

*'Vision can be thought of as the image stakeholders have for what they want the organization to be.'*¹

Vanuit ons specifiek mandaat gaan we tot het uiterste om samen met kinderen, jongeren, ouders en opvoedingsverantwoordelijken, samen met hun netwerk en al dan niet professionele hulp, mee hoop te creëren voor de toekomst opdat kinderen en jongeren veilig zouden kunnen opgroeien.

Voor u ligt de vernieuwde visie van onze afdeling. De veranderingen van de laatste jaren maken dat we onze visie onder de loep moeten nemen. Een visie maakt duidelijk waar we met zijn allen voor staan en willen voor gaan. We willen beschrijven waar we naar toe willen, de droom van een OSD op zijn best en hoe die er zou uitzien. We dromen, wel rekening houdend met het decretale kader.

De afgelopen maanden werden roadmaps² gemaakt met de verschillende medewerkers van onze afdeling. We beschrijven waar we naartoe willen, maar dit betekent niet dat we een compleet nieuwe richting inslaan. Tegelijkertijd enten we ons op een praktijk en proces dat al langer lopende is en geven de roadmaps ook een beeld van welke weg we al hebben afgelegd, waar we al staan, wat we al gedaan hebben en ook goed doen. De input van medewerkers in verschillende functies in onze afdeling voor de roadmaps vormen de basis van onze visie.

Een visie is een gezamenlijk toekomstbeeld, gezamenlijk omdat ze steunt op onze gedeelde input. Van hieruit kunnen we plannen maken, doelstellingen formuleren en nadenken over acties of stappen die we kunnen zetten richting die OSD op zijn best.

We wensen ons verder te ontwikkelen tot de best mogelijke jeugdbescherming.

Onze job is in beweging. De rol en positie van onze afdeling en bijgevolg het werkveld waarbinnen consulenten zich bewegen, worden mogelijk gemaakt, maar ook begrensd door het decreet Integrale Jeugdhulp. Tussen decreet en praktijk ligt evenwel een wereld van beleving en perceptie, ook een discretionaire ruimte. De consulent heeft vanuit zijn maatschappelijke mandaat een specifieke rol: enerzijds, hij brengt het maatschappelijk perspectief binnen en anderzijds, hij wil de minderjarige en zijn gezin engageren om samen op weg te gaan. In de huidige transitieperiode is het soms niet enkel een zoeken, maar ook een twijfelen aan hoe deze rol en bijhorende positie eruit mogen/moeten zien en in de dagelijkse praktijk ingevuld kunnen worden. Deze blijvende zoektocht is inherent aan onze job, en ook inherent aan onze toevertrouwde maatschappelijke opdracht.

Ons doel, waar doen we het voor ...

Wij werken vanuit het decreet Integrale Jeugdhulp en de Wet op de jeugdbescherming. De Ondersteuningscentra Jeugdzorg en de Sociale Diensten jeugdrechtbank hebben een maatschappelijk mandaat om tussen te komen in verontrustende situaties. We bekijken de maatschappelijke noodzakelijkheid van hulp steeds in functie van de ontplooiingskansen en de veiligheid van de minderjarige. Het gaat niet over de vraag of hulp nodig is tout court, maar of hulp noodzakelijk is om de ontplooiingskansen en veiligheid van de jongere te waarborgen middels overheidsinterventie. Als deze in het gedrang zijn, zetten we onze expertise, deskundigheid en

¹ National Technical Assistance and Evaluation Center for Systems of Care. (2010). *Improving child welfare outcomes through systems of care: Guide for strategic planning*. Washington, DC: Children's Bureau.

² Gebaseerd op de tool 'the family roadmap' van Sonja Parker. Dit is een oplossingsgerichte tool om samen met gezinnen een participatief proces aan te gaan om zo tot een veiligheidsplan te komen.

maatschappelijk engagement in. Hiervoor zullen we samenwerken met de kinderen, jongeren en hun gezinnen, zullen we hun netwerk mobiliseren en indien nodig professionele hulp inschakelen. Dit willen we doen op een deskundige, oplossingsgerichte en toekomstgerichte manier.

Wij komen vaak tussen waar anderen niet meer verder kunnen. We creëren hoop en kansen voor een toekomst, ook in risicovolle situaties.

De veiligheid van de minderjarige is een centraal aandachtspunt. Veiligheid is meer dan alleen de onmiddellijke fysieke veiligheid. Veiligheid verwijst naar de minimale voorwaarden waaronder een minderjarige gezond en wel, in welzijn kan ontwikkelen. Veiligheid kent bovendien verschillende gradaties, waarbij de relatie gelegd kan worden naar maatschappelijk noodzakelijke interventies. Het behoort tot onze opdracht om de ontplooiingskansen en veiligheid van een minderjarige te waarborgen en hem te beschermen tegen toekomstige onveiligheid.

Cliënt

Het belang van de minderjarige staat centraal. De minderjarige, zijn ouders, opvoedingsverantwoordelijken en zijn netwerk zijn onze actieve gesprekspartners: er wordt met hen in gesprek gegaan en niet over hen gepraat. Ze voelen zich betrokken in het traject. Cliënten voelen zich gehoord en erkend. Ook voor de stem van kinderen wordt ruimte gemaakt... En, ouders voelen zich aangesproken op hun ouderschap.

Cliënten hebben medezeggenschap. Ze ervaren dat we samen met hen op weg zijn en dat we samen met hen en hun netwerk zoeken naar wat er zal/moet gebeuren. We zetten daarom ook in op open verslaggeving. Cliënten hebben zicht op hun dossier en op onze informatie uitwisseling met andere betrokkenen. Cliënten ervaren dat er met respect voor hen, in aansluiting op hun taal, en ook de taal van hun gezin, samen gezocht wordt naar woorden en betekenisgeving die maakt dat zij de veiligheid en het welzijn van hun kinderen concreet kunnen aanvoelen, maken en aantonen, zodat ze verder kunnen zonder onze betrokkenheid. Ze zijn betrokken in het beslissingsproces. Ze begrijpen waarom we bezorgd en betrokken zijn en waarom er beslissingen worden genomen, ook beslissingen waar ze niet onmiddellijk akkoord mee gaan. De doelstellingen zijn duidelijk. Cliënten zijn tevreden over de openheid waarmee we dit traject met hen afgelegd hebben. Cliënten ervaren dat ze hulp krijgen die zo goed als kan aansluit bij wat ze nodig hebben.

We zetten in op professionele, betrouwbare en integere medewerkers.

Deskundige medewerkers:

Onze medewerkers geloven dat ze het verschil kunnen maken en stralen dit uit. We zijn de experts in het omgaan met verontrusting en werken samen met hulpverleners die erg verontrust zijn en die een sterk appèl doen op onze medewerkers om in te grijpen. We zijn overtuigd van onze deskundigheid. We zijn erg gedreven, bedreven en voelen ons handelingsbekwaam, of nemen hiertoe alle kansen. Onze medewerkers weten onderbouwde antwoorden te geven, ook in de zoektocht en bij twijfel, en ook wanneer hun wijze van werken in vraag kan worden gesteld.

Onze dienstverlening is deskundig, kwaliteitsvol en methodisch. Hiertoe worden een aantal principes gehanteerd. We richten ons naar de minderjarigen en hun context. Onze dienstverlening is aanklappend, op maat van de cliënt, participatief, emancipatorisch en gezinsgericht. Ze is

transparant, deskundig en efficiënt. Het principe van de subsidiariteit staat voorop, maar ook dat van gerichte diagnose en indicatiestelling en daarbij zetten we in op het activeren van een –veilig-netwerk. Professionele hulp wordt ingeschakeld wanneer nodig maar niet meer en langer dan nodig is. We geloven in de krachten van de minderjarige, zijn gezin en betekenisvol netwerk en zetten dit kracht bij met onze deskundigheid. Waar nodig nemen we (tijdelijk) over.

Vanuit onze oplossingsgerichte basishouding slagen we erin cliënten centraal te zetten, te vertrekken van hun krachten en samen met hen de hulp op maat te bieden.

Ons onderzoek en risicotaxatie gebeuren evenwichtig. Evenwichtig wil zeggen dat we enerzijds onze expertise inbrengen maar ook deze van het gezin. Anderzijds vertrekken we niet alleen van de zorgen maar ook van de sterktes, verlangens en de hoop van het gezin.

Tevens zijn we kritisch en hebben we een vragende houding. We durven het hanteren van maatschappelijke normen in vraag te stellen. Consulents reflecteren in intervisie over hun handelen, evalueren en vragen ook feedback aan hun cliënten.

Onze medewerkers zijn betrokken en empatisch. Ze zijn zich bewust van hun emoties maar laten zich er niet door overheersen. Ze zijn ook acrobatische evenwichtzoekers hierin, in het afstemming zoeken en afstemming maken tussen alle betrokken actoren waarmee zij samenwerking opzetten.

Out of the box denken is mogelijk. We zijn creatief in het organiseren van hulpverlening. En deze creativiteit is niet nieuw, maar heel erg eigen aan de werkwijze van consulents doorheen de geschiedenis van hun maatschappelijke opdracht in jeugdhulp.

Onze medewerkers nemen een professionele houding aan tegenover elkaar, waaruit respect en waardering voor elkaar blijkt, ook wanneer het moeilijk gaat tussen elkaar. Ze gaan in constructieve dialoog met elkaar wanneer ze vinden dat er iets moet veranderen.

We zijn een lerende organisatie waarin er een open transparante cultuur heerst.

Op organisatieniveau willen we graag een lerende organisatie zijn. We beseffen dat we in een risicovolle omgeving werken maar laten ons er niet door verlammen. Wanneer er moeilijke situaties in de media komen, garanderen we directe ondersteuning vanuit het beleid om vragen uit te klaren en te bekijken hoe we ermee omgaan. We bekijken samen het dossierverloop, en erkennen wat moeilijk loopt en vragen ons af wat we beter hadden kunnen doen. Medewerkers zijn op zoek naar een uitdaging, stellen vragen, vragen om hulp, vragen zich af hoe ze het beter kunnen doen. Doorheen de organisatie wordt er gereflecteerd over het eigen handelen. We staan open, meer nog, we vragen om intervisie en feedback in de dagelijkse werking, en dus niet enkel in geval van ervaren moeilijkheden.

Zeker is dat we doorgaans werken op het scherpst van de snee en zetten ons in voor onze meest kwetsbare der kwetsbaren: kinderen en jongeren in verontrustende leefsituaties. Het is evident dat dit gepaard gaat met de nodige onzekerheid, maar ook met enorm engagement. Beslissingen inzake deze kinderen en jongeren grijpen in op hun leven en leefomgeving, ze zijn niet zonder gevolgen en komen dan ook met de nodige risico's. Er zijn geen waterdichte methoden of sluitende zekerheden in jeugdhulp. Hoe we hier als individu en organisatie mee omgaan is an sich van belang om bij stil te staan, want wanneer onze onzekerheid omslaat in angst kan dit verlamme gevolgen hebben die

we zelf niet wensen. Een cultuur die het leren van elkaar stimuleert, die zich focust op wat we samen doen en delen is een cultuur die ruimte biedt voor ondersteuning en voor leren met vallen en opstaan.. Een organisatie die hierop inzet, kiest ervoor om een lerende organisatie te zijn en creëert een omgeving waarbinnen gezamenlijke reflectie, dialoog, intervisie en teamleren, vaste waarden zijn. En dat zijn ze al vandaag of kunnen ze worden met voortgezette aanmoediging ervan morgen.

In onze organisatie heerst er een open en transparante cultuur. Iedere medewerker kent onze visie/missie waarbinnen we werken om ons doel te bereiken. Ook voor de medewerkers, net als voor cliënten, is duidelijk wat van hen verwacht wordt en wat ze mogen verwachten. Dit zal onze medewerkers engageren in hun werk met cliënten.

We streven naar een samenwerkingsrelatie niet alleen met het kind, de jongere en zijn netwerk, maar ook binnen Jongerenwelzijn en met onze partners in de jeugdhulpverlening.

Op alle niveaus en tussen alle niveaus in ons agentschap is er verbondenheid rond ons doel en willen we graag samenwerken. We zijn ervan overtuigd dat we beter samen tot goede en gedeelde oplossingen kunnen komen.

We streven ernaar een maatschappelijke meerwaarde te hebben en deze is ook zichtbaar/voelbaar voor cliënten, partners in jeugdhulp, politici en de maatschappij. We stralen geloof uit dat we een verschil kunnen maken. Er is ook vertrouwen in onze expertise en we leren ook hierop te vertrouwen. Wij kunnen hoop op verandering binnenbrengen bij de gezinnen. Externen zijn onder de indruk van onze geestdrift, betrokkenheid en deskundigheid... Er wordt waarderen over ons gepraat. We maken ook werk van een duidelijk beeld uit te dragen naar de maatschappij en onze professionele partners over waar onze krachten liggen als OSD. We doen dit door goede praktijken in dialoog en ook in de verf te zetten. We starten hiermee intern. Zo ontstaat er fierheid om onze organisatie te vertegenwoordigen ook op externe fora, op grond van ervaren en bekrachtigde expertise door directe collega's, maar ook door de eigen leidinggevenden.