

JAARVERSLAG 2024



JEUGDHULP
DON BOSCO
VLAANDEREN

EEN WOORD VAN DE ALGEMEEN DIRECTEUR

Beste lezer,

Graag nemen we jullie mee in ons verhaal van deze groeiende en evoluerende vzw. Want zoals je zal merken, wanneer je het jaarverslag 2024 doorneemt, viel wel wat verhaal te schrijven over het voorbije jaar.

De belangrijkste gebeurtenis is uiteraard het pensioen van Cyriel Craeghs, die jarenlang als afgevaardigd bestuurder, het gezicht was van onze vzw. Hij stond niet alleen aan de wieg van de fusie van alle kleine bestaande vzw's binnen de Salesiaanse familie, die een werking hadden in de sector bijzondere jeugdzorg (later sector jeugdhulp binnen Agentschap Opgroeien), maar inspireerde ook andere organisaties om deel uit te maken van het dynamische en inhoudelijk gedragen verhaal van vzw Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen. Op die manier groeide de vzw gestaag. Maar tevens ontstond er binnen Jeugdhulp Don Bosco een ruimer kleurenpalet, want elke nieuwe partner bracht extra inzichten en kwaliteiten, bijkomende expertise of een ruimere kernopdracht met zich mee.

Cyriel was hierin de beslagen gids en tochtgenoot die deze opdracht, vanuit zijn jarenlange ervaring als directeur van de afdeling OBC De Waai, samen met een ploeg van gedreven medewerkers, uitbouwde vanuit de basis ... wat leidde tot een werking 'van Maas tot zee'.

Het is een uitdaging om deze vzw de komende jaren verder te ontwikkelen. Hierbij zullen we sterk inzetten op synergie tussen de verschillende afdelingen en deelwerkingen, gelegen in alle provincies in Vlaanderen. Zij hebben allen hun specificiteit, hun eigen opdracht binnen hulpverlening en hun eigen geschiedenis en verhaal. En die krachtige eigenheid willen we behouden, versterkt door de gemeenschappelijkheid die ons verbindt: het verhaal van Don Bosco dat ons inspireert om dagelijks een kwaliteitsvol hedendaags hulpverleningsaanbod te realiseren. Een goede ondersteunende interne organisatiestructuur kan de afdelingen en deelwerking immers helpen om alle focus te behouden op hun kernopdracht.

Doorheen dit jaarverslag zal je, als lezer, merken dat heel wat afdelingen inzetten op eenzelfde thema: aandacht voor een positief werk- en leefklimaat. Onze sector heeft de uitdaging om kwaliteitsvolle medewerkers te blijven vinden die de begeleiding en ondersteuning van kinderen/jongeren en hun gezinnen dagelijks op zich nemen. Een heuse opdracht, die heel wat vraagt van iedereen die zich hiervoor inzet: zowel het pedagogische personeel als alle ondersteunende functies. Om gedreven collega's aan boord te houden is het van belang dat we een werkklimaat creëren waarin mensen zich gewaardeerd voelen en kunnen functioneren in een collegiale werksfeer, waarin wordt ingezet op persoonlijke ontwikkeling door vorming en opleiding. Ook het creëren van een positief leefklimaat, waarin kinderen en jongeren kunnen ontwikkelen in een groei-stimulerende en aangename leefomgeving en waar agressie zo veel als mogelijk wordt voorkomen, is daarbij cruciaal.

Het is ongetwijfeld een meerwaarde wanneer de verschillende deelwerkingen hun bevindingen en goede praktijken bij de uitwerking van dit thema met elkaar uitwisselen en op interactieve wijze leren van elkaar.

Het elkaar inspireren vanuit de eigen expertise, gecombineerd met een uitbouw van functies die op specifieke beleidsdomeinen gespecialiseerde knowhow binnen brengen, wordt de volgende stap in de uitbouw van deze vzw, zodat we klaar zijn voor de uitdagingen van vandaag en voor deze van de toekomst.

Opnieuw hebben we ervoor geopteerd om jullie een beeld te geven via verschillende artikels, geschreven door medewerkers uit de afdelingen of deelwerkingen. Dit alles aangevuld met foto's van diverse activiteiten gedurende het jaar. Het resulteert in een jaarverslag dat uitnodigt om door te nemen. Daarom wil ik ook uitdrukkelijk alle medewerkers die de pen ter hand namen of die de foto's aanleverden bedanken, samen met de redactie die zorgde voor lay-out.

Je zal merken dat de vele collega's in onze afdelingen in 2024 alweer het beste van zichzelf hebben gegeven: in fijne begeleidingsmomenten, maar ook in crisissituaties bij het samenleven in groep, in het behalen van administratieve deadlines, in het samenwerken, in het realiseren van renovatiewerken, in het coördineren van opdrachten, in het onderhouden van lokalen, enz.

DAAROM WIL IK IEDEREEN VAN HARTE BEDANKEN VOOR DE INZET EN HET ENGAGEMENT HET VOORBIJE JAAR!

Samen organisatie maken in het belang van onze cliënten, met zorg voor collega's en alle mensen die betrokken zijn in onze vzw: dat is waar we allen voor staan en wat we samen telkens opnieuw proberen realiseren.

Beste lezer, we wensen je heel veel leesplezier!

JORIS VAN DEN BAERE
ALGEMEEN DIRECTEUR



37 JAAR GIDS EN TOCHTGENOOT IN HET SPOOR VAN DON BOSCO

Op 20 december 2024 namen we afscheid van Cyriel Craeghs als afgevaardigd bestuurder van Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen. Het werd een sfeervolle feestavond in Oud-Heverlee, waar de vele genodigden genoten van een gezellig samenzijn. Ze werden meegenomen op een fascinerende ontdekkingsstocht in de wereld van leugens tijdens de voorstelling 'De Leugendetective' van Yann Van den Branden. Uiteraard werden er ook dankbare woorden uitgesproken voor Cyriels jarenlange inzet en zijn onmiskenbare bijdrage aan Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen.

Carlo Loots, voorzitter van onze vzw, sprak lovende woorden over de manier waarop Cyriel zijn rol als afgevaardigd bestuurder vervulde, maar ook als mentor, gids en tochtgenoot. Zoals Don Bosco zelf, was hij een bron van inspiratie, altijd dicht bij de mensen, met aandacht voor het welzijn van zowel de jongeren als de medewerkers.

Onder zijn leiding groeide Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen uit tot een organisatie die, binnen het hulpverleningslandschap, zowel gerespecteerd als gewaardeerd wordt. "Van Maas tot zee", zoals provinciaal Bart Decancq dit verwoordde.

**"CYRIEL,
DANKJEWEL VOOR JE JARENLANGE
TOEWIJDDING, VOOR JE VISIE, VOOR JE
GEDREVENHEID EN VOOR HET VOORBEELD
DAT JE VOOR ONS ALLEMAAL WAS.
WE DANKEN JE VOOR ALLES WAT JE HEBT
OPGEBOUWD, MAAR VOORAL VOOR WIE JE
BENT ALS PERSOON."**

Alle medewerkers van Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen



INHOUD



07

ONZE AFDELINGEN

08

ONZE ORGANISATIE IN
CIJFERS

10

WEST-VLAANDEREN

12

OOST-VLAANDEREN

19

VLAAMS-BRABANT

26

ANTWERPEN

29

LIMBURG

ONZE AFDELINGEN

VAN MAAS TOT ZEE

Jeugdhulp Don Bosco Oost-Vlaanderen

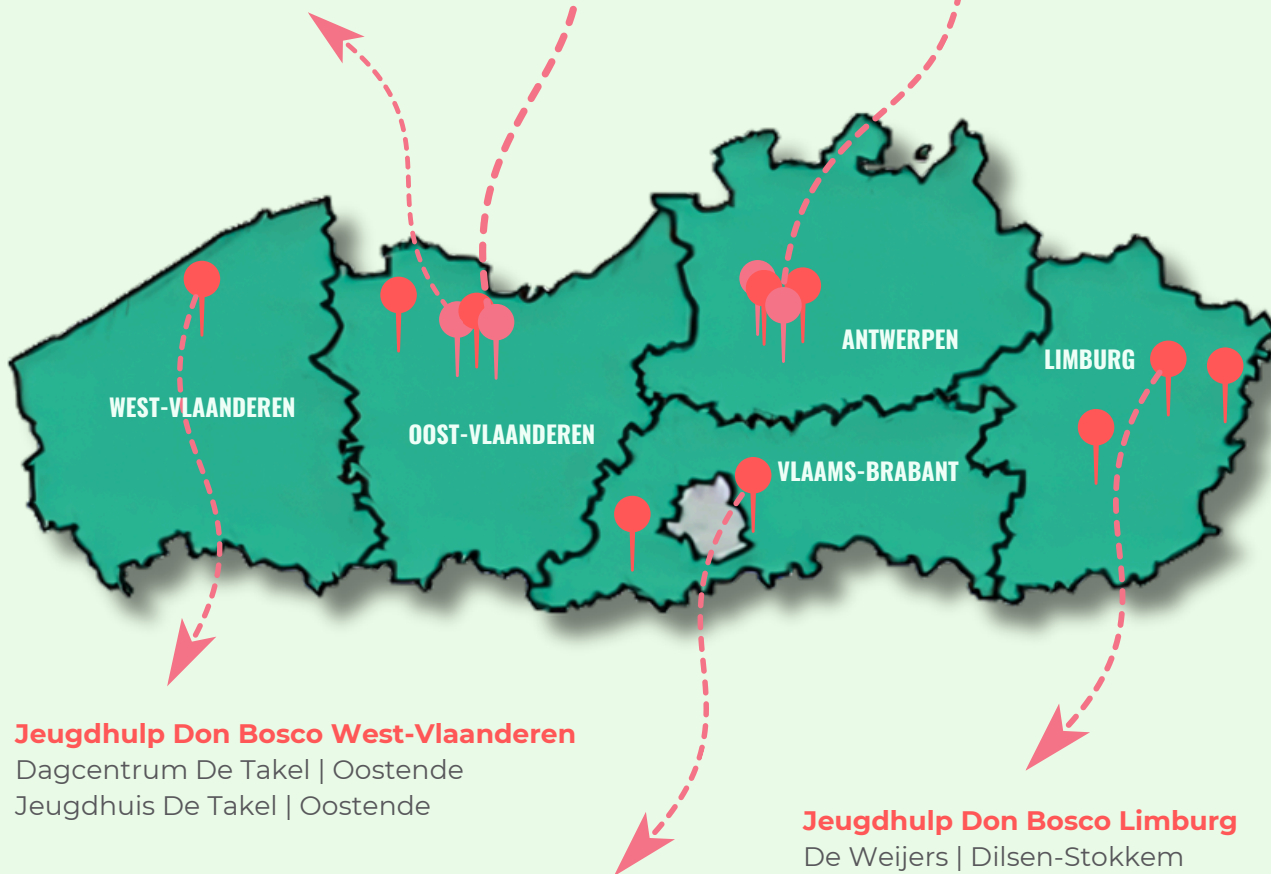
OOOC De Bries | Eeklo/Drongen
OBC De Waai | Eeklo
De Stormkering | Eeklo
CKG 't Kinderkasteeltje | Nazareth/Gentbrugge
KDV 't Kinderkasteeltje | Nazareth

Jeugdhulp Don Bosco Antwerpen

Beukenhof | Lier
Schoolondersteunend project Plus | Lier
Stuw | Heist & Lier
De Stek | Lier & Vremde
Vreugdeborg | Kessel
Jongenstehuis | Vremde

vzw Grienta

In samenwerking met
vzw De Triangel | Lievegem



Jeugdhulp Don Bosco West-Vlaanderen

Dagcentrum De Takel | Oostende
Jeugdhuis De Takel | Oostende

Jeugdhulp Don Bosco Vlaams-Brabant/Brussel

Dagcentrum De Wip | Halle
Deelwerking De Wip
P.L.E.K.! Zennevallei Pajottenland | Halle - Buizingen
P.L.E.K.! Brussel | Sint-Pieters-Woluwe
Wereld van Indra | Opwijk

Jeugdhulp Don Bosco Limburg

De Weijers | Dilsen-Stokkem
De Passer | Genk
Jongenstehuis | Genk
LeOnhuis | Hasselt & Genk
Verde | Hasselt

We zijn over heel Vlaanderen geëngageerd in netwerken 1gezin, 1plan waar enkele van onze medewerkers in deze teams zijn tewerkgesteld.

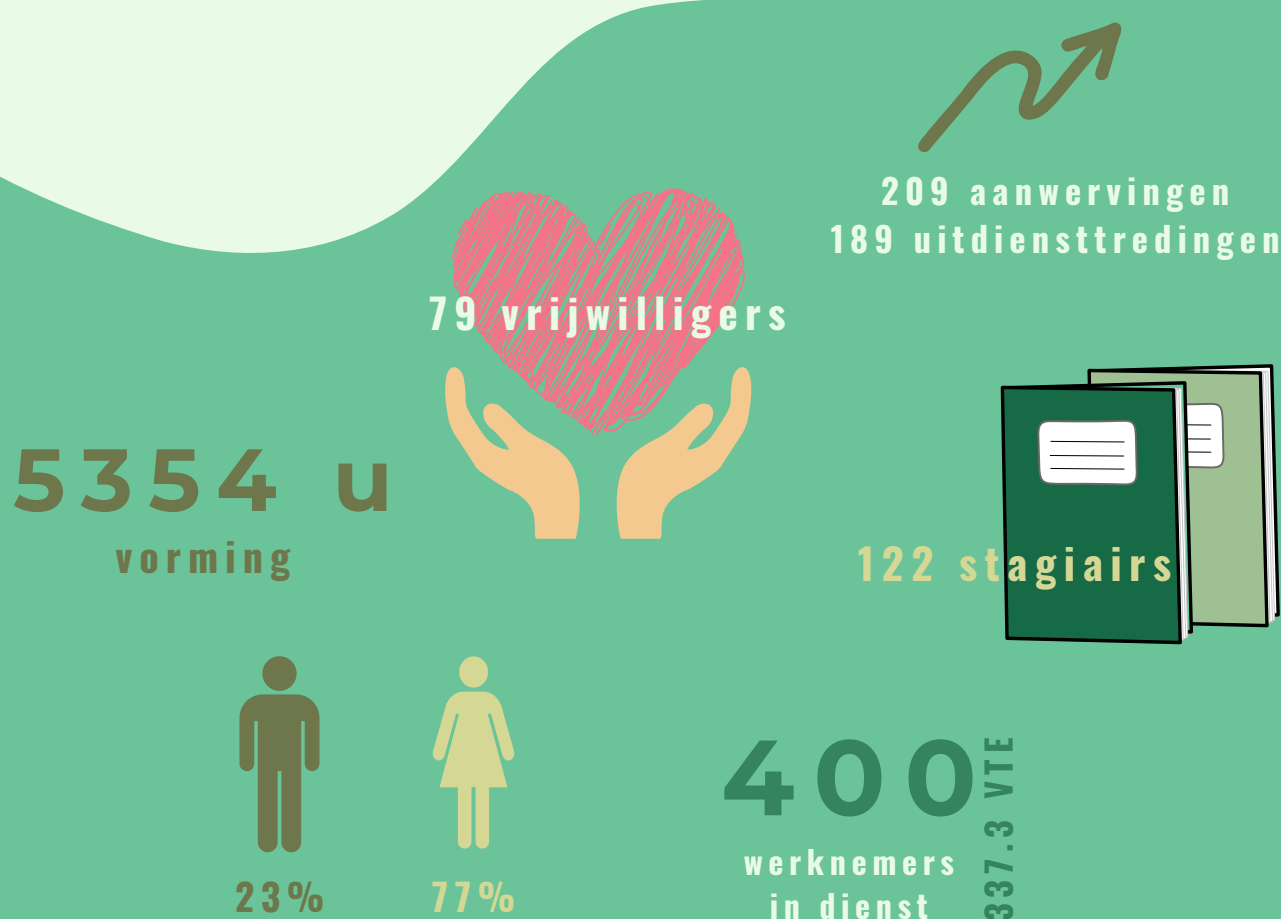
ONZE ORGANISATIE IN CIJFERS

vzw Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen verenigt de krachten van een aantal diensten en organisaties. Ook in het voorbije werkjaar kende onze vzw een groei – in hoofdzaak door het opstarten, uitbreiden van (nieuwe) projectwerkingen, sommige in samenwerking met andere partners. Dit komt ook dit jaar tot uiting in het stijgend aantal medewerkers in onze organisatie (cfr. 274,14 VTE in 2020 – 337,3 VTE in 2024).

Via het VTO-beleid bieden we medewerkers kansen om zich professioneel en salesiaans te ontwikkelen. In de verschillende afdelingen werd er in het afgelopen jaar sterk ingezet op zowel formele als informele vormingsmomenten: langdurige opleidingen, vormingsdagen, supervisierreeksen, het volgen van webinars, congressen georganiseerd door externe partners, in samenwerking met onze vertrouwde partner Don Bosco Vorming & Animatie; het delen van interne kennis in de eigen afdeling en over de verschillende afdelingen heen.

Verschiedende afdelingen kunnen voor hun werking beroep doen op vrijwilligers. Extra helpende handen voor een klusje, huiswerkbegeleiding, koken, vervoer, een praatje, ... zo waardevol voor onze jongeren, medewerkers en onze organisatie.

Investeren in het aanbieden van kwaliteitsvolle stages draagt bij tot de instroom van goed opgeleide medewerkers in de hulpverleningssector en op de werkvloer. Door het aanbieden van stageplaatsen aan studenten vanuit verschillende hogescholen en universiteiten, het intekenen op projectaanvragen, onderzoek ontstaat een wederzijdse verrijking die zowel de student, de medewerkers als de organisatie ten goede komt.





De Stormkering Eeklo
TWD werking



OBC De Waai Eeklo
kampactiviteit



Jongenstehuis Vremde
Feest op het plein



Soep atelier met
Chef Seba!

de_stormkering



LeOnhuis Hasselt & Genk
Leesmoment

SAMEN GROEIEN: HET CREËREN VAN EEN EEN POSITIEF LEEF- EN WERKKLIMAAT

EDITH VANDENDRIESSCHE HOOFDBEGELEIDSTER
DAGCENTRUM DE TAKEL OOSTENDE

In 2024 hebben we op verschillende manieren ingezet op het **verbeteren van het werkklimaat**. Dit deden we door samen met het team een traject te doorlopen rondom **teamdynamiek**, wat ook een belangrijk verbeterproject was in ons beleidsplan. We zijn hier actief mee aan de slag gegaan.

Gedurende het jaar hebben we zowel hoogte- als dieptepunten ervaren, maar we zijn blijven inzetten op **verbinding** met onze collega's. We willen diezelfde energie ook gebruiken om in verbinding te blijven met onze gezinnen. Om dit verder vorm te geven, kregen we in het najaar een **vormingsdag van Kwadraat** rondom het thema

‘TEAMKRACHT IN WOELIGE TIJDEN’

Daarnaast dromen we van een aangepaste bureauruimte. We zijn al begonnen met kleine aanpassingen, maar we blijven hopen op grotere ingrepen om de ruimte verder te verbeteren.

POSITIEF WERKKLIMAAT



In april reisden we naar Oud-Heverlee om een tweedaagse te volgen. Tijdens deze sessies leerden we elkaar beter begrijpen en kregen we uitleg over **verbindende communicatie**. Daarnaast was er ook ruimte voor informeel samenzijn met het team.

Naast het werkklimaat blijven we ook aan ons positief leefklimaat werken. Dit jaar kozen we ervoor om met het thema 'Water, Aarde, Lucht en Vuur te werken', waarbij we onze grenzen verlegden **met behulp van de natuur.**

We organiseerden verschillende activiteiten rondom dit thema. Zo hebben we de kust afgewandeld van Frankrijk naar de Takel, een stuk van de IJzer per kano overwonnen en onze grenzen verlegd op een **hoogteparcours.**



BIJ DEZE ACTIVITEITEN STONDEN DE REFLECTIES VAN DE JONGEREN CENTRAAL, DIE WE MEENAMEN IN HUN INDIVIDUELE TRAJECTEN.



We kozen voor een hoge mate van aanwezigheid in de groep, met veel begeleiding, zodat er ruimte ontstond voor **diepere gesprekken.** De aankoop van een gezellige zetel zorgde ervoor dat we meer huiselijkheid konden creëren. Dit is voor medewerkers en jongeren een meerwaarde voor onze werking.

Onze samenkomsten met gezinnen worden altijd gekenmerkt met iets van lekkere en gezonde voeding van onze huismoeder.

DIT ZORGT AUTOMATISCH VOOR VERBINDING EN GEZELLIGHEID - VOOR EEN BETER LEEFKLIAMAT VOOR DE GEZINNEN EN JONGEREN EN VOOR EEN POSITIEF WERKKLIAMAT.



POSITIEF LEEF- EN WERKKLIKAAT (OF IS HET MILIEU?)

BERT BRUGGEMAN

DIRECTEUR OBC DE WAAI - OOOO DE BRIES

We nemen jullie vanuit OBC De Waai, OOOO De Bries, (N)RTJ De Stormkering graag mee in een denkoefening over leef- en werkklimaat, om te eindigen met een vertaling naar concrete acties in het beleidsplan voor 2025.

Vanuit ons diagnostische en behandelende opdracht gaan we steeds op zoek naar onderliggende betekenissen. Dat zit ons in het bloed. Vandaar eerst een opwarmende vraag: 'Wat is het verschil tussen een klimaat en een milieu?'

Beide woorden staan de laatste jaren onder hoge druk. Klimaatveranderingen tot milieucrisis, met alle zich aaneenschakelende gevolgen voor mens en maatschappij, hebben een enorme impact op ons denken en voelen. Kort door de bocht kunnen we het milieu omschrijven als de leefomgeving, terwijl de weersomstandigheden het klimaat vormen.

**HET KLIMAAT IS DUS EEN ONDERDEEL VAN HET MILIEU.
SPREKEN WE DAN NIET BETER OVER HET LEEF- EN WERKMILIEU?
HET ZET AAN HET DENKEN ...**

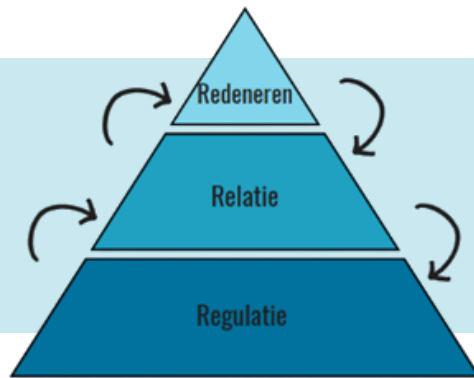
De omstandigheden van de plek waar we leven of werken hebben een aanzienlijke invloed op ons functioneren en welzijn. Dit lijkt vanzelfsprekend maar is tegelijkertijd een zeer subjectief en emotioneel geladen domein. Willen we dit, vanuit ons kwaliteitsdenken, kunnen vastpakken en begrijpen, dan dienen we dit te meten. Met behulp van indicatoren kan ons weten groeien.

Deze denkoefening gaat dan verder over: 'Welke indicatoren zijn geschikt om de sfeer waarin je leeft te meten, en te beoordelen hoe gelukkig of ongelukkig je bent in het milieu (of klimaat) waarin je werkt?'

Voelt een depressief-makende regenachtige dag wanneer je net euromillions gewonnen hebt, niet fundamenteel anders aan dan een zondagavond wanneer jouw papa je binnenbrengt in de leefgroep, waar je moet samenleven met jouw niet-gekozen niet-gezinsleden?



EEN DENKOEFFENING, IN TWEE STAPPEN



STAP 1:

Laten we de denkoefening misschien starten vanuit een basishypothese (ook hier speelt ons diagnostisch brein op):

Of je er nu in leeft of werkt, dezelfde menselijke verlangens spelen. Er is geen significant verschil tussen de factoren die van invloed zijn op zowel het leef- als het werkmilieu.

Als we er vanuit mogen gaan dat zowel onze kinderen en jongeren, als onze werknemers dezelfde verlangens hebben, dan kunnen we deze vertalen naar universele noden en ontwikkeling.

De zelfdeterminatietheorie- die we sterk inzetten binnen het model van handelingsgerichte diagnostiek- beschrijft drie aangeboren, voor alle mensen geldende, psychologische noden. Ze worden beschouwd als essentieel om menselijke motivatie te begrijpen. Alle mensen hebben een fundamentele nood om zich verbonden te voelen met andere mensen, zich competent en autonoom te voelen.

Tegelijk beschrijft het NMT-model de sequentiële nood aan regulatie, gevolgd door de nood aan relatie, om tot slot tot de mogelijkheid te komen om te kunnen redeneren.

Ook deze behoeften kennen een universele ontwikkeling. Niemand kan denken, werken of groeien naar verandering, wanneer onderliggende behoeften van fysieke, psychische en relationele rust en stabiliteit onvoldoende vervuld zijn.

Beide modellen geven vorm aan een basis of voorwaarden voor een positief leef-en werkklimaat? Of is het net omgekeerd: een positief leef- en werkklimaat vormen in hun verbinding het fundament waarop aan ieders noden kan voldaan worden?



STAP 2:

Als we een stap verder willen gaan in deze oefening, kunnen we proberen deze behoeften om te zetten in meer concrete kwaliteitsindicatoren. Uiteraard hebben deze niet de ambitie om volledig te zijn. Meten is immers ook kiezen.

1. Zich verbonden voelen

(~ regulatie en relatie): Veiligheid en nabijheid zijn nodig om je verbonden te voelen.

- De manier waarop hulpverleners omgaan met cliëntsystemen. Hoe warm, betrokken en relationeel veilig worden we ervaren?
- De manier waarop collega's met elkaar omgaan. Hoe ervaren we de collegiale relaties, teamspirit, samenwerkings- en vertrouwensrelaties,...?

2. Zich competent voelen

(~ relatie en redeneren): Je voelt je bekwaam door steun en uitdaging.

- De manier waarop problemen afgetoetst worden tegenover krachten en oplossingen van cliënten. Hoe ondersteunend zijn we? Ervaren cliënten succeservaringen?
- De manier waarop medewerkers groeikansen krijgen. Hoe krachtig voel je je? Is er een constructieve feedbackcultuur en ruimte voor coaching, intervisie en supervisie?

3. Zich autonoom voelen

(~ redeneren na regulatie en relatie): Zelfsturing vraagt een kalm, verbonden brein.

- De manier waarop cliëntsyste men inspraak krijgen en de wijze waarop er samengewerkt wordt. Hoe ver mag je meedenken, heb je regie, ...? Is er ruimte voor voorkeuren en eigen tempo?
- De manier waarop je persoonlijk leiderschap kunt nemen in je job. Hoe word je ondersteund en bijgestuurd? Wat is de mate van beslissingsvrijheid in het werk?

Deze denkoefening zou ons nog verder kunnen leiden richting randvoorwaarden, onderverdelingen in micro-, meso- en macroniveau's, ... Maar is het niet juist belangrijker om vanuit deze inspiratie jouw kwaliteitsbrein aan het werk te zetten en zelf op zoek te gaan naar wat voor jou kwaliteitsindicatoren en werkzame factoren zijn?



HOE GAAN WIJ VERDER AAN DE SLAG?

- Een workshop positief leefklimaat werd georganiseerd op de personeelsvergadering van 28/01/2025. We sprokkelden heel wat feedback van de medewerkers over wat ervaren wordt als steunend en op welke domeinen nog mogelijk is.
- Binnen werkgroepen wensen we, analoog met de uitwerking van onze basiskaders, ook de orthopedagogische kaders uit te werken tot een visietekst en een aanvullend werkvoorschrift.
- We verzamelen steevast feedback bij medewerkers, jongeren en hun context via de tevredenheidsmetingen.
- Het agressiebeleid, dat initieel onder de loep werd genomen en ontwikkeld in het OBC, dient verder gecommuniceerd en geïmplementeerd te worden, om vervolgens ook verder vorm te krijgen in onze overkoepelende werking.
- We wensen 2 overkoepelende stuurgroepen te ontwikkelen, 'positief leefklimaat' en 'positief werkklimaat', waarbij medewerkers vanuit beide afdelingen aansluiten. Deze stuurgroepen sturen de ontwikkeling van onze hulpverlening en organisatie verder aan, met behulp van bestaande en nieuwe werkgroepen (bv werkgroep behandeling, werkgroep positief leefklimaat,...).





OBC De Waai Eeklo
Bubble Planet Brussel



Jongenstehuis Vremde
Feest op het plein



De Stormkering Eeklo
RTJ MSA Aanbod



Jongenstehuis Genk
Wandeltocht



De Weijers Dilsen-Stokkem
Activiteit Spintouwen



OBC De Waai & OBOC De Bries
Paaszoektocht

PEDAGOGISCH LEEFKLIJMAAT ... OOK IN HET KINDERDAGVERBLIJF!

STIJN COOREVITS

STAFMEDEWERKER 'T KINDERKASTEELTJE

We hebben dit jaar, samen met DB V&A, ons team laten kennismaken met **de pedagogische visies van Don Bosco**. Al snel bleek dat zijn visie in heel onze manier van werken verweven zit, maar door er bewust bij stil te staan, geven we er woorden aan. Om te voldoen aan de verwachtingen van het Agentschap Opgroeien is het belangrijk om deze pedagogieën ook te vertalen naar de terminologie die eigen is aan de kinderopvangsector: zo zijn er ervaringsgebieden waar we moeten op inzetten, is er de terminologie uit de MemoQ, Ziko ...

GROEI IS DE MISSIE VAN 'T KINDERKASTEELTJE



De pedagogie van de groei is dan ook onze basis, ons vertrekpunt. We ondersteunen de kinderen in hun ontwikkeling op verschillende vlakken: uiteraard stimuleren we hen om hun **ontwikkelingsmijlpalen te bereiken** maar we zetten ook in op het ontwikkelen van hun persoonlijkheid, hun zelfredzaamheid, hun sociale competenties enz. 'Betrokkenheid en welbevinden' zijn essentieel om tot groei te komen, met het ziko – instrument gaan we na hoe de kinderen zich voelen en bekijken we waar we accenten kunnen leggen zodat de betrokkenheid en **het welbevinden voor elk individueel kind** kan toenemen.



WELBEVINDEN VOOR ELK KIND



Uiteraard is plezier maken en spelen het allerbelangrijkste, de pedagogie van vreugde en spel vertalen we naar **'spelenderwijs de wereld ontdekken'**. We stimuleren spel door na te denken over de inrichting van onze leefgroepjes, door als begeleider mee te spelen met de kinderen, door bewust om te gaan met het aanbod van spel en activiteiten, door veel buiten te spelen.

Inzetten op een positief leefklimaat vanuit verbondenheid met onze kinderen loopt als een rode draad door onze werking. De pedagogie van de verbondenheid vinden we terug in het 'samen leven'. We hebben aandacht voor **belangrijke momenten in het leven van een kind**, we beleven ze samen (de grote overstap naar school, verjaardagen, huisdieren verzorgen, een broertje of zusje erbij, ...).

**2024 WAS EEN EERSTE STAP
IN HET EXPLICITEREN VAN ONZE VISIE,
DE KOMENDE JAREN
WERKEN WE ZEKER HIERAAN VERDER.**



ONTMOETEN DOORHEEN HET HULPVERLENINGSTRAJECT

EVELINE SANDERS

HOOFDBEGELEIDER HULPVERLENING DAGCENTRUM DE WIP

Het opzetten van **een kritische bril** ten aanzien van ons hulpverleningstraject leerde ons dat onze onderbouwde aanpak vooral vertrok vanuit een sterk theoretische insteek: we verzamelden op een gestructureerde manier informatie over een gezinssituatie en pasten vanuit onze expertise een weloverwogen aanpak toe. Echter weten we intussen dat het, meer nog dan de keuze voor een specifieke therapeutische stroming of methodiek, de kwaliteit van de hulpverleningsrelatie is die de beste voorspeller is van een gunstig effect van het aanbod. Ook bij onze doelgroep die het vaak ten gevolge van eerdere kwetsuren moeilijk vindt zich kwetsbaar op te stellen en **vertrouwen in de ander** op te bouwen.

Daarom maken we van onze interactie met het gezin op zichzelf al een helende interventie. De sterk onderbouwde theoretische achtergrond blijft uiteraard behouden, net als de koppeling met de basishoudingen van Don Bosco; helemaal in lijn met onze hulpverleningsvisie.

Eerder al vertaalden we ons hulpverleningstraject naar een visueel overzicht. **Deze affiche hangt in onze gespreksruimte** en wordt als kaartje meegegeven. Ze vormt de houvast tijdens kennismakingsgesprekken en ankerpunt doorheen het volledige traject.

Daarna verdiepte onze werkgroep zich drie jaar op rij in een specifieke fase: kennismaking en intakefase, toepassingsfase, afbouw- en nazorgfase. Het resultaat werd een toegankelijke leidraad die het pedagogisch team houvast biedt bij het vormgeven van trajecten. Het ontmoeten van **het gezin staat centraal** en wordt vertaald naar enkele richtinggevende, soms impliciete, afspraken die er door ze te expliciteren voor zorgen dat onze aanpak gestroomlijnd blijft verlopen.

Door naast deze afspraken ook telkens de achterliggende visie, het waarom, te omschrijven, krijgen begeleiders de ruimte om deze in te passen in hun eigen begeleidingsstijl en **trouw te blijven aan hun authenticiteit**.



We kozen ervoor meer aandacht te schenken aan de wijze waarom een gezin onthaald wordt bij het eerste contact, waar we bewust zo weinig mogelijk professionals bij betrekken om de drempel te verlagen. We ontmoeten elkaar eerst als mens, los van de hulpvraag, om te benadrukken dat gezinnen niet volledig samenvallen met de moeilijkheden die hen bij ons brengen. We vragen naar bezorgdheden die heersen bij elk, eerder dan problemen op te sommen. Een klein nuanceverschil met grote impact, want zich gehoord voelen in een zorg schept vertrouwen. Dit doen we vooral door dialoog tussen de gezinsleden zelf op gang te brengen. Het is namelijk die verbondenheid tussen hen onderling die de rode draad zal vormen doorheen de rest van ons traject.

We laten het gezin op verhaal en op adem komen, van bij de start. Het stellen van de vraag wat voor hen vooral niet mag gebeuren doorheen onze samenwerking geeft hen ruimte en verantwoordelijkheid om hun eigen grenzen en tempo te bewaken en versterkt inspraak en participatie bij de wijze waarop het traject vorm zal krijgen.

Ook tijdens evolutiebesprekingen staat de hulpverleningsrelatie centraal en wordt de wijze waarop het traject vormgegeven wordt in vraag gesteld, eerder dan louter na te gaan of het gezin voldoende vooruitgang boekte. Een kritische, wederzijdse dialoog wordt uitgelokt waarbij frustratie ten aanzien van elkaar even vlot bespreekbaar mag zijn als tevredenheid.

Bijzondere aandacht gaat tot slot naar de afbouw- en nazorgfase waar we samen met het gezin onderzoeken wat nodig is om de “goed genoeg”-gezinssituatie te behouden. Het resultaat wordt bewaard in een zelfgeschreven boekje dat als trotse houvast wordt meegegeven bij afsluit van een traject.

Het gezin wordt uitgedaagd het gelopen traject te vertalen naar een metafoor die symbool staat voor de weg die ze samen hebben afgelegd. We trachten deze metafoor op een tastbare manier mee te geven zodat die een fysieke en zichtbare plaats kan krijgen en hen mag herinneren aan wat ze samen delen.

WANT, HIER ZIJN WE GEBOREN EN HIER
HEB'K LEREN WANDELEN.

HIER STAAN ZE ME TOE OM VAN
GEDACHTE TE VERANDEREN.

TE DANSEN IN DE REGEN EN TE SPRINGEN
IN DE PLASSEN.

TE BALANCEREN TUSSEN KIND EN
VOLWASSEN.

'T IS OM TE HOUDEN VAN JE, NIET OM JE
OP TE HOUDEN.

'T IS OM TE WRINGEN EN TE PASSEN EN
IETS OP TE BOUWEN.

BRIHANG - BALANCEREN

AMAIZENNE, SCHOOLONDERSTEUNEND AANBOD

ELKE DANNAU

PROJECTCOÖRDINATOR WELWIJZER

Het project aMAÏZENne, een samenwerking tussen Jeugdhulp Don Bosco en Don Bosco Zennedal, bood scholen uit het lager onderwijs in Halle de kans om in te tekenen voor een vormingsmoment waarbij het groeien naar een meer verbindende klasgroep centraal staat.

Het groepsaanbod van ons schoolondersteunend project, P.L.E.K! kreeg in het voorbije schooljaar een andere vorm, deels op vraag van de scholen zelf, deels vanuit de opportuniteit die zich aandeede in een nieuwe samenwerking met Don Bosco Zennedal.

Met gebundelde kracht, elk vanuit zijn eigen expertise en met een gedeelde visie kreeg het project concreet vorm.



Het project wenst leerkrachten te ondersteunen bij het versterken van de verbondenheid in klasgroepen. Dit vanuit de overtuiging dat het reeds op jonge leeftijd ervaren van veerkracht en sociale cohesie een belangrijke voorspeller is voor welzijn doorheen de rest van het leven. Deze twee partners vinden elkaar in de gedeelde missie om kinderen en jongeren te ondersteunen bij zingeving, zelfontplooiing en –reflectie.

In onze samenleving is er steeds meer oog voor **“het verschillend zijn”** van de ander en de kracht die hierin schuilt wanneer we elkaar écht ontmoeten. Voor vele kinderen is het net dat “verschillend zijn” dat in de weg staat om te zien dat we eigenlijk allemaal ook heel veel gemeen hebben: we zijn mens, we hebben nood aan verbinding en acceptatie. Het is voor de leerkracht dan ook een heuse uitdaging om steeds opnieuw leerlingen in verbinding te brengen met elkaar om “leren” en “lesgeven” mogelijk te kunnen maken.

POSITIEVE REACTIES VAN SCHOLEN OMTRENT ONZE AANPAK

De leerkracht trekt samen met haar klas naar het domein 'Kamphuis Zennedal', waar de prachtige groene buitenruimte zelf al uitnodigt tot adempauze, tot vertragen en verbinden. Niet vrijblijvend onderweg zonder doel, maar net samen op zoek naar wat richting geeft. Een creatieve ervaringsgerichte aanpak zorgt voor een **beklijvende beleving** die met de nodige zorg omkaderd wordt voor zowel individu als groep.

We maken ruimte voor emoties die vaak onbesproken blijven en bieden kansen om te voelen wat er leeft. Spelenderwijs leren om elkaar meer te durven vertrouwen, uitgedaagd worden om samen te werken, te communiceren én te leren van elkaars talenten.

Aangereikte handvatten om hiermee voort aan de slag te gaan; omtrent de zichtbare resultaten op het moment zelf en nadien, ... bevestigen ons in het belang ervan om leerkrachten te blijven ondersteunen in het creëren van een verbindend schoolklimaat.

aMAÏZENne

Verbluffend wat een goede
binding met je klasgroep doet



**IN HET VOORBIJE JAAR
TEKENDEN 7 LEERKRACHTEN
EN HUN KLASGROEP
HIERVOOR IN.**



SPEELPLAATSANIMATIE P.L.E.K! BRUSSEL

MICHIEL JACOBS

JONGERENCOACH P.L.E.K! BRUSSEL

Op een doorsnee dag in Don Bosco Brussel klinkt het geluid van een basketbal die stuiterd tussen de middagpauzes door. Jongeren verzamelen zich op de speelplaats, niet alleen om wat stoom af te laten, maar ook om gezien te worden – letterlijk én figuurlijk. Hier zet P.L.E.K! het schoolintern aanbod van Jeugdhulp Don Bosco, zich in voor een positief leefklimaat. Niet door regels op te leggen vanachter een bureau, maar door samen met jongeren de speelplaats in te palmen.

In de Brusselse school organiseren de jongerencoaches van P.L.E.K! sinds oktober 2024 ook tweewekelijks activiteiten op de speelplaats. Het zijn uitnodigende, laagdrempelige momenten waar de leerlingen elkaar én het project op een andere manier leren kennen. Sommigen hebben een kwetsbare achtergrond, kampen met stress of voelen zich niet altijd gezien in het drukke schoolleven. Precies daarom zetten we in op aanwezig zijn – echt aanwezig. **We zijn aanspreekbaar, doen mee, en luisteren zonder oordeel.** Zo maken we op een spontane manier verbinding, zonder het te zwaar te maken.



De speelplaats is voor ons dan ook geen toevallige locatie, maar een bewust gekozen plek. Het is de ruimte **waar jongeren zichzelf mogen zijn – luid, stil, grappig, competitief of twijfelend.** P.L.E.K! maakt daar ruimte voor. En net in die vrije momenten bouwen we aan vertrouwen en verbinding.

We bieden een **mix van sport, creativiteit en bovendien enorm veel plezier.** Soms competitief, soms eerder gezellig. Alles mag, niets moet. Tijdens Beat the Coaches bijvoorbeeld, daagden leerlingen onze jongerencoaches uit voor een reeks knotsgekke uitdagingen. Van touwtrekken tot moppen tappen – we moesten eraan geloven. Met zoveel sportieve jongeren was het basketbaltornooi een echte voltrefter. In teams van drie gingen jongeren vol vuur de strijd aan – tegen elkaar én tegen een team van jongerencoaches. Wat begon als een sportieve match, groeide uit tot een moment van pure **samenwerking en fair play.**

**"WE VOELDEN ONS ECHT EVEN EEN TEAM",
ZEI EEN LEERLING ACHTERAF.**

En dan was er nog **de Warmste Week.** Terwijl de geur van **versgebakken wafels** over de speelplaats zweefde, deelden we niet alleen lekkers uit, maar ook warmte. De opbrengst ging naar het goede doel, en de gesprekken rond eenzaamheid raakten iets aan. Jongeren spraken over wat het betekent om zich alleen te voelen, ook al ben je omringd door mensen. Het werd een stille, maar **betekenisvolle middag.**

P.L.E.K! WERKT VANUIT HET GEDACHTENGOED VAN NIEUWE AUTORITEIT: NABIJHEID ALS KRACHT!

Jongeren hebben zeker wat grenzen nodig, maar ook het gevoel dat er oprechte aandacht voor hen is. Tijdens onze activiteiten zijn we met minstens drie coaches aanwezig. We begeleiden, maar we controleren niet. We spelen mee, stellen vragen, spiegelen, en kijken met zorgzame ogen toe. Door die dagelijkse, warme aanwezigheid ontstaat er een leefklimaat waar jongeren zich veilig voelen om zichzelf te zijn.

Na elke activiteit voorzien we een moment van **reflectie**. Wat ging goed? Wat was lastig? Wat heb je over jezelf geleerd? Deze gesprekken – hoe kort ook – bieden jongeren de kans om stil te staan bij hun eigen proces.

Voor sommige leerlingen is dit het enige moment in de week dat iemand echt vraagt:

"HOE GAAT HET NU ÉCHT MET JOU?"



DON BOSCO @ TURIJN

SOFIE BLOM

COÖRDINATOR STUW LIER & STUW HEIST

Stuw heeft het afgelopen jaar een hele evolutie doorgemaakt door de hulpverlening nog meer af te stemmen op de noden van de gezinnen en jongeren. We deden dit door niet meer met schakelingen te werken in modules maar door onze inhoudelijke werking aan te passen. We hebben van de pijlers een leidraad gemaakt die handvaten geven om een begeleiding vorm te geven. Door **de pijlerdagen** hebben we alle begeleiders van beide stuws kunnen betrekken in dit proces en konden ze elkaar inspireren en motiveren.

Naast dit gezamenlijke stuk bouwden beide teams op hun eigen manier hun werking verder uit. Stuw Lier deed aan verbinding met elkaar en met Don Bosco @ Turijn.



We zijn de voorbereidingen gestart met de Don Bosco film, een Don Bosco doe -en denk Quiz. Daarnaast verbonden we Don Bosco met onze huidige hulpverlening door een woord-en beeld verhaal te maken met de teamleden.

Dit gebruikten we nadien om ook onze jongeren mee te nemen in deze boeiende geschiedenis en de linken naar het heden.

Mits deze gepaste voorbereiding konden we op pad met Annemie - vorming en animatie - aan onze zijde. Zij nam ons mee **in de voetsporen van Don Bosco** en bracht bekende en minder bekende verhalen. We verrijkten onze reis door de verbinding binnen het team nog meer te versterken en elkaar beter te leren kennen.



STUW HEIST STAAT, NA HARD WERKEN EN ENKELE WISSELS, OP ÉÉN LIJN IN DE WERKING VAN DE DAG- EN CONTEXTBEGELEIDING.

DE KLANKBORDGROEP LEVERT CONCRETE RESULTATEN OP

LAURIE SCHIPPERS

COÖRDINATOR JONGENSTEHUIS VREMDE

Een positief werk- en leefklimaat ontstaat niet vanzelf – het is het resultaat van gezamenlijke inzet, oprechte betrokkenheid en voortdurende dialoog. Binnen Jeugdhulp Don Bosco Antwerpen geloven we sterk in de wisselwerking tussen een warm leefklimaat voor de jongeren en een ondersteunend werkklimaat voor onze medewerkers. Beide versterken elkaar en vormen de basis van onze werking.

Vanuit deze overtuiging hebben we het afgelopen jaar verder geïnvesteerd in initiatieven die bijdragen aan zowel het welzijn van onze jongeren als dat van onze medewerkers. Eén van de belangrijkste initiatieven hierin is de klankbordgroep: een representatieve groep medewerkers van over de verschillende campussen heen, die mee nadenkt over het personeelsbeleid en de organisatiecultuur.

DE KLANKBORDGROEP WERD OPGERICHT MET ALS DOEL DE STEM VAN MEDEWERKERS KRACHTIG TE LATEN WEERKLINKEN BINNEN ONZE ORGANISATIE.

Autonomie betekent voor ons niet alleen ruimte geven aan jongeren om zichzelf te ontwikkelen, maar ook onze medewerkers actief betrekken bij besluitvorming. De klankbordgroep is hierin een cruciale schakel.

Tijdens de bijeenkomsten worden sterktes benoemd, verbeterpunten in kaart gebracht en voorstellen geformuleerd die hun weg vinden naar het beleid. Het resultaat is een dynamisch personeelsbeleid dat gevoed wordt door de mensen die er elke dag mee aan de slag gaan.

Binnen Jeugdhulp Don Bosco Antwerpen zetten we in op groei – van jongeren én medewerkers. Door competenties te erkennen, te versterken en ruimte te geven aan initiatief en inspraak, bouwen we samen aan een organisatie die toekomstgericht, mensgericht en veerkrachtig is.



Verbinding blijft een centraal thema binnen onze organisatie. Niet alleen in ons werk met jongeren, maar ook in de samenwerking tussen collega's. Een mooi voorbeeld hiervan was het voetbaltornooi dat opnieuw georganiseerd werd over de campussen heen.

Het sportieve evenement bracht collega's, jongeren en kinderen samen op een ontspannen manier. Naast het plezier en de teamgeest op het veld, werden ook de onderlinge banden versterkt. Met een frietje en een hamburger nadien werd deze verbindende dag op een warme manier afgerond – een traditie die we met veel plezier verderzetten.



Daarnaast werd ook de **lay-out van onze vacatures** vernieuwd en een nieuw format uitgewerkt voor exitgesprekken. Vertrekkende collega's krijgen hiermee een stem en geven ons waardevolle inzichten over hun ervaringen binnen de organisatie. Het laat ons toe om te leren, te groeien en onze werking voortdurend te verbeteren.

De onthaalmap voor nieuwe medewerkers werd onder de loep genomen. Het onthaal is een cruciale fase in het traject van elke nieuwe collega, en dus werd ervoor gekozen om dit document te actualiseren en aan te vullen met accenten die de organisatiecultuur en onze visie nog beter weerspiegelen. Ook ondersteunende functies, die vaak minder zichtbaar zijn in het dagelijkse hulpverleningsproces, kregen een platform binnen de klankbordgroep. Hun inbreng verrijkte onze blik en leidde ertoe dat de SAK (Salesiaans Animerende Kern) werd uitgebreid met niet-pedagogische medewerkers een belangrijke stap in het erkennen en benutten van ieders competenties.



LEONHUIS

GREET VANDERVORST

COÖRDINATOR LEONHUIS - GENK

Het LeOnhuis is een concept voor leren en ontwikkeling, met locaties in Hasselt en Genk. Het LeOnhuis Genk werkt nauw samen met lokale scholen om kinderen in Genk-Zuid te ondersteunen. Ze bieden intensieve studie-, leer- en huiswerkbegeleiding aan in samenwerking met basisscholen zoals de Europaschool GO!, VBS Mickey Mouse – De Sleutel en basisschool Optimum. Daarnaast stimuleren ze kinderen om hun taalvaardigheid en talenten te ontwikkelen via vrijetijdsactiviteiten. Dit draagt bij aan hun zelfvertrouwen en sociale vaardigheden.

Deze samenwerking heeft als doel succesvolle schoolloopbanen te creëren en bij te dragen aan de ontwikkeling van sterke, veerkrachtige jongeren.

Op 2 december 2024 zijn onze deuren geopend; maandag en woensdag in Kolderbos, dinsdag en donderdag in Sledderlo.. Van 15u tot 18u en woensdag van 13u tot 16u. Tijdens de schoolvakantie is er voorlopig geen LeOnwerking.

Wanneer de leerlingen toekomen is er een warm onthaal en tijd voor ontspanning met boterhammen en/of fruit, water, even spelen en verbinden met elkaar. Om 15u50 maken we kleine groepjes (indeling is volgens leerjaar) en dan starten we met hun huiswerk en educatieve spelletjes, we blijven in onze bubbel tot 17u, daarna voorzien we vrijetijdsactiviteiten en op donderdag is er Buurtsport. Op dit moment zijn er 40 leerlingen ingeschreven.

We werken wekelijks met 9 vrijwilligers en 3 leerkrachten om alles in goede banen te leiden. Leerlingen worden via de school aangemeld of via de buurtwerking.

De opvolging van de leerlingen doen we in nauwe samenwerking met ouders en scholen en rapporteren we in ons kindvolgsysteem.

MET DANK AAN ALLE MENSEN DIE HIERAAN MEEWERKEN !!!



We werken ook samen met Buurtsport op donderdag

van 16u30-17u30 en dit door voetbal en baltechnieken, voor jongens en meisjes van 8 jaar.

Ouderbetrokkenheid is ook zeer belangrijk, hier zijn we volop mee bezig...

We hopen met ons enthousiasme en gedrevenheid het verschil te maken voor deze kinderen en hun ouders.

We hopen dat ze hierdoor meer succeservaringen mogen hebben op school en dat hun zelfbeeld en zelfvertrouwen hierdoor zal toenemen.



vzw Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen
Afterworkdrink Stuurgroep kwaliteit



000C De Bries Eeklo
Bakkenklimmen



Jeugdhulp Don Bosco Vlaams-Brabant
Teambuilding



't Kinderkasteeltje Nazareth
Kerstfeestje



De Weijers Dilsen-Stokkem
Go-carren



*Het kunstwerk 'Da mihi animas' is een werk van Koen Lemmens.
In het werk zitten zingevende aspecten en verwijzingen naar
het leven van Don Bosco.
Het geeft op een abstracte manier de essentie van de werking van
Jeugdhulp Don Bosco Vlaanderen weer.*

**VZW JEUGDHULP DON BOSCO VLAANDEREN
WAAISTRAAT 6 | 9900 EEKLO**

WWW.JEUGDHULPDONBOSCO.BE | INFO@JEUGDHULPDONBOSCO.BE