

THERAPEUTISCH PROGRAMMA VOOR DRUGGEBRUIKERS



4 Jaargang 20 | oktober, november, december 2012

Driemaandelijks tijdschrift van De Kiem v.z.w.



Bedankt Rudy!

De Kiem als therapeutische gemeenschap voor drugverslaafden bestaat al 36 jaar. De eerste medewerker die in 1976 werd aangeworven hebben we eind dit jaar uitgezwaaid. Na 36 jaar stopt Rudy Bracke er mee.

In een team afscheid nemen van iemand met 36 jaar ervaring is niet niets. Rudy was een zeer gedreven en betrokken medewerker die 100% geloofde in de groei­kracht van de opgenomen bewoners en als geen ander wist hoe hij de zelfhulpgedachte bij hen moest aanwakkeren. Hij heeft in zijn carrière geluisterd naar de levensverhalen van meer dan 1000 drugverslaafden. Hij heeft hen met ontzettend veel betrokkenheid geholpen om hun trauma's te overwinnen waardoor ze weer hoop kregen op een "normaal" leven.

Het afscheid dat de bewoners en de collega's voor hem hebben georganiseerd was mooi, warm en betrokken zoals het in een therapeutische gemeenschap hoort te zijn. Zullen we Rudy missen? Natuurlijk! Zal de werking van De Kiem er onder lijden? Ik denk van niet. De Kiem beschikt over een zeer ervaren ploeg van medewerkers met een hoge gemiddelde anciënniteit. Zij zijn allen goed opgeleide en getrainde medewerkers die, net als Rudy, de basiswaarden van De Kiem in zich dragen. Ook zij zijn betrokken en geëngageerd om met onze doelgroep op weg te gaan en de bewoners of cliënten te ondersteunen en te stimuleren om te werken aan hun herstelproces. Als team kunnen zij Rudy's taken zeker overnemen. En bij veel stafleden is de goesting en de ambitie om het te kunnen overnemen al enkele jaren duidelijk voelbaar.

Het feit dat Rudy nu weg gaat, 5 jaar voor zijn "vervaldatum", is ook een blijk van vertrouwen in het team van De Kiem. Het vertrouwen dat zijn levenswerk in goede handen is. Om het met Rudy's eigen woorden te zeggen: hij is niet moe, hij is De Kiem niet moe, hij is voldaan. Bedankt Rudy!

Dat de medewerkers van De Kiem graag in De Kiem werken en ook trots zijn op hun werk, blijkt uit een personeelsenquête die we recent voor de tweede keer hebben afgenomen. De reden waarom de personeelsploeg een gemiddelde anciënniteit

heeft van meer dan 15 jaar is niet ver te zoeken. De medewerkers zijn trots op hun werk en hebben een zinvolle, uitdagende en duidelijke opdracht.

Er wordt voldoende rekening gehouden met hun wensen betreffende afstemming werk/privéleven en er is een goede en collegiale werksfeer. Dan ga je niet onmiddellijk op zoek naar een nieuwe uitdaging.

Als resultaat van de internationale contacten van De Kiem kregen we vorige maand drie hulpverleners op stage uit Engeland en Schotland. Zij verbleven twee weken bij ons. Uit hun verslag kan je lezen dat ze heel wat inspiratie hebben kunnen opdoen. Een aantal werkwijzen van De Kiem werden al geïmplementeerd in hun TG.

Als laatsten laten we de vader van een bewoner en Steven aan het woord. De vader van Noël beschrijft hoe hij eindelijk weer rust kent. Voor ouders is een kind dat verslaafd is een ontzettend zware, lange en moeilijke periode. Nu vaststellen dat na een programma in De Kiem de verandering stand houdt, is fantastisch.

Steven kwam na een hervatting nog even terug voor een verkort programma en weet nu 100% hoe hij zonder drugs gelukkig kan zijn. Het lukt hem bijzonder goed en binnenkort wordt hij een fiere vader.

Het jaar 2012 zit er bijna op. Ik wens iedereen een prettig eindejaar en voor 2013: goede voornemens en de kracht om ze te realiseren en bedenken: jij alleen kan het, maar je kan het niet alleen.

Dirk Vandevelde
Directeur



Afscheid van een pionier.

Op 6 december nam De Kiem met een feestelijke receptie

afscheid van Rudy Bracke die op pensioen gaat. Rudy laat als pionier en therapeutisch verantwoordelijke een onuitwisbaar spoor na voor heel wat collega's en bewoners. Voor z'n afscheid gingen we nog even langs voor een laatste gesprek...

Rudy, jij was één van de pioniers van De Kiem. Hoe is De Kiem eigenlijk ooit gestart?

Oh, daar is natuurlijk al heel wat over geschreven. Kort gezegd komt het hier op neer dat Eric Broekaert in 1975 in De Pelgrim startte met een nieuw model, dat van de therapeutische gemeenschap, dat hij op z'n studiebezoeken in Amerika in de praktijk had gezien. Ik werd als eerste staf lid al snel verantwoordelijke van een 5-tal jonge, zeer creatieve druggebruikers. Eerst kregen we één kamer ter beschikking, daarna twee en later ook een vleugel in de kliniek. De principes van de therapeutische gemeenschap werden er toegepast via dagelijks werk en veel informatie. De eerste bewoners mochten zelf niet koken binnen de kliniek maar ze hadden wel een eigen moestuin ter beschikking.

Via inzamelingen konden we na 1 jaar een huis huren in Moorstele, waar De Kiem tot in 2006 gevestigd bleef. In de beginperiode mochten de eerste bewoners er nog niet slapen en gingen ze met de fiets terug naar de Pelgrim om er te overnachten. Geld werd verzameld door stickers te verkopen, spreekbeurten te geven, door een turngala en eetfestijnen te organiseren en zelfs door een eerste toneelstuk op te voeren. Later zouden er nog heel wat toneelstukken volgen.

Wat zijn voor jou de meest markante gebeurtenissen voor De Kiem sinds de start?

In eerste instantie was de overstap naar een eigen huis te Moortsele natuurlijk heel belangrijk om een eigen therapeutisch werkklimaat te kunnen creëren en daarna ook om De Kiem als autonome voorziening uit te bouwen.

In de beginjaren stak ik samen met Eric Broekaert heel wat energie en denkwerk in het 'vervlaamsen' en eigentijdser maken van het oorspronkelijk Amerikaanse behandelmodel. De scherpe kantjes werden afgevlind om het voor bewoners, staf en

buitenstaanders tot een meer aanvaardbaar model te maken. Ik heb het steeds 'een therapeutische gemeenschap op mensenmaat' genoemd.

Een belangrijke gebeurtenis was voor mij ook de opstart van de Tipi, onze unit voor verslaafde ouders met jonge kinderen. Dit kwam er niet zomaar toevallig. Het was een logisch gevolg van de doorgedreven aandacht voor de specifieke noden van onze vrouwelijke bewoonsters en we lieten ons inspireren door Project 4 in Nederland (nvdr: nu een afdeling van Brijder Verslavingszorg Den Haag). In Italië bezochten we dan weer de "Accoglienza" van het CelS te Rome (nvdr: het Centro Italiano di Solidarietà don Mario Picchi), wat ons aanmoedigde om een eigen onthaalafdeling te beginnen. Op deze manier slaagden we er beter in om van bij de start de juiste toon te zetten en ontstond er ook een soort vangnet voor wie verder in het programma in de problemen geraakte.

Ook de opstart van het ambulante centrum te Gent en later dat te Ronse waren zeer belangrijk. Op die manier bouwde De Kiem zich stapsgewijs uit tot een volwaardige organisatie met verschillende en aanvullende programmaonderdelen. Dat stelt ons nu in staat om een antwoord te kunnen bieden op de vaak heel diverse hulpvragen waarmee we worden geconfronteerd.

De verhuis naar de nieuwbouw te Gavere was natuurlijk de laatste belangrijke stap. Het leef- en werkcomfort in Moortsele liet al langer te wensen over, en na een moeilijke aanloop voor de bouw, voelt de nieuwbouw nu aan als een bekroning van de afgelegde weg en als vertrouwen in de toekomst.

Is er veel veranderd sinds die pioniersperiode?

Voornamelijk het feit dat we van een heel kleine bewonersgroep uiteindelijk naar een grote bewonersgroep zijn uitgegroeid. Ook de uitbreiding van het personeel doorheen de jaren. Daardoor



konden we het principe van de zelfhulpgroep beter hanteren en toepassen. Doorheen de jaren zijn we er blijven over waken niet te selectief te worden en open te blijven staan voor verschillende cliëntprofielen en vnl. ook voor vrouwelijke kandidaat-bewoners.

Welke persoonlijke ervaringen blijven je het meeste bij en wat waren de mooiste momenten?

Wel, mijn basis heb ik eigenlijk gelegd in de 3-jarige intensieve opleiding tot verslavingstherapeut die ik in Nederland volgde. Theorie en praktijk werden er gecombineerd en deze opleiding heeft me eigenlijk het meest gevormd in het specifieke van de verslavingsproblematiek.

Het weggaan van Eric Broeckaert na de beginjaren was voor mij een ingrijpende persoonlijke ervaring. Ik werd verplicht om op eigen benen te staan en werd verantwoordelijk voor het therapeutisch programma.

Ik hou heel mooie herinneringen over aan de verschillende toneelvoorstellingen die we doorheen de jaren met de bewonersgroep hebben voorbereid en op de planken gebracht. Dit zowel vanuit kunstzinnig oogpunt, het was steeds weer een creatieve zoektocht naar vorm en inhoud, als vanuit therapeutisch oogpunt. Het ganse proces om zo'n toneelstuk te creëren en het daarna voor publiek te brengen zorgt voor een sterke groepscohesie en leert de bewoners hoe om te gaan met hun emoties en hun verleden.

Ik ben ook blij dat ik mee de vinger aan de pols kon houden bij de uitbouw van de ambulante werkingen, zowel de individuele als de groepswerking. Op die manier kon ik er mee over waken dat we in vaak sterk verschillende behandel-settings toch voldoende vanuit een zelfde visie op verslaving en herstel vertrekken.

Doorheen de jaren heb ik ook verschillende congressen mogen meemaken. In die opleidingen kwam je dan in persoonlijk contact met een aantal pioniers in het werkveld. Ik denk hierbij bvb. aan Dan Casriel (nvdr: de grondlegger van de bondingspsychoeëntherapie), Pauline Kaufman (nvdr: een toonaangevende familietherapeut) en Mitch Rosenthal, de grondlegger van Phoenix House New

York. Dit waren steeds beklivende contacten die zorgden voor nieuwe energie. Dit inspireerde ons om verder onze eigen koers te bepalen.

Wat waren de moeilijkste momenten?

Laat ons daar kort over zijn. Ik denk dan aan het weggaan van Eric Broeckaert in 1984 en het conflict met de directie en de staking begin de jaren 90. Dat waren de moeilijkste momenten.

Het TG-model gelooft sterkt in de mogelijkheid tot herstel van iedere bewoner. Heb je het profiel van de verslaafden waarmee je werkte doorheen de jaren zien veranderen?

Er is zeker een evolutie geweest. De eerste druggebruikers idealiseerden drugs en zetten zich af tegen de maatschappij, dit ging eerder over een kleine groep. Daarnaast waren er de druggebruikers die door de maatschappij werden geweerd.

Nu zien we dat drugsgebruik binnen onze populatie meer een symptoom is van onderliggende problematieken. Sommige druggebruikers missen een basisopvoeding, komen uit ontwrichte gezinnen of het problematisch middelengebruik gaat samen met een psychische comorbiditeit. Kortom, de cliëntprofielen zijn er niet eenvoudiger op geworden, wat ook de behandeling steeds complexer en vaak ook langer maakt. Er zijn nu ook heel wat behandel mogelijkheden en vaak duurt het een tijdje eer er een goede 'match' is tussen de huidige situatie van de cliënt en de best geschikte behandelvorm. Netwerkvorming en overleg tussen verschillende behandelars en voorzieningen is daarom zeer belangrijk.

Hoe heb je naar je pensioen toegeleefd en hoe bereid je dit voor na zoveel jaren? Wat zijn je plannen eenmaal je op pensioen bent?

Zoiets bereid je niet voor. Werk was altijd belangrijk en ik zette me in, maar daarnaast verdeelde ik mijn vrije tijd over mijn gezin en sociaal netwerk. Ik heb ervoor gekozen om op een hoogtepunt weg te gaan. Ik kon evengoed nog 5 jaar langer blijven werken. Nu kan ik me nog op mijn gezin, familie en vrienden concentreren. Ik stop nu om voor andere dingen tijd te maken. Het is steeds pijnlijk om collega's achter te laten. Het is ook moeilijk om te zeggen dat je ermee stopt. De laatste 2 jaar, toen ik de keuze had gemaakt, was ik meer



Denk niet aan roze olifanten



Collega's van het eerste uur



Een laatste woordje



ontspannen aan het werk en heb ik de rol opgenomen van ‘senior stafmember’. Ik heb genoeg van mijn ervaring kunnen doorgegeven en heb er ook van genoten. Ik heb genoten van de interviewsmomenten, de praktische en ervaringsgerichte oefeningen en het doorgeven van de methodiek van de encountergroep.

Welke dingen laat je na aan je collega’s en aan diegene die je in je job opvolgt? Wat verwacht je eigenlijk van je opvolger?

Het was een voorrecht om de therapeutische gemeenschap te mogen oprichten en om dat met mijn fantastische collega’s verder te mogen uitbouwen. Ik was verantwoordelijk voor de verschillende residentiële onderdelen en ik ben dankbaar voor het vertrouwen dat ik kreeg en voor het feit dat we zo samen konden groeien. De collega’s die na mij kwamen hebben ook elk een stuk op zich genomen. We hebben nu een leuke groep met verantwoordelijken en kozen voor een andere positionering van m’n opvolger.

Vanuit een nieuwe staffunctie zal hij als therapeutisch coördinator het programma opvolgen en zich daarvoor dienstbaar maken. Hij zal in het belang van de bewoners waken over de inhoudelijke afstemming tussen de verschillende programma-onderdelen en de verschillende stafteams. Mijn opvolger zal tijd en ruimte moeten krijgen om zich intern waar te maken en zal ook deel uitmaken van het team van verantwoordelijken.

Ik heb gedurende de 36 jaar dat ik hier werkte slechts tweemaal langer dan 14 dagen verlof genomen en daardoor veel gaatjes dichtgereden. Ik was in alle perioden beschikbaar, ook tijdens Kerst en Nieuw. Dit zal nu ook een engagement van anderen vragen.

Hoe ga je afscheid nemen van bewoners en collega’s...?

Dit is een vergankelijk afscheid, zonder grote brieven en speeches. De mensen die ik gekend heb zullen me wellicht niet vergeten. Ik hoop dat mensen me herinneren, niet voor wie ik ben, maar eerder om de dingen waarvoor ik stond. Iedereen zal zich mijn ‘oneliners’ herinneren. Op deze manier heb ik altijd getracht om mijn collega’s en bewoners op zaken attent te maken en hen wakker te houden. Mijn engagement was niet 100 procent maar 110 procent. Ik hoop dat mijn collega’s me niet zullen vergeten en dat ze zich bij een of ander

probleem nog af en toe zullen afvragen “Hoe zou Rudy het gedaan hebben?”. Het ergste wat je kan overkomen is dat ze je onmiddellijk vergeten zijn.

Is dit een definitief vaarwel of blijf je nog betrokken?

Ik kies er voor om gedurende 1 jaar radiostilte te houden en op deze manier niets inhoudelijk meer mee te bepalen. Ik doel hiermee dan op het werk en niet op persoonlijke contacten met collega’s.

Ik wil in mijn hoofd nu plaats maken voor andere dingen en dit hoofdstuk eventjes achter mij kunnen laten. Na dat jaar wil ik mij uiteraard engageren als vrijwilliger op eefstijnen e.a. om te helpen in een dienende rol.

Dirk Calle, Beleidsmedewerker & Krista De planter, Verantwoordelijke onthaal en familiewerking





Rudy in z'n beginjaren



In gesprek met George Deleon





De medewerkerstevredenheid in De Kiem...

Van 26 september tot 23 oktober 2012 werden alle

medewerkers van De Kiem voor de tweede maal via een online vragenlijst bevraagd over hun tevredenheid als personeelslid. Dit onderzoek, dat de eerste maal in 2009 plaatsvond, gebeurde opnieuw in samenwerking met De Grave Consulting.

Situering

Een eerste bevraging rond de personeelstevredenheid gebeurde in april en mei 2009. Binnen het vijfjarenplan 2008-2012 werd als een van de strategische meerjarendoelen naar voor geschoven om de personeelszorg binnen De Kiem meer planmatig uit te bouwen. Personeelszorg vormt vaak het onderwerp van gesprek in beleidsteams en startdagen en er werden in het verleden heel wat acties ondernomen op dit vlak. We denken hierbij bvb. aan de opstart van functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken, het expliciteren van functieomschrijvingen en de vereiste competenties per functiefamilie, de interne berichtgeving via een nieuwsbrief, het onthaal en de opleiding van nieuwe medewerkers en het beleidskader rond de verdere opleiding van medewerkers, de supervisies rond diversiteit en de intervisies voor ervaringsdeskundigen of jonge stafleden... enz. Toch blijft personeelszorg een vlag die vele ladingen dekt, afhankelijk van wie het woord in de mond neemt en voor sommigen blijft het ook een punt van kritiek op het gevoerde beleid. De behoefte groeide om een en ander duidelijker te benoemen en in kaart te brengen. De operationalisering van het meerjarendoel personeelszorg vertaalde zich in 2009 in een driesporenbeleid: het team van de therapeutische gemeenschap zou met behulp van een 'verbeterteam' worden geherstructureerd, de verantwoordelijken brachten met behulp van PROZA¹ alle beleidsaspecten betreffende personeelszorg duidelijker in kaart en er zou een eerste

tevredenheidsbevraging worden georganiseerd bij alle medewerkers. Doel van deze bevraging was om zowel de sterktes als de zwaktes in beeld te kunnen brengen en om samen met de verschillende teams de noodzakelijke verbeterprioriteiten te kunnen vaststellen.

Methodiek

Voor de organisatie van de medewerkersbevraging deden we een beroep op de expertise van Jo De Grave van De Grave Consulting & Partners, die dergelijke onderzoeken wel vaker uitvoert in verschillende settings binnen de sociale sector. Er werd gekozen voor een anonieme bevraging via internet, wat tevens een snelle verwerking van de resultaten mogelijk zou maken. Een unieke persoonlijke code, ad random gekozen, zorgde ervoor dat niemand de vragenlijst tweemaal zou kunnen invullen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van alle aspecten waarover de medewerkers van de Kiem hun waardering en bedenkingen konden uiten. Per deelaspect werd ook een open vraag naar verbeter suggesties toegevoegd. Deze aspecten werden in 2009 en in 2012 op dezelfde manier bevraagd.

¹ PROZA ZW1 is een systeem voor kwaliteitszorg en organisatie-diagnose op basis van het EFQM-model, ontwikkeld voor de zorg- en welzijnssector.



Item	Aantal vragen
De eigen job/taak	10 vragen + open vraag
De werkbelasting en de werkdruk	5 vragen + analyse oorzaken werkdruk
De dienstregelingen en dagtaak	4 vragen + open vraag
Het beleid en de werking van het team van verantwoordelijken	13 vragen + open vraag
De samenwerking met de rechtstreeks leidinggevende	14 vragen + open vraag
Samenwerking en werkklimaat	10 vragen + open vraag
Infrastructuur en hulpmiddelen	7 vragen + 2 open vragen
Informatie, communicatie en werkoverleg	11 vragen + 4 open vragen
Werkafspraken	3 vragen + open vraag
De fysieke werkomgeving	9 vragen + 2 open vragen
De ontwikkelings- en leerkanen	5 vragen + 1 open vraag
De tevredenheidsenquête zelf	4 vragen

Tabel 1: Bevroagde deelaspecten

Tabel 2 geeft een overzicht van de deelgroepen die in 2009 en in 2012 werden bevroagd (en het aantal leden per subgroep). In de voorbije drie jaar werd het ambulante centrum te Ronse opgestart, werd het administratief team uitgebreid en kwamen er (ambulant) meer dokters. Enige voorzichtigheid is daarom aangewezen bij vergelijking van beide

periodes. Bovendien moeten we vermelden dat pas aangeworven personeelsleden niet werden betrokken in beide onderzoeken. Beide onderzoeken scoren als heel representatief. In 2009 halen we een respons-rate van 95,65 % en in 2012 halen we een respons-rate van 89,09 %. Als we de subgroep van de dokters even buiten beschouwing laten (slechts één dokter vulde de enquête immers in), dan halen we ook dit jaar een responsrate van 96 %.

2009 (44/46)		2012 (49/55)	
subgroep	aantal	subgroep	aantal
Secretariaat, boekhouding en poetsdienst	6	Secretariaat, boekhouding en poetsdienst	8
Team verantwoordelijken & dokters	9	Team verantwoordelijken Team dokters	8 5
Team ambulante deelwerkingen (AC, Preventied, Gevangw)	10	Team ambulante deelwerkingen (AC, Preventied, Gevangw)	13
Team Onthaalafdeling	7	Team Onthaalafdeling	7
Team TG& Tipi + keuken-M + Techn-M	8	Team TG& Tipi + keuken-M + Techn-M	9
Sociale dienst, familiewerking en halfweghuisbegeleiding	6	Sociale dienst, familiewerking en halfweghuisbegeleiding	5

Tabel 2: Aantal leden en respondenten per subgroep





Zowat 9 op de tien respondenten vinden de gebruikte methode voor het tevredenheidsonderzoek vatbaar voor herhaling. Mogelijks kiezen we volgende keer echter voor een andere methodiek van bevraging, om een zekere gewenning te vermijden.

Kort na de bevraging werden aan alle leden van iedere subgroep het globale tevredenheidsrapport alsook de specifieke resultaten van de eigen subgroep toegestuurd. Het rapport vermeldt naast de scores per vraag (op een 4 puntenschaal) ook het rekenkundig gemiddelde en de mediaan. Dit laat ons toe een rangschikking te maken van de sterkste tot de zwakste scores of aspecten.

Belangrijkste tevredenheidsfactoren

Per team werden in 2009 de globale en specifieke resultaten nabesproken en er werd samen nagedacht over algemene en specifieke verbeterprioriteiten en –acties. Het spreekt voor zich dat we in deze bijdrage niet zullen ingaan op alle details van het interne tevredenheidsonderzoek. Een aantal hoofdlijnen over de globale resultaten kunnen we echter wel toelichten. Een vergelijking van de top-10 scores van 2009 en 2012 levert ons volgende stabiele top 5 op: Medewerkers van De Kiem vinden hun werk zeer zinvol. Ze weten zich correct beoordeeld door hun leidinggevende en dit over alle belangrijke aspecten van hun werk. Ze voelen zich voldoende beluisterd tijdens functioneringsgesprekken en ze werken graag samen met hun collega's.

Aandachtspunten en verbeteracties

Maken we een analyse van de 10 laagste scores van beiden onderzoeken dan levert dit zes aandachtspunten op die in beide onderzoeken naar voor komen. Medewerkers van De Kiem vinden dat ze onvoldoende op de hoogte zijn betreffende een aantal beleidsaspecten: het financieel-administratief beleid, het beheer van de infrastructuur, het extern beleid, het kwaliteitsbeleid en de toekomstvisie. Daarnaast scoort ook de opvolging van taakafspraken eerder laag. Al deze aspecten scoren tussen eerder onvoldoende (score 2) en eerder voldoende (score 3).

Na een grondige bespreking van het tevredenheidsonderzoek van 2009 (in ieder team) werden een

aantal verbeteracties opgestart. De temperatuur van de werkplek (op verschillende locaties) vormde duidelijk een pijnpunt. Er werden ventilators ter beschikking gesteld, er kwam een zonnewering in Gavere en de vloerverwarming werd er beter bijgesteld en er werd ook een nieuwe locatie gevonden voor de preventiedienst.

In functie van een betere informatiedoorstroming over het gevoerde beleid werd gestart met een digitale en persoonlijke nieuwsbrief naar alle medewerkers, werd heel wat personeelsinformatie gebundeld op de server en is er nu een jaarlijks financieel verslag naar de verantwoordelijken dat ook ter inzage is voor alle medewerkers, met kans tot toelichting door de directie.

Wat het infrastructuurbeheer betreft werd er een technisch overleg opgestart en een procedure om defecten en onveiligheden te signaleren, er werden dispensers geplaatst met papieren handdoeken en er kwamen nieuwe lakens voor de bewoners. Andere verbeteracties waren onder meer de opstart van een nieuwe algemene server, met een meer logische opbouw van de documentstructuur en een aanhef tot kwaliteitshandboek met beveiligde en geborgde werkprotocols.

Deze acties ressorteren misschien een minder zichtbaar effect dan verwacht, maar toch kunnen we stellen dat we in 2012 al beter scoren (met een aanvaardbare ondergrens van 2,65). Voldoende info en uitleg bieden over het gevoerde beleid blijft zeker een aandachtspunt voor de verantwoordelijken en ook de opvolging van taakafspraken kan beter. Een aantal lage scores uit 2009 konden worden weggewerkt, al dan niet door de gevoerde acties. De temperatuur van de werkplek scoort nu als eerder voldoende (score 3,04), medewerkers hebben globaal gezien de indruk dat er voldoende rekening wordt gehouden met hun mening (van score 2,07 naar score 3,51) en bij belangrijke beslissingen over hun doelgroep wordt voldoende rekening gehouden met hun mening (van score 2,64 naar 3,61).

Tot slot

Tot slot willen we benadrukken dat bovenstaande tendensen de globale resultaten betreffen. Het

spreekt voor zich dat de resultaten van een bepaalde subgroep hiervan kunnen afwijken. Het komt er echter niet op aan teams in deze met elkaar te vergelijken, maar om in ieder team samen op zoek te gaan naar wat er kan gebeuren om een en ander te verbeteren (ieder team beschikt dan ook enkel over het globale rapport en het eigen subgroep-rapport). De komende bespreking per team van het voorbije tevredenheidsonderzoek vormt alvast een mooie aanhef voor het formuleren van quick wins, jaardoelen voor 2013 en meerjarendoelen voor de komende

nieuwe beleidsperiode.

Laten we besluiten met de vaststelling dat deze onderzoeken ons in staat hebben gesteld om de tevredenheid on the job nu beter te differentiëren en in kaart te brengen voor alle medewerkers en verantwoordelijken. Dit komt een grondige en genuanceerde bespreking in de teams zeker ten goede.

Dirk Calle
Beleidsmedewerker
i.s.m. De Grave Consulting

Medewerkers van De Kiem vinden hun werk zeer zinvol. Ze weten zich correct beoordeeld door hun leidinggevende en dit over alle belangrijke aspecten van hun werk. Ze voelen zich voldoende beluisterd tijdens functioneringsgesprekken en ze werken graag samen met hun collega's.



Op werkbezoek in De Kiem

Van 15 tot 26 oktober 2012 kwamen drie stafleden van verschillende programma's van Phoenix Futures

UK op werkbezoek naar De Kiem, in het kader van een ECETT-leertraject. Ze draaiden mee in de verschillende programmaonderdelen van De Kiem en bezochten Trampoline en de gevangenschappen te Ruiselede en Brugge. Twee van hen stuurden ons een verslagje door...

Bij aankomst in de Kiem was het niet moeilijk om onder de indruk te zijn van de strakke lijnen van het Kiem-gebouw en de serene omgeving waarin het is gelegen. We werden vriendelijk onthaald door de staf en de bewoners waren heel behulpzaam. We voelden ons heel welkom vanaf de eerste dag.

De Kiem maakte op mij de indruk van een goed draaiende dienst, met weldoordachte therapeutische methodes in een moderne omgeving. De tijd die bewoners met het werken in hun afdeling doorbrengen is meer dan bij ons in het programma, maar dit hebben we veranderd sinds ik terug ben gekeerd naar Schotland.

We zijn in onze TG in Glasgow ook gestart met een organisatieploeg met een eigen kantoor, administratieve taken zoals het maken van dag- en weekplanningen en het beantwoorden van inkomende telefoons. Vertrouwen, verantwoordelijkheid en respect zijn essentiële elementen in iedere therapeutische gemeenschap en dit is een mooie manier om deze aan de bewoners te bieden.

De manieren waarop bewoners elkaar confronteren, zoals de 'zit', zijn enigszins anders dan bij ons, maar deze methodieken leken me goed toegepast door zowel bewoners als staf. De opportuniteiten die de bewoners van De Kiem krijgen aangeboden, zoals het kunnen gebruiken van een wagen, gespecialiseerde familiewerkers, een jaarbudget en een volledig aparte onthaalafdeling zijn voortreffelijk en lijken de leefgemeenschap zeker ten goede te komen.

De kunstwerkjes die de bewoners maken wanneer ze hun programma in de therapeutische gemeenschap afronden, en die een ereplek krijgen in de inkomhal, zijn opzienbarend en heel positief en motiverend voor bezoekers en nieuwkomers. Ze vormen wellicht ook een dagelijkse bron van inspiratie voor de bewoners in het programma.

Wat me het meeste trof was de atmosfeer van rust en orde in de leefgemeenschap. De dingen lijken er vlot te lopen en het niveau van respect en verstandhouding tussen bewoners en staf was aangenaam om zien.

Heel wat zaken deden me aan thuis denken - de uitdagingen voor staf en bewoners, het gedrag dat bewoners trachten te veranderen, en de emoties die ze voelen - maar ik leerde veel van de structurele verschillen in het programma en ik ben er van overtuigd dat de Scottish Residential Service wel zal varen bij het implementeren van een aantal 'good practices' die ik in De Kiem zag.

Opnieuw bedankt voor de kans die jullie me hebben geboden.

*Jennifer Robertson
Scottish Residential Service
Phoenix Futures Glasgow, Schotland*

Ik bezocht met steun van de Raad van Europa een aantal landen om er zicht te krijgen op de voorzieningen voor drugbehandeling. Deze bezoeken waren voor een dag of vier en boden me steeds een waardevol zicht op hoe ieder land voorziet in behandeling en ondersteuning van drugverslaafden. Het bezoek aan België was uniek, in die zin dat we 12 dagen in België verbleven waardoor we een veel beter dieptezicht kregen op de drugbehandeling. De Kiem toonde zich als een goede gastheer en was bijzonder hulpvaardig. De bewoners van De Kiem gingen respectvol met ons om en kwamen heel sociaal over. De Kiem-TG is een mooi voorbeeld van wat een TG zou moeten zijn en iedereen kan er de verbondenheid, de motivatie en het engagement voelen. Het halfweghuis te Merelbeke vormt een goede aanvulling op de TG en geeft de bewoners persoonlijke verantwoordelijkheid en

het werkelijke besef dat ze nog een laatste horde te nemen hebben. De bewoners in het halfweghuis leken goed gemotiveerd, vastberaden om drugvrij te blijven en vol plannen voor na het halfweghuis.

Ook in Trempoline was men bijzonder vriendelijk en behulpzaam. Trempoline kwam over als een heel gestructureerd programma en de bewoners hielden er van met ons in gesprek te gaan. Een van de bewoners was onze gids en lichtte de waarden en de structuur van de TG toe.

De bezoeken aan de gevangenissen lagen me natuurlijk nauw aan het hart. Na 20 jaar ervaring in de gevangenis in UK was het onvermijdelijk om een en ander te vergelijken. In Ruisselede werden we hartelijk onthaald door de staf en de gedetineerden. De aanwezige accommodaties buiten de voorziening geven Ruisselede heel wat mogelijkheden om te overwegen. Voor mij ligt het potentieel om een TG op te starten in Ruisselede voor de hand, als een kwaliteitsvoor-

ziening die tegemoet zou komen aan de huidige nood en die de recidive zou kunnen verminderen. Doorverwijzing naar De Kiem zou daarna een goede optie zijn, als vervolg op de gevangenis-TG.

De drugvrije afdeling in Brugge is een positieve stap die zou moeten aangemoedigd worden. Het lijkt me dat dit project nog in de beginfase van z'n ontwikkeling staat. Het is niet altijd evident om samen te werken en een duidelijke visie op herstel zou kunnen helpen bij de implementatie van drugvrije behandeling in gevangenissen.

Ik zou mijn bijzondere dank willen uitdrukken aan al wie ons verwelkomde in België en ik wens iedereen al het beste toe voor de toekomst.

*Mick Fowler
HMP Wymott Therapeutic Community
Leyland, Lancashire, England
mick.fowler@hmps.gsi.gov.uk*

Andy Erving, Jennifer Robertson, Dirk Calle en Mick Fowler



Eindelijk ben je terug !

Het voelt nog altijd alsof het gisteren was dat die ene altijd bijblijvende telefoon kwam van mijn zoon: "Vader het is genoeg geweest, er moet iets gebeuren, ik wil zo niet langer verder" !

Na een lange, meer dan tien jaar durende reeks van destructieve gebeurtenissen waar ik verder niet in detail wil op ingaan, kwam eindelijk dat ene verlossende hoopvolle telefoontje. Op zo'n moment voel je iets wat moeilijk te omschrijven is. Het gevoel van de jaren durende onmacht ebt weg en eindelijk begint er hoop. Die hoop, die mij nooit heeft verlaten, te kunnen ombuigen naar geloof heeft mij kracht gegeven om er terug te zijn voor mijn zoon.

De meer dan tien jaar durende zoektocht van afkickcentra, ziekenhuizen en psychiaters had tot dusver niets opgeleverd waardoor mijn onbegrip alleen maar toenam. En nu was mijn zoon er terug en tot mijn blij verbazing stemde hij er op eigen initiatief mee in om opgenomen te worden in ADIC te Antwerpen. Meteen voelde ik, mede door de steun van zijn familie, de kracht in hem om dit goed te doen. Na ongeveer zes weken elk gesprek gevolgd te hebben en geen bezoek onverlet gelaten te hebben,

kwam de cruciale vraag: "Wat kunnen en moeten wij doen na ADIC?".

Ik dank nu de personeelsleden, en in het bijzonder Dr. Vermassen, die samen met Noel beslist hebben om een programma in een therapeutische gemeenschap te volgen. Dat De Kiem de ideale plaats was om dit te doen is later maar al te duidelijk gebleken. In augustus 2009 waren we op weg naar De Kiem .

De onmiddellijk herkenbare professionele aanpak bij het onthaal deed mij meer dan deugd en gaf mij een zekere bevestiging voor een goede start. Eindelijk werd er zeer gestructureerd gewerkt aan het probleem en werd ik zeer nauw betrokken bij het hele gebeuren. Mijn bijzondere dank gaat hierbij naar Annette die onze gesprekken heeft gestuurd en begeleid en die ook mij heeft doen inzien dat de fouten die wij als ouders maken vergeefbaar zijn door ze bespreekbaar te maken. We leerden ze erkennen en zien als een van de vele facetten in het hele proces om je kind en jezelf te helpen en beter te maken.

Vele jaren van angst, slapeloze nachten, verdriet, onbegrip, machteloosheid en het niet meer weten hoe te reageren zijn nu voorbij.

Nu, drie jaar later, zijn vele hindernissen overwonnen. Het is moeilijk om met woorden uit te drukken maar een welgemeende bijzondere dank aan alle medewerkers van De Kiem. Bedankt voor ons nieuwe leven, eentje met een nuchtere toekomst!

Als laatste wil ik een bijzondere proficiat uiten naar mijn zoon Noel voor zijn niet aflatende wil om vol te houden en te slagen in wat hij voor ogen had. Hij heeft me mijn zoon teruggegeven !

Luc, een vader

“*Eindelijk werd er zeer gestructureerd gewerkt aan het probleem en werd ik zeer nauw betrokken bij het hele gebeuren.*”

Blijf geloven in jezelf en je dromen...

In je leven neem je beslissingen maar je weet nooit of ze goed zijn of slecht en wat de uitkomst gaat zijn. Maar de beslissing om terug te keren naar De Kiem was achteraf gezien wel de juiste en ik heb het mij nog geen seconde beklagd.

Als ik zie wat ik allemaal al bereikt heb in het leven en waar ik nu van geniet dan krijg ik altijd een warm en prettig gevoel van binnen. Ik heb er ongeveer 4 jaar over gedaan om mijn verslaving te overwinnen. Eerst heb ik 2 jaar het programma van De Kiem gedaan en daarna ben ik toch terug hervallen. Tijdens mijn herval kwam ik tot het punt waar ik tegen mezelf zei: "Dit is toch het leven niet..". Ik had terug moeilijk contact met mijn familie, had geen werk en geen geld en niks om te eten. Er waren nog genoeg dingen die ik wou bereiken: samenwonen, kinderen krijgen, de warmte van familie, een vriendenkring rond mij waar ik kan op rekenen en zij op mij als ze me nodig hebben...

Dus keerde ik terug naar De Kiem en ik wist op voorhand al goed wat ik moest aanpakken en wat ik in mijn 1ste programma had laten liggen. Dit was al een stap in de goede richting. Ik moest gewoon in mezelf geloven en er blijven in vertrouwen dat ik een clean leven verdiende en dat ik de kracht had om dat bereiken. Ik wist ook heel goed dat het moeilijk zou zijn.

Terug in De Kiem was het in het begin zwaar. Ik voelde veel schaamte en liet eerst alles op mij afkomen. Ik wist echter dat dit niet de juiste houding was en dat ik iedere stap zelf zou moeten nemen. Daar ben ik dan ook mee gestart en ik ben dat blijven doen. Ik voelde mij systematisch groeien en pakte alles op een goede manier aan, met de nodige hulp van de begeleiders. Ik kreeg terug een goed contact met mijn familie en voelde het wederzijds vertrouwen groeien. In het halfweghuis lag mijn grootste uitdaging. Daar was het immers verkeerd gelopen. Ik ben vanaf de eerste dag open en eerlijk geweest. Dat was één van de grootste tekortkomingen in mijn leven: open zijn naar mensen en praten over mezelf. Ik vond stap voor stap terug

“ *Ik voelde veel schaamte en liet eerst alles op mij afkomen. Ik wist echter dat dit niet de juiste houding was en dat ik iedere stap zelf zou moeten nemen. Daar ben ik dan ook mee gestart en ik ben dat blijven doen.* ”

mijn weg in de maatschappij. Ik vond een job waar ik nu vast werk en ik leerde in het halfweghuis ook mijn vriendin kennen waar ik nu mee samenwoon. In maart verwachten we een dochtertje.

Hadden ze mij 5 jaar geleden gezegd dat ik dit allemaal ging bereiken dan had ik eens goed gelachen, omdat ik toch in een andere wereld leefde. Maar het is gewoon realiteit geworden en ik ben enorm fier op mezelf en op wat ik tot nu toe heb bereikt. De band met mijn ouders is terug goed. Zij zijn me altijd blijven steunen en stonden volledig achter mijn keuze om terug binnen te gaan. Wat waren ze fier op mijn graduatie. Bedankt ma en pa, om mij nooit op te geven!

Steven



De Kiem biedt hulp aan personen die problemen ervaren door het gebruik van drugs en aan mensen uit hun omgeving.

Het **residentiële luik** van het programma te Gavere omvat een onthaalafdeling, een therapeutische gemeenschap (T.G.), een woonhuis voor moeders / vaders met kinderen en verschillende halfweghuizen. Het **ambulante luik** omvat ambulante centra te Gent en te Ronse/Geraardsbergen, een gevangeniswerking, een regionale preventiedienst en oudergroepen.

Colofon

Redactie

Dirk Calle, Jo Thienpont,
Dirk Vandevelde

Eindredactie en Directie

Dirk Vandevelde

Fotografie

Dirk Calle, Chris Lemaitre

Vormgeving

dotplus

Abonnement

Abonnementen kosten 12,5 euro voor vier nummers, te storten op rekeningnummer BIC GEBABEBB / IBAN BE 270012 1652 3173 van v.z.w. De Kiem, 9890 Gavere.

Voor giften vanaf 40,00 euro kan u een attest voor fiscale vrijstelling bekomen.

Adressen

Contactadres voor opname of begeleiding

(elke werkdag te bereiken van 8u30 tot 17u00)

Ambulant Centrum Gent

Kortrijksesteenweg 185, 9000 Gent
Tel. 09/245.38.98
Fax 09/245.41.71
ambulant.gent@dekiem.be

Ambulant Centrum Ronse

Oswald Ponettestraat 31
9600 Ronse
Tel. 055/21.87.00
ambulant.ronse@dekiem.be

Antenne Geraardsbergen

Abdijstraat 2, 9500 Geraardsbergen
Tel. 055/21.87.00
ambulant.geraardsbergen@dekiem.be

Contactadres voor Administratie – Directie

(sociale dienst, familiebegeleiding, stages)

Vluchtenboerstraat 7A
9890 Gavere
Tel. 09/389.66.66
Fax 09/384.83.07
admin@dekiem.be