

Contextbegeleiding Signs of Safety Op weg naar sterk partnerschap

1

WHY



Signs of Safety doelstelling:

We doen ons werk met een scherpe focus op de veiligheid van het kind. We hebben ons dagelijks werk, het beleid, de procedures en de organisatie zodanig opgezet dat we alles doen om het mogelijk te maken om ouders, kinderen en iedereen die van nature verbonden is met de kinderen centraal te stellen bij onderzoek en besluitvorming. We geven ze alle gelegenheid om met hun ideeën te komen, voordat wij die van ons voorstellen of opleggen. Volledige betrokkenheid van familie en netwerk wordt altijd nagestreefd, ongeacht of het kind permanent bij zijn biologische familie woont of daar buiten. Alles wordt gedaan om het kind in staat te stellen een leven te leiden waarbij het blijft behoren bij familie, cultuur en gemeenschap van herkomst.



Opgroeien

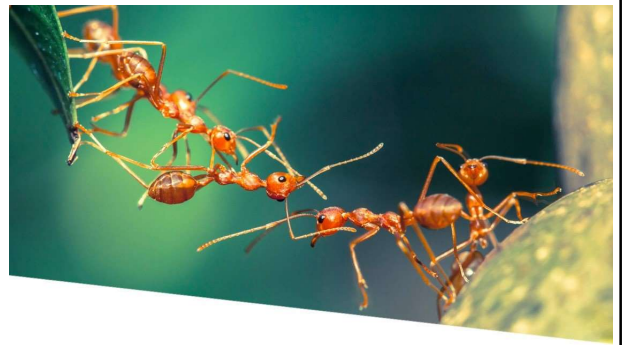
Jeugdhulp

2

Op weg naar vernieuwd partnerschap binnen jeugdbescherming

December 2017: start Vlaamse forumgroep Sofs

- = partnerschap tussen OSD en organisaties jeugdhulp
- = stimuleren visie- en taalontwikkeling
- = samenwerkingspraktijk
- = gemeenschappelijke vormen (sinds 2019)
- = regionale goestinggroepen en vele initiatieven in de regio's (innovatieve projecten, LOF's, Sofs of road, Antwerps partnerschap,...)



Juli 2020-2024

- = opstart eerste modules CB Sofs jan 2021
- = evaluatiegroep
- = januari 2024: uitbreiding CB Veiligheidsplanning



Opgroeien

3

Charter vernieuwd partnerschap



Charter
Vernieuwd partnerschap binnen
jeugdbescherming

Het veilig, geliefd en omringd opgroeien van kinderen en jongeren is een gemeenschappelijk doel:

- Het belang van de kinderen staat voorop.
- Onze basishouding is oplossings-, kracht- en netwerkgericht
- We werken empowerend en vertrekken van de competenties, sterktes en hulpbronnen van het cliëntsysteem. Er wordt gezocht naar wat werkt, zonder de problemen te negeren.
- We zetten in op de aanwezigheid van steunende, liefhebbende én blijvende volwassenen die een kind of jongere verder helpen groeien, herstellen en floreren
- Minderjarige staat centraal. Deze krijgt een stem en is mee leidend in de beslissingen en oplossingen.
- Ouders zijn actieve partners.
- Consulenten en hulpverleners uit jeugdhulporganisaties zijn partners.
 - In gezamenlijke trajecten wordt het aspect 'veiligheid' samen uitgewerkt.
 - Er is respect voor elkaars expertise, draagkracht en mandaat.
- Het is een traject op maat.



in

4



Dichten van de kloof tussen wat we weten en wat we doen

Kader van de rondzendbrief

WHAT



Doelgroep

Partnerschap

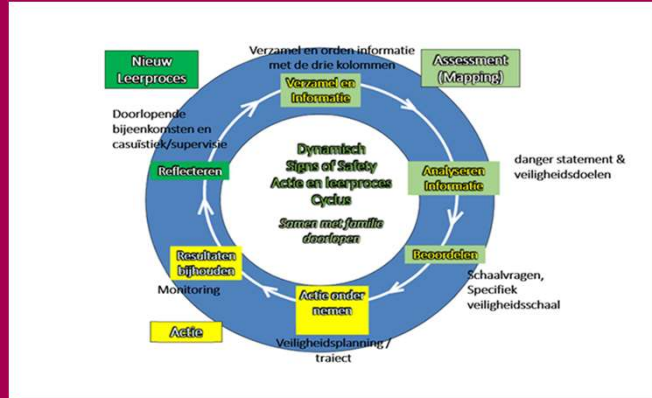
mandaat vanuit GV/SDJ aan CB
samenwerken

Concrete aanpak en begeleiding

3 bodemeisen Sofs

Verblijf

Lerende reis



Praktijk staat centraal in de lerende reis



**Als je je slim voelt,
realiseer je dan: je weet
niet wat je niet weet.**

**OM
DENKEN**

9

Samen sterk

- Focus op veiligheid, focus op de kinderen steeds centraal
- Mandaat geven en krijgen
- Tijd nemen om stil te staan bij het proces
- Tijdelijk als gedeelde houvast en vertrouwen in elkaar:
 - Genoeg communiceren tav elkaar
 - Duidelijk wat er speelde voor iedereen
 - Netwerk regie laten opnemen
- Hoe zwaar ook de inhoud, zoek naar diamanten en bouwstenen
- Samen = ook met leidinggevenden en beleid
- Samen leren zorgt voor moed, durf en hoop in jeugdbescherming



10

Credits en dank voor Alexander (CG), Bianca (CB), Veerle, Fien en collega's van Het Open Poortje en Sabien



Aanbevelingen

Vanuit de praktijk

Tijd en ruimte nemen van bij de start om te leren in het proces los van de inhoud

Positiviteit en structuur: bouw intensieve opvolging van cases in de organisatie

Steun en back-up van je leidinggevende en team

Leren op teamniveau, op organisatieniveau en in partnerschap

Tijd en ruimte om naast cliënten te kunnen gaan staan.

Hele organisatie meenemen in dit verhaal

Elkaar ondersteunen op het proces vanuit wat zich afspeelt in de praktijk, niet binnen vakjes, samen in het werken met netwerken

Blijven investeren op positionering in partnerschap samen in het uitzetten van de tijdslijn

Opgroeien

11

Credits en dank voor Alexander (CG), Bianca (CB), Veerle, Fien en collega's van Het Open Poortje en Sabien

Mijn grootste leren: mijn houding was niet meer positief op basis van minder goede ervaringen, dit verhaal heeft mij positiviteit gebracht. de leercasus heeft structuur gebracht in de case. Ik hoop dat organisatie kan meenemen dat intensieve opvolging voor deze casussen nodig is en dat we dit kunnen inbouwen binnen de organisatie.

Tijd en ruimte nemen van bij de start om te leren in het proces los van de inhoud

Steun en back-up van je leidinggevende en team

Het zou fijn zijn dat de hele organisatie nog meer wordt in meegenomen, in dit denken. Bots dat collega's daar nog niet genoeg in geloven, ik heb mogen ervaren wat netwerk kan betekenen, zou fijn zijn als de hele organisatie hierin kan mee stappen en meer van gaan doen.

Vanuit de praktijk

Tijd en ruimte om naast cliënten te kunnen gaan staan.

Hele organisatie meenemen in dit verhaal

Mijn grootste leren = het aspect tijd, tijd nemen van bij het begin, om goeie start te nemen, los van het verhaal, tijd nemen, vertragen op moment van wat gebeurt er nu? Tijd nemen om te vertragen, waar zitten we en hoe gaan we verder, en te focussen op het proces en het leren en het blijven zoeken naar diamanten en bouwstenen...leercasus heeft mee het traject bepaald, hoe kunnen we dit leren mee nemen om zeker op teamniveau te doen

Blijven investeren op positionering

Opgroeien

12

Voor mij zijn, Carine, Dimi en Joke altijd bereikbaar geweest, hebben dit op een heel goede manier hebben aangepakt, voor mij zijn ze altijd bereikbaar en bereid geweest zeker in functie van het verleden van deze zaak, om dit voor mij op te nemen. Geen opmerkingen tav hen, wel tav beleid: dit verhaal van deze casus zou integraal naar Brussel opgestuurd moeten worden om te tonen als er wel tijd en ruimte is om te investeren, als er wel stabiele hulpverlening is om achter het gezin te kunnen staan, dan levert dat veel meer op dan wat nu dikwijls gebeurt 'veel brandjes blussen'.

cases in de organisatie

Tijd nemen, die krijgen we vaak niet, tijd voor het proces zonder hijgende cijfers in onze nek. Doen wat nodig is voor het gezin, niet voor de cijfers.

Belang dat de hele organisatie meegenomen wordt in dit denken, leren en stil te staan bij het proces. Ook al niet eenvoudig voor agenda en alle begrip. Fijn dat Arnold (directeur) hier ook vaak is aangesloten!

Aanbeveling ten aanzien van het beleid, blijven inzetten op het partnerschap, hoe blijven we elkaar tegenkomen elk vanuit zijn positive, hoe kan je in je positive blijven en blijven samenwerken op de tijdslijn?

In de praktijk, niet binnen vakjes, samen in het werken met netwerken

13

Mijn grootste leren: mijn houding was niet meer positief op basis van minder goede ervaringen, dit verhaal heeft mij positiviteit gebracht. de leercasus heft structuur gebracht in de case. Ik hoop dat organisatie kan meenemen dat intensieve opvolging voor deze casussen nodig is en dat we dit kunnen inbouwen binnen de organisatie.

Mijn grootste leren = het aspect tijd, tijd nemen van bij het begin, om goeie start te nemen, los van het verhaal, tijd nemen, vertragen op moment van wat gebeurt er nu? Tijd nemen om te vertragen, waar zitten we en hoe gaan we verder, en te focussen op het proces en het leren en het blijven zoeken naar diamanten en bouwstenen...leercasus heeft mee het traject bepaald, hoe kunnen we dit leren mee nemen om zeker op teamniveau te doen.

Het zou fijn zijn dat de hele organisatie nog meer wordt in meegenomen, in dit denken. Bots dat collega's daar nog niet genoeg in geloven, ik heb mogen ervaren wat netwerk kan betekenen, zou fijn zijn als de hele organisatie hierin kan mee stappen en meer van gaan doen.

Voor mij zijn, Carine, Dimi en Joke altijd bereikbaar geweest, hebben dit op een heel goede manier hebben aangepakt, voor mij zijn ze altijd bereikbaar en bereid geweest zeker in functie van het verleden van deze zaak, om dit voor mij op te nemen. Geen opmerkingen tav hen, wel tav beleid: dit verhaal van deze casus zou integraal naar Brussel opgestuurd moeten worden om te tonen als er wel tijd en ruimte is om te investeren, als er wel stabiele hulpverlening is om achter het gezin te kunnen staan, dan levert dat veel meer op dan wat nu dikwijls gebeurt 'veel brandjes blussen'.

Tijd nemen, die krijgen we vaak niet, tijd voor het proces zonder hijgende cijfers in onze nek. Doen wat nodig is voor het gezin, niet voor de cijfers.

Belang dat de hele organisatie meegenomen wordt in dit denken, leren en stil te staan bij het proces. Fijn dat Arnold hier ook af en toe is aangesloten!

Blijven inzetten op het partnerschap, hoe blijf je positionering samen op de tijdslijn vorm geven?

14

Human beings, not human doings



HOW