

PEDAGOGISCH CONCEPT
BEGELEID ZELFSTANDIG WONEN

Inhoudstafel

1.INLEIDING

- 1.1.Situering in de organisatie**
- 1.2.De unit De Dreve**
- 1.3.Doelstelling**
- 1.4.Doelgroep**

2.PEDAGOGISCHE BEGELEIDING

- 2.1. Personeelsbeleid**
 - 2.1.1. positief personeelsbeleid
 - 2.1.2. Autonomie en verantwoordelijkheidszin
 - 2.1.3. Een intensieve, gerichte en totale teambegeleiding
- 2.1. Inhoud van de begeleiding**
- 2.3. Begeleidingsverloop**
 - 2.3.1.Vorbereiding
 - 2.3.2.Hulpverleningsovereenkomst en BZW-contract
 - 2.3.3.Fasen in de begeleiding
 - 2.3.4.Intensiteit van de begeleiding
 - 2.3.5.Evaluatie
 - 2.3.6. Nazorg

1. INLEIDING

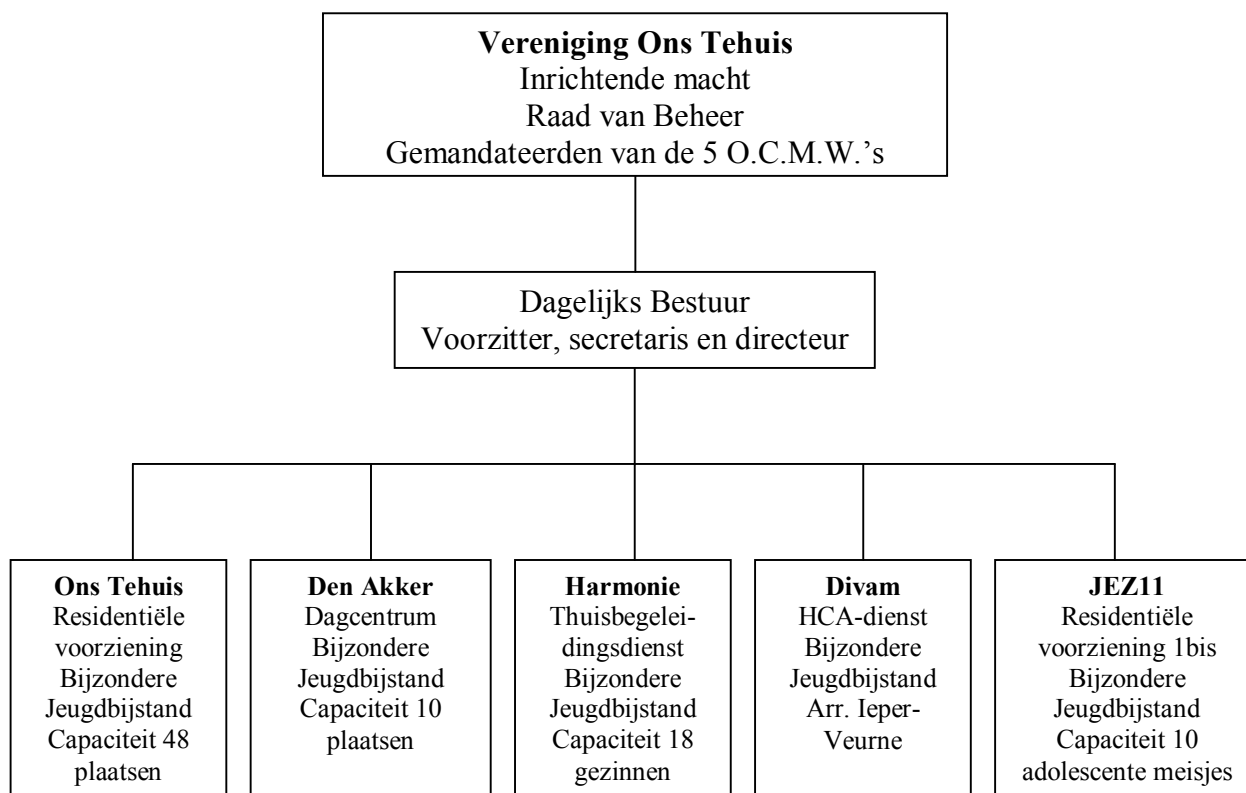
1. 1. Situering in de organisatie

Het Begeleid Zelfstandig Wonen gebeurt vanuit de unit De Dreve. De Dreve is het kamertrainingscentrum van de voorziening Ons Tehuis. Ons Tehuis is een voorziening van de Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen. De Vereniging Ons Tehuis voor Zuid-West-Vlaanderen is een samenwerkingsverband van de O.C.M.W.'s van Ieper, Kortrijk, Poperinge, Waregem en Wervik.

Deze vereniging omvat een continuüm aan hulpverleningsvormen mogelijk binnen de bijzondere jeugdbijstand :

- Een begeleidingstehuis (residentieel) : Ons Tehuis
- Een dagcentrum (semi-residentieel) : Den Akker
- Een thuisbegeleidingsdienst (ambulant) : Harmonie
- Een HCA-dienst: Dienst Ieper - Veurne voor Alternatieve Maatregelen (Divam)
- Proeftuinproject voor adolescente meisjes (residentieel 1bis): JEZ11

Organigram van de voorzieningen :

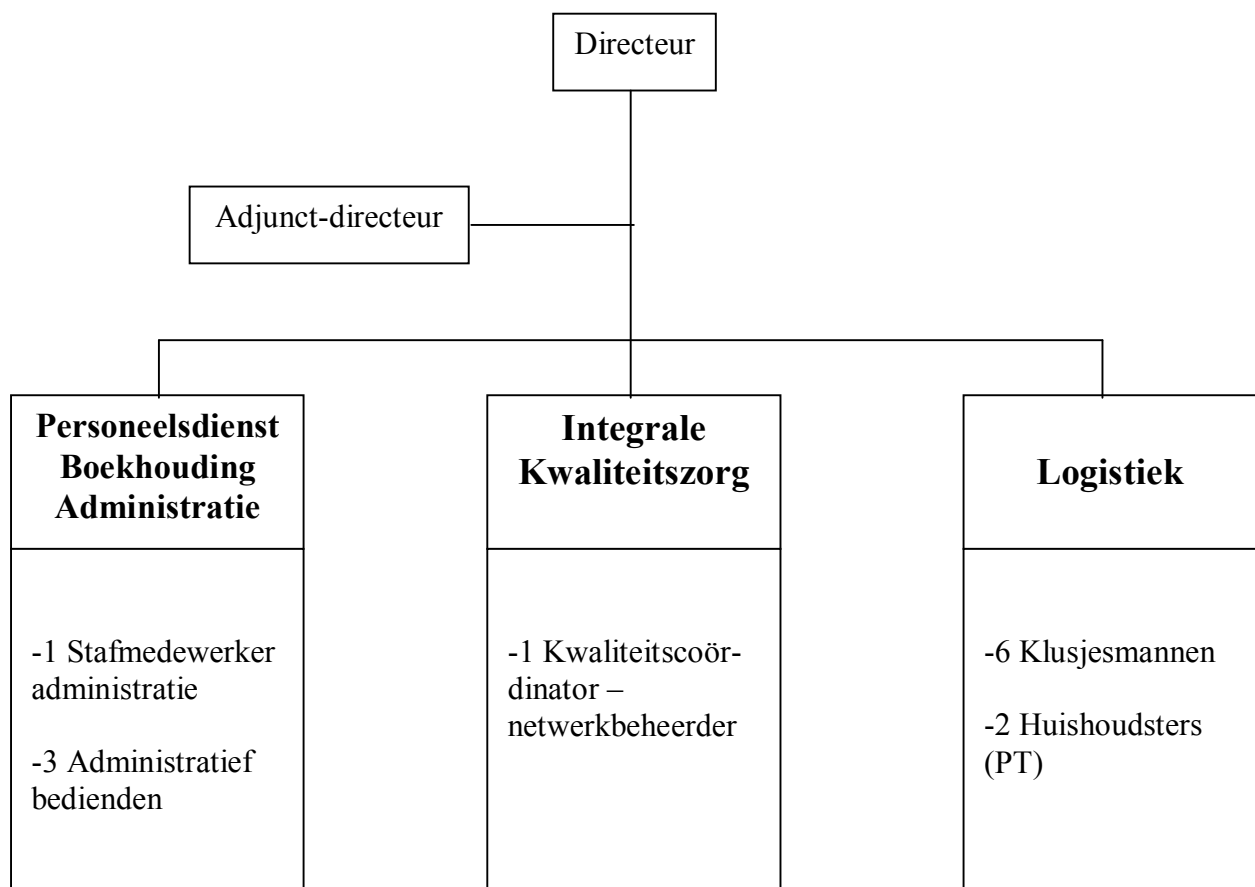


De organisatiestructuur van de Vereniging Ons Tehuis is gebaseerd op het unit-model. Elke entiteit of unit krijgt een zo groot mogelijke autonomie en zelfverantwoordelijkheid binnen de grenzen van de missie en doelstellingen van de organisatie (zie missie en maatschappelijke visie uit kwaliteitshandboek in bijlage). Voor een meer uitgebreide situering van het organisatie-model verwijzen we naar de tekst uit het kwaliteitshandboek, in bijlage toegevoegd : organisatorische visie : unit-model en resultaatgerichte functieomschrijvingen en resultaatgerichte afspraken.

Naast de eenheid in missie en visie wordt elke unit ondersteund door de centrale diensten van de Vereniging Ons Tehuis :

- Directie
- Boekhouding en administratie
- Personeelsbeleid
- Integrale kwaliteitszorg
- Technische dienst

Organigram van de centrale diensten :



1.2. De unit De Dreve

Het begeleidingstehuis 'Ons Tehuis' is erkend voor 48 plaatsen residentieel. Deze 48 plaatsen zijn verdeeld over 4 units: 3 vertikaal gemengde leefgroepen en één kamertrainingscentrum, dat bestaat uit 10 studio's. Bovendien is er een machtiging voor Begeleid Zelfstandig Wonen voor maximum 6 jongeren. Dit Begeleid Zelfstandig Wonen gebeurt vanuit de unit De Dreve

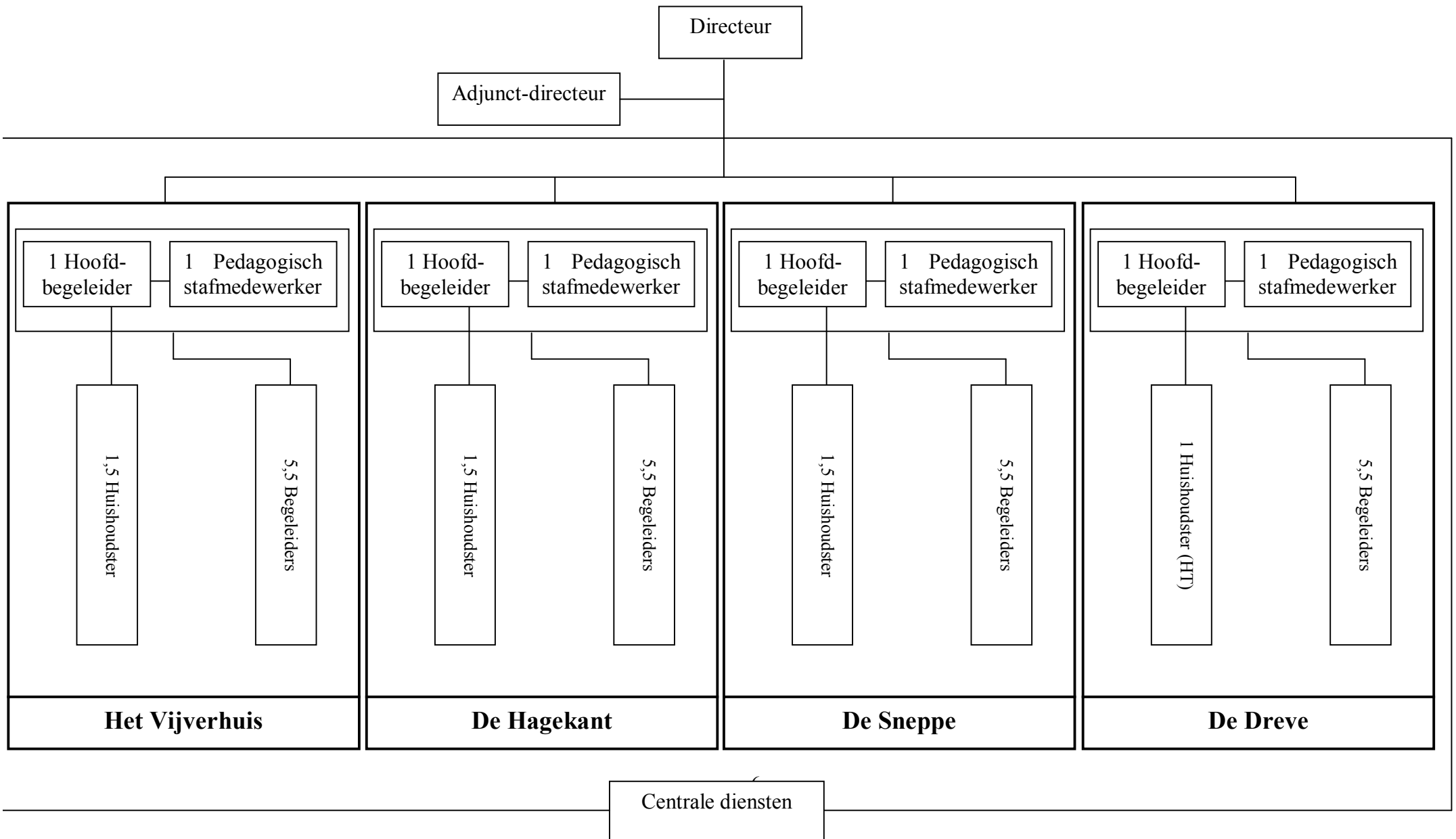
De omkadering gebeurt overeenkomstig het besluit van de Vlaamse regering van 13 juli 1994 inzake de erkenningvoorwaarden en de subsidiënormen voor de voorzieningen van de bijzondere jeugdbijstand. In het kader van arbeidsduurvermindering werden vanuit het sectoraal fonds bijkomende personeelsleden ingeschakeld.

Organigram van Ons Tehuis :

Naast de ondersteuning van de centrale diensten bestaat het team van de unit De Dreve uit

- 1 hoofdbegeleider (voltijds)
- 1 stafmedewerker (voltijds)
- 5,5 begeleiders (voltijds)
- 1 huishoudster (halftijds)

Dit pedagogisch concept handelt over dit begeleid zelfstandig wonen (B.Z.W.)



1.3. Doelstelling

De BZW-begeleiding is bedoeld als **aanvullende, ambulante werkvorm** voor jongeren die na hun residentieel verblijf in Ons Tehuis, de stap willen zetten naar zelfstandig wonen en hierbij nog begeleiding en ondersteuning wensen.

BZW-begeleiding is voor heel wat van onze jongeren nuttig en in bepaalde gevallen zelfs noodzakelijk teneinde de **maatschappelijke integratie** van deze jongeren kans op slagen te geven. Niettegenstaande er binnen de residentieële werking (vertikaal gemengde leefgroepen en kamertrainingscentrum De Dreve) voldoende aandacht wordt besteed aan de zelfredzaamheid en de maatschappelijke integratie, brengt de stap naar het zelfstandig wonen heel wat extraverantwoordelijkheden en problemen met zich mee.

De BZW-begeleiding heeft tot doel deze overgang **stapsgewijze en individueel** te begeleiden en te ondersteunen. Zodoende hoeft de jongere bij de eerste ernstige problemen, waar hij zelf geen oplossing voor ziet, niet terug te vallen op andere hulpverleningsinstanties waar de drempel voor hem/haar hoger ligt. Daarenboven wordt de kans op mislukken kleiner wat ten goede komt aan het zelfwaardegevoel van de jongere, en het zelfbeeld en vertrouwen in eigen kunnen van de jongere verhoogt.

1.4. Doelgroep

De BZW-begeleiding, die binnen het Kamertrainingscentrum ressorteert, is bedoeld voor jongeren die vanuit de residentieële setting zelfstandig willen gaan wonen en voor wie een begeleide overgang gewenst is van het instellingsleven naar totale zelfstandigheid.

Daarnaast is de werkvorm ook bedoeld voor die jongeren waarvoor een directe en begeleide confrontatie aangewezen is, die niet langer en afdoende kan geboden worden binnen het aanbod en de begeleiding vanuit de residentieële settings, zijnde de verticaal gemengde leefgroepen en het KTC.

BZW-begeleiding kan in principe vanaf 17 jaar en dit tot maximum 21 jaar, binnen het kader van de voortgezette, vrijwillige hulpverlening. In de praktijk wordt minimum 18 jaar vooropgesteld.

2. PEDAGOGISCHE BEGELEIDING

2.1. Personeelsbeleid

2.1.1. Een positief personeelsbeleid

De Vereniging Ons Tehuis streeft bij de invulling van het personeelskader naar de meest kwaliteitsvolle invulling. In de praktijk komt dit neer om “de juiste man op te juiste plaats” te zetten en er bovendien voor te zorgen dat de personeelsleden voldoende worden opgeleid en ondersteund zodat ze blijvend kunnen beantwoorden aan de eisen die het werk en de organisatie van hen vraagt.

Binnen de Vereniging Ons Tehuis maakt het peilen naar deze basiscompetenties een onderdeel uit van de werving en selectie van medewerkers. Vertrekkende van die basiscompetenties worden dan via begeleidingsgesprekken en evaluatiegesprekken gekeken naar eventuele leemtes en kan vorming en opleiding gevolgd worden.

Binnen het personeelsbeleid moeten we rekening houden met twee doelstellingen die zo maximaal mogelijk op elkaar afgestemd worden, nl. zorg voor de medewerker enerzijds en zorg het bereiken van organisatiedoelstellingen anderzijds. Binnen de Vereniging Ons Tehuis zijn we van mening dat het een utopie is om de doelstellingen van elke individuele medewerker voor 100% te correleren aan de doelstellingen van de organisatie. Er wordt gestreefd naar een zo optimaal mogelijk evenwicht tussen het welbevinden van de medewerker en de doelstellingen van de organisatie. We volgen hierbij de visie van het resultaatgericht management. Peter Drucker, één van de grondleggers van het resultaatgericht management stelt een stap verder te gaan dan de Human Resources benadering. Volgens Drucker verwaarloost de Human Resources benadering de kern van het management, namelijk het werk zelf. Het resultaatgericht managementen probeert deze te verzoenen. We gaan ervan uit dat de sleutel van het succes van een onderneming ligt bij de medewerkers. Maar minstens even belangrijk is dat ook de bedrijfsdoelstellingen voor ogen staan. De doelstellingen van de organisatie zijn prioritair, personeelstevredenheid is een belangrijk element om die resultaten te halen.

Een ander belangrijk element is dat de medewerkers voldoende betrokken zijn bij de te bereiken doelstellingen van de organisatie. De inbreng van de medewerkers bij het bepalen van de resultaten die bereikt moeten worden, wordt als waardevol beschouwd en aangemoedigd. Bij het bepalen van de doelstellingen is aandacht voor de middelen om die doelstellingen te bereiken en afspraken hierover maken heel belangrijk. Met andere woorden de doelstellingen moeten ook realistisch en haalbaar zijn. We doen dit door middel van het **coöperatief leiderschap**. Dit heeft als voornaamste kenmerk dat men vooraf vastgelegde gemeenschappelijke doelen nastreeft, via een hoge mate van betrokkenheid en wederzijds vertrouwen en respect. De intensieve gerichte en totale teambegeleiding is hierbij een belangrijk middel.

Medewerkers onderschrijven de missie bij aanwerving en verklaren zich akkoord met de doelstellingen van de organisatie. Binnen dit kader wordt een maximale haalbare zorg voor de medewerker nagestreefd.

Het is een wetmatigheid in de kwaliteitszorg, en nog sterker in de verzorgingssector, dat een gezond personeelsbeleid en een gezond werkklimaat, leidt tot een aanzienlijke optimalisering van de gebruikte middelen, die leidt tot een verbetering van het leef-en opvoedingsklimaat voor de ons toevertrouwde jongeren en hun gezinnen.

Meer informatie over het personeelsbeleid is te vinden in de procedure voor het opleiden van nieuw personeel, de procedure voor het evalueren van personeel, de procedure voor het ondersteunen van personeel via resultaatgerichte afspraken, de procedure voor het ondersteunen van personeel via begeleidingsgesprekken en het VTO-beleid.

2.1.2. Autonomie en verantwoordelijkheidszin

Een BZW-begeleiding wordt steeds opgestart vanuit een plaatsing in het kamertrainingscentrum en door begeleiders van het kamertrainingscentrum. Hierbij heeft het kamertrainingscentrum een zeker autonomie t.a.v. de andere units. Deze visie kunnen we het best verduidelijken aan de hand van de metafoor van het schip en de vloot. Elke leefgroep kunnen we beschouwen als een schip dat deel uit maakt van de vloot van de Vereniging Ons Tehuis. De drie leefgroepen zijn drie vergelijkbare schepen, het kamertrainingscentrum en de units maken ook deel van de vloot maar met een ander type schip en met een andere opdracht binnen het geheel van de vloot. Elke leefgroep kan zijn eigen koers varen, maar binnen de koers en de opdracht van de vloot.

2.1.3. Een intensieve, gerichte en totale teambegeleiding

Voor elke leefgroep is er een integrale pedagogisch stafmedewerker. Dit betekent dat we niet werken met een sociale dienst naast een psychologische dienst voor de gehele voorziening. Deze werking heeft het voordeel dat een intensievere, meer gerichte en **totale begeleiding** mogelijk wordt.

Hij/zij volgt de jongeren uit één leefgroep op in alle aspecten: het individueel en groepsfunctioneren, school/werk, externe hulpverlening, plaatsende instantie, en het sociaal netwerk (familie, betekenisvolle derden). We spreken aldus van een **INTEGRALE STAFBEGELEIDING**.

- De hieraan verbonden **voordelen** zijn snel duidelijk voor alle betrokkenen. Als staflid leer je, en de jongere en zijn familiale context rechtstreeks kennen, waardoor je directer en meer accuraat kunt informeren, inspelen, bemiddelen,...
- de ouders en jongeren weten tot wie zich te wenden met al hun vragen;

- begeleid(st)ers ervaren een efficiëntere opvolging en ondersteuning, omdat individuele & contextgegevens in de praktijk moeilijk uit elkaar te houden zijn.
- de plaatsende instantie hoeft zich maar te richten tot één persoon per cliënt
- er gaat minder energie in overleg en meer in daadwerkelijk handelen.

Aan dit systeem zit uiteraard ook '**een keerzijde van de medaille**': bij afwezigheid van de pedagogisch stafmedewerker (verlof, ziekte) dreigt de pedagogische 'knowhow' totaal weg te vallen. Dit is slechts ten dele waar, daar tijdens de wekelijkse stafvergaderingen voorzien wordt dat elk stafflid een beknopt relaas brengt van de ontwikkelingen in een dossier, waarbij de mogelijkheid is om zaken in intervisie te brengen. Ieder pedagogisch stafmedewerker evenals de directie zijn op de hoogte van de uitgezette lijnen in een begeleiding. Ook de elektronische en gestandaardiseerde dossierindeling draagt ertoe bij dat een collega snel de gewenste informatie vindt. Bij ziekte of verlof is er ook expliciet een overdracht van informatie en een taakverdeling.

De pedagogisch stafmedewerker is aanwezig bij de intake en opname, leidt de teamvergaderingen, is verantwoordelijk voor het opmaken en voortdurend bijsturen en opvolgen van het handelingsplan, onderhoudt de contacten met Plaatsende Instantie, Scholen, C.L.B., enz.

De pedagogisch stafmedewerker volgt als het ware **de jongere** op, zowel op individueel vlak, als in zijn diverse sociale subsystemen

Naast de totale begeleiding van de jongere, volgt de pedagogisch stafmedewerker **de begeleidingsteams** op waar de door hem op te volgen jongeren verblijven. De pedagogisch stafmedewerker leidt de **wekelijkse teamvergadering** wat de pedagogische punten betreft. Hieronder vallen onder meer: evaluatie en bijsturing van teamleden en de teamwerking in zijn geheel, handelingsplanning, advies rond crisisinterventies,....

2.2. Inhoud van de begeleiding

De **inhoud** van de begeleiding valt uiteen in **twee grote aspecten**.

Een eerste luik bestaat uit de begeleiding van de *praktische zelfredzaamheid*. Hierbij denken we aan: koken, wassen, strijken, persoonlijke hygiëne, budgetbeheer, bijhouden en opvolgen van allerhande administratie (werk, ziekenkas, verzekeringen,...), planning van het dagelijkse leven,...

Een tweede luik bestaat uit de *psychosociale begeleiding*. Hierbij wordt vooral aandacht besteed aan :

- invulling en planning van de vrijetijdsbesteding
- sociale contacten(school/werk, vrienden, familie,...)
- problemsolving
- verdere ontwikkeling van de eigen persoonlijkheid (waarden- en normenkader, samenlevingsaspecten,...) en emotionele zelfstandigheid(bv. assertiviteit, psychische stabiliteit, frustratietolerantie,...)

De gehanteerde **methodieken** hangen samen met hierboven omschreven tweeluik. Binnen het **eerste luik** bestaat de begeleiding vooral in het *aanleren, samen -doen, en het aanbieden van praktische hulpmiddelen* (zoals bv. samen inrichten van studio of huis, kookboek, weekmenu's, poetsschema's, kasbladen, budgetboeken, samen naar OCMW gaan,...).

Terwijl in het **tweede luik** de begeleider veeleer de *confrontatie* aangaat in individuele gesprekken met de jongere waarbij hij zichzelf als spiegel van de maatschappij tegenover de jongere plaatst met de bedoeling uit de confrontatie tot concrete werkpunten te komen. In tegenstelling tot het eerste praktische luik ligt het accent binnen het methodisch werken veeleer op de *zelfverantwoordelijkheid van de jongere*. De begeleiding is in eerste instantie bedoeld om de jongere tot *zelfinzicht* te brengen en hem te motiveren om zelf naar haalbare oplossingen te zoeken en deze te realiseren.

Wij werken hierbij niet enkel vraaggestuurd. Binnen de BZW-begeleiding wordt immers niet enkel gewerkt rond doelstellingen die de jongere aanbrengt. Ook de plaatsende instantie, begeleiding of ouders kunnen doelen formuleren.

Onze begeleiding is hierbij eerder aanklampend te noemen. De jongere woont zelfstandig en dient zijn eigen weg te zoeken, maar vanuit de begeleiding zullen wij ingrijpen als de jongere te ver afwijkt van de weg die door de jongere en ons (en de plaatsende instantie en eventueel ook ouders) samen uitgestippeld is. Ervaringsleren is een veel gehanteerde methodiek bij BZW, maar ook hierin blijven we begeleiden, structuur bieden en grenzen stellen, zolang de begeleidingsperiode loopt.

De einddoelstelling van onze hulpverlening is onszelf overbodig maken via het zelfstandig maatschappelijk functioneren van de jongere. Teneinde deze doelstelling zo optimaal mogelijk te realiseren is een grote betrokkenheid van de jongere en zijn context nodig. Hierbij gaan we dus emancipatorisch te werk.

2.3 Begeleidingsverloop

2.3.1. Voorbereiding

Gezien de te begeleiden jongeren vanuit de residentiële setting komen, wordt de overgang naar het begeleid wonen in de praktijk voorbereid en besproken naar aanleiding van handelingsplanning en evolutiebesprekingen.

In eerste instantie wordt binnen het begeleidingsteam van de unit waar de jongere zich bevindt, samen met de stafmedewerker, nagegaan in hoeverre een overstap naar begeleid wonen haalbaar en wenselijk is. Deze voorbereiding biedt niet alleen het voordeel dat de eventuele overstap terdege wordt voorbereid (cfr. zoeken geschikte woning, inschatten kosten t.o.v. beschikbaar inkomen,...) waardoor de **kans op falen wordt gereduceerd**, maar biedt ook een **extra bescherming naar de jongere toe**. Immers een aantal jongeren moeten extra-gestimuleerd worden om

de stap naar zelfstandig wonen te zetten, terwijl anderen tegen zichzelf dienen beschermd te worden en moeten afgeremd worden

Het voorstel tot overgang wordt nadien besproken met staf en directie, en voorgelegd aan de Plaatsende Instantie. Indien beslist wordt tot een overstap wordt, ter voorbereiding van het opmaken van een hulpverleningsovereenkomst, samen met de jongere, de mogelijkheden en wederzijdse verwachtingen van alle betrokkenen gepeild. Hulpmiddel hierbij is de MSNA (Mijn Specifieke Noden Analyse): Via een computerprogramma kunnen de jongeren een vragenlijst invullen die per thema een score weergeeft. Er wordt gepeild naar drie competentie categorieën: de praktische, sociale en financiële zelfstandigheid. Praktische en financiële competenties houden kennis en inzicht in die belangrijk zijn bij het zelfstandig wonen en functioneren in de maatschappij. Sociale zelfstandigheid gaat over attitudes, vaardigheden en persoonlijkheid van een individu, die aangewezen zijn in diens sociale context. Deze vragenlijst wordt afgenomen bij het begin en op het einde van de plaatsing. Aan de hand van die score wordt het duidelijk over welke kennis en vaardigheden de jongere al dan niet of onvoldoende beschikt. Met deze gegevens kunnen doelstellingen voor het handelingsplan opgesteld worden. Verder biedt de vragenlijst (én de antwoorden) de jongere en individueel begeleider een leidraad om in dialoog te treden over het kennen en kunnen van de jongere. Ook een vervormde zelfperceptie - positief of negatief – kan worden benoemd (en eventueel bijgestuurd). Om de kennis van de jongere te verruimen en zijn vaardigheden te trainen werden een aantal vormingspakketten uitgewerkt betreffende administratie/sociale zekerheid en werk. Daarnaast vormen *individuele gesprekken* met de jongere, en indien aangewezen met de ouders, een belangrijk hulpmiddel.

Alle gegevens worden in een eerstvolgende evolutievergadering gebundeld en verwerkt in het handelingsplan. In het handelingsplan worden zowel de verwachtingen en doelstellingen van de verwijzende instantie, de jongere, de ouders als de begeleiding opgenomen. We volgen hierin Tom van Yperen die bij het opstellen van een handelingsplan o.a. pleit voor specifieke, meetbare, aanvaardbare, realistische en tijdsgebonden doelen (SMART) die zo veel mogelijk worden vastgelegd door en met cliënten.

Tussen het nemen van de beslissing om met de voorbereiding naar Begeleid Zelfstandig Wonen te starten en de effectieve start van het Begeleid Zelfstandig Wonen is er minstens 3 maanden. De voorbereiding naar Begeleid Zelfstandig Wonen wordt dan een vast onderdeel van de individuele begeleidingsgesprekken. Hierbij wordt gewerkt met de BZW-map, waar allerlei info over zelfstandig wonen in gebundeld is. Verder is er ook de onthaalbrochure voor BZW.

Tevens wordt de **individuele begeleider** van de jongere aangeduid. In de praktijk is dit de individuele begeleider uit de 'Dreve' (=kamertrainingscentrum). Basis hierbij is de *vertrouwensrelatie*, opgebouwd tijdens de residentiële begeleiding, tussen jongere en individuele begeleider.

2.3.2 .Hulpverleningsovereenkomst en BZW-contract

In een bespreking met jongere, individuele begeleider, pedagogisch stafmedewerker, consulent en eventueel directie en ouders wordt de **hulpverleningsovereenkomst opgemaakt en ondertekend** door alle betrokken partijen.

Deze omvatten naast het informatieve luik (woonplaats, inkomen, verplichte verzekeringen,..) volgende zaken:

- naam van de individuele begeleider
- frequentie van de begeleiding
- werkpunten en de middelen vervat en opgenomen in het handelingsplan
- begeleidingstermijn en evaluatiemomenten
- verklaring van de jongere akkoord te gaan met de begeleidingsinhoud en begeleidingsvorm

2.3.3. Fasen in de begeleiding:

De BZW-begeleiding verloopt **gefaseerd**, waarbij enerzijds de frequentie van de begeleiding afneemt om tenslotte volledig uit te doven en anderzijds het accent in de inhoudelijke werking verschuift van het praktische luik naar het psychosociale luik.

Deze fasen lopen in praktijk geleidelijk aan in elkaar over.

Fase 1: Is vooral gericht op het in orde brengen van een aantal praktische zaken. In deze fase doet de individuele begeleider veel zaken **samen** met de jongere en wordt er samen een planning opgemaakt. De individuele gesprekken zijn vooral gericht op praktische problemen.

Fase 2: In deze fase wordt een groter beroep gedaan op de zelfverantwoordelijkheid van de jongere. Hij maakt zelf een planning en structureert zijn eigen leven. De begeleiding op dit vlak beperkt zich tot het **evalueren en eventueel bijsturen** van de planning en bespreken van knelpunten. Daarnaast wordt echter binnen de individuele gesprekken meer ruimte vrij gemaakt voor de psychosociale begeleiding. De individueel begeleider heeft hier een belangrijke klankbordfunctie.

Fase 3: Deze fase is een afbouwfase. De jongere plant zijn leven **volledig zelfstandig**. De individuele begeleider ziet er enkel nog op toe dat de jongere zijn taken, administratie en afspraken,... goed blijft opvolgen. Hij blijft echter beschikbaar in crisissituaties en bij problemen waar de jongere zelf niet onmiddellijk een oplossing voor ziet. Tevens wordt hier onderzocht of verdere hulp van andere externe diensten noodzakelijk blijft of wordt. Deze diensten worden op de hoogte gebracht van het naderende einde van de begeleiding vanuit Ons Tehuis.

2.3.4. Intensiteit van de begeleiding:

Zoals hoger reeds vermeld hangt de intensiteit van de begeleiding sterk samen met de fasering. In de periode net voorafgaand aan de effectieve opstart van de BZW is de begeleiding zeer intensief. Ook in een eerste fase van de BZW is de begeleiding intensief. Eén à twee contacten per week worden gepland. Deze contacten gaan bij voorkeur door in de woonplaats van de jongere, indien dit onmogelijk of tegenaangewezen is wordt een contact gepland in de voorziening .

Naarmate de jongere de fasen doorloopt neemt de intensiteit van de begeleiding af (wekelijks, tweewekelijks). Het tempo hiervan is sterk afhankelijk van de vorderingen die de jongere maakt op vlak van zelfverantwoordelijkheid en zelfredzaamheid, doch ook dient rekening gehouden te worden met de maximale duur van de begeleiding.

2.3.5. Evaluatie

Los van de in onderling overleg vastgelegde begeleidingsmomenten en individuele gesprekken, wordt om de 3 maanden een uitgebreid evolutieverslag opgemaakt door de individuele begeleider, waarin de evolutie en de werkpunten voor de volgende begeleidingsperiode van 3 maand wordt besproken. Tijdens een evolutievergadering wordt met het hele team het handelingsplan voor de komende 3 maand opgesteld. Bij een eindevaluatie wordt de afbouw en de einddatum van de begeleiding vastgelegd.

Dit evolutieverslag wordt 3-maandelijks besproken met de jongere en de individuele begeleider en 6-maandelijks met de jongere, individueel begeleider, stafmedewerker en plaatsende instantie.

Alle bespreekmomenten en contacten worden elektronisch geregistreerd. Deze worden toegevoegd aan het dossier van de minderjarige en zijn dus bijgevolg consulteerbaar door de minderjarige, zoals bepaald in het decreet Rechtspositie van de Minderjarige in de Integrale Jeugdhulp.

Naast de individuele begeleiding volgt de stafmedewerker de BZW-begeleiding op via regelmatige inhoudelijke evaluaties met de individuele begeleider van de begeleidingsmomenten en individuele gesprekken (supervisie 2 maal per jaar).

Hoe lang een BZW-begeleiding duurt, hangt sterk af van de hulpvraag van de jongere. Het gaat hier in se immers om vrijwillige hulpverlening. Indien de jongere een gemotiveerde vraag tot hulpverlening stelt en de samenwerking verloopt goed, zijn wij in principe bereid om hierin mee te stappen. Het bestendigen van een positieve situatie bij de jongere kan ook een motivatie voor verderzetting van de begeleiding zijn.

2.3.6. Nazorg

Eenmaal de begeleiding volledig werd stopgezet kan de jongere bij problemen of vragen blijvend beroep doen op de voorziening en/of individuele begeleider. Uiteraard blijft voor de jongere de wettelijke spijtprocedure gelden en wordt hij van deze procedure voor het beëindigen van de begeleiding op de hoogte gebracht. De

jongere wordt ook wegwijs gemaakt in het netwerk van de bestaande welzijnsdiensten in de regio. Indien nodig worden contacten gelegd met bepaalde diensten voor een verdere opvolging (bvb. budgetbegeleiding door O.C.M.W., jobclub, e.d.). Voor specifieke problemen waar geen volwassenhulpverlening voor beschikbaar is - vb. opvolgen van verblijfspapieren - kunnen afspraken gemaakt worden rond nazorg door Ons Tehuis.