



de eenmaking - el wahda - birleşim - ... vzw

# DE EENMAKING - EL WAHDA - BIRLEŞİM - ... VZW

## JAARVERSLAG 2006



## Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
<b>1. DIVERSITEIT-MANAGEMENT .....</b>	<b>4</b>
<b>2. PREVENTIE .....</b>	<b>4</b>
2.1. Preventie-voordrachten .....	5
2.2. Opleiding .....	6
2.3. Preventie in Moskeeën.....	7
2.3.1. Algemeen.....	7
2.3.2. Details van de voordrachten.....	7
<b>3. CASE-MANAGEMENT .....</b>	<b>8</b>
3.1. Uitbouw van case-management, algemeen .....	8
3.2. De doelgroep van El Wahda - De Eenmaking - Birlesim - ... ..	9
3.3. Case-management in El Wahda .....	9
3.3.1. Duur.....	9
3.3.2. Case load .....	9
3.3.3. Fasen en kernfuncties .....	9
a) Toeleiding.....	9
b) Begeleiding.....	9
c) Opvolging.....	10
3.4. Cijfergegevens 2006 .....	10
3.5. Gevangeniswerking .....	11
3.5.1. Algemeen.....	11
3.5.2. Cijfergegevens.....	13
a) In Case-management binnen De Eenmaking.....	13
b) Begeleidingen door De Eenmaking in de gevangenis .....	13
c) Doorverwijzingen door De Eenmaking .....	14
d) Andere .....	14
3.6. Toekomst .....	15
<b>4. STAND VAN ZAKEN .....</b>	<b>16</b>



Beste lezer,

Vzw De Eenmaking heeft met het jaar 2006 ook zijn 5<sup>de</sup> werkingsjaar afgesloten! Het was een jaar met dalen en pieken, met teleurstellingen en opstekers.

Maar waar het echt om draait, dat is steeds blijven doorgaan.

Zo bleven de **preventie-opdrachten** in 2006 binnenlopen, vanuit diverse regio's. Om dit op te vangen organiseerden we in 2006 opnieuw de **opleiding** 'preventiewerk door ervaringsdeskundigen', gegeven door een aantal zeer ervaren lesgevers (extern). Bijgevolg gingen onze kersvers opgeleide preventiewerkers, samen met onze meer ervaren vrijwilligers, op pad om in de verschillende organisaties hun preventie-opdracht te gaan vervullen. Ook de uitbouw van onze **case-management** pijler stond niet stil tijdens het voorbije jaar. Naast de dagelijkse praktijk van toeleiding, begeleiding en opvolging van onze cliënten, brachten we in 2006 heel wat bezoeken aan de verschillende settings om het wederzijdse begrip van elkaars werking te intensifiëren en zo een stevig netwerk te vormen. Tot onze tevredenheid kunnen we vaststellen dat er toch een belangrijk aantal mensen de weg vindt naar De Eenmaking.

Ook onze **gevangeniswerking** levert steeds een heel aantal doorverwijzingen op. De slaagkans van dergelijke initiatieven wordt hierbij sterk bepaald door de goede contacten die we onderhouden met de **verschillende hulpverleningssettings**. Ook de zeer welgekomen uitbreiding van onze personeelsbezetting, heeft van het jaar 2006 een vruchtbaar jaar gemaakt.

Voor de **toekomst** willen we vooral onze werking versterken, zowel kwalitatief als kwantitatief. We willen onze projecten niet alleen verderzetten maar ook uitbreiden. Uiteindelijk willen wij een vaste voet aan de grond krijgen op financieel vlak, zodat De Eenmaking een werking met lange- termijn visie en een heldere en stevige structuur kan verzekeren!





## 1. DIVERSITEIT-MANAGEMENT

Interculturele diversiteit is de sleutelgedachte die achter al onze activiteiten schuilt. Het is aan de betrokkene zelf om netwerken op te bouwen over de culturen heen, wij helpen hen om hierin te slagen.

Ook **organisaties en voorzieningen** willen wij stimuleren in hun initiatieven tot bevordering van diversiteit. We proberen de reguliere hulpverlening ervan te overtuigen om te kiezen voor een diversiteitbeleid, zodat *elke* hulpvraag in dit kader terecht kan. Daartoe moet er zich een bepaalde attitude, een duidelijke cultuur nestelen. Diversiteit is immers meer dan verscheidene nationaliteiten of het verschil tussen man en vrouw. Het begrip verwijst naar verschillen in waarden, normen, attitudes, cultuur, leeftijd, geslacht, overtuigingen, fysieke kenmerken,.. Tegelijkertijd verwijst diversiteit in onze visie ook naar de verschillen tussen mensen, zonder het individualisme te willen verheerlijken.

Een **efficiënt** diversiteit- beleid is in onze ogen een integraal beleid dat zijn weerslag vindt in:

- het beleid van de organisatie
- het product van de organisatie
- het personeel van de organisatie
- de communicatie van de organisatie

Een dergelijk beleid is erop gericht een **structurele en een mentaliteitsverandering** te bewerkstelligen zodat:

- alle cliënten van de organisatie kwalitatief even goed bediend worden
- de organisatie een spiegel vormt van de diversiteit in de maatschappij.
- diversiteit een onderdeel wordt van de organisatiecultuur
- het beleid actief rekening houdt met de diversiteit binnen de maatschappij.

Dit heeft tijd nodig, en inspanning en mensen.

## 2. PREVENTIE

De eenmaking werkt met een divers team van **ervaringsdeskundigen** die worden opgeleid door een vast team van medewerkers. De vorming zorgt ervoor dat zij de beginselen meekrijgen van het lesgeven maar dat zij ook leren hoe hun levensverhaal om te zetten in een duidelijke *preventieboodschap*. Het publiek wordt hierbij gestimuleerd om van de open sfeer gebruik te maken om eigen vragen en ervaringen in te brengen.

Onze doelgroep bestaat uit *maatschappelijk kwetsbare jongeren en hun context*. Hierin situeert de Eenmaking ook het project **Tuppercare**. Dit project is een vorm van preventie die zich richt naar een etnisch -culturele minderheid van vrouwen. De werking is gebaseerd op het systeem dat we kennen van TupperWare®. We maken gebruik van de huiselijke sfeer om te informeren en thema's bespreekbaar te maken. Ook het aanbod binnen de



hulpverlening wordt bij deze gelegenheid overlopen en toegelicht. **Zo worden families binnen hun eigen gemeenschap bereikt en netwerken tussen vrouwen opgebouwd.**

Naast deze zeer specifieke vorm van preventie maken ook gevangenissen, verenigingen, jeugdhuizen, moskeeën en centra voor Bijzondere Jeugdzorg deel uit van onze preventiewerking!

### 2.1. Preventie-voordrachten

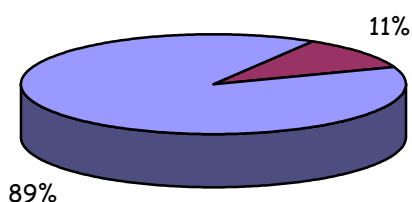
De preventieaanvragen bleven ook in 2006 binnenlopen vanuit diverse regio's. Toch blijven de Oost-Vlaamse organisaties het meest vertegenwoordigd.

De preventies werden gegeven aan verschillende soorten organisaties:

- De "gewone" scholen die ons meer en meer vinden via mond-aan-mond-reclame, onze jaarlijkse mailing en via doorverwijzing (door bijvoorbeeld De Sleutel)
- Scholen met een groot aantal leerlingen uit een kwetsbaardere groep (zoals allochtone jongeren en leerlingen met gedragsmoeilijkheden).
- Moskeeën (zie 2.3.)
- Jeugdhuizen / Jeugdverenigingen

Volgende tabellen en grafieken geven weer hoeveel organisaties we bezochten, hoeveel sessies er gegeven werden en hoeveel leerlingen we bereikten in het jaar 2006.

Periode	Aantal organisaties	Aantal sessies	Aantal leerlingen	Waarvan allochtoon
<b>Totalen</b>	<b>92</b>	<b>227</b>	<b>5 501</b>	<b>600</b>
Januari	15	30	635	47
Februari	14	34	764	160
Maart	20	36	867	67
April	5	23	565	53
Mei	10	33	864	79
Juni	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0
Augustus	0	0	0	0
September	1	9	195	10
Oktober	11	34	846	28
November	11	18	515	64
December	5	10	250	92

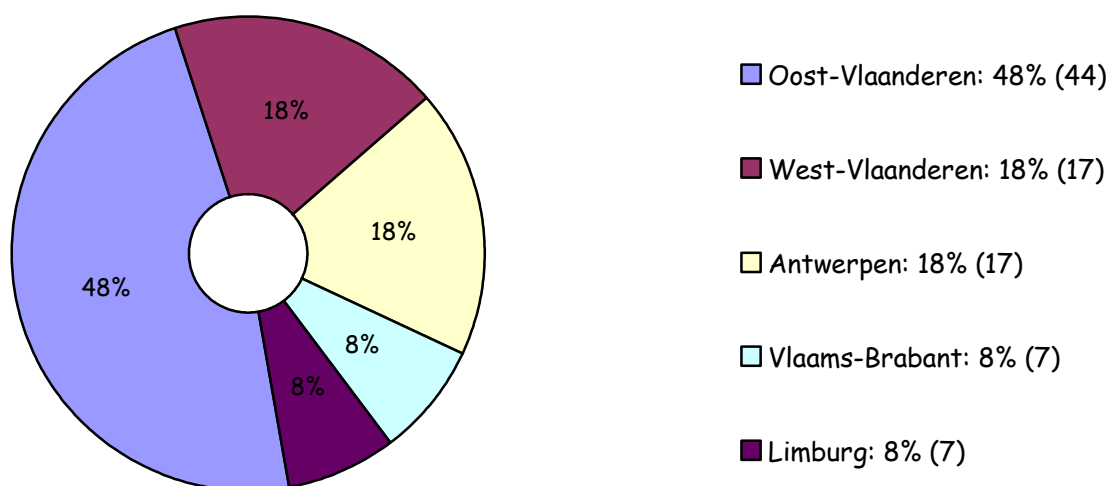


■ 89 % autochtone leerlingen (4 901)

■ 11 % allochtone leerlingen (600)



Periode	Aantal organisaties	Oost-Vlaanderen	West-Vlaanderen	Antwerpen	Vlaams-Brabant	Limburg
<b>Totalen</b>	<b>92</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Janu	15	8	0	4	1	2
Febr	14	7	2	3	2	0
Maart	20	13	2	2	2	1
April	5	1	0	2	1	1
Mei	10	2	4	4	0	0
Juni	0	0	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0	0	0
Augustus	0	0	0	0	0	0
September	1	1	0	0	0	0
Oktober	11	1	6	1	1	2
November	11	7	2	1	0	1
December	5	4	1	0	0	0



Onze preventiewerkers worden regelmatig bijeengebracht in een intervisiegroep. In deze vergaderingen wordt teruggeblikt op de voorbije preventies aan de hand van de eigen ervaringen van de medewerkers en aan de hand van de evaluatieformulieren, die bij elke preventie ingevuld dienen te worden door zowel de ervaringsdeskundigen, de begeleidende leerkracht(en) als de leerlingen. In 2006 zijn we vier keer bijeen gekomen.

## 2.2. Opleiding

Ook in 2006 zijn we opnieuw van start gegaan met een opleiding om nieuwe vrijwilligers om te scholen tot preventiewerkers.

Deze opleiding werd opgesplitst in verschillende sessies die steeds 's avonds werden gegeven. Daarbij werd beroep gedaan op zowel externe deskundigen (zoals Johan Van de Walle van De Sleutel) als op interne kennis en ervaring om de opleiding te verzorgen.



Er startten dit jaar 6 nieuwe vrijwilligers waarvan er 3 de opleiding vervolmaakten, en waarvan er 1 de opleiding heeft moeten stopzetten, maar volgend jaar de cursus opnieuw zal volgen.

## **2.3. Preventie in moskeeën**

### ***2.3.1. Algemeen***

In 2006 werden er 15 preventiesessies verzorgd in moskeeën in Oost-Vlaanderen. Deze voordrachten worden opgenomen via camera en rechtstreeks uitgezonden op een scherm op de eerste verdieping, zodat ook de vrouwen in de mogelijkheid zijn deze preventie te volgen. Dit maakt het voor ons wel moeilijker om het juiste aantal vrouwen te registreren.

In de toekomst is het de bedoeling de sterke netwerken en de zeer goede samenwerkingen die er nu reeds zijn met de Stedelijke Integratie dienst, Agora, de Federaties en ODICE uit te breiden en te structureren om ook een betere samenwerking te bekomen met de moskeeën zelf, zodat we preventiesessies kunnen verzorgen in moskeeën over heel Vlaanderen.

Ook belangrijk is dat er naar aanleiding van de gevolgde sessies heel wat cliënten en ouders met ons in contact komen. Wel stellen we vast dat dit zeer tijdsintensief is en dat we niet altijd een degelijke begeleiding of ondersteuning kunnen bieden vanwege de afstand.

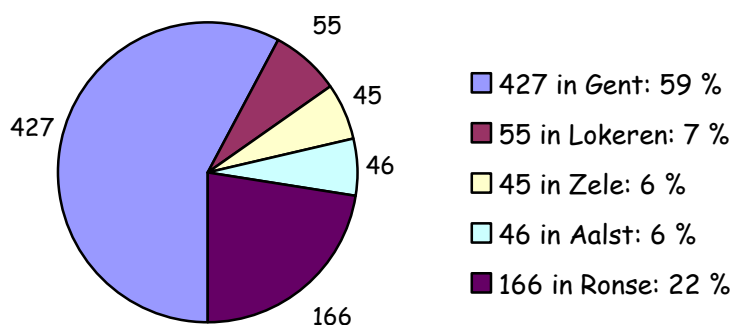
### ***2.3.2. Details van de voordrachten***

<b><i>Datum</i></b>	<b><i>Moskee En Adres</i></b>	<b><i>Doelgroep</i></b>	<b><i>Aantal Aanwezigen</i></b>	<b><i>Taal</i></b>
22/01/2006 19u-21u	<b>Sidi Oqbat</b> Warandestraat 39 9000 Gent	Ouders van Maghrebijnse origine	63 mensen	Arabisch
28/01/2006 14u-16u	<b>Sidi Oqbat</b> Warandestraat 39 9000 Gent	Jongeren van Maghrebijnse origine	23 jongeren	Nederlands en Arabisch
12/02/2006 16u-18u	<b>Al Markaz At Tarbawi</b> Elyzeese velden 35 9000 Gent	Ouders van Maghrebijnse origine	92 mensen	Arabisch en Berbers
08/02/2006 14u-16u	<b>Al Markaz At Tarbawi</b> Elyzeese velden 35 9000 Gent	Jongeren van Maghrebijnse origine	34 jongeren	Nederlands
18/03/2006 19u-21u	<b>Islamitisch Cultureel Centrum</b> Kerkstraat 188 9000 Gent		56 mensen	Arabisch
08/04/2006 20u-21u	<b>Turks Islamitische Culturele Vereniging</b> Koophandelstraat 5 9160 Lokeren	Turkse vaders en jongvolwassenen	34 mensen	Turks
14/04/2006 10u-12u	<b>Turks Islamitische Culturele Vereniging</b> Koophandelstraat 5 9160 Lokeren	Turkse moeders en jongvolwassenen	21 mensen	Turks



29/04/2006 19u-21u	<b>Eyup El Ansari Moskee</b> Zwaanstraat 17 9240 Zele	Turkse vaders en jongeren	18 mensen	Turks
03/05/2006 10u-12u	<b>Eyup El Ansari Moskee</b> Zwaanstraat 17 9240 Zele	Turkse moeders en jongvolwassenen	27 mensen	Turks
16/05/2006 19u30-22u	<b>Turks Islamitische culturele Vereniging Kevser</b> Binnenstraat 7 9300 Aalst	Turkse vaders en jongvolwassenen	46 mensen	Turks
04/06/2006 20u-22u	<b>IH-VAK</b> Nieuwland 12-14 9000 Gent	Turkse vaders en jongvolwassenen	51 mensen	Turks
30/09/2006 20u-22u	<b>Maison de Devoir</b> Spinstersstraat 56 9600 Ronse	Maghrebijnse vaders en jongvolwassenen	96 mensen	Arabisch
07/10/2006 20u-22u	<b>Sidi Oqbat</b> Warandestraat 39 9000 Gent	Maghrebijnse vaders en jongvolwassenen	75 mensen	Arabisch
14/10/2006 20u-22u	<b>Ligue Culturelle Islamique</b> H. Van Wynghenestraat 14 9600 Ronse	Maghrebijnse vaders en jongvolwassenen	70 mensen	Arabisch
05/11/2006 19u-21u	<b>Islamitisch Cultureel Centrum</b> Kerkstraat 188 9000 Gent		33 mensen	Arabisch

Aantal bereikte mensen in de moskeeën:



### 3. CASE-MANAGEMENT

#### 3.1. Uitbouw van case-management, algemeen.

Sinds 2003 werd in de Gentse regio van start gegaan met het proefproject case-management, in samenwerking met popovggz, het stedenbeleid en de universiteit Gent (vakgroep orthopedagogiek). Case-management werd later ook gerealiseerd via UZ Gent (Upsie) en El Wahda.

Zie de bijgevoegde tekst "case-management 2007", visietekst uitgeschreven door Sven Cole, als algemene toelichting bij het case-management.



### **3.2. De doelgroep van El Wahda - De Eenmaking - Birleşim - ...**

El Wahda is een vzw die zich als kernopdracht stelt allochtonen (één van zijn/haar ouders is geboren in een niet-Europees land) en kansarmen te helpen om beter de weg te vinden naar de reguliere (drug)hulpverlening. Wij vervullen daarbij een *brugfunctie* vanuit de vaststelling dat de toestroom naar en retentie binnen deze hulpverlening voor deze doelgroep niet evident is.

### **3.3. Case-management in El Wahda**

#### ***3.3.1. Duur***

De duur van de begeleiding binnen case-management staat in functie van onderstaande taken. Dit kan moeilijk vooraf bepaald worden, en is afhankelijk van elke individuele situatie.

#### ***3.3.2. Case load***

De case load bedraagt 16 cliënten en hun respectievelijke families.

#### ***3.3.3. Fasen en kernfuncties***

Wanneer we binnen dit kader de vier modellen van case-management overlopen, sluiten we het best aan bij het strenghts-based case-management van Richard Rapp.

El Wahda volgt hierin een trapsgewijze redenering :

#### ***a) Toeleiding***

De toeleiding vormt de essentie van de werking en heeft als doelstelling het bereiken van de reguliere hulpverlening door onze doelgroep. El Wahda staat voor "contact met en voorbereiding tot de drughulpverlening".

Een extra inspanning met het oog op deze toeleiding wordt geleverd binnen de Gentse gevangenis. In dit kader zijn een aantal vaste afspraken met de gevangenis Gent gemaakt. Er is een samenwerking met het CAP in overleg met de cliënt. Contacten met de advocaat (Parket), administratie, Justitieassistent, ... gebeuren frequent.

#### ***b) Begeleiding***

Om de retentie te verhogen en de lacunes binnen de reguliere hulpverlening op te vullen, wordt een intensievere begeleiding doorgevoerd. De inschakeling van spilfiguren eigen aan de verschillende gemeenschappen (leerkracht, imam, ...) vormt hierbij een belangrijk onderdeel, net zoals de ondersteuning van familie en relevante anderen. Door middel van huisbezoeken wordt er geluisterd naar hun vragen en bemerkingen en kan de communicatie tussen gezinsleden terug op gang worden gebracht. Door de allochtone cliënten wordt net déze aspecten als waardevol ervaren, gezien El Wahda deze "missing link" realiseert.



### c) Opvolging

El Wahda neemt, in samenspraak met de oorspronkelijk begeleidende voorziening, de nazorg op van allochtonen en kansarmen die mét of zónder gunstig resultaat de begeleiding verlieten. Tevens kan El Wahda de missing link vormen tussen de cliënt (en zijn familie) en het nazorgprogramma zoals dit reeds is voorzien door een andere begeleidende dienst.

Om dit duidelijk te krijgen werden er vanaf juni 2006 heel wat bezoeken gebracht aan deze verschillende settings om begrip van elkaars werking en netwerkvorming degelijk uit te bouwen. Om er maar enkele te noemen:

- De Sleutel waaronder DC Gent, CIC, Tgg, Tgm
- De Kiem
- Capiti Brussel
- St.-Camillus
- Katarsis
- Believe project Ruiselede
- St. Jan De Deo Gent
- ...

Er werd vanuit deze verschillende settings vooral beroep gedaan op El Wahda om ouders en andere belangrijke figuren van de cliënt, op te zoeken in hun thuissituatie. Dit om informatie te geven, te luisteren naar hun vragen en bemerkingen, de communicatie tussen de verschillende gezinsleden terug mogelijk te maken. Een duidelijke missing link in de reguliere hulpverlening.

### 3.4. Cijfergegevens 2006

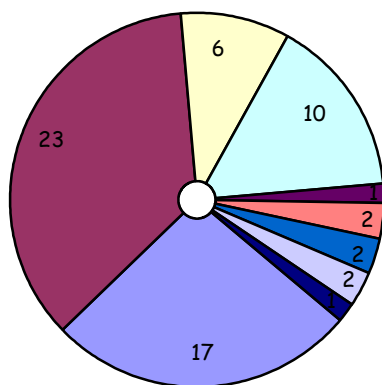
- Totaal aantal meldingen van 15/06 tot en met 31/12/2006: 89

- Mannen: 77      Vrouwen: 12

- Vanuit de gevangenis: 27

- Hiervan zijn er      allochtoon: 64  
                                    Belg: 17  
                                    Niet gekend: 8

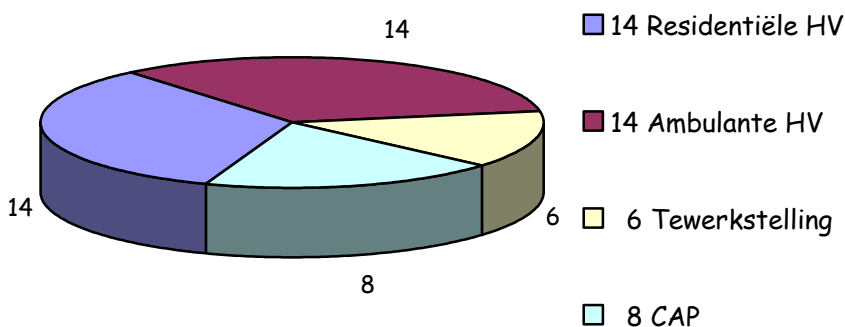
- De verschillende origines:



- 17 Turkije
- 23 Marokko
- 6 Tunesië
- 10 Algerije
- 1 Armenië
- 2 Joegoslavië
- 2 Tsjechië
- 2 Slovakije
- 1 Italië



- Aantal intakes: 58
    - Van deze intakes zijn er 2 gezinsbegeleidingen en 14 individuele begeleidingen opgestart in El Wahda.  
Totaal: 16
    - Aantal verwijzingen:  $58 - 16 = 42$  + specificiëring
- Doorverwijzing naar:



Deze doorverwijzingen gebeuren na een aantal motivationele gesprekken bij de cliënt thuis, in de gevangenis of in De Eenmaking. Hierbij hoort ook een gesprek met de familie, dat heel informatief is en (indien nodig) in de moedertaal van deze familie gevoerd kan worden. Als het gesprek gevoelig ligt bij de familie, kan de Imam erbij betrokken worden. Daarnaast zijn er voorbereidende gesprekken met de dienst waar de cliënt naar zal worden doorverwezen. Ten slotte is het belangrijk dat de cliënt en zijn familie verder opgevolgd wordt door De Eenmaking, in samenwerking met de betrokken partners.

- Aantal éénmalige gesprekken: 31 (89-58)  
Er vonden ook 31 éénmalige gesprekken plaats in De Eenmaking. Dit zijn cliënten die spontaan in De Eenmaking binnenstappen met vragen omtrent hulpverlening, regularisatie, financiën, woonst etc.... Deze cliënten zagen we nadien niet meer terug én er was geen doorverwijzing.  
Van deze 31, ging het om 8 familieleden van mensen met een verslavingsproblematiek die informatie zochten.

### **3.5. Gevangeniswerking**

We verwezen reeds binnen de pijler 2 *preventie* naar de gevangeniswerking. Het is immers ook met deze finaliteit dat de groepstoelichtingen en individuele gesprekken worden gevoerd. In een belangrijk aantal gevallen vloeit hier een case-management-traject uit voort. Vandaar dat deze werking essentieel binnen de pijler van het case-management wordt gesitueerd.

#### **3.5.1. Algemeen**

Op vaste datums, tweewekelijks, is er van 9 uur tot 12 uur Gevangeniswerking van De Eenmaking in de Nieuwe Wandeling van Gent.



Het project werd gestart in 2004. Sinds anderhalf jaar houden twee mensen van De Eenmaking zich bezig met de Gevangeniswerking.

Het verder professionaliseren maakt dat de begeleiding en de doorverwijzing van gedetineerden die beroep doen op De Eenmaking vlotter verloopt.

Een aantal zaken zijn hierbij van belang:

- Tijdens de Gevangeniswerking wordt samen met de Psychosociale Dienst een lijst met nieuwe gedetineerden overlopen.  
Er is ook specifiekere informatie-uitwisseling mogelijk in functie van de afstemming van de (drug)hulpverlening en de begeleiding van een bepaalde cliënt.
- De gedetineerden worden voor een algemene uitleg over De Eenmaking en de mogelijkheden van drughulpverlening in groep gezien.  
Daarnaast zijn er individuele gesprekken met gedetineerden. Dit kan informatief zijn, een luisterend gesprek of een motivationeel gesprek. Een aantal gedetineerden worden intensief begeleid door De Eenmaking in het kader van case-management.
- Na de Gevangeniswerking is er overleg met CAP (centraal aanmeldingspunt drughulpverlening in de Nieuwe Wandeling). Ten behoeve van de begeleiding van een gedetineerde worden zowel justitiële diensten als hulpverlening gecontacteerd. Dit houdt in dat er regelmatig overleg is tussen De Eenmaking, de drughulpverlening, sociale diensten, advocaten, justitieassistenten, parketmagistraten, ...  
Hier is er sprake van gedeeld beroepsgeheim en dit overleg heeft slechts plaats na toestemming van de cliënt.  
De ervaring met het samenwerken met justitie om een cliënt vanuit detentie in de (drug)hulpverlening te krijgen is tot op heden positief te evalueren.
- De registratie vergt zowel tijdens als na de Gevangeniswerking een grote tijdsinvestering : alle gegevens van de 'geziene' gedetineerden worden zorgvuldig bijgehouden :
  - ten eerste om de objectieve cijfergegevens te kunnen overmaken via het kwartaalverslag bestemd voor de gevangenis.
  - ten tweede om advies te kunnen geven aan de (drug)hulpverlening in verband met opname-attesten, eventuele begeleiding, ed.
  - ten derde voor de eigen registratie van cliënten bij De Eenmaking en de ambulante opvolging van de cliënt bij vrijlating.
- Wanneer de nood zich aandient, kan ook tot een onmiddellijk bezoek van een bepaalde gedetineerde worden besloten.  
Vanuit De Eenmaking worden ook gedetineerden bezocht in andere penitentiaire instellingen, bijvoorbeeld bij het verder zetten van de begeleiding bij overplaatsing uit de Nieuwe Wandeling.  
Gedetineerden met andere vragen dan drughulpverlening verwijzen wij door naar andere diensten.



- **Verhoging frequentie :**  
Sinds 2006 is de frequentie van de *Gevangeniswerking* verhoogd van 3 wekelijks naar 2 wekelijks. *Gedetineerden* moeten minder lang wachten op een gesprek met *De Eenmaking*.
- **Inzet personeel van De Eenmaking :**  
Van één personeelslid naar twee inzetbare personeelsleden.
- **Samenwerking diensten : PSD/CAP/diversen**  
Dankzij de samenwerking tracht *De Eenmaking* een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de *gedetineerde* en formuleert dan een duidelijk advies naar de betrokken partners. De *case-manager* bij *De Eenmaking* biedt de cliënt de nodige begeleiding bij diens vrijlating.
- **Deelname aan het overleg in de Nieuwe Wandeling met een kwartaalverslag over de *Gevangeniswerking*.**
- **Deelname aan de studiedag PSD in Brussel dd 27 november 2006**  
De *Eenmaking* verzorgde een workshop tijdens de jaarlijkse studiedag van de PSD waarbij de *Gevangeniswerking* werd uitgelegd voor de Maghrebijnse en Turkse *gedetineerden* in de *Nieuwe Wandeling*.  
Hier bleek de grote nood vanuit de Psychosociale Diensten uit andere gevangnissen aan een organisatie zoals *De Eenmaking*.

### **3.5.2 Cijfergegevens**

In 2006 ging de *Gevangeniswerking* 23 maal door in *Nieuwe Wandeling*.  
Het aantal geziene *gedetineerden* bedraagt 56 in totaal waarvan 20 in groep en 36 individueel.

#### *a) In Case-management binnen De Eenmaking:*

5 *gedetineerden* werden in het kader van *case-management* zeer intensief begeleid door *De Eenmaking*. Het ging om 2 vrouwen en 3 mannen.

- 3 personen zijn nog steeds in begeleiding waarbij er 2 verblijven in residentiële drughulpverlening en 1 nog steeds in hechtenis is in de *Nieuwe Wandeling*.
- 2 begeleidingen werden afgerond waarbij 1 persoon nog steeds in de *Nieuwe Wandeling* is en de andere persoon het Belgische grondgebied diende te verlaten.

#### *b) Begeleidingen door De Eenmaking in de gevangenis:*

*El Wahda* voerde met 29 *gedetineerden* informatieve of luisterende gesprekken.



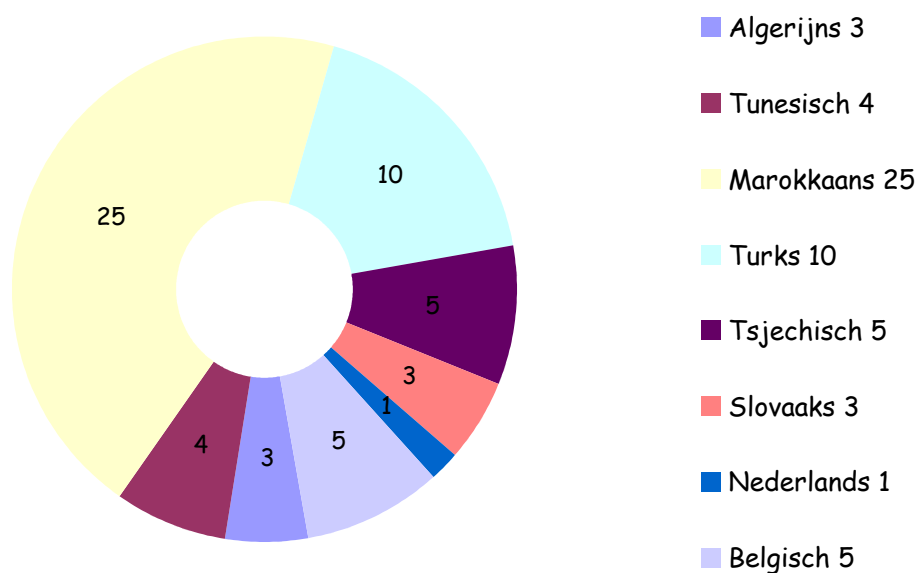
c) Doorverwijzingen door De Eenmaking:

- Naar het CAP: 15 gedetineerden ; zij hadden een vraag naar drughulpverlening
- Naar andere diensten (buiten drughulpverlening): 5 gedetineerden ; zij hadden een andere hulpvraag

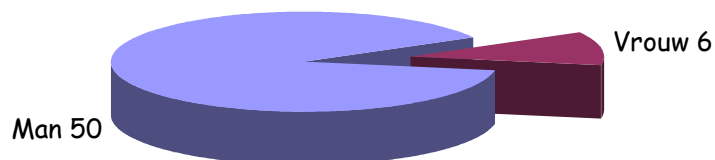
d) Andere:

2 gedetineerden werden tijdens de begeleiding door *De Eenmaking* getransfereerd naar een andere penitentiaire instelling; de begeleiding werd voortgezet.

• Opdeling naar origine

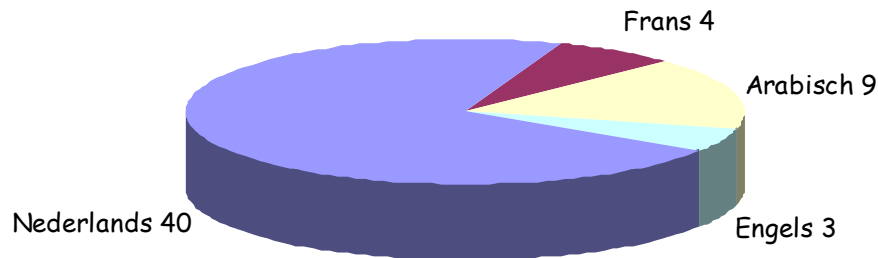


• Opdeling naar sekse

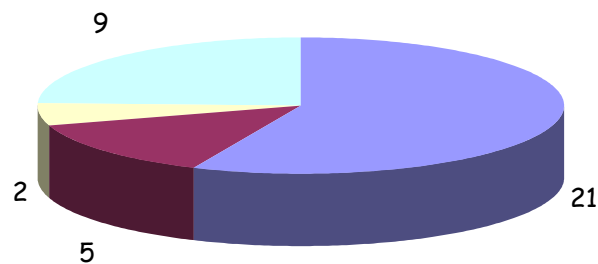




- Opdeling naar taal



- Opdeling naar aantal gesprekken per gedetineerde



- 1 individueel gesprek: 21 gedetineerden
- 2 individuele gesprekken: 5 gedetineerden
- 3 individuele gesprekken: 2 gedetineerden
- meer dan 3 individuele gesprekken: 9 gedetineerden

### **3.6. Toekomst**

Er is het laatste jaar heel wat inspanning geleverd qua structurering, registratie en professionalisering van het case-management in El Wahda.

Qua structurering hebben wij nu een vaste voet in het COD en het wekelijks overleg case-management. Het wekelijkse intern cliëntoverleg (ICO) zorgt ervoor dat we voor elk van onze cliënten een vinger aan de pols houden en werkt de professionaliteit in de hand. Sinds juni 2006 is er een degelijke registratie uitgebouwd en worden de individuele dossiers nauwgezet bijgehouden.

Dit vormt momenteel een goed fundament voor verdere uitbouw van onze huidige werking.



#### 4. STAND VAN ZAKEN

De Eenmaking krijgt een aantal *niet-structurele* subsidies vanwege de federale overheid (Maatschappelijke Integratie), de gemeenschap Vlaanderen, de provincie Oost- Vlaanderen en de stad Gent. Er lopen in het kader van onze vraag naar *structurele* subsidies wel reeds constructieve gesprekken met een aantal overheden.

Verder hebben wij onze eigen, bescheiden, inkomsten uit de preventiewerking.

##### **Welke zijn onze toekomstplannen?**

Vooreerst willen wij onze bestaande werking verder zetten, de pijlers verstevigen en de organisatie steeds beter structureren.

In de toekomst willen wij onze werking verbeteren, onder meer door het uitbreiden van ons team vrijwilligers, het optimaliseren van ons Tuppercare- project, het opdrijven van de preventie frequentie, het doelpubliek verder laten kennis maken met de eenmaking door publiciteit en een verzekerd aanbod van opleiding voor de ervaringsdeskundigen. Heel belangrijk is het personeel een duidelijk en zeker kader aanreiken en de algemene werking steeds meer professionaliseren zodat wij nieuwe projecten kunnen starten en samenwerkingsverbanden aangaan met relevante actoren.

Wij hopen dan ook om in de toekomst financieel voet aan de grond te krijgen, zodat wij een werking met een lange- termijn- visie en een heldere en stevige structuur kunnen verzekeren!