuwe mensen gaat, door de maatregelen rond COVID-19, effectief van start in het najaar van 2020 i.p.v. het voorjaar. Naast de opstart van deze nieuwe groep, blijven we inzetten op de groep vrijwilligers die er al was. We trachten hiervoor genoeg terugkommomenten te voorzien en zo goed mogelijk in te gaan op de verschillende vragen en verwachtingen die er leven binnen deze groep. Het is ook de bedoeling dat de reeds bestaande groep vrijwilligers wordt samengevoegd met de nieuwe groep. In 2020 wordt het een interessante uitdaging om qua thema's op terugkommomenten beide groepen te kunnen boeien.

Daarnaast leidt het nieuwe decreet jeugddelinquentierecht tot het herbekijken van samenwerkingsafspraken met gerechtelijke actoren.
De werking en het nut en gebruik van het Vereffeningsfonds wordt geanalyseerd. Trekkers daarvoor zijn Lawrence en Dominique.

- *Gambas:*

2020 staat in het teken van het verder uitdiepen van onze verschillende werkvormen en het nieuwe decreet jeugddelinquentierecht.
De methodiekhandleidingen van iedere werkvorm vormen de basis voor verdere ontwikkeling. Enerzijds vormen we ons in 2020 verder in de theoretische modellen. Dat doen we door ons in te lezen in de theoretische modellen. Daarnaast zal elke medewerker in 2020 ook een driedaagse basisvorming motiverende gespreksvoering gevolgd hebben. Anderzijds creëren we op basis van de methodiekhandleidingen een methodiekenbank die gemakkelijk thematisch te ontsluiten valt. Met beide initiatieven zet Gambas in op gemeenschappelijke kenniscreatie.
Het nieuwe decreet jeugddelinquentierecht geeft een goede kans om samenwerkingsafspraken met gerechtelijke actoren te hernieuwen.

- *DOB:*

In 2020 willen we voor de hele dienst Ondersteunende Begeleiding de instroom analyseren. We gaan na of dit de doelgroepen zijn die we willen bedienen. Hoe halen we de relatie aan met de verwijzers van onze geprefereerde doelgroepen? Kunnen we ons aanbod vertalen naar jongeren met meer specifieke noden/beperkingen?
Binnen het subteam ontheming zullen ze bezig zijn met het uitwerken en organiseren van de eerste onthemingstrajecten voor slachtoffers van mensenhandel. Dit zal gebeuren in nauw overleg en afstemming met strategische partners binnen de Innovatieve Woonvormen voor Slachtoffers van Mensenhandel en GI de Zande campus Beernem.

Binnen het subteam dagactiviteit herbekijken ze het pedagogisch profiel van deze werkvorm.

- *Bascule*

Bij Bascule willen we in 2020 inzetten op teamontwikkeling, visieontwikkeling en vorming.
Het ontwikkelen van een nieuw team vraagt zorg. We voorzien tijd voor competentiegesprekken, feedbackgesprekken en meer informelere momenten. Daarnaast willen we conform de visie en waarden van Alba een kwalitatieve werking uitbouwen. We plannen een aantal visiemomenten waar we onze Alba-waarden toetsen aan de inhoud en vorm van Bascule. De stafmedewerker wordt hierbij mee ingezet om het proces te begeleiden. We verdiepen ons verder in het Geweldloos verzet en het Good lives model. We doen beroep op interne en externe expertise om onze nieuwe afdeling op een gedegen manier te onderbouwen. Zo bouwen we supervisiemomenten in met Willem Beckers van de interactieacademie. In Alba doen we beroep op de expertise van de medewerkers rond bemiddeling, herstel, oplossingsgericht werken ... We plannen tweewekelijks een methodiekenteam, waarbij we de theorie enerzijds kunnen toetsen aan de praktijk door uitgebreide casusbesprekingen te houden en anderzijds de theorie inoefenen aan de hand van rollenspelen.
Om deze nieuwe en vernieuwende werking te ondersteunen zullen we een reflectiegroep oprichten die drie maal per jaar zal samenkomen.
De deelnemers zijn: Frank Van Holen (Directeur Hulpverleningsbeleid Pleegzorg Vlaams-Brabant en Brussel, Proefschrift doctoraat: Ontwikkeling en implementatie van een trainingsprogramma voor pleegouders gebaseerd op Geweldloos Verzet, Lid van Raad van Bestuur van het Belgisch Instituut Geweldloos Verzet (BIGV)), Stijn Deprez (Ligand, publiceert over 'Herstelgericht werken' en 'Positieve Heroriëntering'), Hendrik Van Moorter (Psychiater – psychotherapeut, werkte ruim 30 jaar als psychiater in Ter Wende waar hij het ideeëngoed van NA/NVR binnenbracht), prof.dr. Stefaan Pleysier (Leuven Institute of Criminology (LINC)), An Coucke (directeur GI De Grubbe), Jeugdrechter De Paepe (jeugdrechtbank Leuven), Sociale dienst jeugdrechtbank, iemand van ouderparticipatie en tot slot enkele Alba medewerkers.
Zij zullen feedback geven op de werking. Op die manier willen we werken aan onze effectiviteit en aan practice based evidence.
Daarnaast willen we experimenteren hoe we bij onze nieuwe werkvorm scholen kunnen betrekken. We willen hierbij zoeken naar een samenwerking die voor alle partijen een meerwaarde kan betekenen.
In het najaar plannen we een evaluatiemoment in met onze partners om onze samenwerking verder op een goede manier uit te bouwen.

- **Ondernemerschap**

Om het ondernemerschap verder uit te bouwen in Alba denken we aan een aantal acties in 2020. De wens om het ondernemerschap op de kaart te zetten vraagt om ook de beslissingsorganen van optimale condities te voorzien om het ondernemerschap te ondersteunen. Zo werd de vraag geopperd om ook in de samentelling van de Raad van Bestuur het ondernemerschap te verankeren. We gaan in gesprek met mogelijke ondernemers die bij ons passen om een ondernemersbril bij de eindbeslissingen van Alba te hebben.

Daar inspraak een van onze kernwaarden is, lanceren we een oproep voor alle Alba-werknemers met interesse en ideeën om deel uit te maken van de werkgroep ondernemerschap. Met deze groep zullen we

een strategische droomoefening maken waarbij we aan de hand van een gedeeld ideaal toekomstbeeld van Alba, concrete acties en projecten zullen uitwerken die de organisatie richting dat ideale toekomst beeld stuwen.

VII. WERKVORM IN DE KIJKER: HET POSITIEF PROJECT

Het positief project is een nieuwe reactievorm op een jeugddelict in het decreet jeugddelinquentierecht.

○ Aanpak

We willen kort vertellen hoe we het positief project aangepakt hebben binnen vzw Alba. De meeste aandacht in dit document besteden we aan de reflecties over onze aanpak.

HCA Vlaanderen, de verzameling van alle HCA-diensten, zorgde voor een gemeenschappelijke conceptnota over het positief project met enkele krachtlijnen over uitgangspunten en grote lijnen voor de aanpak. Dit vormde het kader voor de ontwikkeling van het positief project in Alba.

In mei 2019 kregen we extra projectsubsidies voor de ontwikkeling, implementatie en eerste begeleidingen van het positief project. Hiertoe maakten we met HCA Vlaanderen een gemeenschappelijke tussentijdse conceptnota (juli 2019). Ook het eindrapport stelden we op in de schoot van het coördinatorenoverleg van HCA-Vlaanderen[4]. Onderstaande beschrijvingen en reflecties zijn daarin grotendeels mee opgenomen.

- *Brede werkgroep*

Van bij aanvang kozen we ervoor, conform de derde strategische doelstelling in ons beleidsplan, om het positief project te ontwikkelen in samenwerking tussen elke deelwerking van Alba. Hiertoe richtten we een werkgroep op waarin van een 15-tal deelnemers met interesse in het thema. We doorliepen stelselmatig de drie kernopdrachten in een PP: informeren en sensibiliseren, de actieve procesondersteuning en de opvolging van de uitvoering van het project. In deze werkgroep besteedden we veel aandacht aan het uitwisselen van methodieken tussen de deelwerkingen. Daarnaast kwamen we veel vragen en onduidelijkheden tegen omdat de wetteksten op dat moment nog in volle aanmaak waren.

Tot en met maart 2019 kwamen we in deze samenstelling bijeen.

- *Team PP en Feedbackgroep*

Vanaf 1 mei 2019 kende de Vlaamse overheid iedere HCA-dienst volgens een samen afgesproken verdeelsleutel een projectsubsidie toe. Zodra dit duidelijk was, veranderden we onze aanpak. We creëerden een kleiner team 'Positief Project' (hierna team PP genoemd) met twee medewerkers van het Gambasteam, 1 van het Bemiddelingsburo en 1 van de dienst Ondersteunende Begeleiding. De vergaderingen gingen tweewekelijks door onder leiding van de coördinator van Gambas. Tussen mei en december 2019 kwam het team PP elf keer samen.
Er sloten twee externen aan. Enerzijds Claartje Eneman, jeugdadvocate en anderzijds Ibe Coeck (zij onderzoekt momenteel in het kader van haar doctoraat aan de KUL het verantwoordelijkheidsmodel in het nieuwe decreet, het positief project bestudeert zij daarin als gevalstudie). Zij sloten elke tweewekelijkse vergadering aan. Ibe volgde ook mee de begeleiding van een positief project op.

[4] HCA Vlaanderen (2020), Positief Project: Eindrapport, intern document.

Het team werkte het positief project methodologisch verder uit, oefende nieuwe methodieken in, deed intervisie met elkaar en maakte veel ruimte voor dossierbespreking.

Eind 2019 sloten ook drie studenten aan op de werkgroep die hun bachelor- of masterproef maakten over het positief project. Thema's daarin waren onder andere de methodische aanpak en de positie van het slachtoffer in het positief project.

De rest van de brede werkgroep fungeerde sindsdien als feedbackgroep. In september 2019, de maand waarin het decreet in voege ging, kwam de feedbackgroep opnieuw samen. We bespraken de vooruitgang van de methodologische ontwikkeling en samenwerkingsafspraken. Sindsdien is er een frequentie van 3-tal maanden in de samenkomsten met de feedbackgroep.

- *Reflecties over de aanpak*

We evalueerden samen met het team PP de gevolgde aanpak van het afgelopen jaar. We kwamen tot volgende inzichten.

De **brede werkgroep** startte met een enorme goesting en interesse aan het nadenken over het positief project. Deze werden echter vrij snel getemperd omwille van het uitblijven van enerzijds definitieve regelgeving – waardoor we te veel tijd besteedden aan het ingaan op 'wat als'–vragen waar we op dat moment toch geen sluitend antwoord konden bieden, en anderzijds concrete praktijk – waardoor we ons ook hier soms weer te veel vastreden in hypothetische situaties die enkel de praktijk zou kunnen uitwijzen. Deze twee aspecten samen maakte dat het moeilijk was om een ruimte voor co-creatie te maken waarin aan pure methodiekontwikkeling van het positief project gewerkt kon worden. Dat veranderde eens de definitieve wetteksten duidelijk werden en we in een kleinere groep – het team PP – de methodiekontwikkeling verder aanpakten.

Toch moet benadrukt worden dat we met de brede werkgroep erin slaagden om de grote lijnen van de methodische aanpak in het positief project vast te leggen. We namen in de brede werkgroep ook heel veel tijd voor het leren kennen van elkaars deelwerking. Dit werkte de verbinding tussen de afdelingen van vzw Alba zeker in de hand. Het proces voelde hierdoor af en toe traag aan. Bovendien kampten we met een soms wisselende bezetting waardoor er af en toe tijd verloren ging omdat vorige bijeenkomsten wat samengevat moesten worden. Ook dit liep sneller en consistenter eens we met het team PP aan de slag gingen.

De **feedbackgroep** was een absolute meerwaarde voor de methodiekontwikkeling en is dit nog steeds. Deze is samengesteld uit mensen die er van in het begin bij waren en een bijzondere interesse hebben in de thematiek. De leden konden vanop een zekere afstand kijken en gaven steeds hun bedenkingen en suggesties. Dat bracht verfrissende ideeën en pistes voor het team PP om verder mee aan de slag te gaan. Daarnaast is het bestaan van één trekker die het geheel organisatorisch en inhoudelijk vasthoudt én trekt, een belangrijke succesfactor gebleken.

De methodiekontwikkeling van het PP kwam pas echt op kruissnelheid in het **team PP**. Ondanks het wachten op concrete praktijk, konden we toch aan de hand van situatiespelen onze methodieken en hulpmiddelen verfijnen. Bij de opstart van de eerste PPen ontwikkelden we het PP verder stap per stap. Concreet: we bekeken in welke fase een PP zat en hoe de twee begeleiders het zouden aanpakken. We creëerden samen in groep wat we nodig hadden qua methodieken per fase. Zo kwamen we onder meer uit bij onze tijdlijn – een gouden standaard in het PP. Door de vlotte instroom van dossiers verdween deze

co-creatie in het ontwikkelen van methodieken te snel op de achtergrond. Het is goed om hier in de toekomst opnieuw meer tijd voor te maken omdat we deze willen uitbreiden gezien we het belangrijk vinden om voor elk gezin op maat te kunnen werken.

Het team PP werd samengesteld uit vier mensen die elk 1 dag per week konden besteden aan het PP. Dat betekende dat de resterende arbeidstijd ging naar ander begeleidings- of bemiddelingswerk. Deze constructie liet ons binnen de projectsubsidies toe om samen te werken tussen de deelwerkingen.
We kozen ook heel bewust om in elke PP-begeleiding een duo van begeleiders, elk uit een andere deelwerking, samen te stellen. Daarin lag een absolute meerwaarde in zowel de aanpak in een concreet dossier als in de dossierbesprekingen. In het team PP bleek heel duidelijk hoe iedere deelwerking zijn eigen perspectief en expertise had en inbracht, wat het eindresultaat nog sterker maakte.
Het grote nadeel was dat er heel veel afkwam op het team en we als groep eigenlijk te weinig tijd hadden om alles grondig te doen.

Momenteel ligt de focus volledig op het begeleiden van de positieve projecten – de procesbegeleiding is een heel intensief proces gebleken - en deelname aan de teamvergaderingen en overlegmomenten. Er bleef weinig tot geen tijd over voor broodnodige doorontwikkeling van de methodiek, intervisie en werk maken van een bredere sensibilisering. Door deze voorlopige samenstelling speelden soms ook wat onduidelijkheden op over het statuut van het team (tussen werkgroep en volwaardig team) en de functies (methodiekontwikkeling, implementatie van het PP, intervisie…)

Ook de complete implementatie van het positief project werd gedragen door het team PP. We wilden heel snel met partners overleggen en in discussie gaan om zeker hun bezorgdheden en verwachtingen mee te nemen. Hier kwam weinig reactie op vanuit de kant van de verwijzers. We vermoeden dat dit het positief project nog sterker zou gemaakt hebben.

- *Uitdaging: methodiekontwikkeling*

Het is belangrijk dat we ruimte blijven maken voor methodiekontwikkeling want het positief project is nog niet af. Op maat kunnen blijven werken is belangrijk. Tot op heden is nog geen enkel proces volledig doorlopen. Zo is het eindgesprek methodisch nog niet ontwikkeld.
Tijd voor ontwikkeling en begeleiding van het PP is vermoedelijk één van de succesfactoren (ter vergelijking: het geschreven project is dode letter gebleven). Doordat het PP begeleid wordt door een HCA-dienst hebben verwijzers ook vertrouwen in het product.
Ook in Alba hiervoor tijd maken, stelt ons voor wat uitdagingen. We hebben wellicht op termijn een andere organisatie en tijdsverdeling nodig zodat leden van het team PP ook methodiekontwikkeling kunnen doen binnen hun jobtime voor het PP, buiten hun reguliere werk.
In tussentijd dachten we na over hoe we dit in de huidige vorm toch weer meer aandacht kunnen geven. We maken volop gebruik van de Vlaamse intervisies om daar inspiratie voor methodieken op te doen. We herbekijken ook onze aanpak van de teamvergaderingen. Er is de suggestie om het puur informerende op een andere manier te verspreiden; te focussen op het inhoudelijke en periodiek een teamvergadering volledig te wijden aan een thema voor de methodiekontwikkeling.

- **Inhoud**

- *Visie en uitgangspunten*

De visie en uitgangspunten formuleerden we samen met de andere Vlaamse HCA-diensten[5]. Deze sloten aan bij de kernwaarden van Alba;

- *EEN UNIEK PROJECT VAN EN VOOR DE JONGERE*

Het positief project is een reactie op een jeugddelict van en voor de jongere. Het is een uniek proces van de jongere en zijn context. Kenmerkend is het bevorderen van eigen inbreng en actieve participatie van de jongere en zijn context, dit ter realisatie van een project op maat van de jongere.
Het uitgangspunt is dat het positief project komt vanuit de jongere en zijn context. Het is belangrijk dat elke jongere, ongeacht zijn mogelijkheden, zijn context … de kans krijgt om dit uit te werken en uit te voeren.
We hanteren geen uitsluitingscriteria.

- *EEN BEGELEID PROCES*

HCA Vlaanderen ziet zichzelf als een belangrijke instantie om de jongere en zijn context op actieve wijze te informeren over het positief project, hierin de rol van procesbegeleider op te nemen en de opvolging te waarborgen.
De rol van de HCA diensten is het bieden van ondersteuning bij het proces om te komen tot een project waarbij de jongere stilstaat bij de gevolgen van zijn feiten voor de samenleving, het slachtoffer en zichzelf.

- *VERANTWOORDELIJKHEID EN KRACHTEN ALS VERTREKPUNT*

Het positief project is sterk responsabiliserend. De bedoeling is dat de jongere zijn verantwoordelijkheid opneemt en komt tot een persoonlijk engagement. Hiervoor wordt krachtgericht en emancipatorisch gewerkt. Vertrekkende vanuit de krachten, talenten en kwaliteiten van de jongere en zijn context wordt gewerkt aan gedragen oplossingen die toekomstgericht, herstelgericht en constructief zijn. In het uitwerken van het positief project wordt gebruik gemaakt van de nodige creativiteit.

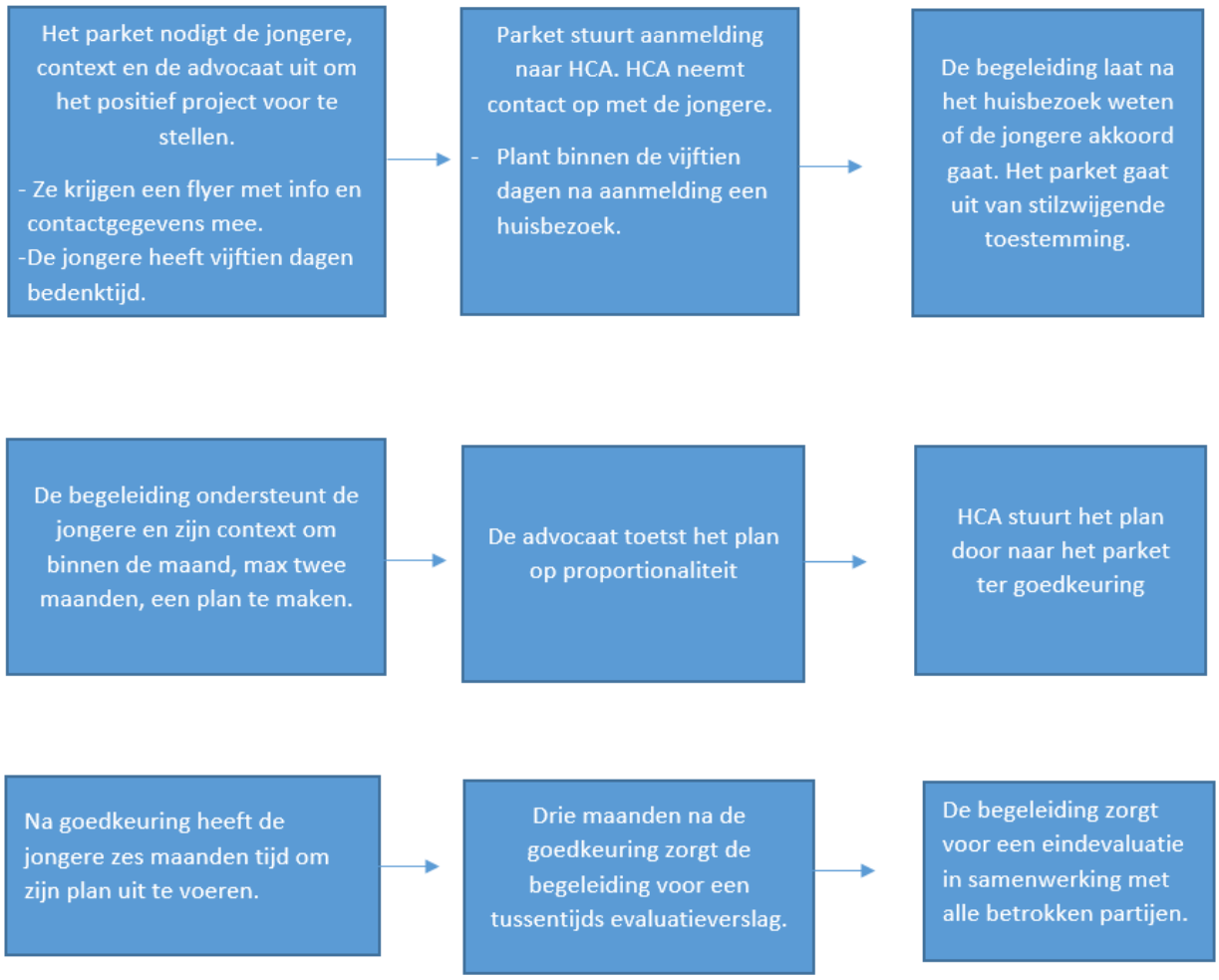
- *DE HERSTELDRIEHOEK ALS BASIS*

De pijlers van de hersteldriehoek vormen steeds het vertrekpunt voor het positief project. Het positief project is immers een constructieve reactie, die tot doel heeft om tegemoet te komen aan de belangen van alle betrokken partijen. De jongere zelf (en diens context), het slachtoffer en de maatschappij zijn allen betrokken partijen bij het jeugddelict. In het positief project kan de jongere zijn relatie met de maatschappij (en eventueel met het slachtoffer) herstellen. Een positief project is verbindend en is er op gericht om de re-integratie van de jongere te bevorderen.
Elke jongere wordt ondersteund in zijn proces om te komen tot een project waarbij hij stilstaat bij de gevolgen van zijn feiten voor het slachtoffer, de samenleving en zichzelf (zie hersteldriehoek). Deze pijlers vormen het vertrekpunt voor het positief project.
De hersteldriehoek wordt gehanteerd als een “herstelschaal” waarop jongeren hun voorstellen in het kader van het positief project kunnen situeren,.

[5]HCA Vlaanderen, *Conceptnota Positief Project,* juli 2019.

- *Procedure*

  - *Parket*



Het parket nodigt de jongere samen met zijn ouders en zijn advocaat uit. Hij stelt hen het positief project voor. Daarbij vertelt hij dat ze vanaf die dag vijftien dagen bedenktijd krijgen. Hij geeft hen de flyer en brief van Alba team PP met daarop contactgegevens. De jongere of zijn ouders kunnen Alba contacteren om meer info te krijgen over het positief project. Alba krijgt een aanmelding van het parket met de gegevens van de jongere en zijn ouders. Als de jongere de aanmeldingstelefoon nog niet belde, neemt de aangewezen begeleider van Alba zelf contact op met de jongere. Hij probeert een eerste huisbezoek te plannen voordat de bedenktijd verstreken is. Op die manier heeft de jongere de kans om binnen zijn bedenktijd een goed geïnformeerde keuze te maken. De begeleiding licht het parket in wanneer de jongere alsnog niet ingaat op het voorstel. Het parket gaat uit van stilzwijgende toestemming.
De begeleider ondersteunt de jongere en zijn context om een plan uit te werken. De maximale duur om tot het plan te komen is 2 maanden. We streven naar 1 maand. De advocaat toetst het plan op proportionaliteit alvorens de begeleider het doorstuurt naar het parket ter goedkeuring.
Na goedkeuring heeft de jongere 6 maanden de tijd om zijn plan uit te voeren. Zijn begeleider blijft betrokken in de opvolging van het plan. Drie maanden na de goedkeuring bezorgt de begeleider een tussentijds verslag aan het parket. Na de uitvoering van het plan, uiterlijk binnen de 6maanden, stelt de

begeleider samen met de jongere en de andere betrokken partijen een eindverslag op. Elk verslag wordt opgestuurd naar de jongere, beide ouders, de verwijzer en de advocaat van de jongere.

- *Jeugdrechtbank*

De jeugdrechter of jeugdrechtbank nodigt de jongere samen met zijn ouders en zijn advocaat uit. Hij stelt hen het positief project voor. Daarbij vertelt hij dat ze vanaf die dag vijftien dagen bedenktijd krijgen. Hij geeft hen de flyer en brief van Alba team PP met daarop contactgegevens. De jongere of zijn ouders kunnen Alba contacteren om meer info te krijgen over het positief project. Alba krijgt een aanmelding van jeugdrechter of jeugdrechtbank met de gegevens van de jongere en zijn ouders. In Leuven gebeurt dit rechtstreeks door de consulent. In Brussel gebeurt dit via een aanmeldingsformulier. Als de jongere de aanmeldingstelefoon nog niet belde, neemt de aangewezen begeleider van Alba zelf contact op met de jongere. Hij probeert een eerste huisbezoek te plannen voordat de bedenktijd verstreken is. Op die manier heeft de jongere de kans om binnen zijn bedenktijd een goed geïnformeerde keuze te maken. De begeleiding licht de jeugdrechter of jeugdrechtbank en de Sociale Dienst in wanneer de jongere alsnog niet ingaat op het voorstel. De jeugdrechter of jeugdrechtbank gaat uit van stilzwijgende toestemming.
De begeleider ondersteunt de jongere en zijn context om een plan uit te werken. De maximale duur om tot het plan te komen is 2 maanden. We streven naar 1 maand. De advocaat toetst het plan op proportionaliteit alvorens de begeleider het doorstuurt naar jeugdrechter of jeugdrechtbank ter goedkeuring.
Na goedkeuring heeft de jongere 6 maanden de tijd om zijn plan uit te voeren. Zijn begeleider blijft betrokken in de opvolging van het plan. Drie maanden na de goedkeuring bezorgt de begeleider een tussentijds verslag aan de jeugdrechter of jeugdrechtbank en de Sociale Dienst. Na de uitvoering van het plan, uiterlijk binnen de 6 maanden, stelt de begeleider samen met de jongere en de andere betrokken partijen een eindverslag op. Elk verslag wordt opgestuurd naar de jongere, beide ouders, de verwijzer en de advocaat van de jongere.

- *Inhoudelijke aanpak*

De inhoudelijke aanpak is gebaseerd op de achtergrondkennis van de verschillende deelwerkingen van Alba. We keken vanuit verschillende invalshoeken naar de werkwijze en stelden samen een stappenplan op. Belangrijk om mee te geven is dat het evalueren van het stappenplan en het verzamelen van mogelijke methodieken een blijvend proces is.

- *Stap 1: Informeren – werkwijze toelichten*

De kennismaking met de jongere en zijn context vindt bij voorkeur plaats bij de jongere thuis. Dat schept de mogelijkheid om de context van de jongere vanaf het begin te betrekken en om de thuissituatie van de jongere te leren kennen. Met akkoord van de jongere en zijn ouders nodigen we ook de advocaat uit voor het eerste huisbezoek. We streven ernaar om het binnen de vijftien dagen na te aanmelding te plannen. Zo bezit de jongere alle nodige informatie om al dan niet te kiezen voor het positief project. Uitleg over het positief project en de werkwijze staat op de eerste plaats in dit huisbezoek. Daarnaast zijn er nog een aantal andere doelstellingen verbonden aan de kennismaking:

1. **Kennismaken**

Doordat we op huisbezoek gaan, leren we de jongere onmiddellijk kennen in zijn thuiscontext. We vinden het belangrijk om de jongere en de ouders beter te leren kennen, en hen de kans te geven ons te leren kennen. Om dat proces te faciliteren, kunnen we op verschillende methodieken beroep doen. We vragen bijvoorbeeld aan iedereen aan de tafel om een betekenisvolle foto of voorwerp te laten zien en erbij te vertellen waarom dit belangrijk is voor hen
Daarnaast verkennen we verschillende levensdomeinen van de jongere, zoals zijn vrijetijdsbesteding en schoolcarrière. We proberen zicht te krijgen op wat de jongere graag doet en waar zijn krachten schuilgaan. Op die info vallen we de rest van het proces regelmatig terug.

2. **Informeren**

Aan de hand van een schema overlopen we samen hoe de jongere tot hier gekomen is. We beginnen bij het gepleegde feit en eindigen bij het moment waarop het positief project voorgesteld is. Aan de hand van de flyer leggen we verder uit wat het positief project juist inhoudt. Vaak wil de jongere weten hoe het plan er precies zal uitzien. Door te benadrukken dat de jongere eigenaar is van het plan, maken we duidelijk dat de inhoud niet op voorhand vast kan liggen.
We merken dat jongeren vaak geneigd zijn om in te gaan op het voorstel tot een positief project, zelfs al is het voor hen misschien niet de beste keuze. Daarom is het essentieel dat we genoeg tijd nemen om de verwachtingen helder te krijgen en te benadrukken dat de jongere zowel op dat als op een ander moment mag kiezen om te stoppen met het positief project.

3. **Werkwijze toelichten**

Wat we op voorhand wel al kunnen meegeven, is onze werkwijze. Onze functie is om de jongere en zijn context te ondersteunen tijdens het opstellen van het plan. Daarvoor rekenen we nog een tweetal huisbezoeken uit, maar het precieze aantal hangt af van de nood. Ook tijdens de uitvoering van het plan blijven we betrokken. Op welke manier we betrokken blijven, bespreken we op een later tijdstip.
Om een idee te geven welke richting het plan uit kan gaan, laten we de jongere kennismaken met de hersteldriehoek. In deze fase kan de driehoek de jongere een houvast geven. Tijdens het opstellen van het plan zal de hersteldriehoek centraal staan. We laten de jongere als huiswerkopdracht de hersteldriehoek verder invullen, zodat we tijdens de volgende stap beroep kunnen doen op de ingevulde hersteldriehoek.

4. **Peilen naar de motivatie bij de jongere en zijn ouders**

Als ons eerste doel bereikt is, hebben de jongere en zijn ouders een idee over wat ze kunnen verwachten van het positief project. Voor ons is het interessant om te peilen naar hun motivatie. We zijn benieuwd om te weten of ze het een goed voorstel vonden van het parket of de jeugdrechter en waarom.

5. **Ruimte geven voor de beleving en de impact van het jeugddelict bij de jongere en diens ouders.**

We vinden het belangrijk om te weten hoe iedereen rond de tafel de feiten beleefd heeft en er nu naar kijkt. In deze eerste stap gaan we vooral in op de nood die de ouders en/of de jongere soms hebben om hun verhaal te vertellen. In een volgende fase gaan we via verschillende methodieken dieper in op ieders beleving.

6. **Relevante steunfiguren in kaart brengen**

Om tot een gedragen plan te komen, is het belangrijk dat de jongere er niet alleen voor staat. We geloven erin dat het verbindend kan werken voor de jongere om samen met zijn steunfiguren aan de slag te gaan. Naast zijn ouders kan de jongere er ook voor kiezen om andere personen die belangrijk zijn voor hem te betrekken. We brengen die personen in kaart, eventueel via de methodiek van het voetbalveld, en bekijken met de jongere of hij iemand van hen wil betrekken in het opstellen en/of uitvoeren van zijn plan.

7. **Recht op bijstand voor jongere**

Afsluitend is het belangrijk om de jongere en zijn ouders mee te delen dat ook zij recht hebben op bijstand. We geven hen onze klachtenfolder mee, waarin uitgelegd staat waar ze terecht kunnen met eventuele klachten.

- *Stap 2: intenties sprokkelen*

Nadat de jongere toestemming heeft gegeven voor het positief project, gaan we verder met de tweede stap. Als de jongere tijdens het eerste huisbezoek al zeker weet dat hij wil starten met het positief project, kan deze stap al (deels) plaatsvinden in het eerste huisbezoek.

1. **Krachten van de jongere en zijn context in kaart brengen**

We vertrekken vanuit het geloof dat er in elke jongere en zijn context krachten schuilgaan. Via een positief krachtgerichte visie focussen we op de eigen kracht van de jongere en zijn context, op het versterken van de eigen regie en op de eigen verantwoordelijkheid voor keuzes en beslissingen. Op die manier willen we een positief zelfbeeld stimuleren bij de jongere en zijn veerkracht verhogen.
Hoe meer de jongere het gevoel heeft dat hij zijn krachten kan inzetten, hoe meer betrokken hij zich zal voelen op het plan. Tijdens het opstellen van het plan staan we expliciet stil bij mogelijke sterktes van de jongere en zijn context. Hoe kan een jongere zijn zin in ondernemen op een goede manier inzetten? Hoe kan een sportieve mama haar zoon helpen met vrijetijdsbesteding? Hoe kan een broertje met veel inzichten mee waken over de beslissingen die de jongere neemt in functie van het plan?

2. **Dieper ingaan op de beleving van de feiten**

Verschillende methodieken helpen ons om de beleving en de gevolgen van iedereen aan tafel beter in beeld te krijgen.

Via Dixit-kaarten bijvoorbeeld stimuleren we iedereen om via een zelf uitgekozen beeld te vertellen hoe hij/zij zich voelde tijdens de feiten, onmiddellijk erna en nu. Iedereen kiest ook een beeld uit dat aantoont hoe hij zich hoopt te voelen als het positief project afgrond is. Ook via een tijdslijn kunnen we tot deze beleving komen. De tijdslijn is opgedeeld in verschillende fasen: voor de feiten – tijdens de feiten – na de feiten – toekomst. Iedereen kan via post-its vertellen hoe hij zich in elke fase voelde.
We vinden het belangrijk om de beleving mee te nemen in het plan. Vaak vindt de jongere in zowel zijn eigen als anderen hun beleving een motivatie tot verschillende intenties in zijn plan. Om te zorgen dat we ieders beleving vasthouden en mee kunnen nemen in het plan, geven we hen de opdracht thuis verder hun beleving uit te schrijven. Ze kunnen zich baseren op de dingen die we samen bespraken en we geven hen een aantal vragen mee die houvast kunnen geven. In het uitgeschreven plan voorzien we een plaats waar ieder zijn beleving kan beschrijven.

3. Betrekken van steunfiguren

Tijdens de eerste stap vroegen we naar de steunfiguren van de jongere. Indien gewenst betrekken we hen bij deze stap. Zij kennen de jongere en kunnen mee nadenken over mogelijke richtingen van het plan. We nodigen de steunfiguren uit op het tweede huisbezoek, of we maken met hen en de jongere een aparte afspraak. We vinden het belangrijk om in te zetten op steunfiguren, omdat we het netwerk van de jongere zo veel mogelijk willen versterken en verbinden.

4. Intenties verzamelen

De concrete invulling van het plan van de jongere is gebaseerd op zijn intenties. We gebruiken de hersteldriehoek om te bekijken of de jongere intenties verwoordt die herstel mogelijk maken naar zichzelf en zijn context toe, een eventueel slachtoffer en de maatschappij. Vaak is het op dat moment nog niet zeker of de jongere al zijn intenties zal kunnen uitvoeren. Sommige intenties hangen bijvoorbeeld af van externe partijen. Daarom verzamelen we zo veel mogelijk intenties, om te zorgen dat de jongere er genoeg achter de hand heeft om een plan B op te stellen. Dat treedt in werking wanneer hij de intenties van zijn oorspronkelijke plan niet kan uitvoeren.
Vaak gebeurt het dat er al in de voorbije stappen ideeën voor het plan naar boven kwamen. We houden vanaf het eerste contact een groot papier bij waar iedereen belangrijke woorden of ideeën voor het plan kan noteren. Wanneer we concreet beginnen met het verzamelen van intenties, vertrekken we vanuit het papier. We vragen aan de jongere en zijn ouders of alle ideeën die ze al hadden op het papier staan. We vullen aan waar nodig.

5. Vrijwilligheid en motivatie van jongere bewaken

Bij het formuleren van de intenties zijn we waakzaam over de input van de jongere. We activeren de context om mee na te denken, maar het is en blijft het plan van de jongere. Hij zal het moeten uitvoeren. Daarom is het belangrijk dat de jongere zich voldoende laat horen. We merken dat sommige jongeren al snel over zich heen laten praten of ideeën van anderen meteen goedvinden. Wanneer we het gevoel hebben dat de jongere te weinig aan bod kan komen of niet achter de verzamelde intenties staat, proberen we de jongere apart te horen. Soms is het voldoende om hem in een gezamenlijk gesprek meer aan het woord te laten. Als dat nog onvoldoende lijkt, kunnen we ervoor kiezen om de jongere en zijn

ouders apart aan een opdracht te laten werken. Op die manier kunnen we een idee krijgen van de jongere zijn uitkomst. Andere keren kiezen we ervoor een apart huisbezoek te plannen met de jongere, om dieper op zijn ideeën en beleving in te gaan.

- *Stap 3: Concreet plan opstellen*

We komen tot een creatieve invulling van het plan. Daarin komen twee elementen aan bod: ieders beleving en de concrete acties en intenties die de jongere zal vervullen. We sluiten af met een beschrijving hoe de opvolging heel concreet gebeurt.
We zoeken op maat hoe de beleving van de jongere en diens ouders aan bod kan komen. Per concrete actie en intentie benoemen wie de jongere waarin gaat ondersteunen.

1. **De beleving van de verschillende partijen in het plan zetten**

We vertrekken vanuit de huiswerkopdracht die iedereen maakte, waarin hij zijn beleving uitschreef. We laten iedereen zijn beleving voorlezen en bij goedkeuring plakken we ze in het plan. We proberen samen met iedereen nog een aantal zinnen te verwoorden over de algemene beleving van het positief project. Hoe ze het proces bijvoorbeeld al ervaarden.

2. **Concrete acties en intenties formuleren met een verduidelijking van wat wanneer gebeurt en wie de jongere ondersteunt**

We delen de concrete acties en intenties op volgens de hersteldriehoek. Per partij op de driehoek verwoordt de jongere een aantal intenties. Hij kan daarvoor terugvallen op de reeds verzamelde intenties. We maken de intenties zo concreet en meetbaar mogelijk. We leggen vast tegen wanneer de jongere de intentie zal uitvoeren en wie hem daarbij kan ondersteunen. Bij intenties die afhankelijk zijn van externe factoren noteren we ook altijd een plan B. Zo kan de jongere de intentie toch uitvoeren, ook al blijkt plan A niet haalbaar. We vinden het niet enkel belangrijk dat de jongere verwoordt wat zijn intentie is, maar ook waarom hij die intentie heeft. Ook dat krijgt een plaats in het plan.

3. **Afspraken maken over hoe de opvolging gaat gebeuren**

We bespreken hoe we de jongere en zijn context zullen ondersteunen tijdens de uitvoering van het plan. We vertrekken vanuit de noden van de jongere, maar we proberen wel per intentie een manier te vinden om op de hoogte te blijven van de vooruitgang. Zo kunnen we tijdig bijsturen als het plan dreigt te ontsporen.
Soms zijn we bij concrete intenties betrokken als ondersteuning. Ook daarvoor beschrijven we concreet wat die ondersteuning zal inhouden.

4. **Het plan toetsen op proportionaliteit**

Voordat we het plan doorsturen naar de verwijzer, moet de advocaat het toetsen op proportionaliteit. We proberen de advocaat, als de jongere en zijn ouders daarmee toestemmen, te betrekken tijdens alle stappen van het proces. De nadruk leggen we op de derde stap, de concrete opmaak van het plan. Als de advocaat erbij kan zijn tijdens deze stap, kan hij meteen mee nadenken over de proportionaliteit. Vaak

hebben de jongere en zijn ouders tijdens deze stap vragen voor de advocaat. Hoeveel uren doet de jongere best bij een bepaalde intentie? Heeft hij genoeg/te veel intenties verwoord?
Als de advocaat er niet bij kan zijn tijdens het opstellen van het plan, stuurt de begeleider het plan door naar de advocaat. Hij kan zijn goedkeuring geven of vragen om nog een aantal dingen aan te passen.

5. **Het plan laten goedkeuren door de verwijzer**

Als alle betrokken partijen het plan ondertekend hebben, stuurt de begeleider het plan door naar de verwijzer. Hij wacht een goedkeuring af en brengt alle partijen op de hoogte. Daarna kan het plan van start gaan.

- *Stap 4: Opvolging*

1. **Opvolging van de afgesproken intenties in het plan**

De opvolging door ons hangt af van de afspraken hierover. We proberen altijd op de hoogte te zijn van de intenties waar de jongere aan bezig is. Sommige jongeren hebben graag dat we bijvoorbeeld maandelijks met hen afspreken, andere jongeren houden ons telefonisch of via mail op de hoogte.

2. **Doorsturen tussentijds verslag naar de verwijzer**

Drie maanden na de start van de uitvoering sturen we een tussentijds verslag door naar de verwijzer. De begeleider stelt het verslag op na info van de jongere. De jongere laat weten waar hij al staat in de uitvoering van zijn plan. Hij vertelt aan welke intenties hij al begonnen is en hoe dat loopt. Hij vertelt ook aan welke intenties hij nog niet begon en wanneer hij die plant uit te voeren.

3. **Tijdig faciliteren van jongere en steunfiguren wanneer het stroef loopt**

We proberen de jongere te ondersteunen tijdens de uitvoering van zijn plan. Als we merken dat die uitvoering niet zo vlot loopt als verwacht, komen we terug dichter in het vizier. We bekijken samen met de jongere wat er stroef loopt en waarom. We kunnen samen beslissen om tot plan B over te gaan als een intentie niet uitvoerbaar blijkt. We proberen ook de context van de jongere terug te activeren om hem te ondersteunen.

4. **Tijdig verwijzer op de hoogte brengen wanneer het niet goed loopt**

Als we merken dat de jongere het plan toch niet terug op de rails krijgt, contacteren we tijdig de verwijzer. We laten hem weten wat er stroef loopt in het plan en wat er al wel gelukt is. De beslissing om de verwijzer op de hoogte te brengen, wordt altijd met het hele team gemaakt. We maken enkel van deze optie gebruik als de tussentijdse evaluatie nog ver weg is of als die al geweest is en de situatie nog veranderde.

- *Stap 5: Eindevaluatie*

Omdat nog geen enkel dossier in de fase van de eindevaluatie zit, kunnen we niet gedetailleerd ingaan op concrete stappen en voorbeelden. Wat we wel al weten, is dat we de ervaring en beleving van de jongere centraal willen plaatsen. Hoe heeft hij zijn project ervaren? Wat ging er goed, wat ging er minder goed?

Hoe kijken hij en zijn ouders terug op het project? We proberen daarbij zeker de krachten van de jongere en zijn context aan bod te laten komen.
Bij het eindgesprek nodigen we terug de advocaat uit, en ook de consulent proberen we erbij te betrekken. Op basis van het eindgesprek komen we tot een verslag voor de jeugdrechter.

○ Implementatie en sensibilisering

We focusten ons in eerste instantie op het sensibiliseren van verwijzers, sociale diensten van de jeugdrechtbank en jeugdadvocaten. We achtten het cruciaal om eerst bij hen de praktijk ingeburgerd te krijgen.

- *Implementatie*

Het was voor de meeste HCA-diensten wachten op de definitieve wetteksten vooraleer er daadwerkelijke afspraken met de verwijzers gemaakt konden worden.
Bij een aantal verwijzers merkten we dat de boot vooreerst werd afgehouden omdat er veel op hen afkwam met het nieuwe decreet. Hier en daar vonden verkennende gesprekken plaats voor de zomer van 2019, zonder echt al concrete samenwerkingsafspraken te maken. De studiedagen over het jeugddelinquentierecht in mei 2019 zorgden ervoor dat we informeel een aantal van onze verwijzers spraken.
Waar het kon, spraken we de verwijzers apart: parketmagistraten, jeugdrechters en verantwoordelijken van de sociale dienst. Dat deden we aan de hand van een bevattelijke two-pager en de uitgewerkte aanpak van Alba. Er werden concrete afspraken gemaakt over de aanmelding van jongeren. De procedure kreeg samen in overleg met verwijzers verder vorm. De weken in aanloop van de inwerkingtreding en de eerste weken na de inwerkingtreding werden samenwerkingsafspraken nog concreter gemaakt.
De jeugdadvocaten kregen een belangrijke plaats in het positief project. We overlegden eveneens met de jeugdbalie. Enkel in Leuven konden we een concrete afspraak maken, afstemmen over beider visie op het positief project en een aangewezen aanpak en rol van de advocaat. Dit resulteerde tot de afspraak om een vorming voor de balie te organiseren. Deze ging door in januari 2020 en is zeer goed ontvangen geweest, ook een Leuvense Jeugdrechter sprak er vanuit haar eerste ervaringen met de positieve projecten.
De Vlaamse Orde organiseerde voor de zomer 2019 infomomenten (Roadshows) over het nieuwe decreet. De HCA-diensten kregen daarin een plaats. Daarin stonden we uitgebreid stil bij het positief project en de rol van de jeugdadvocaat daarin. Alba deed dit in Leuven op 25 juni.
Een evaluatie van de eerste praktijken is voorzien samen met de verwijzers voor de periode juni 2020. Dit zal verschoven worden gezien de genomen corona-maatregelen.

- *Sensibilisering*

De bredere sensibilisering naar jongeren en hun context via plaatsen waar jongeren komen (scholen, voorzieningen, jeugdhuizen, verenigingen…), infomomenten voor ouders (en hun kind), kanalen waarop jongeren actief zijn (bv sociale media) en samenwerking met verschillende organisaties binnen de bijzondere jeugdzorg is verder in de tijd geschoven.)

Alba werkte mee aan een hoorcollege voor studenten criminologie en rechten en aan een uitwisselingsweek tussen studenten van de sociale Hogeschool Heverlee en Nederlandse studenten (projectweek omtrent de nieuwe wetgeving).

Daarnaast was Stefaan Viaene, als trekker van het team PP, deelnemer aan het panelgesprek op de studiedagen over het jeugddelinquentierecht georganiseerd op 17 en 27 mei[6]. We schreven ook een artikel voor het verslagboek[7], zorgden voor input voor het artikel dat op Sociaal.Net[8] gepubliceerd werd en schreven een artikel voor Jeugdrecht.be[9].

Ook in de Bijzondere Vorming tot jeugdadvocaat, kwam het positief project uitgebreid aan bod. Alba verzorgde het HCA-stuk tweemaal op de vormingen te Brussel in december 2019 en januari 2020.
We verspreidden info over het positief project via verschillende communicatiekanalen (website, nieuwsbrief, sociale media, jaarverslagen…).

○ Ervaringen en Aandachtspunten

- *Werken in gezinscontext*

Wezenlijk aan het positief project is dat de context van de jongere betrokken wordt bij de totstandkoming van het plan en bij de ondersteuning bij de uitvoering ervan.

De jongeren die aangemeld werden voor een positief project, hadden steevast een heel aanwezige context, nauw betrokken bij het gehele proces. Met uiteraard ook hun visie over de aanleiding tot de misstap van zoon of dochter en ideeën over wat zo'n positief project zou moeten of kunnen inhouden.

De uitdaging ligt erin om zowel de begeleiders als de context ondersteunend te laten zijn, maar het zwaartepunt van de invulling van het plan bij de jongere te laten. Dit is geen vanzelfsprekende oefening indien de jongere zich zelf minder uitgesproken opstelt t.a.v. de thema's die op tafel liggen. De verwachtingen van de ouders krijgen alleszins ruimte om besproken te worden en krijgen ook ruimte in het eerste luik van het positief project. We nodigen de jongere uit om de verwachtingen van zijn ouders mee te nemen in zijn denkproces rond engagementen, zonder deze per se richtinggevend te laten zijn voor de concrete invulling ervan.

We blijven experimenteren met methodieken en werkwijzen om ieders beleving een evenwaardige plaats te geven in het verhaal en ervoor te zorgen dat de concrete engagementen in het project in de eerste plaats gedragen worden door de jongere zelf.

---

[6] https://www.law.kuleuven.be/isr/jeugddelinquentierecht
[7] Viaene, S. (2019), 'De ontwikkeling van het positief project door de HCA-diensten', in Put, J. & Leenknecht, J. (eds.), *Het Vlaams Jeugddelinquentierecht,* Larcier, 95 – 106.
[8] Balcaen, L., 'Jongere aan zet in nieuw jeugddelinquentierecht', op https://sociaal.net/achtergrond/jongere-aan-zet-in-nieuw-jeugddelinquentierecht/, geraadpleegd op 22 april 2020.
[9] Viaene, S. 'Positief project: een nieuwe reactie op een jeugddelict', op https://www.kennisplein.be/sites/Jeugdrecht/Pages/Positief-project-een-nieuwe-reactie-op-een-jeugddelict.aspx, geraadpleegd op 22 april 2020.

Ook zoeken we een evenwicht tussen het ruimte geven aan de soms complexe gezinsdynamieken die het proces kunnen doorkruisen en het behouden van onze focus. (Sluimerende) conflictsituaties binnen het gezin kunnen hun plek krijgen binnen het positieve project van de jongere, maar het delict dat de aanleiding was, blijft het vertrekpunt van onze denkoefening. Uiteraard is het niet altijd vanzelfsprekend deze zaken te scheiden.

Belangrijk is dat de context uit meer figuren kan bestaan dan enkel het kerngezin van de jongere. De jongere bepaalt wie hij/zij als ondersteunende figuur ziet binnen zijn positieve project.

We kiezen ervoor de afspraken zoveel mogelijk bij de mensen thuis te laten doorgaan, aangezien dit meestal het comfortabelste is voor de gezinnen.

In het geval van gescheiden ouders hangen de mate waarin en de manier waarop de ouders worden betrokken af van de verhoudingen tussen de betrokkenen én de wensen van de jongere. We zien het positief project alleszins als mogelijkheid tot het (her)verbinden van mensen.

- *Verhouding tot andere legale betrokkenen*

  - *Verwijzer:*

De juridische termijnen en afspraken hierrond met de verwijzers bepalen enigszins ook onze werkwijze.

We proberen binnen de 15 dagen ons eerste huisbezoek gerealiseerd te hebben om een geïnformeerde instap van jongere en context te kunnen waarborgen. We engageren ons binnen de termijn van twee maanden een uitgewerkt plan voor te leggen.

Aangezien de termijn van de voorlopige rechtspleging de termijn van de uitvoering van het positief project overschrijdt, organiseert de jeugdrechter een tussentijdse zitting waarop eerstgenoemde termijn wordt verlengd. We wenden dit tevens aan als tussentijdse evaluatiemoment.

Tot nu werden alle ingediende projecten positief onthaald door de jeugdrechters. Het is nog onduidelijk hoe het zal verlopen indien de jeugdrechter niet akkoord gaat met het voorstel van de jongere. Krijgt de jongere de kans om zijn plan te herzien na bedenkingen van de jeugdrechter (en ondermijnt dit niet de geest van het positieve project) of legt de rechter zelf een maatregel op?

Een opvallende vaststelling is dat er ons nog geen positieve projecten op parketniveau bereikt hebben.

We beogen op regelmatige basis overleg te organiseren met de verschillende verwijzers.

  - *Bemiddeling:*

De verhouding met het bemiddelingsaanbod behoeft nog verduidelijking. We stuiten immers op enkele principiële en praktische moeilijkheden wanneer beide afhandelingsvormen elkaar kruisen.

Wanneer de jongere zich engageert tot herstel naar het slachtoffer, is een deel van de uitvoering van zijn plan afhankelijk hiervan. De contacten met het slachtoffer worden gelegd via het Bemiddelingsburo. Het bemiddelingsproces kan een tijd duren en het tempo van de bemiddeling kan uiteraard niet worden afgestemd op de uitvoeringstermijn van de jongere zijn project.

Een positief project dat op parketniveau goed ten uitvoer wordt gebracht, leidt tot verval van strafvordering. Dit houdt ook in dat vanaf dan de bemiddelingsovereenkomst niet meer afdwingbaar is,

tenzij via de burgerlijke rechtbank, waarvoor het slachtoffer dan weer initiatief moet nemen. Dit kan betekenen dat de parketcriminoloog zal verwachten dat er herstel naar het slachtoffer wordt opgenomen en uitgevoerd binnen het positief project, waardoor het project op voorhand al inhoudelijke invulling krijgt.

- *Advocaat:*

De rol die de advocaat opneemt binnen het project, hangt af van de wens van de jongere en het engagement dat de advocaat hier zelf in wil en kan opnemen. Minimaal doet deze een proportionaliteitstoets alvorens het plan wordt voorgelegd aan de verwijzer. Tot nog toe doorliepen enkele advocaten het gehele proces. We hebben positieve ervaringen met hoe advocaten hun rol invullen tijdens de bijeenkomsten, d.w.z. mee in de filosofie van het positief project, ondersteunend en niet te sturend.

- *Sociale dienst:*

Momenteel blijft de rol van de consulent beperkt tot de aanwezigheid bij de eindevaluatie van de jongere zijn positief project. Bij de tussentijdse evaluatie wordt de consulent geïnformeerd over het verloop. Voor de rest volgt deze het project op vanaf de zijlijn. In tegenstelling tot hun Brusselse collega's, krijgen de Leuvense consulenten overigens ook geen opdracht tot maatschappelijk onderzoek, wanneer een positief project wordt voorgesteld in de voorlopige fase van de rechtspleging.

- *Voor welke jongeren?*

We stellen vast dat jongeren die een positief project voorgesteld krijgen, allen jongeren zijn die een aanwezige en mondige context hebben. We gaan er van uit dat ook voor minder mondige jongeren of jongeren die op het eerste zicht een minder betrokken context lijken te hebben, het positieve project een zinvol aanbod kan zijn, evenals voor plegers van ernstige feiten of recidivisten. In dat laatste geval dient het onderscheid met het aanbod van Hergo duidelijk gesteld te worden.

Het lijkt niet het geval dat de mogelijkheid van positief project leidt tot netwidening, waarbij het aanbod wordt gedaan aan plegers van minder ernstige feiten, die anders niet zouden gedagvaard worden door het parket of slechts een berisping zouden krijgen van de jeugdrechter.

- *Belang van het proces vs. belang van de output*

Een belangrijk deel van het positief project is het denkproces dat met jongere en context wordt aangegaan in de totstandkoming van het uiteindelijke plan. Hierbij denken we met hen na over de aanleiding van de feiten, de impact ervan op de verschillende betrokkenen, de herstelnoden die hieruit voortvloeien, de engagementen die de jongere (en context) hierin wil opnemen en hoe zulke zaken in de toekomst te voorkomen.

Het is belangrijk dat dit proces geduid wordt aan de verwijzer en dat niet enkel de 'acties' worden voorgelegd die de jongere voorstelt. We trachten dit te doen door in het plan voldoende ruimte te laten voor de beleving van de betrokkenen en ook de thema's te vermelden waarrond we in gesprek gingen. Ook indien de jongere geen engagement uitspreekt op een gebied waar dat op het eerste zicht misschien wel zou verwacht worden, moet dus geduid worden welke redenering hierachter zit en dat dit wel aan bod is gekomen in de denkoefening die we deden. De evenredigheid tussen ernst van de feiten, doortastendheid van het denkproces en het uiteindelijke resultaat van het plan is geen vanzelfsprekende

evenwichtsoefening. De jongere en zijn netwerk spelen hierin een grote rol, maar ook de advocaat en begeleiders van het positieve project hebben hier aandacht voor, waarbij voor deze laatste de moeilijkheid ligt in het niet inhoudelijk sturen van het project.

We proberen de intenties van de jongere zo concreet en meetbaar mogelijk te formuleren. Toch is dit niet steeds vanzelfsprekend en blijft de beoordeling ervan soms een subjectief gegeven, waardoor ook op het einde van het project een weerslag van de beleving van de betrokkenen hierover van belang is.

Hoewel we ons engageren om binnen de twee maanden een uitgewerkt plan voor te leggen, kan het per dossier erg verschillen hoe dit proces verloopt en hoeveel contacturen hiervoor nodig zijn. Het aantal uren dat het gezin investeerde in de totstandkoming van het plan wordt momenteel niet gecommuniceerd aan de verwijzer.

Een bedenking hierbij is wat primeert: een proces op maat, op tempo van jongere en context, waarin we het aantal contacturen laten afhangen van wat zinvol lijkt of eerder het recht op duidelijkheid voor betrokkenen over welk tijdsengagement ze aangaan bij de instap in het positieve project?

- *Vrije invulling van het project door de jongere vs. inhoudelijke sturing?*

Zoals eerder vermeld, ligt het zwaartepunt van het positieve project bij de jongere. Het is de jongere zelf die zijn engagementen zal moeten waarmaken, dus het is van belang dat deze hier zelf volledig achter staat. Daarnaast zijn er echter ouders en verwijzers met mogelijke verwachtingen en ook de advocaten en de begeleiders hebben vaak een idee over wat mooi zou staan in het plan van de jongere. Er moet voldoende aandacht gaan naar hoe de jongere zich verhoudt tot de verwachtingen van de mensen rond hem.

De uitdaging bestaat erin de invulling van het plan door de jongere te laten gebeuren en hem hierbij te inspireren zonder daarbij te veel inhoudelijk te sturen. Hiervoor blijven we op zoek naar werkwijzen en methodieken om dit evenwicht zoveel mogelijk te bewaren. We moeten ons bewust zijn dat deze ook sturend kunnen zijn. Zo schuilt er een zekere suggestiviteit in het gebruik van de hersteldriehoek. Deze betekent niet dat er op elk van deze hoeken een engagement wordt verwacht. Wel dat deze aspecten in de denkoefening betrokken worden. De jongere legt de accenten waar hij zelf wil. Ook de keuze tussen gezins- of individuele gesprekken, kan een invloed hebben op de richting die het plan uitgaat.

Het is verleidelijk terug te vallen op hoe we zelf kijken naar de situatie, op wat anderen reeds voorstelden in hun positief project, op ons eigen aanbod en op onze kennis van het hulpverleningslandschap. Zeker wanneer de jongere hier expliciet naar vraagt. Ook hier moeten we de inschatting maken hoe dit op een inspirerende en niet te sturende manier kan.

Kunnen de jongere en zijn advocaat in dialoog gaan met de verwijzer, indien deze het plan niet goedkeurt, om vervolgens een gereviseerde versie in te dienen? Wat met de verwachtingen van jeugdrechter of parketmagistraat tijdens hun voorstel tot positief project aan de jongere? Ook hier zal de jongere zich tegen moeten verhouden, waarbij we moeten bewaken dat de geest van het positief project overeind blijft.

In sommige gevallen zal misschien blijken dat de betrokkenheid van de jongere op de uitwerking van het positieve project toch niet zo groot is, ondanks een aanvankelijke bereidheid. Ook wanneer een jongere

een te passieve houding inneemt, kan het moeilijk werken zijn. In zo'n gevallen is het mogelijk dat het positieve project alsnog wordt stopgezet. Het zal geen makkelijke beslissing zijn en deze moet goed overlegd worden met de betrokkenen en collega's van het team positief project.

- *Een methodische aanpak op maat*

Bij de eerste dossiers werd in team besproken welk de meest geschikte methodiek leek voor wat we wilden bereiken binnen het positief project. Nu merken we dat er een aantal vaste methodieken zijn waar we steeds op terugvallen. Onze methodieken met de tijdslijn en de dixit-kaarten blijken goede kapstokken om de beleving van mensen boven water te krijgen en vooral om hierover dialoog in het gezin teweeg te brengen. Mensen geven aan dat het hen op andere manieren doet kijken naar wat er gebeurd is en dat het helpt in het begrip voor elkaar.

We nemen ons voor op geregelde basis teamoverleg te organiseren voor het verder ontwikkelen van methodieken en het uitwisselen van ervaringen daarmee. Zo kunnen we op maat blijven inspelen op wat het meest zinvol lijkt voor een specifieke jongere, met die specifieke context.

We moeten ons bewust zijn dat de keuze voor een methodiek ook een belangrijke inhoudelijke keuze is, die het denkproces van de jongere een bepaalde richting induwt. De hamvraag blijft dus steeds wat we met de methodiek willen bereiken en of deze daarvoor dan het meest geschikt is.

We schuiven enkele belangrijke principes naar voor, zoals verantwoordelijkheid, het emancipatorische en het krachtgerichte. Los van het feit dat het aanbod tot positief project misschien al per definitie inspeelt op deze principes, krijgen deze ideaal gezien ook hun vertaling in onze methodieken. Daarvoor is het zinvol om onze werkwijze geregeld expliciet te toetsen aan onze uitgangspunten.

We bekijken verder of het ervaringsgerichte ook een meerwaarde kan betekenen in de totstandkoming van een positief project.

Het plan zelf en zijn voorstelling of evaluatie ervan, kan eventueel ook een andere invulling krijgen dan het klassieke 'verslag', waarbij de jongere zijn verhaal neerpent. Indien de jongere tekstueel niet zo sterk is, of andere talenten bezit waarmee hij zichzelf gemakkelijker kan uiten, kan de beleving van de jongere eventueel ook op een andere manier tot bij de rechter gebracht worden.

- *Opvolging van het positief plan na goedkeuring*

Per project bekijken we met de betrokkenen waaruit de opvolging vanuit onze dienst zal bestaan. Dit zal voor een deel afhangen van in welke mate de jongere zijn engagementen zelf kan uitvoeren of welke ondersteuning nodig is van ons of zijn context. Zeker wat betreft het contact met andere vormen van hulpverlening of voor de contacten rond vrijwilligerswerk, kan de begeleider van het positieve project een rol spelen.
Ook wanneer geen specifieke actie van onze dienst vereist is voor de uitvoering van de jongere zijn plan, maken we afspraken rond het hoe en wanneer van de opvolging. Het lijkt ons alleszins zinvol om minimaal maandelijks telefonisch contact te hebben om te horen hoe het staat met de uitvoering. Op die manier kan er opnieuw overlegd en eventueel bijgestuurd worden, wanneer blijkt dat de zaken anders verlopen dan gepland.

Op de kaap van drie maanden maken we verslag op voor de verwijzer. Dit in functie van de tussentijdse zitting en als evaluatiemoment. Wanneer blijkt dat er nog niets van de engagementen in het plan is terecht gekomen, is dit een goed moment om onze aanpak te herbekijken.

- *Samenwerking met andere diensten*

Soms zijn we afhankelijk van derden voor de uitvoering van een positief project. Het is raadzaam op voorhand al de haalbaarheid van de engagementen van de jongere proberen in te schatten en eventueel al contact op te nemen met externe diensten om te polsen of er beroep op hen kan gedaan worden en binnen welke termijn. Wanneer hier nog onzekerheid over is, is het zinvol om ook alternatieve pistes in het positieve project op te nemen, voor moest de samenwerking toch niet gerealiseerd kunnen worden.

Het is zinvol om op de hoogte te zijn van het hulpverleningslandschap, om te kunnen inspelen op de vragen van jongere of gezin. Indien nodig, kunnen de begeleiders de contacten leggen met de andere dienst of organisatie.

Indien een jongere zich engageert tot vrijwilligerswerk, bekijken we met hen welke rol de Albabegeleider hierin kan spelen. Nemen we een organiserende, eerder ondersteunende, of louter controlerende rol op? Dit hangt af van de jongere en zijn context (waarbij we er de voorkeur aan geven de regie zoveel mogelijk bij de mensen zelf te laten) en van de inschatting van de werkplek. We overlopen op voorhand zoveel mogelijk in detail hoe dit concreet zal verlopen, d.w.z. wie contact zal opnemen, op welke manier de jongere zichzelf presenteert, hoe hij zijn prestatie zal 'bewijzen', enz. Er moet op voorhand telkens ook inschatting worden gemaakt i.v.m. onze verantwoordelijkheid tegenover de werkplek en de openheid tegenover de werkplek vs. het recht van de jongere om zijn beweegredenen voor zich te houden. Wanneer de contacten via ons verlopen, is het onze verzekering die de jongere dekt tijdens zijn vrijwilligerswerk.

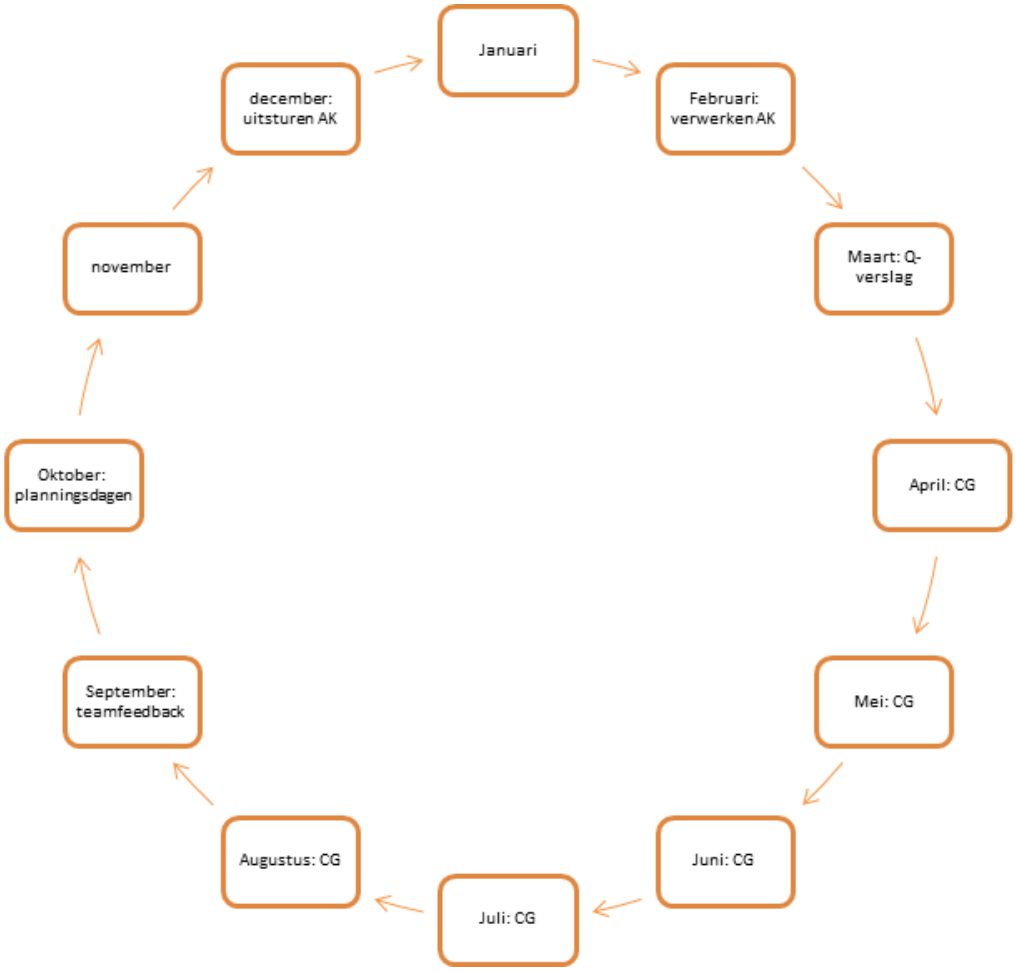
- *Organisatie binnenshuis*

Tijdens de opstart kozen we ervoor om de positieve projecten steeds in duo te begeleiden. De begeleidersduo's bestonden uit leden van de verschillende deelwerkingen en wisselden ook af qua samenstelling. Het idee was dat na de opstartfase nieuwe dossiers ook door één begeleider zouden kunnen opgenomen worden. Gezien de grote meerwaarde van in duo's te werken (omwille van de inhoudelijke en praktische ondersteuning door een collega) kiezen we er toch voor om ook toekomstige dossiers met twee te doen, alleszins bij de opstart. Nadien kan het dossier eventueel verder opgevolgd worden door één begeleider.

We ervaren het teamoverschrijdende als meerwaarde bij het nadenken over de uitgangspunten en organisatie van het positief project en bij het bedenken van methodieken. Het lijkt ons daarom ook zinvol dat de teamleden van het positief project met één been in hun eigen deelwerking blijven staan. Het valt nog te bekijken hoe het positief project in de toekomst zal georganiseerd worden. Dit zal ook mede afhangen van het toekomstig aantal verwijzingen.

VIII. BIJLAGEN

Bijlage 1: Jaarcyclus beleidsteam



Jaarcyclus Beleidsteam:

- AK: ArbeidsKlimaat
- CG = CompetentieGesprekken
- Jaarlijkse teamevaluatie (cf. zorgbeleid)
- Planningsdagen (Q-bevraging voor Q-hb; VTO-jaarplan; …)

Op dit moment sturen we de bevraging AK in de zomer uit. Voor een meer afgestemde spreiding sturen we de bevraging best in december uit…

Bijlage 2: overzicht dossiers Positief Project

Jongere (JRB – PKT)	Feiten	Datum en wijze van aanmelding	Inhoud Plan	Betrokkenen
JRB	Diefstal met braak	Beschikking 3/10/2019	• Intentie tot deelname bemiddeling • Vrijwilligerswerk • Engagement schoolwerk + gedrag thuis	Ouders, advocaat
JRB	Diefstal met geweld	Beschikking 14/10/2019	• Intentie tot deelname bemiddeling • Vrijwilligerswerk 60u • Vakantiejob	Ouders, broer, stiefmoeder, grootvader, advocaat
JRB	Drugverkoop	Beschikking 14/11/2019	• Engagement mbt gedrag thuis • Traject Positief Heroriëntering • Traject van 10 sessies bij het JAC • Engagement om gebruik te minderen -> stoppen • Vakantiejob • Nuttige vrijetijdsbesteding • Engagement mbt schoolwerk	Moeder, zus, advocaat
JRB	Druggebruik + OSV	Via sociale dienst 4/12/2019	• Vrijwilligerswerk 30u • Urinetesten • Nuttige vrijetijdsbesteding • Psychologische begeleiding via school • Vakantiejob	Begeleider jeugdhuis

			• Engagement mbt schoolwerk	
JRB	Verkoop drugs	Beschikking 4/12/2019	• Maken en voorstellen van educatieve PowerPoint rond druggebruik • Vrijwilligerswerk 20u • Wekelijks dagboek tot eind project • Vakantiejob • Nuttige vrijetijdsbesteding • Engagement mbt schoolwerk	Ouders, advocaat
JRB	Verkoop drugs	Beschikking 4/12/2019	• Vrijwilligerswerk 25u • Maken en voorstellen van educatieve PowerPoint rond druggebruik • Zoeken vakantiejob • Gesprek bij instantie die werkt rond drugs	Ouders, stiefpapa, advocaat
JRB	OSV + openbare dronkenschap	Beschikking 23/12/2019	• Leerproject drug 10-15u • Bijwonen AA-meeting + reflectieverslag • Leerproject Rots en water 20u • Zoeken naar psychologische begeleiding • Engagement examens afleggen bij examencommissie	Ouders, zus
JRB	OSV + openbare dronkenschap	Beschikking 23/12/2019	• Vrijwilligerswerk	Ouders, advocaat

			• Vakantiejob om materiële schade te vergoeden • Intentie tot deelname bemiddeling • Urinetesten ter controle druggebruik • Alcoholgebruik minderen • Bijwonen AA-meeting • Afspraak bij Veerhuis (werken rond druggebruik) • Engagement naar ouders toe	
JRB	Diefstal met geweld/bedreiging bij nacht met wapenvertoon	Beschikking 9/1/2020	• Bijles geven op school aan jongere leerlingen 10 à 20u • Vrijwilligerswerk 20u • Afspraak bij het JAC (min. 1 sessie) • Vakantiejob • Engagement binnen het gezin (aanwezigheid, hulp bieden) • Intentie tot deelname bemiddeling	Ouders
JRB	Bezit en verkoop drugs	Beschikking 7/2/2020	• Druggebruik stoppen • Urinetesten • Psychologische begeleiding • Engagement mbt school • Engagement binnen het gezin (praten, hulp bieden) • Sensibilisering vrienden	Ouders, stiefvader

			• Breken met foute vrienden	
JRB	Verkoop drugs	Beschikking 6/3/2020	• Engagement mbt school • Maken en verspreiden filmpje rond drugs (sensibilisering) • Leerproject Drugs 20u • Gesprek met ex-gebruiker + reflectieverslag • Engagement binnen het gezin (aanwezigheid, hulp bieden, praten) • Nuttige vrijetijdsbesteding	Mama, zus, advocaat