

DE RUYSKENSVELD GAZET

TERUGBLIK OP 2019 – VOORUITBLIK OP 2020

Het meten van het effect van de hulpverlening: hét kwaliteitsthema 2019-2020

Dit thema werd vanuit het agentschap Opgroeien weerhouden als kwaliteitsthema voor het jaar 2019-2020. Het raakt aan de fundamentele van de jeugdhulp. Wat is de impact van de dagelijkse inspanningen in de jeugdhulp? Op casusniveau? Op organisatieniveau? Op Vlaams niveau?

Niet 'hét effect van jeugdhulp' scoort laag, wel het meten er van. De keuze voor dit kwaliteitsthema ontstond mede vanuit de vaststelling dat het een thema is binnen de zelfevaluatieschaal [1] waar heel wat organisaties overheen Vlaanderen zich het laagst op scoren. Het is het enige kwaliteitsthema dat op Vlaams niveau gemiddeld immers onder niveau 2 blijft. Ook vanuit Ruyskensveld ontbreekt het ons aan tools om deze impact te meten. Door de verdieping in dit thema wil Ruyskensveld de impact in kaart brengen en een duidelijk verhaal vertellen. Een verhaal over hoe de effectmeting van hulpverlening kan gehanteerd worden binnen onze eigen organisatie, en breder als een mogelijke manier waarop de impact van jeugdhulp kan in kaart gebracht worden. De focus van dit traject situeert zich in de eerste plaats op bijsturing van onze visie op dit thema en het implementeren van instrumenten. Door dit traject niet te beperken tot de individuele organisaties werkt het agentschap aan een gemeenschappelijke taal waarin de goede praktijken kunnen uitgewisseld worden en is er ruimte voor innovatie.

Kwaliteitsmanagement en kwaliteitsbeleid Ruyskensveld

Ruyskensveld heeft als onderbouw voor zijn kwaliteitsmanagement en kwaliteitsbeleid het EFQM-model. Inherent aan dit model is de zelfevaluatie van de resultaten en effecten van de hulpverlening omschreven als cliëntresultaten, medewerkersresultaten en samenlevingsresultaten. Ruyskensveld onderschrijft het basisprincipe dat een organisatie de resultaten en effecten van de eigen hulpverlening dient te meten, bespreken, kennen, communiceren en aanwenden in de feedbackloop van EFQM en het werken aan een dynamische integrale kwaliteitszorg.

Sporend met de missie en waardengericht

Het in beeld brengen van resultaten en de effecten van de hulpverlening gebeurt op basis van de missie en het waardenkader van Ruyskensveld. Dit betekent dat de waarden van de organisatie 'krachtgericht, openheid, verbondenheid, empathie en respect' geëerbiedigd worden. Ruyskensveld beschrijft transparant, open en integer de resultaten en effecten.

De effecten van de hulpverlening brengen we in een eigen verhaal.

Ruyskensveld zal de resultaten en effecten van de hulpverlening in beeld brengen door te meten, tellen, onderzoeken, bespreken, contextualiseren, te duiden en te verklaren en dit vervolgens samen te vatten in een eigen verhaal op organisatieniveau. Dit verhaal gaan we proactief communiceren aan belanghebbenden en belangstellenden, door het op te nemen in het kwaliteitsverslag, te agenderen op verschillende fora waaronder onze algemene vergadering en te publiceren op de website www.ruyskensveld.be. In dit eigen verhaal nemen we onze verantwoordelijkheid en onze maatschappelijke opdracht op om ook de signaalfunctie te realiseren.

We brengen dit verhaal primair vanuit de vraagstelling hoe we als zorgaanbieder een kwaliteitsvolle hulpverlening kunnen aanbieden, niet van uit een management-denken.

Een waardengericht verhaal met eigen doelstellingen

Wanneer we de effecten van onze hulpverlening in beeld brengen heeft dit een sociale impact [2] op volgende domeinen:



Ruyskensveld
Verbinden in jeugdzorg

Cliënten en hun netwerk

De dialoog met onze cliënten en hun netwerken wordt vanuit mede-eigenaarschap aangegaan om de hulpverleningstrajecten te evalueren. Deze resultaten hanteren we om ons zorgbeleid verder te richten, in te richten en te verrichten.

Medewerkers

Onze medewerkers laten we groeien in vakmanschap en deskundigheid. Aandachtspunten worden verhelderd naar ons medewerkers en successen krijgen een vertaling in waardering, motivatie en inzet. Dit draagt bij tot zingeving en tot uitdaging voor onze medewerkers.

Organisatie

Onze organisatie laten we verder groeien tot een meer kwalitatieve en performante organisatie binnen de jeugdhulp.

Partners en samenleving

Onze partners en de samenleving informeren we met het oog op een respectvolle en integere dialoog over de essentie: de kwaliteit van de zorg voor de kinderen, jongeren en hun context.

[1] Jaarlijks maken we vanuit de commissie kwaliteit een inschaling op van onze organisatie door ons te scoren op de 9 domeinen vanuit EFQM. Op basis van deze zelfevaluatie worden er actiepunten opgesteld.

[2] Sociale impact zien we als de gevolgen of de invloed dat een aantal mensen en doelgroepen mogelijks ervaren naar aanleiding van het feit dat we de effecten van de hulpverlening in kaart brengen.



Het gebruik van het verhaal

Gelet het Vlaams Regeerakkoord van september 2019, neemt Ruyskensveld heel duidelijk een standpunt in tegenover de notie "outcome-gebaseerde financiering".

Waar outcome (resultaten en effecten) in het Vlaams Regeerakkoord zou gebruikt worden om middelen toe te kennen, vinden we het belangrijk dat de Vlaamse Regering eerst de middelen voorhanden stelt om de door ons nagestreefde kwaliteit van de hulpverlening en de nagestreefde en beoogde effecten mogelijk te maken.

Ruyskensveld zal zijn verhaal van de effecten van haar hulpverlening waarden-gebonden en missie-gebonden brengen. Als ons verhaal aangewend wordt vanuit doelstellingen en waarden die niet sporen met onze doelstellingen en waarden, gaan we deze evalueren. Wanneer Ruyskensveld vaststelt dat het kwaliteits- en zorgbeleid gebruikt wordt binnen een extern aangestuurde managementfilosofie zullen we hier transparant op reageren. We benadrukken dat we openheid, integriteit en transparantie niet zullen verwarren met naïviteit.

Een volledig verhaal

Ruyskensveld vindt het belangrijk dat het werken met effectmetingen en effectbesprekingen gevat wordt in een volledig verhaal.

Nadenken over het meten, bespreken, duiden en contextualiseren van resultaten en effecten start bij de input en de aanwezigheid van een aantal inputindicatoren. Input kan zich vertalen in een specifiek opnamebeleid. Ruyskensveld is bereid om een opnamebeleid te voeren, waarbij ook de meer complexe aanmeldingen een plaats krijgen. Dit heeft steevast een impact op de outcome resultaten. Daarom pleiten we ervoor om bij de analyse van de effectmetingen onder andere de indicatiestelling mee op te nemen om het volledige verhaal in beeld te brengen. Ruyskensveld vindt het essentieel dat de actoren die handelen 'voor' de opname een indicatiestelling aanleveren, gebaseerd op een kwalitatieve diagnostiek en omschreven in een goed uitgebouwd A-document.

Dit zal ondermeer een nulmeting en de inputomschrijving faciliteren.

Output en outcome worden verder ook bepaald door heel wat factoren (=inputindicatoren) en variabelen waar Ruyskensveld binnen zijn hulpverlening geen vat of weinig invloed op heeft. Persoonskenmerken, determinatie en erfelijkheid, veranderende contextelementen, al dan niet aanwezige en goed functionerende flankerende hulpverlening, samenstelling en groepsdynamica van de leefgroepen, personeelskenmerken en dergelijke meer. Outcome-analyses zullen deze factoren en variabelen binnen het verhaal duidelijk schetsen.

Ruyskensveld werkt voornamelijk in uitvoering van maatregelen uitgesproken door de jeugdrechtbanken, wat leidt tot 'gedwongen' hulpverlening. Het concept maatschappelijke noodzaak staat hierbij centraal. Jeugdrechtbanken en gemandateerde voorzieningen zijn per definitie partner binnen de jeugdhulp en betrokken in het formuleren, realiseren en evalueren van de doelstellingen en de effecten van de hulpverlening. De doelstellingen die vanuit de maatschappelijke noodzaak geformuleerd worden staan centraal. Wanneer deze beoogde doelstellingen en/of deze effecten gerealiseerd zijn, verdwijnt immers de maatschappelijke noodzaak. Hierna geldt verder het subsidiariteitsprincipe van de hulpverlening. Verdere hulpvragen van cliënten en hun context, verdere zorgen van Ruyskensveld als zorgaanbieder worden besproken, waarna er participatief gezocht wordt naar de minst ingrijpende en meest gepaste zorg en ondersteuning voor de cliënten.

Dit verhaal doet zich minder scherp voor in ons aanbod van vrijwillige hulpverlening, waar doelstellingen en beoogde effecten meer een zaak zijn van dialoog tussen cliënt, context en hulpverleners.

Indicatoren

Vanuit Ruyskensveld maakt het werken met indicatoren integraal deel uit van de kwaliteitscyclus. We geloven er immers in dat indicatoren binnen een goede zelfevaluatie heel wat zinvolle, aanvullende informatie geven over onze geleverde hulpverlening. Indicatoren helpen ons om het gevoerde beleid en onze

hulpverlening te toetsen aan onze missie, visie en waardenkader. Om na te gaan of de geleverde kwaliteit eveneens de gewenste kwaliteit is en spoort met onze vastgelegde normen, fungeren deze indicatoren als een signaalfunctie. We bespreken, interpreteren en contextualiseren deze indicatoren binnen het ruimere kader[1]. Dit proces geeft aan waar bijsturing en borging noodzakelijk is. Gezien indicatoren een tijdelijke karakter hebben door veranderende invloeden en factoren, worden deze periodiek geëvalueerd en bijgestuurd.

Ruyskensveld onderschrijft anno 2019, de drie door de overheid vooropgestelde indicatoren en definieert deze als volgt:

Doelrealisatie

De evaluatie van de mate waarin de vooropgestelde doelen zoals geformuleerd in het handelingsplan, evolutieverslag, groeiplan en ondersteuningsplan gerealiseerd worden. De evaluatie van de doelrealisatie gebeurt samen met alle betrokkenen. Het geeft een antwoord op de vraag: 'in welke mate is er afstemming tussen de gewenste en de gerealiseerde hulpverleningsdoelen?'

Tevredenheid van de cliënten over de resultaten van de geboden hulpverlening

Deze outcome-indicator geeft een antwoord op de volgende vragen:

- Wat ervaart de cliënt als meerwaarde of tekortkoming tijdens de hulpverlening?
- Waar hebben we als hulpverleners voor de cliënt het verschil gemaakt?
- Welke adviezen of suggesties kan je ons geven voor een betere hulpverlening?
- Als je twee opmerkingen hebt, welke zou je formuleren?
- Geef twee zaken waar je tevreden over bent (met betrekking tot de aangeboden hulpverlening.)

Uitval

Er is een breuk in de hulpverlening vast te stellen. Meer bepaald:

- Er is sprake van een stopzetting van de hulpverlening alvorens de doelstellingen geformuleerd worden in een handelingsplan.
- Er is geen vervolghulpverlening terwijl dit wel als noodzakelijk geacht wordt.
- Er is geen overeenstemming over de huidige of verdere hulpverlening.
- Bij het beëindigen van de begeleiding werden de vooropgestelde doelen in het handelingsplan of evolutieverslagen niet gerealiseerd.

[1] Het ruimere kader zien we als onder andere het proces, het geheel, de context, de zelfevaluatie, de maatschappelijke noodzaak.



Ruyskensveld wil dit doen:

Evidenced-based:

waarbij er nauw wordt aangesloten bij wetenschappelijk onderzoek en academische richtlijnen, met ondermeer gebruik van betrouwbare en valide schalen en instrumenten;

Cliënt-based:

waarbij de cliënt participatief betrokken wordt bij de evaluatie van de resultaten en effecten van de hulpverlening;

Organisation-based:

waarbij de deskundige hulpverlener zijn kwantitatieve en kwalitatieve bijdrage levert tot de evaluatie van de hulpverlening;

Op dit ogenblik houden we het bij deze drie indicatoren. Er worden geen andere indicatoren vooropgesteld.

In 2020 plannen we de operationalisering van deze visie, ontwikkelen en implementeren we een aantal instrumenten om tot effectmeting te komen.

Zorgstrategie Ruyskensveld: een proces in ontwikkeling in de verdere groei van de organisatie

2019 werd een jaar waarin onze focus lag op de uitrol van het goedgekeurde zorgstrategisch plan (2016) van Campus Erembodegem. In eerste instantie vertaalt zich dit in de realisatie van een nieuwe infrastructuur. De ruwbouw van het begeleidingsdorp nam een aanvang in mei 2019 en zal een investering betekenen van 9 miljoen euro. Gelukkig zijn hiervoor naast inbreng van eigen middelen ook VIPA-middelen verworven. In 2020 nemen de kinderen, de jongeren en de medewerkers hun intrek in de 5 nieuwe leefgroepen (een 6de bestaande leefgroep is geïntegreerd in de nieuwbouw) en zal een nieuwe onthaal- en administratieve ruimte ingericht zijn. We kijken met z'n allen uit naar een bijzondere dag in 2020 waarop we de verhuisdozen mogen vullen. Unit 1 en 2 zijn dan een feit!



Vlaanderen
is zorgzaam samenleven



Naast deze infrastructurele veranderingen is een afstemming op verschillende domeinen noodzakelijk in het kader van de zorg. Zowel de profielen van de leefgroepen en de inzet van modules moeten afgetoetst worden en liefst in overeenstemming zijn met het oorspronkelijk plan. De wijze van samenwerking in de verschillende teams, binnen een unit en over verschillende units heen dienden met de nodige zorg bijgesteld te worden vanuit het zorgstrategisch plan dat als basis diende en als een rode draad meegenomen werd in de besprekingen. Door de samenstelling van de leefgroepen te verkleinen zullen we in 2020 verblijfsmodules kunnen inzetten in een nieuw op te richten afdeling voor het opvangen en begeleiden van 4 crisisplaatsen (en met uitbreiding naar 6). Opnames van interne en externe time-outs behoren eveneens tot de mogelijkheden van deze afdeling. Het is nog even wachten op een nieuwe naam: afdeling x wordt? – wordt vervolgd in 2020. Deze leefgroep zal niet in de nieuwbouw gehuisvest worden en blijft samen met de studiewerking in de huidige gebouwen. Deze twee afdelingen vormen samen met de autonome dienst thuisbegeleiding en de dagbegeleiding een 3de unit. Omdat we het heel belangrijk vinden om de continuïteit van zorg te kunnen bieden, zullen we de mogelijkheid creëren om vlot te schakelen tussen de verschillende modules. Denk bijvoorbeeld aan de schakeling van een verblijfsmodule naar een contextmodule.

Dagbegeleiding voorzien op deze campus zal zijn rol in het hulpverleningsproces op een andere manier moeten vervullen dan voorheen. Een hele uitdaging voor dit team om hun aanbod te hertekenen, te herkaderen en voldoende in te zetten op zinvolle dagbesteding, individuele en groepsgerichte trajecten, vrijetijdsactiviteiten, alternatieve sancties... Dit alles in combinatie met de invulling van de ondersteunende module en de inzet op NAFT-trajecten.

Om ons te ondersteunen in het proces konden we rekenen op de begeleiding door Probis Consult die een doorstart kende in 2020.

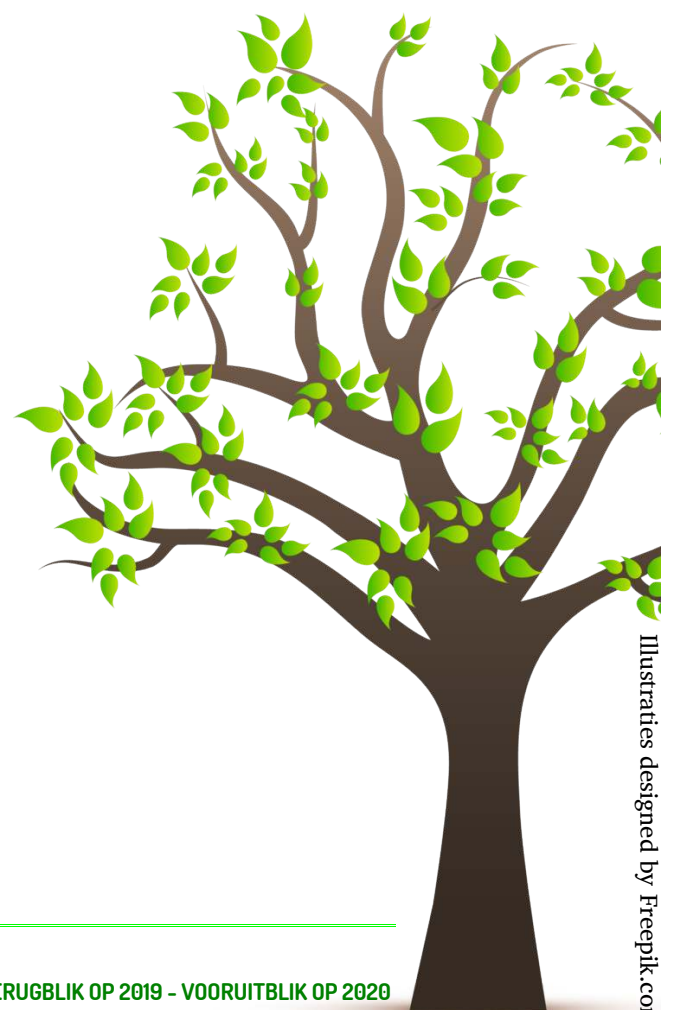
De specifieke uitvoering is voorzien voor het najaar van 2020.

Het inrichten van de zorg kan alleen maar slaagkansen hebben als dit gekoppeld is aan personele verankeringen. Sommige functies zullen andere rollen / taken op zich moeten nemen, uurroosters moeten geënt worden op een andere manier van werken, en niet onbelangrijk dient het perspectief van de cliënt ten volle meegenomen te worden in de veranderingsprocessen.

Intussen hebben we vanuit het bestuur van Ruyskensveld vzw de opdracht gekregen om het zorgstrategisch plan op te maken voor de volledige vzw Ruyskensveld. Dit zal handelen over de 5 campussen, met name Ronse, Maarkedal, Zwalm, Geraardsbergen en Erembodegem. We willen toekomstgericht investeren met aangepaste infrastructuur en heel goed afwegen waar welke modules dienen ingezet te worden. Maar we doen dit niet zonder rekening te houden met de denkoefeningen die de voorgaande jaren in de campussen reeds zijn doorgegaan. Denken we aan het zorgstrategisch plan dat in voorbereiding was in het voormalig Jeugdzorg de Brug, concepten, methodieken en ervaringen met specifieke categorieën of modules in campus Ronse. De ruimere context, maatschappelijke evoluties, recente evoluties in de integrale jeugdhulp

en de bijzondere jeugdhulp, topics die genoteerd staan in het Vlaams Regeerakkoord zijn eveneens facetten die we meenemen in onze opmaak. In de opbouw van het zorgstrategisch plan van Erembodegem zijn heel wat consultrondes voorafgegaan. We willen ook voor het nieuwe zorgstrategisch plan in nauw overleg gaan met de verschillende partners en belanghebbenden. We vinden het belangrijk dat zo'n omvangrijk en belangrijk project van meet af aan goed in de sporen wordt gezet, dat we standpunten kennen, evoluties kunnen bespreken om een goed en gefundeerd project te kunnen neerzetten. We voorzien informatierondes op verschillende tijdstippen in het proces. De eerste consultronde met het Agentschap Opgroeien zal reeds in januari 2020 doorgaan. Verder zullen er overlegmomenten georganiseerd worden met ACT (afdeling continuïteit en toegang), de jeugdrechters van Dendermonde en Oudenaarde, met de regiomanager en de teamverantwoordelijken van de sociale dienst en het OCJ (ondersteuningscentrum Jeugdzorg), met het crisismeldpunt en onze collega-voorzieningen binnen het netwerk Zuid-Oost-Vlaanderen. De intersectorale toets zal niet mogen ontbreken en zeker

en vast willen we met onze medewerkers aan de slag en willen we de stem van onze cliënten een plaats geven. Beoordelingscriteria zullen worden meegenomen om de haalbaarheid van onze zorgstrategie af te toetsen en doorheen het volledige proces zal de Raad van Bestuur een significante rol opnemen bij de uiteindelijke beslissingen. We staan voor grote uitdagingen maar samen maken we er werk van.



Illustraties designed by Freepik.com

Beveiligend verblijf

Met de rondzendbrief vanuit Jeugdhulp van 13 mei 2019 werd een oproep gelanceerd voor de realisatie van een aanbod beveiligend verblijf. Het decreet betreffende het jeugddelinquentierecht van 15 februari 2019 maakt de keuze om de gesloten begeleiding van minderjarige delictplegers duidelijk te scheiden van die van minderjarigen die omwille van een verontrustende situatie niet in hun thuissituatie of in een open setting kunnen verblijven.

De basismotivering voor de kandidatuur startte bij ons verhaal, onze missie en visie, onze waarden. Als organisatie voor bijzondere jeugdzorg is Ruyskensveld voortdurend op zoek naar onderbouwde antwoorden op onder meer de hulpvragen van kinderen, jongeren en hun context in complexere dossiers. Na een doordachte afweging, een grondige voorstudie met onder andere een paar studiebezoeken en gesprekken met jeugdrechters e.a. en vanuit een opdracht van de Raad van Bestuur hebben we een aanvraagdossier ingediend in september 2019.

Een korte omschrijving van wat we willen realiseren is het volgende: we willen ons inzetten op de begeleiding van 6 meisjes tussen de 12 jaar en 18 jaar, eventueel verlengbaar tot 21 jaar, die zich in een verontrustende situatie bevinden en waarvan de ontwikkeling vaak vanaf het begin op verschillende levensdomeinen ernstig verstoord is. Het zijn meisjes met langdurige hulpverleningstrajecten met veel breuklijnen, gekenmerkt door een geringe motivatie en de hierbij horende gedragsymptomen zoals fuguegedrag en een storing in het adaptief gedrag. Deze meisjes zullen eventueel cognitief en intellectueel beperkt zijn maar toch in staat zijn het vooropgestelde zorgprogramma te doorlopen. Ons aanbod wil zich ook richten op meisjes met emotionele ontwikkelingsstoornissen en/of meisjes die vaak ernstig getraumatiseerd zijn door schokkende of traumatische ervaringen. Het kan eveneens gaan om meisjes die het slachtoffer zijn van mensenhandel, van tienerpooiers of meisjes die betrokken zijn in eerge relateerde conflicten.

Als we onze jongeren in begeleiding op dit moment bekijken, merken we dat we nu reeds een aantal meisjes in onze organisatie kennen die perfect

beantwoorden aan de doelgroep zoals omschreven in de rondzendbrief.

Mochten we beveiligend verblijf kunnen inrichten dan zouden deze meisjes met een betere omkadering begeleid kunnen worden en kunnen we meer aangepaste zorg en gespecialiseerde hulp bieden.

Op 20 december 2019 werd de besluitvorming bekendgemaakt en werd onze aanvraag goedgekeurd door de toekenning van 1 unit beveiligend verblijf voor 6 meisjes. Concreet betekent dit 6 modules beveiligend verblijf, 6 modules kortdurende intensieve contextbegeleiding en 1 ondersteunende module. In het najaar 2021 zou deze afdeling operationeel moeten zijn. Er zijn een aantal engagementen aan verbonden die we als organisatie moeten opnemen in de uitbouw van deze erkenning. We zullen op Vlaams niveau met het Agentschap Opgroeien een traject lopen in functie van het uitbouwen van een visie op beveiligend verblijf en het uitwerken van de contouren van het instroomoverleg en de doelgroepspecificering. Op regionaal niveau zullen we met de andere partners die beveiligend verblijf willen aanbieden stappen zetten om te evolueren naar een collectief begeleidingsengagement.

2020 zal het jaar worden van voorbereiden, uitbouw van infrastructuur op campus Erembodegem uitwerken van visie op zorg, programma- en methodiekontwikkeling, personeelsomkadering, Hiertoe zal een projectgroep worden opgestart met verschillende medewerkers.

"We willen ons inzetten op de begeleiding van 6 meisjes tussen de 12 en 18 jaar, eventueel verlengbaar tot 21 jaar, die zich in een verontrustende situatie bevinden en waarvan de ontwikkeling vaak vanaf het begin op verschillende levensdomeinen ernstig verstoord is"



Werken aan een positief leefklimaat in de leefgroepen

In het najaar van 2019 gingen we met Campus Ronse op pad met het thema 'positief leefklimaat'. We namen deel aan het leertraject, georganiseerd door de 'Academische Werkplaats Leefklimaat'. Delphine Levrouw, academicus en gepassioneerd door dit actuele thema, wist ons mee te nemen in dit verhaal en ons te inspireren. In het verleden stapten ook de campussen van Maarkedal en Zwalm in dit traject.

Door deel te nemen aan de intervisiegroep werken we ook mee aan het onderzoek dat Delphine Levrouw voert rond leefklimaat.

De input van de intervisiegroepen werd gebruikt om het onderzoeksrapport mee vorm te geven.[1]



Op 21 oktober kwamen we voor de eerste keer samen met een tiental voorzieningen Jeugdzorg binnen Oost-Vlaanderen. Een leerrijke dag, waarin vooral veel ervaringen en ideeën werden uitgewisseld en waarin het

belang van een positief leef- én werkklimaat werd aangestipt. Het lijkt gewoon en evident, maar dat is het niet... of toch wel?

Na 2 dagen ondergedompeld worden in de beginselen van 'Positief Leefklimaat', staan er in 2020 nog 3 supervisiemomenten gepland. Als campus zullen wij ook deelnemen aan de reflectiegroep die in het najaar zal doorgaan. Deze reflectiegroep is een overkoepelende groep, over de intervisiegroepen heen.

Positief leefklimaat... "One size fits nobody"

Peer van der Helm is auteur van het boek 'Leefklimaat!'. Hij is sinds 2014 lector Residentiële Jeugdzorg bij Hogeschool Leiden. Hij doet samen met een team van onderzoekers en docenten onderzoek naar het leef- en leerklimaat voor jongeren die het in onze samenleving minder getroffen hebben, bijvoorbeeld in de jeugdzorg, het speciaal onderwijs en gezinshuizen. Ook doet het lectoraat onderzoek naar het werkklimaat onder medewerkers van instellingen en het speciaal onderwijs. Het doel van dit onderzoek is het verbeteren van het klimaat in de instellingen om daarmee de ontwikkelingskansen van jongeren te vergroten. Om weer deel te nemen aan de samenleving, is het voor deze jongeren van groot belang om ook effectief te participeren in onze samenleving.



Wanneer we binnen het hulpverleners handelen naar het gedachtengoed van 'Positief Leefklimaat', dan kiezen we niet langer voor complexiteit, maar voor simpliciteit in de zorg. De klemtoon verschuift van 'moeten' naar 'ont-moeten' (Schuengel: 'Eerst de connectie, dan de correctie'). Het streven naar het 'gewone' leven voor kinderen en volwassenen die het niet getroffen hebben. Woorden als eigenaarschap, verbondenheid, competentie en autonomie staan hierbij centraal en zijn dé hoofdingrediënten om te komen tot een positief leef- en werkklimaat.

Methodieken kunnen niet functioneren op zichzelf. Ze halen hun kracht uit de context waar ze in ingebed zijn. Hoe 'positiever' het leefklimaat waar ze deel van uitmaken, hoe effectiever hun uitwerking. Als cement in een muur houdt het leefklimaat de methodieken samen om een solide geheel te vormen. Vaak komt het neer op eenvoudige waarheden, door iedereen gekend, maar vaak vergeten. Dit doordat zoveel aandacht gaat naar de complexe methodieken waar werkingen hun, soms laatste hoop op vestigen. Hiermee wordt echter voorbij gegaan aan het fundament van ons streven, namelijk het zich goed kunnen voelen van elk individu.

We gingen er alvast mee aan de slag. Leefgroep 'Carpe Diem' nam zijn werking onder de loep en keek met een kritische, doch positieve, bril naar het huidige leef- en werkklimaat, met als resultaat een sterkte-zwakke analyse. Het gaf ons voeding, maar vooral zuurstof om uitdagingen aan te gaan en buiten de gebaande paden te gaan denken en handelen.



We konden besluiten dat we goed op weg zijn om een positief leefklimaat te creëren binnen onze afdeling. We zijn al in heel veel dingen sterk. Zo focussen we op gezelligheid en een huiselijke sfeer, stellen we duidelijkheid en voorspelbaarheid voorop, zien we de jongere als eigenaar van zijn traject en kiezen we voor inspraak en participatie. We zetten de jongeren in hun kracht en werken oplossingsgericht. Ook binnen het team streven we naar stabiliteit en is er ruimte voor feedback. Dit alles in een jasje van enthousiasme, passie en vooral veel humor.

Dat we voor uitdagingen staan, dat is zeker. Het spanningsveld tussen groep en individu, de betrokkenheid van ouders en de ruimere context, een goede balans vinden tussen wat de jongere nodig heeft (tijd, aandacht, zorg op maat,...) en wat de overheid van ons verwacht (verslaggeving, registraties, cijfers,...). Wat als het team onder druk staat? Kunnen we dan nog steeds garant staan voor een positief leefklimaat?

De uitdagingen waarvoor we staan, vragen om een constructieve aanpak. We kunnen dit niet alleen, we moeten dit samen doen. Pas als iets gedragen is, kan het in zijn meest creatieve vorm tot uiting komen en worden vastgehouden.

We lieten alle medewerkers van campus Ronse kennis maken met wat het 'Positief Leefklimaat' ons leert. Aan de hand van een brainstorm kwamen we tot een woordenwolk waar duidelijk werd wat een positief leefklimaat voor ons betekent en waar we naartoe willen.

We willen de woordenwolk gebruiken als het begin van een proces waarin we vooral onze sterktes nog verder willen uitwerken en de uitdagingen waar we voor staan willen aanpakken. In 2020 wordt er gestart met een werkgroep overheen de verschillende afdelingen om dit alles concreet te maken en er samen voor te zorgen dat jongeren zich bij ons optimaal thuis kunnen voelen.

Er is nog werk aan de winkel, maar we hebben goesting!

[1] <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0190740920301547>

Ruyskensveld in KANTELING:



Op weg naar een innovatieve arbeidsorganisatie

Als organisatie zijn we ervan overtuigd dat we ons wendbaar, flexibel en innovatief moeten opstellen in het organiseren van het werk om de vele uitdagingen én veranderingen die op ons af komen aan te kunnen.

Hierbij staat de kwaliteit van het werk, de zorg ten aanzien van onze cliënten en het geloof in de talenten van onze medewerkers centraal.

We onderschrijven de principes van een innovatieve arbeidsorganisatie gekenmerkt door:

- de cliënt staat centraal
- teams zijn de kleinste bouwsteen met de nodige autonomie
- het regelend vermogen van de teams wordt vergroot
- de talenten van de medewerkers worden ingezet
- sneller handelen en beslissen in complexe hulpverleningstrajecten met duidelijke beslis- en communicatielijnen

We verlaten onze hiërarchische, top down structuur waar alles van bovenaf wordt aangestuurd. We gaan met zijn allen de uitdaging aan om te kantelen naar een vlakke, horizontale organisatiestructuur waarbij we de ambitie hebben om werkbare, uitdagende jobs te creëren.

Hoe Ruyskensveld hierop inspeelt: toekomstgericht organiseren



Momenteel doorlopen we dit veranderingstraject samen met onze medewerkers.

Op ons welkomstkaartje dat we geven aan iedere medewerker die bij ons aan de slag gaat staat het gezegde: "wil je snel gaan, ga alleen. Wil je ver komen, ga samen".

Dit is voor ons één van de belangrijkste doelstellingen van het project: participatie van de medewerkers!

Dit doen we door twee teams op te richten.

Het kompas team (her)ontwerpt onze organisatiestructuur/cultuur op een interactieve manier in een multidisciplinaire projectgroep. Dit team stippelt onze route als organisatie uit, bekijken de kaart en de mogelijkheden die er zijn om naar onze bestemming te geraken. Het is een soort denktank waar ieders ervaringen en expertise worden ingebracht.

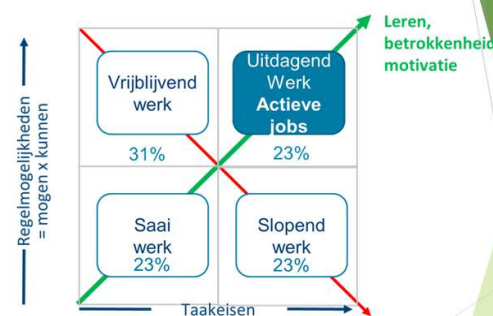
Het kompas gaat aan de slag met het organisatiecanvas, welke ons uitgangspunt vormt voor het toekomstgericht organiseren. Dit canvas bestaat uit acht bouwstenen: visie, leiderschap, teams, individu, proces, macro structuur, micro structuur en systemen. Het roer team geeft op geregelde tijdstippen feedback op het geleverde werk van het kompas team. Ze helpen het kompas team om de juiste richting uit te gaan en ze signaleren hindernissen maar ook stuwende elementen om vooruit te gaan.

Gedurende dit veranderingstraject worden we ondersteund en begeleid door Vanessa De Mulder, gecertificeerd senior adviseur innovatieve arbeidsorganisatie, van Probis Consulting.

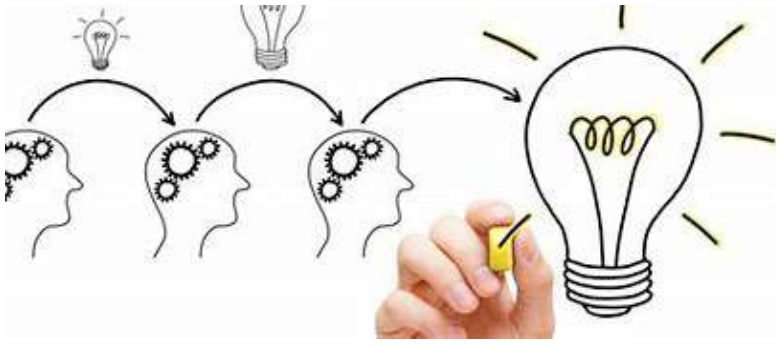
Dit project, dat loopt van januari 2019 tot

december 2020, kunnen we realiseren dankzij de financiële steun die we krijgen van het Europees Sociaal Fonds en het Vlaams Cofinancieringsfonds.

Geef medewerkers uitdaging...



Ruyskensveld als lerende organisatie



Met ons vorming, training en opleidingsbeleid zetten we in op de persoonlijke ontwikkeling van al onze medewerkers en hebben we oog voor teamontwikkeling. Het leren van en informatie delen met elkaar is een belangrijke bouwsteen om een ervaren en deskundig personeelsbeleid uit te bouwen. Dit personeelsbeleid vormt onze basis om Ruyskensveld als organisatie verder te laten ontwikkelen.

Vanuit deze visie op vorming, training en opleiding binnen Ruyskensveld bundelden we het afgelopen jaar onze krachten vanuit de 5 campussen om deze woorden om te zetten in plannen en acties. We geloven er sterk in dat we veel kunnen leren door met elkaar te praten, te overleggen en de goede praktijken met elkaar te delen. In navolging van onze fusie en met bovenstaande overtuiging in het achterhoofd stelden de verschillende campussen de deuren voor elkaar open. Een drankje en een hapje tijdens of na de rondleidingen en de inhoudelijke discussies mocht hierbij uiteraard niet ontbreken.

Naast deze momenten van wisselen werd er het afgelopen jaar ook ingezet op het warm onthalen van onze nieuwe medewerkers. Tijdens 3 momenten overheen het jaar ging er een 'startdag voor nieuwe medewerkers' door. Deze dag staat in teken

van het elkaar en de organisatie beter leren kennen en het stilstaan bij enkele belangrijke thema's die essentieel zijn in het werken binnen onze organisatie zoals bijvoorbeeld beroepsgeheim, de geschiedenis en organisatiestructuur van onze organisatie en het proces dat we doorlopen naar een vlakke organisatie.

Nadat we het afgelopen jaar een aantal opleidingen organiseerden rond agressie voor een aantal van onze begeleiders, contextbegeleiders en leidinggevenden, zetten we de komende jaren sterk in op een aantal benaderingswijzen waar we ons verder wensen in te verdiepen. De keuze werd gemaakt om – gespreid overheen de komende twee jaar het begeleidend personeel onder te dompelen in een bad van Geweldloos verzet/ Nieuwe Autoriteit en Signs of Safety. Deze strategische keuze heeft ongetwijfeld een positieve impact op zowel de jongere, hun context, de medewerker als de organisatie. Naast deze twee grote vormingsprojecten streven we er naar de komende jaren voldoende opleidingskansen te creëren voor al onze functiegroepen. Dit gaat van EHBO en brandpreventie voor al onze medewerkers tot productkennis bij logistieke medewerkers, Excel voor administratieve functies en leiderschap voor beginnende leidinggevenden.

Dé 4 strategische doelen van Ruyskensveld

Onder leiding van Tom Demeulenaere (Tabor) liepen we in 2019 een traject tot het formuleren van onze strategische doelen.

Net zoals onze missie, pedagogische visie en de KOVER waarden, geven de strategische doelen RICHTING aan de organisatie. We hanteren deze richtinggevend kaders om ons handelen te evalueren en beslissingen aan af te toetsen. Dit betekent dat we er niet voor kiezen om deze strategische doelen in actieplannen te gieten maar wel om deze te gebruiken als een kader.

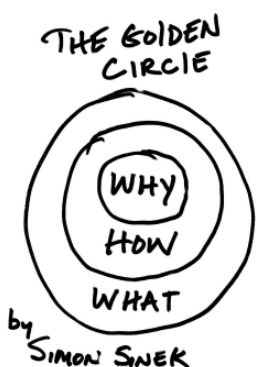
De Ruyskensveld doelen doen uitspraak over de volgende vier vragen:

- Hoe zien we onze dienstverlening tav. onze cliënten en wat willen we bereiken?
- Welke werkplek willen we zijn voor onze medewerkers?
- Hoe zien we onze rol lokaal en in de ruimere samenleving?
- Als wat voor onderneming willen we gekend zijn?

In consensus formuleerden we **4 strategische doelen**.

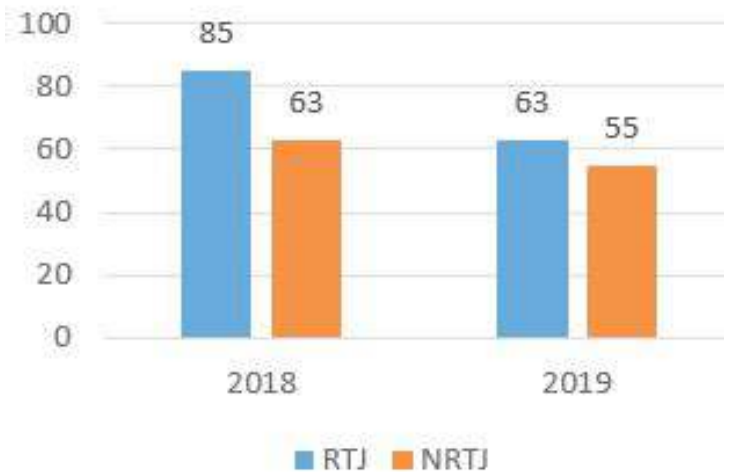
1. Ruyskensveld biedt tijdelijke, gepaste en warme zorg aan elk kind, jongere en hun context dat ons wordt toevertrouwd. Dit met als doel voldoende kansen te geven binnen een continuüm van zorg zodat meer kinderen en jongeren zelfstandig een toekomst kunnen uitbouwen en zich settelen in de maatschappij.
2. Ruyskensveld is een dynamische, wendbare organisatie, een waarderende en ondersteunende werkplek waar geëngageerde medewerkers hun talenten volop inzetten en ontplooiën.
3. Ruyskensveld als organisatie verankert zich lokaal en in de ruimere samenleving.
4. Ruyskensveld kiest voor welzijnsgericht, sociaal en innoverend ondernemen.

Onze missie, visie, waarden of strategische doelen zien we niet enkel richtinggevend bij beleidsbeslissingen. Ook in ons dagdagelijks handelen, het in interactie gaan met jongeren en hun gezin/context, collega's onder elkaar of bij het samenwerken met andere diensten kunnen deze richtinggevend kaders gehanteerd worden en inspirerend werken.



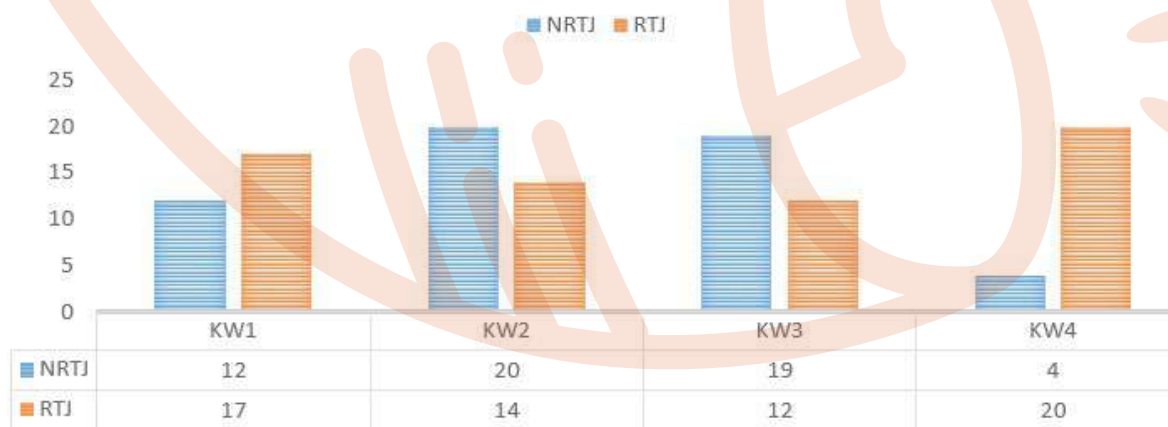


Opgestarte jongeren



In 2019 werd er vanuit Ruyskensveld bij 118 unieke jongeren en hun gezin een begeleidingsvorm opgestart. Binnen Oost-Vlaanderen nemen we hier een aandeel in van 13,6 % voor OVBJ met verblijf. Op Vlaams niveau spreken we over 2,5% van de opgestarte dossiers ten opzicht van OVBJ met verblijf in Vlaanderen. Deze populatie van opgestarte jongeren binnen Ruyskensveld is opgedeeld in 54 jongens en 64 meisjes. Waar we bij jongens zowel in absolute cijfers als percentage een duidelijke daling zien ten opzicht van 2018, merken we in 2019 procentueel een stijging bij de meisjes ten opzichte van 2018.

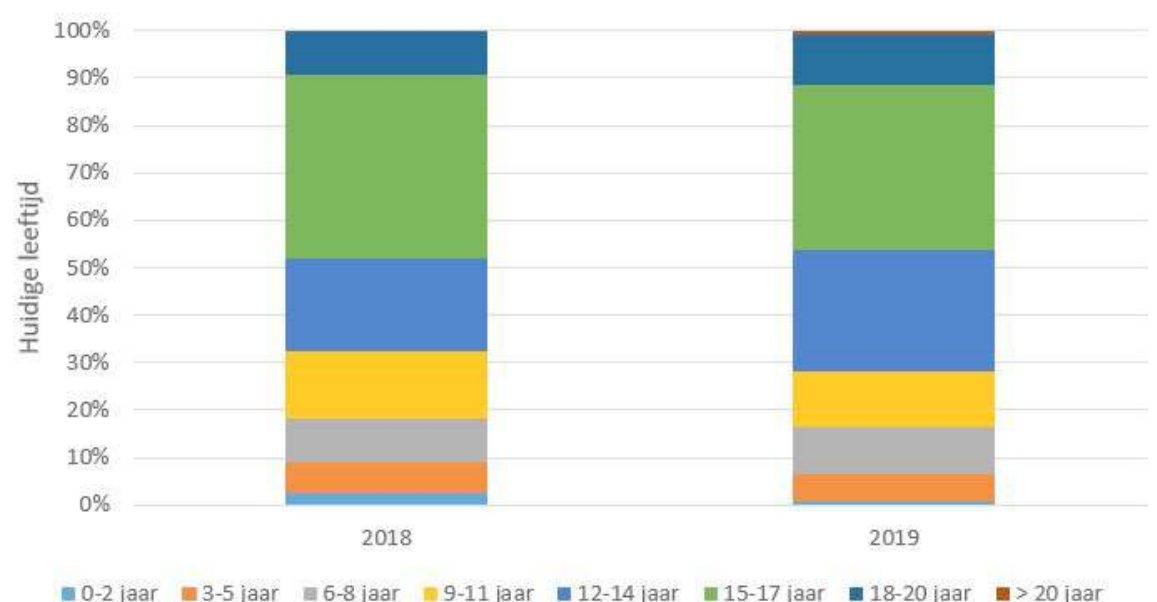
AANTAL OPGESTARTE JONGEREN PER KWARTAAL 2019



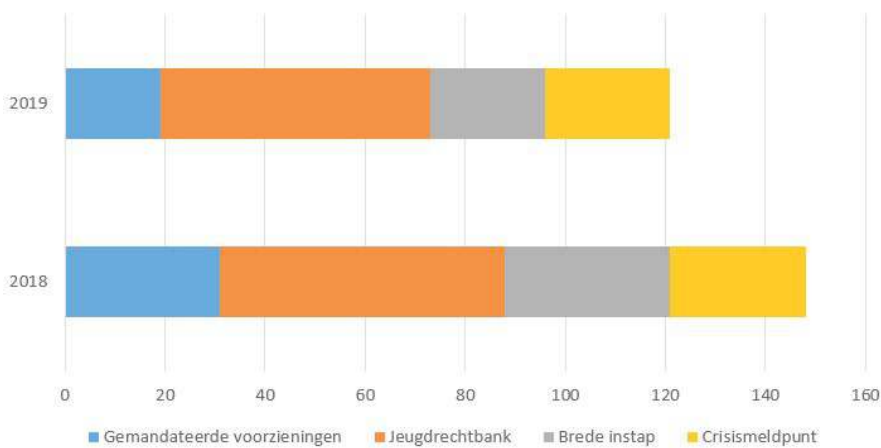
We registreerden 118 opgestarte jongeren in 2019. De meeste opnames voor de niet rechtstreeks toegankelijke modules vonden plaats tussen april en september. Voor de rechtstreeks toegankelijke modules blijft de grafiek overheen het jaar gelijk met een kleine daling na de zomermaanden. Deze daling herstelt zich weer in het laatste kwartaal van oktober tot december.

Ruyskensveld levert een grote inzet naar de leeftijdscategorie tussen 12 en 18 jaar. Opmerkelijk zijn voornamelijk het hoog aantal 15 tot 17-jarigen die samen voor 35% van het aantal opgestarte dossiers tellen. Vanuit onze erkenning van 162 verblijfmogelijkheden zijn deze onderverdeeld in 100 verblijfmogelijkheden 0-18 jaar en 62 modules 12-18 jaar. Wanneer we kijken naar de jeugdrechtbankdossiers tellen we 54 opgestarte begeleidingen. Hiervan vallen er 36 onder de leeftijdscategorie 12-18j. Uit deze cijfers stellen we vast dat er een grote maatschappelijke noodzaak is voor de jongeren die de leeftijd van 18 jaar naderen. Binnen de aanmeldingen van oudere jongeren zien we eerder jongeren die zich op de grens van volwassenheid bevinden dan de 12 tot 13-jarigen. Vaak krijgen deze oudere jongeren gezien hun leeftijd ook een prioritaire status. Dit gegeven benadrukt de sterke nood aan het bouwen van bruggen naar 18 jaar.

Instroomleeftijd opgestarte dossiers 2019



Contactpersoon-aanmelder/dossier



Ten opzichte van 2018 merken we een stijging op van het aantal opgestarte jeugdrechtbankdossiers (van 38,5% naar 44,6%). We merken eveneens bij de opgestarte trajecten een daling van de dossiers die opgevolgd worden door een gemandateerde voorziening (van 21% naar 16%) of vanuit de brede instap (van 22% naar 19%). Dit impliceert dat binnen Ruyskensveld meer gedwongen plaatsingen plaatsvonden ten koste van jongeren en gezinnen die begeleiding wensen gebaseerd op vrijwilligheid. Het aantal crisisbegeleidingen bleef status quo (20%).

Naar 2020 toe wensen we dit nader te bekijken en een onderscheid te maken tussen de opgestarte dossiers binnen de RTJ en de NRTJ en wensen we te onderzoeken welk effect dit zou hebben op bijvoorbeeld de begeleidingsintensiteit en begeleidingsduur.

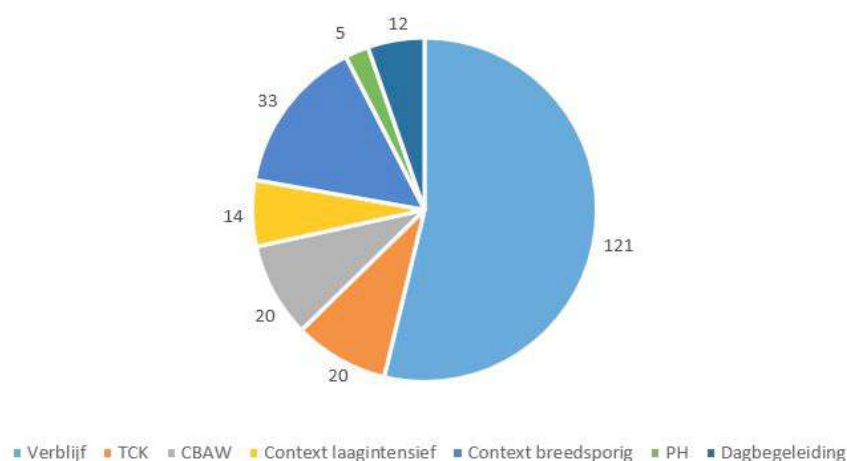
Naam	Bezettingsgraad Jaartotaal 2018	Bezettingsgraad Jaartotaal 2019
<i>Gewogen gemiddelde</i>	92,50%	92,70%
<i>Contextbegeleiding breedsporig</i>	129,30%	118,50%
<i>Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen</i>	88,50%	107,20%
<i>Contextbegeleiding in functie van positieve heroriëntering</i>	83,40%	84,70%
<i>Contextbegeleiding laagintensief</i>	84,90%	85,20%
<i>Dagbeg. in groep (RTJ)</i>	102,70%	116,80%
<i>Ondersteunende beg. (projectwerking) RTJ</i>	107,90%	214,20%
<i>Verblijf</i>	93,30%	92,40%

Naam	Benuttingsgraad Jaartotaal 2018	Benuttingsgraad Jaartotaal 2019
<i>Contextbegeleiding*</i>	94,20%	94,40%
<i>Contextbegeleiding breedsporig</i>	68,40%	68,00%
<i>Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen</i>	131,90%	118,40%
<i>Contextbegeleiding in functie van positieve heroriëntering</i>	89,40%	94,70%
<i>Contextbegeleiding laagintensief</i>	100,80%	102,30%
<i>Verblijf*</i>	61,20%	60,20%
<i>Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt)*</i>	0,50%	0,40%
<i>Kamertraining*</i>	8,80%	8,70%
<i>Kortdurend crisisverbl.*</i>	0,10%	0,10%
<i>Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie]*</i>	50,50%	50,80%
<i>Verblijf minderjarigen [lage frequentie]*</i>	1,30%	0,20%
<i>Dagbegeleiding in groep</i>	65,00%	64,20%
<i>Ondersteunende beg.</i>	107,90%	214,20%

De totale bezetting op organisatieniveau bleef relatief gelijk in 2019. Bij de verblijfsmodules zien we een daling van één procent, wat is absolute cijfers wijst op een daling van 1 a 2 trajecten ten opzichte van 2018. Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen kende een stijging van 18,7 procent. De wachtlijsten voor jongvolwassenen op het keerpunt naar volwassenheid zijn vrij lang. Om jongeren toch perspectief te kunnen bieden proberen we zo efficiënt als mogelijk onze plaatsen te bezetten. Ook bij de module dagbegeleiding in groep, zien we een stijging ten opzichte van 2018 van 14% en dit in overtal. Het aantal contextbegeleidingen breedsporig (met een intensiteit van gemiddeld 2 uur contextbegeleiding per week) daalde in het afgelopen jaar tot 118,5% (daling met 10,8%). Dit valt te verklaren door een correctere registratie van de modules breedsporig en laagintensief. Waar we in het verleden een foutieve weergave hadden van deze benuttingcijfers van beide modules, hebben we dit in 2019 trachten recht te zetten.

De bovenstaande benuttingcijfers geven een weergave van het aantal contexturen ten opzichte van de FID-parameters (frequentie, intensiteit en duur). We omschrijven contextcontacten als alle individuele begeleidingscontacten met de jongere en zijn ruimere context die gekoppeld zijn aan de individuele hulpverleningsdoelstellingen.

Huidige populatie op 31 december 2019



Het jaar 2019 werd afgesloten met 225 jongeren en hun gezin in begeleiding. De 225 begeleidingen kenden de volgende verdeling: 141 bezette verblijfsmodules (141 verblijf voor jongeren lage/hoge frequentie, kamertraining +1 crisisbed verzekerd aanbod), 12 dagbegeleidingen in het dagcentrum en 72 contextbegeleidingen (20 Contextbegeleidingen in functie van autonoom wonen, 14 laagintensieve- gemiddeld 1u/week contextbegeleidingen, 33 breedsporige - gemiddeld 2 uur/week contextbegeleidingen en 5 trajecten Positieve Heroriëntering)

De pedagogische visie van Ruyskensveld



Ruyskensveld wil...

verbindend werken

aan een passende hulpverlening

waarbij we vanuit dialoog

en het geloof in ieders krachten

een veilige, stabiele en warme opvoedingsomgeving creëren

en een duurzaam toekomstperspectief uitbouwen en verankeren.

Verbindend werken

Samen willen we de band versterken tussen de jongere, zijn of haar gezin en iedereen die voor hen belangrijk is.

We willen jongeren ondersteunen in het aangaan van vertrouwensbanden en sociale relaties, waarbij we elkaar in de eerste plaats willen begrijpen. We waarderen de jongere en de ouders en erkennen hen in wie ze zijn, hun mogelijkheden en kwetsbaarheden. Verbindend werken is meer dan elkaar goed begrijpen. We geloven dat we meer kunnen bereiken door samen te werken.

Aan een passende hulpverlening

Ruyskensveld biedt verschillende vormen van zorg, ondersteuning en hulp aan. Dit noemen we onze modules. Je kan het zien als een grote kast met allemaal schuifjes waarbij we onze organisatie Ruyskensveld zien als de kast en onze aangeboden modules als de schuifjes. Elk schuifje heeft een andere inhoud en mogelijkheden. Afhankelijk van de vragen en noden zoeken we samen naar de passende schuifjes en gaan aan de slag met de inhoud hiervan. Zo stemmen we over onze afdelingen heen onze hulpverlening af op de vragen, noden, wensen en doelen van de jongere en zijn gezin. De schakels tussen twee hulpverleningsvormen realiseren we vlot en met de meeste zorg.

We werken zowel individueel, in groep als met de context. Onder context verstaan we iedereen die voor de jongere en de ouders van belang zijn. Deze drie verschillende vormen van hulpverlening vinden we allen even belangrijk.

'Krachtgericht, openheid, verbondenheid, empathie en respect' zijn de vijf waarden die we gebruiken als toetssteen in ons handelen. Deze waarden vormen de inspiratie voor onze werking, de energie waarmee we iedere dag opnieuw met de jongere, de ouders en de context aan de slag te gaan.

Waarbij we vanuit dialoog

In ons luisteren, spreken en schrijven doen we dit samen met de jongere en de context. We zijn hierin open en eerlijk naar elkaar toe. Indien een jeugdrechter zaken oplegt, zoeken we samen met de jongere en de ouders naar een manier waarop dit voor iedereen aanvaardbaar en uitvoerbaar is.

We geloven er sterk in dat luisteren en praten met elkaar er voor zorgt dat we elkaar beter kunnen begrijpen. We vinden ieders mening hierbij even waardevol.

En het geloof in ieders krachten

We willen mensen laten ervaren dat ze over de kennis en vaardigheden beschikken om problemen op te lossen en uitdagingen aan te gaan. Jongeren en ouders krijgen de kans om zelf keuzes te maken en vanuit deze ervaringen te leren wat hun sterktes, mogelijkheden en kwetsbaarheden zijn. Het geloof in de groei en de ontwikkeling van ieders talenten is onze motor en zetten we in om tot een positief verhaal te komen. We geloven dat jongeren en hun context in staat zijn om hun leven in eigen handen te nemen.

De jongeren en hun gezin denken mee na om haalbare doelen voorop te stellen. Er is de nodige ruimte om met vallen en opstaan deze doelen na te streven. Hierbij geven we verantwoordelijkheden in het eigen proces en streven we er naar om jongeren en hun gezin veerkrachtiger te maken waarbij we respectvol omgaan met ieders mogelijkheden en draaglast. Wanneer er hindernissen op ons pad komen, of er moeilijk gedrag gesteld wordt grijpen we dit aan om gezinnen en jongeren in beweging te krijgen en de onderliggende problemen aan te pakken. In onze communicatie zijn we eerlijk en oprecht. We zijn ons bewust dat plannen en doelen maar kans op slagen hebben als ze gebaseerd zijn op eigen keuzes en engagement van de jongere of het gezin zelf.

Een veilige, stabiele en warme opvoedingsomgeving creëren

De jongeren en de gezinnen die we willen bereiken hebben vaak nood aan ondersteuning of een rustperiode, die op zich het begin kan zijn van een overgang, een nieuwe toekomst of andere perspectieven. We willen tijdens deze periode elkaar leren kennen en kansen bieden om intensief te oefenen en te experimenteren met nieuwe manieren van omgaan met elkaar. We willen een warme en veilige oefenplek creëren om de eigen sterktes, inzichten en valkuilen te (her)ontdekken, de gedachten te ordenen en hier mee aan de slag te gaan. Jongeren en hun gezin hebben recht op fouten maken en herstel.

En een duurzaam toekomstperspectief uitbouwen en verankeren.

Een verandering is pas duurzaam en zinvol als het merkbaar is in het alledaagse eigen leven. We zijn ervan overtuigd dat zelfs kleine veranderingen, een bewustwording of het erkennen van mogelijke sterktes en beperkingen een verschil kunnen maken. We willen dan ook samen met alle betrokkenen en belangrijke partners uit de samenleving bouwen aan een gepast toekomstperspectief met als doel jongeren en hun gezin sterker te maken om vanuit eigen kracht verder te gaan.



Wie zijn we?

Als organisatie voor bijzondere jeugdzorg dragen we zorg voor heel wat kinderen, jongeren en hun ouder(s), familie of ruimere context. Ze komen bij ons terecht wanneer het thuis wat moeilijker gaat of wanneer ze het zelf of hun ouders wat moeilijker hebben. Soms vindt een jeugdrechter de situatie verontrustend en worden kinderen of jongeren geplaatst, anderen vinden meer vrijwillig, met hulp van andere hulpverleners, de weg naar de jeugdzorg.

Kinderen of jongeren (0 - 25 jaar) kunnen voor kortere of langere duur een warme plek krijgen in één van onze 162 verblijfmodules of studio's. 67 jongeren en hun ouders kunnen thuis begeleid worden en 12 jongeren (6-18 jaar) krijgen een ambulante begeleiding en opvang in het dagcentrum. We begeleiden daarnaast ook 19 jongvolwassenen binnen het autonoom wonen. Ruyskensveld beschikt eveneens over een projectendienst waarbinnen onder andere jongeren begeleid worden die door omstandigheden niet op school of op het werk terecht kunnen.

Onze vijf campussen liggen in Erembodegem, Geraardsbergen, Maarkedal, Zwalm en Ronse.

Om dit te kunnen realiseren staan er 220 gemotiveerde medewerkers klaar om samen met de kinderen, jongeren en hun context verder te werken aan een toekomst.

Ruyskensveld vzw - maatschappelijke zetel: Termurenlaan 28, 9320 Erembodegem - www.ruyskensveld.be - O.N. 0454 113 319



ONZE WAARDEN ZIJN

K
KRACHTGERICHT

O
OPENHEID

V
VERBONDENHEID

E
EMPATHIE

R
RESPECT

De missie van Ruyskensveld

Als organisatie voor bijzondere jeugdzorg biedt Ruyskensveld vzw zorg op maat aan gezinnen, kinderen, jongeren, hun omgeving en dit op verschillende levensdomeinen. We staan voor een heel divers, sterk ondersteunend en vernieuwend aanbod, wat een continuüm van zorg mogelijk maakt.

We zetten in op de kracht van mensen en zoeken samen hoe we verandering mogelijk kunnen maken. Een open dialoog, verbondenheid met de mensen met wie we werken, respect voor ieders eigenheid en maximale inspraak en participatie van alle betrokkenen staan centraal in onze werking.

De christelijk-filosofische traditie van onze organisatie werkt hierbij steeds als inspiratie en toetssteen.

Bedankt

Met een blik op 2019 wensen we al onze professionele en vrijwillige medewerkers te danken. Hun dagelijkse inzet heeft opnieuw voor honderden cliënten het verschil gemaakt.

We danken de leden van de raad van bestuur en de algemene vergadering van Ruyskensveld vzw, die samen met ons de richting uitzet.

Tenslotte bedanken we ook al onze samenwerkende partners binnen ons netwerk. Dankzij het geloof in de meerwaarde van wat we doen maken we het verschil!

Bedankt voor je financiële steun in 2019

Dankzij de giften van talrijke bedrijven, organisaties en vele sympathisanten realiseerden we net dat tikkeltje meer voor onze kinderen, jongeren en hun context.

Blijf ons steunen! Stort je bijdrage op:

BE54 7370 2256 7687 - BIC: KREDBEBB

