

ACTIVITEITENVERSLAG 2021

(Ondernemingsnummer: 0413.350.751)

*Indien u graag meer informatie wilt over bepaalde onderwerpen, geven wij u graag de uitgebreidere teksten!*

*U mag ook altijd ons kwaliteitshandboek komen inzien!*

*Meer info over de werking vindt u op onze website:*

[*www.monterosa.be*](http://www.monterosa.be)

*www.devliegervzw.be*

*Een legende van de gebruikte afkortingen en termen, vindt u in de voetnota’s.*

# Inhoudstafel

1 Inhoudstafel 2

2 Vooraf 4

3 Personeelsbeleid 5

3.1 Personeelskengetallen 2020 5

3.2 Personeelsgegevens over 2021 6

3.2.1 Nieuw organogram 6

3.2.2 Ziekteverzuim 2021 in Kessel-Lo en Herent 7

3.2.3 Personeelslijst 7

4 Bouw- en verbouwingsplannen 8

4.1 Het centrale gebouw Slick en de burelen te Kessel-Lo 8

4.2 Het gebouw DeNiZ te Kessel-Lo 8

4.3 Het gebouw te Herent 9

4.4 Zusterhuis en woonhuis 9

4.4.1 Zusterhuis 9

4.4.2 Huis Rony 9

4.5 De Vlieger in Deurne 10

5 Kwaliteitsverslag 10

5.1 Algemene visie en kader rond kwaliteit binnen de organisatie 10

5.2 De organisatie in cijfers 11

5.2.1 Erkenning, werkvormen en locaties 11

5.2.2 Gebruikersgegevens 12

5.3 Zelfevaluatie 19

5.3.1 Scores van de groeiniveaus 19

5.3.2 Tevredenheidsmetingen en klachten 20

5.3.3 Opvolging van de strategische doelen van 2014 22

5.3.4 Evaluatie van het kwaliteitshandboek 25

5.4 Kwaliteitsplanning en verbetertrajecten 27

5.4.1 Nieuwe verbetertrajecten en strategische doelen 27

5.4.2 Beleidsproces 29

5.4.3 Groeiplan-ondersteuningsplan 30

5.5 Kwaliteitsthema: effect van de hulpverlening 31

5.6 Andere relevante informatie 32

5.6.1 Nieuwe modules Contextbegeleiding Signs of Safety 32

5.6.2 Nieuws uit de adolescentengroep in Herent 33

5.6.3 Proces rond de afdeling De Vlieger in Deurne 34

5.6.4 Project ontdekking troef 34

5.6.5 Comité voor preventie en welzijn (CPBW). 35

6 Vorming 37

7 Lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen 39

7.1 Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties 39

7.2 Samenwerkingsverband CIG De Shelter 39

7.3 Andere samenwerkingsverbanden 39

8 Dank aan onze sponsors en steungevers! 43

9 Bijlagen 44

9.1 Personeelslijst op 31/12/2021 44

9.2 Nieuw organogram 44

9.3 Scores op de groeiniveau’s 44

# Vooraf

2021 was best wel een intens jaar … eigenlijk wat zoals alles vorige jaren!

De sector is in beweging, de huidige jeugdhulp wordt in vraag gesteld … en onze organisatie evolueert mee op veel vlakken.

Het herzien van de hele beleidsstructuur was essentieel.

De afspraken die rond de overname van de vzw De Vlieger, in 2014, gemaakt werden, waren niet meer efficiënt. Ook door de nieuwe uitdagingen in de sector, was een nieuwe structuur noodzakelijk. Samenwerken werd nog belangrijker. De doelgroep werd nog complexer. Een goed evenwicht tussen draagkracht en draaglast voor medewerkers werd een nog grotere uitdaging.

Organisaties in de jeugdhulp zijn al lang sociale ondernemingen. Welzijnsgericht ondernemen vraagt een andere visie op beleid en een andere structuur.

De implementatie van Signs of Safety (SofS) heeft ook heel wat teweeg gebracht in Monte Rosa. Het doet heel wat bewegen op alle niveaus, van de begeleiding van kinderen, jongeren en hun netwerk … tot de manier van kijken en vergaderen op bestuursniveau. SofS is een attitude waar de hele vzw van doordrongen moet zijn.

Ook de verbouwingen die eindelijk gestart zijn op 2 locaties vroegen extra aandacht en energie. Hoe kan je flexibel bouwen in dit voortdurende wijzigende hulpverleningslandschap? Hoe kan je op een betaalbare manier beantwoorden aan de vele eisen en verwachtingen van de overheid, maar ook aan de noden en wensen van de medewerkers en van de begeleide kinderen en jongeren?

Het gaf ons energie en een ‘goed gevoel’ om vast te stellen dat de strategische doelen die we in 2014 hadden opgesteld zo goed als allemaal geborgen waren. We hebben als organisatie hard gewerkt en zijn blijven evolueren op zoveel vlakken. Natuurlijk is er nog veel werk, maar we blijven niet stilstaan en we maken, denken we, de juiste keuzes.

We willen en durven geloven in de toekomst van de jeugdhulp … - al zijn er nog veel uitdagingen - … want we voelen de betrokkenheid van zovelen en we voelen de kracht van het samen zoeken en denken en dragen.

We willen dan ook al onze medewerkers, bestuurders, vrijwilligers, de overheid en al onze strategische partners van ganser harte danken voor hun steun en om de zorg voor de door ons begeleide kinderen, jongeren en hun netwerk mee te dragen!

We willen ook de kinderen, jongeren en hun context van harte danken voor het vertrouwen dat ze ons geven. Dank dat jullie blijven samen zoeken hoe we een veilige en liefdevolle zorg en begeleiding aan de kinderen en jongeren kunnen geven. In die zorg en begeleiding is de stem van de kinderen en jongeren de belangrijkste is en is het partnerschap met de ouders en de contextfiguren een essentiële voorwaarde en hefboom.

Muriel De Ryck

Algemeen directeur, VZW Monte Rosa

Maart 2022

... met dank aan iedereen die meegewerkt heeft aan het schrijven en het nalezen van dit verslag.

# Personeelsbeleid

## Personeelskengetallen 2020

Het Vlaams Welzijnsverbond heeft een tool ontwikkeld waarop de medewerkerskengetallen kunnen ingevuld worden. Sinds 2007 vult Monte Rosa, samen met vele andere organisaties, deze tool in. De resultaten van de eigen organisatie én die van de anderen binnen en buiten de eigen sector (steekproef) worden elk jaar gecommuniceerd in een lijvig rapport. Daardoor wordt én benchmarking en learning mogelijk én krijgen we zicht op de evolutie van de eigen organisatie doorheen de jaren. Op basis van deze cijfers worden conclusies getrokken en worden de nodige acties ondernomen ifv de inputgebieden rond personeelsbeleid.

De bedoeling is om de opsplitsing tussen beide afdelingen (Kessel-Lo/Herent en Deurne) naar de toekomst samen te voegen en Monte Rosa als 1 afdeling te bekijken.

**Voor de afdeling Kessel-Lo en Herent**

Wegens ziekte van de personeelsverantwoordelijke werden niet alle cijfers doorgegeven Hierdoor zijn verzuim-, loopbaanonderbrekende, productiviteits- en stroomkenmerken niet beschikbaar.

Bij het analyseren van de cijfers voor Kessel-Lo en Herent vielen volgende (nieuwe) tendensen op:

* Het aantal personeelsleden dat voltijds werkt, neemt verder af.
* Mannen werken meer uren dan vrouwen bij ons, maar het neemt bij de mannen af de laatste 3 jaar.
* Deeltijds werk zit in de lift en is het hoogst sinds jaren. Dit zien we zeker ook bij de mannelijke werknemers.
* Het percentage aantal contracten onbepaalde duur is het laagst ooit.
* Gemiddelde leeftijd van het personeel neemt verder af.
* Wat betreft leeftijdscategorieën kunnen we stellen dat de oudste (>55 jaar) en jongste (<35 jaar) categorie het grootste aandeel (+/- 75%) vertegenwoordigen en stijgend zijn.
* (Dienst)anciënniteit blijft hoog, maar is wel met meer dan 1 jaar afgenomen.
* Baremieke anciënniteit ligt voor het eerst sinds 2011 lager t.o.v. algemene sector en t.o.v. Jongerenwelzijn.
* Hogere opleidingen zijn hoog t.o.v. algemene sector, iets lager t.o.v. Jongerenwelzijn. Deze groep neemt zeer langzaam toe.
* Directe zorg en management liggen iets lager en indirecte zorg iets hoger t.o.v. sector en Jongerenwelzijn, maar blijven in lijn met vorige jaren.
* Allochtonen en personen met handicap scoren veel hoger dan sector en Jongerenwelzijn.

**In de afdeling De Vlieger**

Belangrijke voetnoot bij de cijfers van De Vlieger is dat het aantal werknemers relatief laag is. Dit bemoeilijkt het om echte conclusies te trekken. We stellen bij De Vlieger volgende tendensen vast:

* Personeelsaantal in algemene cijfers is vrij stabiel.
* Vrij veel contractueel personeel (17,5%) dat niet aan het werk was. Dit cijfer is vrij hard gestegen t.o.v. vorig jaar.
* Er werken meer mannen (50%) deeltijds. Zowel het % mannen als vrouwen is vrij stabiel de laatste jaren.
* Het aantal mensen met een contract onbepaalde duur neemt de laatste 3 jaar af.
* We hebben een mooie spreiding wat betreft leeftijdsverdeling. Leeftijdscategorie 45-49 is wel hoger dan de sectoren en neemt de laatste 3 jaar toe.
* Baremieke anciënniteit ligt gemiddeld laag t.o.v. sector, maar dit is al jaren het geval. Lage en hoge baremieke anciënniteit nemen toe.
* Bachelorniveau neemt langzaamaan toe. Geen master in De Vlieger.
* Directe zorg ligt iets lager en management (inclusief indirecte zorg) hoger t.o.v. sectoren, maar blijven in lijn met vorige jaren.
* Uren verzuim is gestegen t.o.v. 2019.
* Arbeidsverzuim (door ziekte) is hoog t.o.v. sectoren.
* Uitdiensttredingen zijn gestegen t.o.v. vorig jaar.
* Aandeel vrouwen is hoger dan de sector en veel hoger t.o.v. Jongerenwelzijn. Deze verhoudingen zijn de laatste jaren stabiel.
* Allochtonen en personen met handicap veel hoger dan sectoren.

## Personeelsgegevens over 2021

### Nieuw organogram

In 2021 hebben we extra VIA6-middelen gekregen voor personeel. Dit was absoluut heel welkom! Deze middelen hebben we ingezet in extra pedagogische staffuncties ter ondersteuning van de begeleiders. We merken dat de doelgroep complexer wordt en dat begeleiders nood hebben aan extra input, steun en coaching. Ook in het kader van de implementatie van SofS (zie verder) hadden we nood aan staffuncties die dit proces mee vorm gaven.

In het kader van een herziening van het organogram van de vzw (zie bijlage) hebben we ter vervanging van een stafmedewerker beleid die met pensioen ging, een adjunct-directeur aangeworven. Het managen van een middelgrote welzijnsgerichte onderneming kan niet meer de taak zijn van één persoon.

We hebben gekozen voor één organisatie met één directieteam die de hele organisatie aanstuurt, ipv twee afdelingen met elk een directie.

De extra staffuncties en de nieuwe adjunct-directeur hebben extra ruimte gegeven ifv het vorm geven aan het pedagogische beleid van de vzw, het uitwerken van nieuwe initiatieven én ifv samenwerking binnen de regio en de sector. Dit zal vooral vorm krijgen in 2022, omdat de nieuwe medewerkers pas in het najaar 2021 zijn aangeworven.

Voor het nieuwe organogram: zie bijlage 9.2

### Ziekteverzuim 2021 in Kessel-Lo en Herent

Aantal ziektedagen voor 2021: totaal 2023 dagen waarvan 1349 ziektedagen langer dan een maand, en 674 ziektedagen onder 1 maand,  dit is een stijging met 1,04 % t.o.v. 2020. Hierbij werd geen onderscheid gemaakt tussen quarantaine en ziekte. Mensen die langdurig ziek zijn (1j+) werden niet meegenomen in deze cijfers.

Een groot ziekteaandeel bevindt zich bij de logistieke werknemers: zij vertegenwoordigen 33% van alle ziektedagen.

Ziekteverzuim blijft een belangrijk aandachtspunt.

### Personeelslijst

* Personeelslijst op 31/12/2021: zie bijlage.

# Bouw- en verbouwingsplannen

Begin 2021 (april) zijn de langverwachte verbouwingen in zowel Herent als Kessel-Lo van start gegaan.

Omwille van Corona en een wereldwijde schaarste aan materialen lopen beide werven vertraging naar oplevering toe.

Daar komt ook nog bij dat door de stijging van de materiaalprijzen de kosten van de bouwwerken hoger liggen dan gebudgetteerd. Ondanks deze stijgingen volgen de VIPA subsidies niet waardoor er 3 mogelijkheden op dit moment op tafel liggen:

1. Verhogen persoonlijke bijdrage Monte Rosa (lening verhogen?)
2. Bepaalde delen van de werken niet of later uitvoeren
3. Bepaalde delen uitvoeren met budgetvriendelijkere oplossingen

Eind 2021 was de stand van zaken als volgt:

## Het centrale gebouw Slick en de burelen te Kessel-Lo

In de kelder werden reeds een aantal werken uitgevoerd (nieuwe toegangsdeur en raam van de nieuwe vestiaire, noodzakelijke leidingen voor de verwarming).

Op de gelijkvloers werd de nieuwe buitentrap en het inkomgedeelte reeds geplaatst.

De ruwbouw (exclusief buitenafwerking en vloeren) en het overgrote deel van de dakbedekking van de extra verdieping werden gerealiseerd. Het dak is op dit moment waterdicht en zal verder afgewerkt worden na het plaatsen van de buitenafwerking.

De nodige binnenwanden met bijhorende nutsvoorzieningen werden reeds geplaatst voor de indeling van de verschillende ruimtes.

De chapewerken zijn ook uitgevoerd waardoor we kortelings kunnen starten met de vloerbekleding.

## Het gebouw DeNiZ te Kessel-Lo

In de kelder van het DeNiZ-gebouw is er daar waar nodig de vloer vernieuwd. 1 bestaande toiletruimte maakte plaats voor 2 nieuwe toiletruimtes en een tweede toilet (samen met de aanpalende berging) werd vergroot. Ook werden een aantal nieuwe binnendeuren geplaatst.

Op de gelijkvloers werd de bestaande betonnen luifel boven de inkom verwijderd en werd er, samen met het plaatsen van een nieuwe trap naar de kelder, een betonnen plateau gelegd voor de uitbouw.

Binnen werden de nieuwe deuropeningen tussen de leefruimte en de toekomstige bureau, evenals tussen de bureau en de polyvalent ruimte, uitgevoerd.

## Het gebouw te Herent

Buiten het gebouw werd een mindervalidetoegang gerealiseerd evenals een nieuwe brandladder naar de eerste verdieping. Er werden tevens een aantal ramen vervangen evenals een nieuwe inkomdeur geplaatst.

In de gang plaatsten we een wand om een inkomsas te maken. 1 nieuwe studio met bijhorende douche en mindervalidentoilet is klaar voor gebruik. Een tweede (slaap)kamer is zo goed als klaar.

De bestaande muur voor de uitbreiding van de keuken, de nieuwe inkom en mindervalidetoilet werd verwijderd. De voorbereidende afbraakwerken in de tuin voor de uitbreiding met de eetruimte, de nieuwe inkom en het terras werden gerealiseerd.

Boven werd er een extra branddeur voorzien met bijhorende brandladder (zie eerder). Daarnaast werd ook de wc en de douche aan de nieuwe nooduitgang vernieuwd.

## Zusterhuis en woonhuis

Als laatste grote verbouwingswerken halen we de werken aan in “het Zusterhuis” en het voormalige woonhuis, waar Rony Timmermans woonde, op het domein te Kessel-Lo. Sinds maart 2021 is het CIG De Shelter er gehuisvest. De verbouwingen, die we in eigen beheer en met hoofdzakelijk eigen medewerkers hebben uitgevoerd, resulteerden in bureelruimtes, leefruimtes en 2 extra studio’s voor het CIG De Shelter.

Algemeen kunnen we stellen dat in het zusterhuis alle ramen en buitendeuren werden vervangen. Doorheen de twee gebouwen zijn de nodige schilderwerken gedaan.

Daarnaast werden ook de nodige werken uitgevoerd in het kader van brandveiligheid (picto’s, brandblussers, detectoren, …)

### Zusterhuis

Op de zolderverdieping werden de bestaande muren en plafonds weggehaald, de dakconstructie hersteld en opnieuw geïsoleerd waarna een nieuw plafond werd gehangen.

Vervolgens werden de nodige ruimtes gecreëerd en werd er een nieuwe vloer gelegd. 2 keukens zijn geïnstalleerd alsook een nieuwe badkamer en een toilet. De traprand werd bovenaan verhoogd om de veiligheid te verbeteren.

Op de benedenverdieping voorzagen we in de keuken 2 muren van extra gyproc (voor brandveiligheid) en werd er een nieuw plafond gehangen alsook een nieuwe branddeur geplaatst.

In de hal creëerden we een nieuw gesprekruimte. Daarnaast werd er een trap geplaatst tussen het zusterhuis en de oude woning van Rony.

Tenslotte werd de oude kapel omgetoverd in een ontspanningsruimte.

### Huis Rony

Van de oude slaapkamer is er een deel gebruikt om een gang te creëren voor de verbinding naar het zusterhuis. De overgebleven ruimte fungeert nu als slaapkamer voor de begeleiding.

Van de living werd een vergaderruimte en bureauruimte gemaakt afgescheiden met een nieuwe muur en deur.

## De Vlieger in Deurne

Hoewel de plannen voor De Vlieger als eerste klaar waren, zijn de verbouwingen daar nog altijd niet gestart. De omgevingsvergunning werd al 2x ingediend … de plannen werden telkens gewijzigd. We hebben een verlenging van de subsidiebelofte voor VIPA moeten aanvragen. Het dossier zal deels opnieuw moeten ingediend worden.

In 2021 kwam het huis naast De Vlieger te koop. Dit bood een opportuniteit die we niet konden laten liggen. Het huis had een grotere tuin die een welkome uitbreiding gaf aan het koertje dat ze nu maar hadden. De aankoop van het huis in 2021 gaf de gelegenheid om de plannen creatiever te tekenen en één geheel te maken van beide huizen.

We hopen eind 2022 eindelijk te kunnen starten.

# Kwaliteitsverslag

## Algemene visie en kader rond kwaliteit binnen de organisatie

De visie op kwaliteit en op het kwaliteitsbeleid werd al meermaals opgenomen in de vorige activiteitenverslagen. Hoe we dit concreet vertalen binnen onze organisatie, beschrijven we in wat volgt.

Het is de bedoeling dat de jaarlijkse beleidsdagen de centrale plaats zijn waar ‘alle lijnen’ van de evaluatie en de planning gecentraliseerd worden: de opvolging van de verbetertrajecten en planning van het volgende jaar. Op een aantal van deze dagen zijn ook bestuurders aanwezig.

De beleidsdagen van 2021 gingen zoals voorspeld, voornamelijk over het beleidsproces (zie verder) en bijhorende overlegstructuur. De opvolging van de verbetertrajecten gebeurde via de beleidsvergadering (met de beleidsmedewerkers) of individueel op basis van de gemaakte afspraken.

Binnen de raad van bestuur (het bestuur) is er een commissie kwaliteit die nieuwe visies of teksten opmaakt, naleest, bespreekt en waar nodig aanpassingen suggereert. Zij adviseert aan het hele bestuur. Op deze manier zijn bestuursleden betrokken in de kwaliteitsplanning, de aanpassing van de documenten van het kwaliteitshandboek en in de verbetertrajecten.

Naast de vaste agendapunten rond personeelsdossiers en de stand van zaken in de afdelingen en groepen, zijn in deze commissie in 2021 o.a. volgende thema’s aan bod gekomen:

* Het hele proces rond herziening van het organogram en de wijze waarop we beleid willen voeren in onze organisatie.
* De hernieuwde of nieuwe functieomschrijvingen n.a.v. dit beleidsproces.
* Het proces rond de implementatie van SofS in de organisatie.
* Verslag van de personeelsbevraging in het najaar.
* De toekomst van Monte Rosa: waar liggen de uitdagingen en de opportuniteiten voor onze organisatie?

## De organisatie in cijfers

### Erkenning, werkvormen en locaties

Monte Rosa biedt de volgende **modules** aan:

* Module verblijf: 54
* Module contextbegeleiding basisintensiteit: 57
* Autonoom wonen basisintensiteit: 6
* sinds 2021: 6 extra modules contextbegeleiding Signs of Safety

Wb het personeelsbeleid en de operationele leiding waren er tot juni 2021 **twee afdelingen**:

* Kessel-Lo en Herent
* De Vlieger in Deurne

Het overkoepelend beleid van de VZW gebeurt hoofdzakelijk vanuit de maatschappelijke zetel in Kessel-Lo. In 2021 werd de hele beleidsstructuur herzien. Hierdoor werd de VZW vanaf 2021 gezien als één geheel en aangestuurd vanuit één directieteam.

De begeleiding wordt aangeboden in 6 **werkvormen** …

* Verticale groepen
* Adolescentengroep
* Studiowonen (TCK[[1]](#footnote-1))
* Contextbegeleiding autonoom wonen (CB AW[[2]](#footnote-2))
* Contextbegeleiding lage intensiteit
* Contextbegeleiding SofS[[3]](#footnote-3)

… gespreid over verschillende **groepen op verschillende locaties**

* De 3 gemengde verticale groepen:
	+ 3 tot 18 jaar (eventueel verlengd tot 25 jaar)
	+ begeleid binnen
		- de leefgroepen in Kessel-Lo, Denoek en DeNiZ, 2 groepen van max. 12 kinderen of jongeren
		- de groep in Deurne, De Vlieger, met max. 15 kinderen en jongeren
* De adolescentengroep in Herent voor maximum 10 jongeren, wo 2 studiogasten (+ 14-jarigen) (‘Monte Rosa Herent’).
* Slick 87 in Kessel-Lo met
	+ 1 TCK, trainingscentrum voor kamerbewoning (studiowonen voor + 17-jarigen)
	+ begeleiding van de CB AW[[4]](#footnote-4)-jongeren.
* Alle afdelingen begeleiden ook de kinderen en jongeren die vanuit hun groep naar huis georiënteerd worden en nog een periode in contextbegeleiding blijven.

### Gebruikersgegevens

#### Bezetting en benutting

Voor de cijfers van de bezetting en benutting baseren we ons hoofdzakelijk op de gegevens uit BINC[[5]](#footnote-5). Daarin worden de verschillende schakels bijgehouden van de jongeren die in onze organisatie vertoeven of vertoefd hebben. De werkelijke cijfers kunnen afwijken van de rapportering aangezien niet alles altijd netjes werd bijgehouden in BINC.

Hieronder vindt u de capaciteit waarvoor Monte Rosa VZW erkend is. Zoals u kan zien, is er voor contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS sinds 2021 capaciteit bijgekomen. Wij zijn sinds 1/1/2021 extra erkend voor 6 modules contextbegeleiding SofS.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TOTAAL AANTAL MODULES VOLGENS ERKENNING SINDS 2014 | 2020 | 2021 |
| Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS | 0 | 6 |
| Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen | 6 | 6 |
| Contextbegeleiding laagintensief | 57 | 57 |
| **TOTAAL CB** | 63 | 69 |
| Verblijf |   |   |
| Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt) |   |   |
| Kamertraining | 9 | 9 |
| Kortdurend crisisverblijf |   |   |
| Verblijf voor kinderen [korte duur] |   |   |
| Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie] | 45 | 45 |
| Verblijf voor minderjarigen [lage frequentie] |   |   |
| **TOTAAL VERBLIJF** | 54 | 54 |
| **TOTAAL** | 117 | 123 |

De tabel bezettingsraad geeft aan dat er voor alle modules een lichte daling is in 2021 ten opzichte van 2020.

Hieronder vindt u een aantal redenen voor de daling:

1. Time outs tussen verschillende organisaties in de regio Leuven worden onderling geregeld met niet altijd een rapportering in BINC. Dit wil dus zeggen dat als een jongere van bijvoorbeeld Monte Rosa naar De Wissel op kortdurende time out gaat, deze in BINC blijft staan onder Monte Rosa en vice versa.

Zo hebben wij in onze afdeling in Herent vrij veel jongeren opgevangen in time out, dewelke dus niet altijd werden geregistreerd.

1. In Deurne is één plaats open gebleven i.f.v. de geplande verbouwingen. De gemiddelde verblijfsduur in Deurne is ook hoger dan die in Kessel-Lo en Herent.
2. De impact van Corona blijft zich laten voelen. Zo hebben we het afgelopen jaar tal van begeleiders moeten missen wegens ziekte en zijn we dus voorzichtiger geweest met opnames.
3. In Herent hebben we sinds het najaar een opnamestop ingelast omdat er verschillende begeleiders langdurig ziek waren, de groepssamenstelling problematisch was en het team, weliswaar erg sterk en enthousiast was, maar ook nieuw/jong en nog niet de nodige ervaring had.
4. Binnen contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS is de bezettingsgraad 82% wat lager ligt dan we hoopten. Dit ligt aan het feit dat er januari/februari 2021 gewacht moest worden vooraleer dossiers opstartklaar waren omdat het Agentschap Opgroeien nog moest vergaderen over hoe aanmeldingen moesten gebeuren.

|  |
| --- |
| BEZETTINGSGRAAD |
| Naam | 2020 | 2021 |
| Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS | NVT | 82,0% |
| Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen | 67,9% | 63,2% |
| Contextbegeleiding laagintensief | 94,2% | 91,8% |
| Verblijf | 92,9% | 90,5% |
| **Gewogen gemiddelde** | **92,3%** | **89,4%** |

Bij de benutting stelt zich ook een daling op het gebied van **contextbegeleiding** ten opzichte van het jaar voordien. Dit is in eerste instantie te wijten aan het feit dat er een lagere bezetting was. Een tweede oorzaak hier is, gelijkaardig aan de rapportering uit BINC, dat niet alle uren netjes werden ingegeven in Kalena[[6]](#footnote-6) (zie verder). De begeleiding doet méér contextbegeleiding dan dat ze officieel registeren …

Binnen contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS waren er twee begeleidingen die verkeerd geïndiceerd waren, waar er "te weinig" onveiligheid was om te spreken van een doorgedreven traject. Deze 2 begeleidingen zijn doorgelopen, maar aan een mindere intensiteit.

Voor contextbegeleiding in functie van autonoom wonen zien we een enorme daling in de benuttingsgraad wat te wijten is aan het feit dat er minder nood was aan begeleiding.

Voor het **verblijf** blijven de totale cijfers gelijk, maar zien we wel een daling bij kamertraining en een stijging bij verblijf minderjarige (hoge frequentie).

De cijfers voor verblijf per type verblijf zijn uitgezet tegenover het algemeen totaal. Dit wil dus zeggen dat de som van het percentage van de verschillende types verblijf gelijk is aan het totaal percentage van verblijf.

|  |
| --- |
| BENUTTINGSGRAAD |
| **Naam** | **2020** | **2021** |
| **Contextbegeleiding** | **126,4%** | **98,1%** |
| Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS | NVT | 72,4% |
| Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen | 85,4% | 52,0% |
| Contextbegeleiding laagintensief | 130,7% | 108,4% |
| **Verblijf** | **63,3%** | **63,4%** |
| Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt) | 0,0% | 0,2% |
| Kamertraining | 10,4% | 9,2% |
| Kortdurend crisisverblijf | 0,1% | 0,3% |
| Verblijf voor kinderen [korte duur] | 0,0% | 0,0% |
| Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie] | 52,8% | 53,4% |
| Verblijf voor minderjarigen [lage frequentie] | 0,0% | 0,4% |

Als we gaan kijken naar de verhouding benutting/bezetting 2020 versus 2021 zien we voor contextbegeleiding i.f.v. autonoom wonen en laagintensief ook een daling. Dit wil dus zeggen dat er ondanks een mindere bezetting ook nog minder contextbegeleiding geregistreerd werd.

We zien bij verblijf dat er zelfs een lichte stijging is van de benutting ten opzichte van de bezetting.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| BENUTTING VERSUS BEZETTING  | 2020 | 2021 |
| Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS |   | 88,2% |
| Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen | 125,8% | 82,3% |
| Contextbegeleiding laagintensief | 138,8% | 118,1% |
| **TOTAAL CB** | 137,9% | 120,6% |
|  |
| **TOTAAL VERBLIJF** | 68,1% | 70,1% |

De totale tijd voor CB blijft gemiddeld boven 1u zitten. Voor contextbegeleiding i.f.v. SofS wordt er gerekend met gemiddeld 2u/week/module, terwijl voor al de rest wordt gewerkt met 1u/week/module.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| GEMIDDELD AANTAL UREN CONTEXTBEGELEIDING PER KIND per week | 2020 | 2021 |
| Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS | NVT | 1,45 |
| Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen | 0,85 | 0,52 |
| Contextbegeleiding laagintensief | 1,31 | 1,08 |
| **TOTAAL CB** | 1,26 | 1,07 |

Vooral het gemiddeld aantal dagen dat een jongere op kamertraining bij ons verblijft, neemt af in 2021 tegenover 2020. Deze daling zien wij als een positieve trend, jongeren gaan dus meer binnen hun context overnachten.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| GEMIDDELD AANTAL VERBLIJFSNACHTEN PER JONGERE per week | 2020 | 2021 |
| Verblijf |   |   |
| Kamertraining | 4,38 | 3,89 |
| Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie] | 4,46 | 4,49 |
| **TOTAAL VERBLIJF** | 4,46 | 4,45 |

In 2021 werden meer dossiers opgestart dan afgesloten. Het aantal geopende en gesloten dossiers ligt in lijn met de algemene cijfers (40% geopend en 35% gesloten).

|  |  |
| --- | --- |
| *01/01/2021 - 31/12/2021* | ***Aantal unieke jongeren*** |
| Opgestarte dossiers | Afgesloten dossiers  | Alle dossiers |
| OVBJ [[7]](#footnote-7)met verblijf | 4083 | 3797 | 9969 |
| OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant | 346 | 309 | 772 |
| MONTE ROSA | 40 | 35 | 103 |

Een kleine 40% van de jongeren die bij Monte Rosa verbleven in 2021, zaten in de leeftijdscategorie 14 – 17 jaar.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Alle dossiers*** | ***Aantal unieke minderjarigen naar leeftijd (gebaseerd op startdatum periode)*** |
| *01/01/2021 - 31/12/2021* | Onbekend/Ongeboren | 0-3  | 4-6 | 7-11 | 12-13 | 14-17  | 18-20 | >=21 | TOTAAL |
| OVBJ met verblijf | 22 | 393 | 746 | 2323 | 1380 | 3750 | 1190 | 165 | 9969 |
| OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant | 5 | 36 | 67 | 153 | 114 | 297 | 90 | 10 | 772 |
| MONTE ROSA | 2 | 2 | 12 | 22 | 14 | 40 | 11 | 0 | 103 |

25% van de aanmeldingen in 2021 gebeurde via RTJ (Rechtstreeks Toegankelijke Jeugdhulp), waarvan de helft (5 dossiers) via de jeugdrechtbank.

Als we naar geslacht kijken bij de opgestarte dossiers, dan is de verdeling 55/45 wat betreft jongen versus meisje voor alle dossiers. In het algemeen is dit 50/50.

Het merendeel van de jongeren opgestart in 2021 (er is in BINC slechts informatie beschikbaar voor 29 jongeren van de 40) bij Monte Rosa zijn schoolgaand, namelijk 86% (= 25 jongeren waarvan er 1 spijbelt). 2 jongeren staan geregistreerd als nog niet schoolgaand.

Ongeveer 65% van de jongeren die in 2021 ingestroomd zijn situeren zich in de leeftijdscategorie 13 tem 17 jaar. Er zijn in 2021 ook 2 kinderen opgestart met een leeftijd van < 1 jaar (in contextbegeleiding).

|  |  |
| --- | --- |
| *Opgestarte dossiers* | ***Aanmeldingen*** |
|  | NRTJ | RTJ  | Totaal | Uitstroom GI | Specifieke aanmeldingen |
| *01/01/2021 - 31/12/2021* | Ondersteunendebegeleiding | Time-Out | Kortdurend crisisverblijf | Innovatiemodule | Groepstraining |
| OVBJ met verblijf | 1645 | 2846 | 4491 | 249 | 666 | 56 | 78 | 0 | 0 |
| OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant | 155 | 217 | 372 | 18 | 78 | 10 | 25 | 0 | 0 |
| MONTE ROSA | 30 | 10 | 40 | 1 | 3 | 2 | 8 | 0 | 0 |

65% van de jongeren die bij Monte Rosa opgestart zijn in 2021, komen uit het kerngezin of 1-oudergezin moeder.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Opgestarte dossiers*** | ***Gezinssituatie*** |
| *01/01/2021 - 31/12/2021* | Kerngezin | Nieuw-samengesteld gezin moeder | Nieuw-samengesteld gezin vader | Eénoudergezin moeder | Eénoudergezin vader | Familie | Bi-locatieregeling (co-ouderschap) | Monolocatieregeling | Woont zelfstandig (eventueel met partner) | Niet begeleide minderjarige | Andere | Niet ingevuld | TOTAAL \* | Aantal Opgestarte dossiers |
| OVBJ met verblijf | 898 | 470 | 142 | 873 | 182 | 95 | 393 | 0 | 68 | 204 | 162 | 18 | 3505 | 4492 |
| OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant | 67 | 23 | 9 | 62 | 10 | 3 | 41 | 0 | 4 | 1 | 17 | 1 | 238 | 372 |
| MONTE ROSA | 10 | 1 | 0 | 9 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 29 | 40 |

Bij de afgesloten dossiers zien we dat het gemiddeld aantal beslissingen lager ligt dan het algemeen en bij het aantal schakelingen veel hoger.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Afgesloten dossiers*** | ***Aantal beslissingen en schakelingen*** |
| *01/01/2021 - 31/12/2021* | Aantal afgesloten dossiers | Aantal beslissingen | Gemiddeld aantal beslissingen | Aantal schakelingen | Gemiddeld aantal schakelingen | Gemiddeld aantal schakelingen per beslissing |
|  |
|  |
| OVBJ met verblijf | 4057 | 9021 | 2,22 | 1913 | 0,47 | 0,21 |  |
| OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant | 327 | 646 | 1,98 | 214 | 0,65 | 0,33 |  |
| MONTE ROSA | 35 | 68 | 1,94 | 38 | 1,09 | 0,56 |  |

**Gemiddelde begeleidingsduur** voor alle afgesloten dossiers in 2021 in de organisatie is net geen twee jaar, waarvan 9 jongeren minder dan 28 dagen en 7 jongeren meer dan 2 jaar.

#### Opnames en Oriënteringen in 2021

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Geslacht | Geboortedatum | Leeftijd op 31/12/2021 | Plaatsende instantie | Leefgroep |
| Jongen | 15/03/2016 | 5 | NRTJ | Denoek |
| Jongen | 22/08/2012 | 9 | RTJ | Deniz CB SofS |
| Jongen | 5/01/2016 | 5 | RTJ | Deniz CB SofS |
| Jongen | 19/09/2017 | 4 | RTJ | Denoek CB SofS |
| Jongen | 14/03/2011 | 10 | RTJ | Deniz CB SofS |
| Jongen | 16/03/2006 | 15 | NRTJ | Herent |
| Jongen | 16/12/2003 | 18 | RTJ | Slick CB SofS |
| Jongen | 19/10/2006 | 15 | RTJ | Deniz CB SofS |
| Meisje | 28/11/2003 | 18 | NRTJ | Slick TCK |
| Jongen | 13/12/2006 | 15 | NRTJ | Herent |
| Jongen | 8/04/2004 | 17 | NRTJ | Slick TCK |
| Meisje | 29/10/2005 | 16 | NRTJ | Herent |
| Meisje | 4/07/2005 | 16 | NRTJ | Herent |
| Meisje | 2/07/2004 | 17 | NRTJ | Slick TCK |
| Meisje | 7/09/2021 | 0 | NRTJ | Herent CB SofS |
| Meisje | 17/05/2012 | 9 | NRTJ | Denoek |
| Meisje | 19/10/2004 | 17 | NRTJ | Slick TCK |
| Jongen | 4/07/2005 | 16 | NRTJ | Herent |
| Meisje | 18/10/2006 | 15 | RTJ | Deniz CB SofS |
| Meisje | 29/01/2007 | 14 | NRTJ | Herent |
| Jongen | 1/10/2007 | 14 | NRTJ | Herent |
| Jongen | 28/09/2008 | 13 | NRTJ | De Vlieger |
| Jongen | 28/09/2008 | 13 | NRTJ | De Vlieger |
| Meisje | 19/11/2005 | 16 | RTJ | Herent |
| Jongen | 1/04/2013 | 8 | RTJ | Deniz CB SOFS |
| Meisje | 3/03/2005 | 16 | NRTJ | Herent |
| Jongen | 6/07/2006 | 15 | NRTJ | Herent |
| Meisje | 11/05/2005 | 16 | RTJ | Slick CB SofS |
| Jongen | 9/07/2004 | 17 | NRTJ | Herent |
| Meisje | 15/02/2014 | 7 | NRTJ | Deniz |
| Jongen | 28/02/2012 | 9 | NRTJ | Deniz |
| Meisje | 16/09/2004 | 17 | NRTJ | Slick TCK |
| Jongen | 12/08/2004 | 17 | NRTJ | Slick TCK |
| Jongen | 20/06/2016 | 5 | NRTJ | Denoek |
| Jongen | 12/09/2018 | 3 | NRTJ | Denoek |
| Meisje | 26/08/2007 | 14 | NRTJ | Herent |
| Jongen | 27/05/2021 | 0 | RTJ | Deniz CB SOFS |
| Meisje | 30/04/2006 | 15 | NRTJ | Herent |
| Meisje | 9/06/2015 | 6 | NRTJ | Denoek |
| Meisje | 15/11/2004 | 17 | NRTJ | Herent |

De gemiddelde leeftijd van de jongeren die in 2021 werden opgenomen bedroeg 12,23 jaar op 31/12/2021.

## Zelfevaluatie

### Scores van de groeiniveaus

Vanuit het Agentschap Jongerenwelzijn wordt ons gevraagd om de organisatie te scoren op verschillende thema’s:

* rond het kwaliteitsbeleid, bv visie, betrokkenen, …
* rond de inputfactoren, bv. middelen, personeelsbeleid, …
* rond de kernprocessen, bv onthaal, pedagogische visie, …
* rond de outputfactoren, bv. tevredenheidsmetingen, effect van de hulpverlening, kengetallen, …

Er zijn 6 niveaus waarop de organisatie zichzelf kan scoren, gaande van niveau 0 (er is rond dit thema niets bestaande) tot niveau 5 (hier is uitmuntend rond gewerkt).

Voor de thema’s en de concrete scores voor de VZW Monte Rosa: zie bijlage.

De scores zijn dit jaar voor alle thema’s gelijk aan de scores van vorig jaar. Enerzijds komt dit omdat er geen specifieke acties werden gevoerd, gericht op het behalen van een hogere groeiscore. Het vormgeven van de beleidsstructuur en overlegorganen was de prioriteit van het afgelopen jaar. Bovendien zijn we van mening dat we ook trots mogen zijn op de huidige scores. Borgen van wat er reeds is, blijft een aandachtspunt, zodat we de huidige scores minstens kunnen blijven behouden.

Voor 2022 willen we wel graag een verbeteractie uitwerken rond het thema **afsluiten en nazorg**. Voor dit thema zakten we eind 2020 twee groeiniveaus omdat we vaststelden dat de procedures niet altijd volledig worden uitgevoerd in de praktijk, zoals neergeschreven. Door hier een verbeteractie rond op te zetten, wensen we volgend jaar opnieuw hoger te scoren voor het thema afsluiten en nazorg. Op welke manier deze actie vorm krijgt, zal bepaald worden tijdens de eerste beleidsdag in 2022. Desondanks de lagere score op afsluiten en nazorg, staan we wel nog steeds achter de zorg die geboden wordt tijdens de fase van afsluiting en nazorg. We merken dat er systematisch wel enige face-to-facetijd gaat naar een warme nazorg. Het werkpunt situeert zich voor namelijk op vlak van administratie.

De score rond het thema gebruikersdossier blijft ook al enige tijd op 2, al zijn er zeker ook al elementen van het scoringsniveau 3-4 en 5. Te nemen acties zijn o.a. het tekenen van de verslagen in álle casussen, de volledigheid van alle afgesproken en noodzakelijke documenten, …

Ook voor het thema effect van de hulpverlening wensen we nog verder actie te ondernemen. Desondanks dat het niet langer een opgelegd thema is om mee aan de slag te gaan, zijn er nog enkele zaken niet afgerond van het voorgaande verbetertraject. Zo willen we graag de meting nog aanpassen, zodat die ook bruikbaar is om af te nemen bij kinderen. Bovendien willen we ook graag een testfase doen van de huidige meetinstrumenten om te evalueren of deze werkbaar zijn en we het beoogde doel ook meten; namelijk cliënttevredenheid, doelrealisatie en uitval.

### Tevredenheidsmetingen en klachten

De tevredenheidsmetingen worden niet elk jaar bij elke doelgroep afgenomen. Er is een beurtrolsysteem waardoor elke doelgroep ongeveer om de 3j bevraagd wordt. Soms zijn er extra bevragingen i.f.v. een bepaald thema.

Het verslag van deze tevredenheidsmetingen wordt meegenomen op de beleidsdag in het begin van elk jaar: wat nemen we hieruit mee voor onze verbeteracties?

#### Tevredenheidsmeting jongeren en contextfiguren in DeNiZ

De verticale leefgroep DeNiZ heeft een bevraging gedaan bij al zijn jongeren en hun context. Thema’s waren oa

1. **Praktische ondersteuning school**

Er moet meer praktische ondersteuning komen rond school. Dit gaat over huiswerk en examens plannen, de nodige spullen meenemen, boekentas maken,… . Het gaat bij dit thema over de middelbare schoolstudenten.

**Hoe pakken we dit aan?**

De begeleiding gaat in gesprek met de middelbare schoolstudenten. In dit gesprek vragen we waar de jongeren hulp bij nodig hebben en wat ze van ons verwachten als ze de hulp afketsen.

1. **Communicatie**

De jongeren willen meer duidelijkheid over de weekends in de leefgroep. Ze geven aan dat ze meer willen weten over wat er in het weekend gaat gebeuren en wie er allemaal aanwezig is.

**Hoe pakken we dit aan?**

Op vrijdag is er een overgangsmomentje wanneer de begeleider die de nacht doet aankomt. Iedereen komt samen en er wordt overlopen welke kinderen in de leefgroep blijven, wie er op bezoek komt, welke activiteiten worden georganiseerd en wie er werkt.

1. **Ruzies**

Sommige jongeren hebben last van de ruzies tussen elkaar. Andere jongeren geven aan dat ze hierin goed ondersteund worden en steeds bij de begeleiding terecht kunnen als ze dit willen.

**Hoe pakken we dit aan?**

We vragen aan de jongeren die vinden dat ze genoeg ondersteuning krijgen wat de begeleiding doet dat helpt. Aan de jongeren die last hebben van de ruzies vragen we wat zij nodig hebben en wat de begeleiding op die momenten kan doen.

1. **Luizen**

Het lukt de begeleiding niet om de luizen onder controle te houden.

**Hoe pakken we dit aan?**

Elke derde woensdag van de maand wordt iedereen nagekeken. Wie luizen heeft wordt meteen behandeld.

We vragen aan de ouders en context wie hun jongeren kan behandelen tijdens het weekend.

Voor en na de kampjes wordt iedereen nog eens behandeld.

1. **Schelden**

De ouders en de context vinden dat de jongeren veel schelden in de leefgroep en deze taal mee naar huis nemen.

**Hoe pakken we dit aan?**

De begeleiding speelt korter op de bal. Er wordt één waarschuwing gegeven als er gescholden wordt. Als het niet lukt om te stoppen wordt er verwacht dat de jongeren naar hun kamer gaan. Na 10 minuten gaat de begeleiding kijken of het lukt om terug in de groep te komen.

#### Bevraging medewerkers

In de afdeling Kessel-Lo en Herent werd in het najaar 2021 -tussen 2 coronagolven door en in het kader van elkaar weer corona-proef ontmoeten- tijdens een algemene personeelsvergadering ook gepolst naar de tevredenheid van medewerkers.

Thema’s die hier aan bod kwamen zijn o.a.:

* Nood aan meer verbinding:
	+ Stappenplan: nieuwjaarsreceptie op vrijdag 28/1 (werd geannuleerd door corona), een personeelsfeest gepland op vrijdag 29/4, bij algemene personeelsvergaderingen vooral inzetten op verbinding, vormingen, intervisies, … en dit maximaal groepsoverschrijdend.
* Onze troeven (de troeven waren o.a.: groene omgeving, huiselijke sfeer, kans tot bijscholen, autonomie, professionaliteit open-minded, vlot bereikbaar, gezellig, verbindend met de buurt, veilig, uitdaging, variatie/nooit saai, collegialiteit, respectvol, …)
	+ Die zullen we verwerken in de nieuwe website en in de manier hoe we vacatures publiceren. Alles moet frisser en aantrekkelijker, want dat zijn we! 😊
* Vraag naar extra-legale voordelen:
	+ Zonder iets te beloven, … staat dit op de agenda van de vergaderingen met directies in de regio (COC-vergaderingen van het verbond) én op de agenda van het bestuur.
* Vraag naar sneller vastere contracten voor nieuwe medewerkers
	+ Dit wordt elk jaar opnieuw bekeken, zowel op niveau van de voorziening als op niveau van het individu.
* Ziektevervangingen
	+ Dit blijft een hekel punt en we blijven hierrond creatief denken.
* Trajecten jongeren
	+ Het is een zoektocht in de hele sector en in de hele regio hoe we de trajecten voor de jongeren nog zinvoller kunnen invullen … en we zoeken erg actief mee!
* Communicatie
	+ Er is al erg veel rond gebeurd … nog niet altijd met het gewenste resultaat. Is een beetje de verantwoordelijkheid van ieder van ons?
* De last van de verbouwingen
	+ Verbouwingen moeten stipter/beter opgevolgd worden. Sinds 14/12 is dit een taak voor de nieuwe adjunct-directeur.
	+ Voor de rest weinig aan te doen en hopen op betere tijden.
* Wegwijzerpijlen in domein … daar denken we aan om de arme pizzakoerier en DHL te helpen 😊.

De input van deze vergadering wordt ook meegenomen in de SWOT-analyse die begin 2022 gemaakt wordt.

### Opvolging van de strategische doelen van 2014

De laatste keer dat we strategische doelen expliciet hebben vastgelegd was in 2014. De bedoeling was om deze na 5j opnieuw te evalueren en op te volgen. Wegens diverse redenen deden we dit pas begin januari 2022.

Bij het overlopen van de strategische doelen zoals we die in 2014 hebben vastgelegd, stellen we tot onze tevredenheid vast dat we het leeuwendeel van de doelen ondertussen als evidenties mogen beschouwen. Daarnaast zijn er een aantal doelen die onze expliciete aandacht blijven vragen zodat de verdere borging doorheen de werking verzekerd blijft.

Laat ons de doelstellingen van 2014 even overlopen en dit verder verduidelijken.

#### Nog meer vraaggericht dan aanbodgericht.

Deze doelstelling nemen we verder mee naar onze strategische doelen van 2022.

We zien het als een permanente opdracht om onze werking en aanbod af te toetsen aan de maatschappelijke noden en verwachtingen.

In 2022 (en de jaren erna) zal dit onder meer door de omzendbrief van de overheid met een oproep tot reconversie vorm krijgen. Concreet betekent dit dat de overheid ons vraagt onze werking en aanbod te herbekijken waarbij we de mogelijkheid krijgen om -bij voorkeur in samenwerking met anderen in de sector en de regio- bv een aantal modules om te zetten naar een andere werkvorm. Monte Rosa neemt hiervoor onder andere deel aan het platform (zie 7.) om samen een plan uit te werken waarbij andere werkvormen zoals gezinshuizen, nauwere samenwerking met pleegzorg, aanbod voor de allerkleinsten in kwetsbare leefomstandigheden wordt uitgewerkt. De voorbije twee jaar namen we hiervoor ook al deel aan het overleg rond het project Zorggarantie dat reeds in 2018 werd uitgeschreven en nu in de oproep tot reconversie wordt opgenomen. Hierover verder meer.

Daarnaast blijft het ook belangrijk om ook bij onze ‘reguliere’ werking in de leefgroepen voldoende stil te staan bij de afstemming van ons aanbod op de actuele doelgroep. Zo stellen we onder andere vast dat in de horizontale, adolescentenleefgroep heel wat jongeren met psychische problemen kampen, die hun deelname aan het ‘gewone’ leven, zoals naar school gaan, hobby’s uitoefenen, sociale relaties aangaan, … ,ernstig hypothekeert. En bijgevolg ook het leefgroepgebeuren op de proef stelt. De komende jaren zullen ook op dit vlak een uitdaging vormen: Wat hebben we nodig om deze jongeren toch een plekje te kunnen blijven geven? Wie kan ons daarbij helpen? Welk extra aanbod/vorming kan hierbij ondersteunen?

#### Individueel begeleidingsprogramma versterken, mét cliënten.

De individuele trajecten van de jongeren komen centraal te staan. Tijdens de (minstens) maandelijkse traject-besprekingen -wij noemen het werkoverleggen- kijken we of de verschillende doelen, die we samen met de jongere en zijn context stelden, nog voldoende centraal staan. Veelvuldig overleg met jongere (kind) tijdens IB[[8]](#footnote-8) momenten en gesprekken met de context houden ons hierbij scherp. Steeds in overleg met de verwijzende instantie proberen we alert te zijn en te reageren op veranderingen/evoluties bij de jongere en/of zijn context en proberen we kansen te zien en te versterken.

#### Efficiëntie en effectiviteit verhogen (Q-decreet)

Dit is een thema dat actueel blijft, zich situeert op zowat alle aspecten van de werking en vaak een zoektocht is naar de juiste evenwichten. Doen wij met de middelen die we krijgen het maximum? Maken wij de juiste keuzes en stellen we de juiste prioriteiten? En geven wij binnen deze keuzes voldoende ruimte aan medewerkers om eigen keuzes te maken (autonomie en zelfverantwoordelijkheid)?

Acties hierrond zijn o.a.:

* Flexibiliteit in de uurrooster waarbij begeleiders zelf een aantal contexturen kunnen inzetten voor of na een dienst, afweging maken wanneer het beste meer mensen worden ingezet op dienst en, wanneer in functie van bezetting en taaklast, minder, … Afwegen wie best naar welk overleg gaat in functie van enerzijds efficiënt gebruik van uren en anderzijds afweging van noodzaak waarbij zowel de belangen van de cliënten als timemanagement worden in rekening gebracht.
* Kosten-baten-analyses blijven maken, zoals bv
	+ In de veelheid van mogelijke projecten, al dan niet in samenwerking met partners, bewuste keuzes maken.
	+ Een correct, maar ook pragmatisch antwoord bieden op alle regelgeving die de verschillende overheden ons opleggen en op de verwachtingen van onze strategische partners.
	+ Een goed praktisch en financieel beheer van de middelen ifv toekomstige noden en wensen.

#### Versterken van IB[[9]](#footnote-9)

De voorbije jaren hebben we de IB ’s in alle groepen heel erg zien groeien. Hierbij is naast het administratieve luik ook meer en meer het inhoudelijke luik erg verrijkt. Gesprekken met de jongere/kind, maar daarnaast ook in vele gevallen gesprekken met de context en ruimer netwerk. In een steeds toenemend aantal dossiers is de opsplitsing IB en CB (contextbegeleider) niet weerhouden en nam ook de IB de contextwerking op zich, hierin bijgestaan hetzij door een superviserende contextwerker en steeds door een werkoverlegger. Meer en meer stellen we vast hoe de IB zich als een centrale figuur in het dossier van de jongere opstelt en zowel het praktische als het sociaal-emotionele ter harte neemt.

#### Versterken van coaching van medewerkers

Op regelmatige basis worden zowel de functioneringsgesprekken en als de POP[[10]](#footnote-10) gesprekken gehouden met de vaste werknemers. Ook met beginnende werknemers wordt er, zoveel als mogelijk, een intense coaching gestart waarbij ook zoveel als mogelijk extra ondersteuning wordt gegeven. Op deze manier proberen we zo transparant mogelijk te zijn naar de begeleiders en andere werknemers zodat ze weten wat hun krachten en/of werkpunten zijn en wat er van hen wordt verwacht. Samen wordt er dan een plan opgemaakt waarbij de nodige ondersteuning kan geboden worden, op maat van de werknemer.

#### Contextbegeleiding versterken en verbreden/verruimen

Het contextueel denken is ondertussen de norm geworden in Monte Rosa. Het belang van ouders en het natuurlijk netwerk van de kinderen is voor iedereen een evidentie. Daarbij worden de ouders of andere zorgfiguren gezien als noodzakelijke en waardevolle partners in de zorg voor de kinderen en zoomen we in op hun krachten om vandaaruit samen een dynamiek van verandering en hoop te creëren. De ouders worden gemotiveerd om zoveel als mogelijk de zorg voor hun kinderen op te nemen en dit in alle mogelijke formules. Dit kan gaan van begeleide bezoeken in de voorziening tot uitgebreide weekends en vakanties in de context waarbij uiteraard steeds de veiligheid van de kinderen centraal blijft staan.

Signs of Safety geeft ons bij dit streven een heel duidelijk kader waarbij we in partnerschap met de ouders en uitgebreide context aan de slag gaan voor het maken van een veiligheidsplan waarbij de zorgen, krachten en doelen transparant zijn voor alle betrokkenen.

Netwerkberaden, waarbij ook de ruimere context van het kind/jongere kan betrokken worden, spelen hierbij vaak een belangrijke rol.

Uiteraard loopt dit streven niet in elk dossier van een leien dakje. In sommige dossiers blijft het zoeken naar partnerschap met de ouders een constante uitdaging. Hierbij merken we dat naast het leerproces van de ouders ook ons leerproces nog volop bezig is.

#### Naadlozer werken

Elke breuk, verandering ook in de hulpverlening kan als erg zwaar aangevoeld worden door onze kwetsbare gezinnen. We streven er dan ook naar zo naadloos als kan te werken. Daarnaast willen we voor de jongeren en de gezinnen de minst aangrijpende hulp aanbieden. Dat streven heeft heel wat implicaties voor onze werking.

Allereerst bieden we na een terugkeer naar huis contextbegeleiding aan voor een afgelijnde periode. Indien er toch nog een langere begeleiding nodig is, verwijzen we door naar een thuisbegeleidingsdienst.

Daarnaast impliceert dit principe voor ons ook dat het verblijf bij ons in intensiteit kan verschillen van een volledig verblijf naar een maximaal verblijf thuis met nog slechts enkele nachten in de voorziening. Uiteraard kan dit laatste enkel als overgangsmaatregel, voor een beperkte periode, gezien de lange wachtlijsten. Ook verblijf in lage frequentie blijft een optie, al dan niet in samenwerking met andere partners, bv pleeggezinnen of andere organisaties.

Daarnaast proberen we voor jongeren die nood hebben aan een andere vorm van hulp, zoals een opname in een OBC[[11]](#footnote-11) of een psychiatrische voorziening, een samenwerking op te zetten waarin we samen met de meer gespecialiseerde hulpverlening, een plan voor de toekomst maken.

Tenslotte vormt ook het samenwerkingsverband dat we hebben met de verschillende voorzieningen in de regio (de Wissel, de Shelter, Amber) een kader waarbinnen we jongeren vlotter van de ene naar de andere werking kunnen doorverwijzen. Hierover hieronder meer.

#### Verdere samenwerking met anderen onderzoeken en uitwerken

Met de convenant die er werd opgericht in 2020 met de vzw’s Wissel (wo CIG De Shelter) en Amber wordt er een intensieve samenwerking structureel mogelijk gemaakt waarbij cliënten naadloos van de ene werking naar de andere kunnen overschakelen indien dit in functie van hun traject wenselijk is.

Concreet betekent dit dat er een inhoudelijk overleg is tussen de voorzieningen waarbij we elkaar op de hoogte houden van recente ontwikkelingen en initiatieven op organisatieniveau. Daarnaast kunnen hier ook dossiers besproken worden waarbij de expertises worden samengelegd en indien nodig ook een doorverwijzing kan overwogen worden.

De samenwerking binnen de convenant heeft ook al voorzichtig vorm gekregen rond andere functies dan begeleidingsfuncties. Bv rond personeelsthema’s, financiën, preventie, …

Binnen de regio wordt er, oa vanuit het platform, intensief samengewerkt rond allerlei projecten en thema’s.

Binnen werf 2 (zorggarantie voor erg kleine kinderen) is Monte Rosa een actieve partner.

Vanuit het Vlaams Welzijnsverbond is het samen zoeken, expertise en kennis delen en elkaar inspireren een evidentie.

Binnen de implementatie van de contextmodules SofS werd een intensief samenwerkings- en ondersteuningstraject opgezet, waar ook Monte Rosa zeer actief in was.

Samenwerken en samen projecten dragen en expertise delen zal in de toekomst nog belangrijker worden.

#### Ondersteuning van externen in de werking vergroten

We gaan maximaal op zoek naar steungezinnen vooral voor de kinderen die maar een zeer beperkt contact hebben met hun natuurlijke context. Op die manier kunnen ze ook proeven van een leven buiten de voorziening. Daarnaast kan het sommige kinderen ook rust bieden naast de drukte die er soms toch wel heerst in de leefgroep.

Daarnaast proberen we ook zoveel als mogelijk vrijwilligers in te schakelen voor het vervoer van kinderen, om te koken, … Hierbij houden we wel vast aan het principe om de zorgtaken naar de kinderen toe voor te behouden aan het vast personeel.

In 2022 zullen we ook meer inzetten op nog meer integreren van de verschillende groepen in de buurt, de gemeente, …

### Evaluatie van het kwaliteitshandboek

De **actualisering van het kwaliteitshandboek** is een constante in de werking.

De procedure voor het onderhoud en de evaluatie van het kwaliteitshandboek werd geactualiseerd en er werd een expliciete kwaliteitsplanning opgesteld. Sinds 2019 evalueren en actualiseren we alle documenten via een 5 jaren-cyclus.

In 2021 hebben we volgende items geactualiseerd:

* De klachtenprocedure. Deze lijkt ons nog actueel, maar er zal in 2022 bevraagd worden of deze voldoende bij de doelgroep gekend is.
* Verschillende teksten rond personeelsbeleid (ondersteuning, inspraak en begeleiding): de visie strookt nog met wat we willen en wat we ook effectief doen.
* Handelingsplannen en evolutiebespreking: in het kader van SofS werd dit meer geüniformeerd.
* Regels en afspraken: hoe minder hoe beter 😊
* De procedure rond tevredenheidsmeting lijkt ons nog OK. De concrete instrumenten zullen we in 2022 herbekijken.

## Kwaliteitsplanning en verbetertrajecten

### Nieuwe verbetertrajecten en strategische doelen

In 2022 dienen nieuwe strategische doelstellingen opgesteld te worden, aangezien de vorigen zo goed als behaald of geïntegreerd zijn.

Hierbij dienen we rekening te houden met verschillende factoren:

* de doelen die we vanuit de kwaliteitsvereisten meenemen naar het volgende jaar,
* doelen die zich vanuit de oproep tot reconversie aandienen,
* doelen die vanuit de sector en vanuit de verwachtingen van de maatschappij op ons af komen.

Vanuit de SWOT analyse die we op de beleidsdag begin 2022 opmaakten op de verschillende domeinen van de organisatie komen de volgende thema’s (noden) naar voor, die we verder willen verkennen en uitwerken in 2022. Dit is een voorstel dat in de loop van 2022 nog verder dient uitgewerkt te worden met onder andere het Bestuur.

#### Aanbod van Monte Rosa herbekijken

Huidige werkvormen herbekijken in functie van enerzijds de veranderende doelgroep en anderzijds in functie van grotere flexibiliteit m.b.t. werkvormen.

* We stellen vast dat we wegens de toenemende complexiteit nood hebben aan kleinere leefgroepen waarbij de nodige zorg en nabijheid kan geboden worden, zowel bij de jongeren als bij de kinderen.
* Daarnaast stellen we ook vast dat er meer en meer jongeren niet in slagen om naar school te gaan en willen we nadenken over hoe we voor deze jongeren toch een alternatieve dagbesteding kunnen organiseren, al dan niet in samenwerking met een andere voorziening/dienst. Belangrijk is om hier ook rekening te houden met de leerplicht!
* De expertise die we hebben opgebouwd met intense contextbegeleiding en het werken met SofS maakt dat we willen zoeken hoe we verblijfsmodules creatiever kunnen inzetten en eventueel meer inzetten op extra contextbegeleiding.

Algemeen willen we streven naar een meer flexibel hanteren van de verschillende werkvormen zodat we maximaal een aanbod op maat kunnen doen.

#### Samenwerking met andere organisaties

Samenwerking met andere organisaties verder uitwerken en consolideren:

* Door samen te werken met andere voorzieningen hopen we, via gedeelde trajecten in erg moeilijke situaties, die de draagkracht van een organisatie dreigen te overschrijden, toch een vorm van continuïteit te voorzien voor de jongere/kind/context.
* Daarnaast kan deze samenwerking ons ook helpen een bredere doelgroep te bereiken die vanuit onze gezamenlijke expertise en hulpverleningsaanbod een naadloos traject op maat kan krijgen met zo weinig mogelijk breuken.

#### Actueel medewerkersbeleid

We voelen het belang om een medewerkersbeleid verder uit te werken dat beantwoordt aan de veranderende realiteit rond medewerkers binnen een geëvolueerde maatschappij en waar oog is voor alle aspecten van de functies én voor extra zorg voor de persoon van de medewerker.

Binnen de maatschappij merken we een andere realiteit in de werk-privé balans. Zo merken we dat o.a. jongere mensen anders naar hun werken kijken en beseffen we meer en meer dat de arbeidsvoorwaarden in onze sector onvoldoende (financieel) competitief zijn met andere sectoren, dat de balans draagkracht-draaglast extra aandacht vraagt … Dit leidt o.a. tot veelvuldigere personeelswissels, vooral bij jongere mensen.

We denken dat het zinvol kan zijn om ons hele medewerkersbeleid te herzien, o.a. zowel het aanwervingsbeleid als de arbeidsvoorwaarden, … Continuïteit is immers een belangrijke pijler/streven in onze werking.

Hierbij enkele ideeën om dit te realiseren:

* Herbekijken van het aanwervingsbeleid en onthaalbeleid op alle aspecten (procedure van aanwerving zelf, aanbod en troeven, voorwaarden, coaching nieuwe medewerkers, ...)
* Onderzoeken hoe we het thema diversiteit een explicietere plek kunnen geven in de organisatie (zorg voor oudere werknemers, aanwerven van mensen met een andere achtergrond/cultuur, …)
* Onderzoeken hoe we medewerkers nog meer kunnen binden aan de organisatie via waardering en erkenning, ondersteuning, verbinding, autonomie, extralegale voordelen, correcte verloning (o.a. ikv IFIC[[12]](#footnote-12)), balans werk-privé, …
* Onderzoeken hoe we ons kunnen verhouden tot de realiteit dat de gemiddelde anciënniteit binnen de organisatie aanzienlijk daalt (meer verloop) en het hoge/stijgende ziekteverzuim.
* Onderzoeken hoe we medewerkers die de organisatie op een positieve manier verlaten eventueel kunnen houden als netwerkfiguren.

#### Consolidatie van de nieuwe beleidsstructuur

Reorganisatie op beleidsniveau van MR dient verder geconsolideerd te worden waarbij een evenwicht moet gezocht worden tussen:

* Eenheid van (beleid binnen) de organisatie met respect voor de diversiteit/eigenheid van de verschillende leefgroepen en de afdelingen.
* Continuïteit in de zorg voor cliënten en personeel enerzijds en anderzijds de veranderingen implementeren waar we als organisatie voor kiezen.
* Uitzuiveren van de taakverdeling van zowel de verschillende functies als van de verschillende overlegorganen binnen het nieuwe organogram.

#### Vormingsbeleid voor de volgende 5j

Opstellen van een coherent vormingsbeleid voor de volgende 5j met oog voor toekomstige noden en alle functiegroepen:

* Het huidige vormingsbeleid actualiseren: komen tot een expliciete en actuele visie rond vorming zowel rond de basisopleiding die iedereen moet volgen (of elke functiegroep) als voor opleidingen ‘ad hoc’.
* Inzetten op een breed gamma aan ‘VTO[[13]](#footnote-13)’: ook leren van elkaar, supervisie/intervisie, coaching, …
* Benoemen in welke basisvorming we de komende jaren willen investeren en hierrond een plan opmaken voor de volgende jaren.
* Oog hebben voor vorming voor alle functiegroepen en implementeren van de CAO in kader van de VIA6-akkoorden[[14]](#footnote-14).

#### Flexibel en solide financieel plan

Uitbouwen van een nog solider financieel plan dat flexibel inzetbaar is, toekomstgericht en aansluit bij de noden, in kader van o.a. goede verbouwingen, toekomstige uitdagingen en stijgende (werkings-)kosten:

* Het kader waarbinnen het financieel beleid opgevolgd wordt nog strikter uitwerken, op micro-, meso- en macroniveau.
* Het financieel plan en de evolutie rond de verbouwingen en de stijgende werkingskosten strikt en kort opvolgen.
* Nog meer inzetten op extra fondsenwerving en financiële opportuniteiten die aansluiten bij de opdracht of deze kunnen verbreden.
* Extra inzetten op kostenbesparende acties, al dan niet in samenwerking met anderen.

### Beleidsproces

In 2021 werd de hervorming van de organisatiestructuur, de beleidsorganen en de verschillende functies verdergezet. Hiertoe werden we genoodzaakt door allerlei factoren, o.a.:

* een organische evolutie die zich spontaan voltrok in de organisatie waarbij nieuwe mensen, en met hen ook andere kwaliteiten en visies in Monte Rosa kwamen.
* de keuzes die gemaakt werden bij de fusie in 2014 tussen vzw De Vlieger in Deurne en vzw Monte Rosa in Kessel-Lo en Herent (o.a. om al het operationele, waaronder financiën, personeelsbeleid, … lokaal te houden) bleken na enkele jaren niet meer haalbaar om allerlei redenen. Een nieuwe werkbaardere organisatiestructuur drong zich op.
* de wijzigende maatschappij en regelgeving, een andere visie op het beleid van een non-profit organisatie (welzijnsgericht ondernemen), de noodzaak om nog meer samen te werken met andere partners, … vroeg ook een andere beleidsstructuur.
* een vernieuwde visie die meer centraal komt te staan, namelijk o.a. SofS. We voelden dat het ‘oude’ model niet meer tegemoetkwam aan de nood aan meer verbinding en meer samenwerken binnen de organisatie, en anderzijds werd ook de nood naar meer ‘specialisatie’ voelbaar.

Het proces verliep soms voor de ene te traag en voor de andere te snel, maar we voelden ons allen heel erg gesteund door Marieke Vogel[[15]](#footnote-15) die ons rigoureus door de verschillende stapjes heen loodste met heel veel zorg en aandacht voor de aanwezige zorgen en krachten. In dit proces werd de mening en de visie van alle medewerkers van alle afdelingen expliciet bevraagd. Het proces zelf werd gevolgd en het resultaat werd vorm gegeven door een intensief proces met alle (beleids)medewerkers en het bestuur.

Het resultaat was een vernieuwd organogram zowel qua structuur als qua invulling van functies. De grote veranderingen waren o.a.:

* Komen tot één gelijkaardige structuur over de hele vzw, die aangestuurd wordt door één directieteam en ondersteund door één beleidsteam.
* Het ontdubbelen van de directeursfunctie. Naast de algemene inhoudelijk directeur werd er beslist ook een adjunct-directeur aan te werven die de werklast van Muriel, als enige directie, wat kan verlichten.
* Het kiezen voor een psychopedagogische staffunctie (PS) per leefgroep en dus het aanwerven van 2 nieuwe PS-ers. Op die manier wordt de ondersteuning voor de leefgroepen verhoogd en komt er ook tijd vrij voor het inhoudelijke en meer overkoepelende werk van Monte Rosa. Het geeft meer ruimte om zelf rond visieontwikkeling te doen, een explicieter vormingsbeleid uit te werken en elkaar binnen het beleidsteam daarin te ondersteunen. Ook het samenwerken binnen de regio en de sector, deelname aan projectgroepen, extern overleg, oproepen tot reconversie, ... kan hierdoor een explicietere plaats krijgen.
* Een explicietere plaats geven aan nieuwere functies zoals bv HR en preventie.
* Ondersteunende functies over de verschillende afdelingen gezamenlijk vormgeven, verbinden met elkaar en meer ondersteunen, zoals bv het secretariaat en de logistieke medewerkers.
* Het oprichten van een ‘bureau’ binnen het bestuur dat korter op de bal kan spelen, voorbereidend beleidswerk kan doen ifv het bestuur en de directie daadwerkelijker ondersteunen in het operationele beleid van de organisatie.

### Groeiplan-ondersteuningsplan

De leeftijd van 18j wordt gezien als een transitieleeftijd. Een leeftijd waarop jongeren plots aanschouwd worden als volwassenen. Voor vele jongeren is dit een heuglijke dag waarop hun volwassenheid kan gevierd worden. Voor jongeren in de jeugdhulp is dit vaak een dag met een dubbel gevoel. Zij dragen vaak ook meteen vanaf die dag de verantwoordelijkheden die bij het volwassen leven horen. Jongeren uit de jeugdhulp zijn op die leeftijd vaak erg kwetsbaar. Ze willen graag kiezen voor de vrijheden, hoeven zich eindelijk niet langer te verantwoorden aan een jeugdrechter die vaak voor hen beslissingen maakt en kunnen eindelijk zelf een keuze maken over het al dan niet verder zetten van de jeugdhulp. Vaak realiseren ze zich pas nadien welke andere verantwoordelijkheden er nog bij horen. Daarom besloot het agentschap een actieplan voor jongvolwassenen op te stellen. Vanuit dit actieplan wordt gesteld dat elke jongere tot de leeftijd van 25 jaar begeleid kan worden door een organisatie in de jeugdhulp. Bovendien willen het agentschap en de organisaties vooral inzetten op proactief werken rond die transitieleeftijd. Er wordt verwacht dat er voor elke 16,5-jarige een groeiplan wordt opgesteld en voor elke 17,5-jarige jongere een ondersteuningsplan.

Momenteel worden in alle groepen de SofS 3-kolommen verslaggeving gebruikt voor handelingsplannen, evolutiebesprekingen en follow-ups. Wat zijn de zorgen, wat zijn de krachten en bestaande veiligheden, wat is het plan zodat onze gasten veilig, geliefd en omringd kunnen opgroeien? Het ondersteuningsplan is uitgewerkt en gebaseerd op de bestaande 3-kolommen, met extra aandacht voor de verschillende levensdomeinen waarin een jongvolwassene ondersteund zou moeten worden. We willen er een dynamisch groeiend plan van maken vanuit de 3-kolommen, van veiligheids- naar groei- naar ondersteuningsplan.

In 2021 hebben we verschillende ondersteuningsplannen geschreven voor de jongeren die bij ons vertrokken zijn met het uitgewerkte sjabloon. We hebben een try-out-inspectie gehad waarbij enkele jongeren bevraagd zijn geweest rond dit thema. We hebben gemerkt dat we vooral nog zoekende zijn hoe we jongeren nog meer eigenaar kunnen maken van hun eigen ondersteuningsplan. We zijn in 2021 dan ook ingestapt in de werkgroep ondersteuningsplan (opgericht vanuit de stuurgroep jongvolwassenen). Marlies de Werd is lid van deze werkgroep. Het helpt ons zicht te krijgen op de ondersteuningsplannen van andere organisaties en de (denk)oefening die deze organisaties gemaakt hebben.

In 2021 hebben we dus vooral het bestaande sjabloon ondersteuningsplan actief gebruikt en zijn we omwille van de blijvende (denk)oefening ons oor opnieuw te luister gaan leggen bij andere organisaties. Het heeft er onder meer toe geleid dat we de krachtenbundel eind 2021 hebben ingezet als methodiek bij één van onze jongeren om tot een ondersteuningsplan te komen.

In 2022 willen we een duidelijke methodiek en sjabloon om tot een ondersteuningsplan te komen. En verder zullen we met de adolescentenleefgroep in Herent afstemmen hoe het groeiplan en ondersteuningsplan daar vorm kan krijgen. Daarna wordt dit ook uitgerold naar de andere verticale groepen, die vaak ook met +16j werken.

## Kwaliteitsthema: effect van de hulpverlening

Op dit thema is er weinig bewogen het voorbije jaar.

Het nieuwe samengestelde beleidsteam heeft nog eens de visietekst doorgenomen en de planning blijft hierbij dezelfde zoals die het vorige jaar werd neergeschreven.

De drie thema’s van meten blijven weerhouden en er werd een vragenlijst opgemaakt voor het bevragen van de tevredenheid van de ouders. De vragenlijst voor het meten van de jongeren dient op basis van de meting van de ouders nog verder uitgewerkt te worden.

Het bevragen en meten van de tevredenheid van de gebruikers blijft voor ons een belangrijk thema. Ons streven naar een open en transparante communicatie met alle betrokkenen hopen we onder andere op die manier concreet te maken. Daarnaast willen we met de feedback aan de slag om onze hulpverlening blijvend te evalueren en te vernieuwen/beter af te stemmen waar nodig.

## Andere relevante informatie

### Nieuwe modules Contextbegeleiding Signs of Safety

Vanaf 1 januari 2021 kon de module Contextbegeleiding Signs of Safety opstarten binnen Monte Rosa. De eerste maand is er gefocust op het kunnen voorzien van de randvoorwaarden die het mogelijk kunnen maken dat er ambulant kan gewerkt worden. Het aankopen van laptops, het inrichten van een tijdelijke werkruimte, alles wat nodig was om administratief te kunnen opstarten werd in de eerste maand voorzien. Vanaf februari werd gestart met de eerste begeleidingen. Zes begeleidingen gingen van start, waarvan vier uit het team van Deniz, één vanuit Herent en één vanuit Slick.

Het opstarten van de casussen verliep heel aangenaam, verwijzers hadden duidelijke zorgen en formuleerden ook veiligheidsdoelen die in de lijn liggen met de visie vanuit Signs of Safety. Het samenwerken werd en wordt nu ook nog als zeer ondersteunend ervaren.

Verwijzers stemden met de coördinator van het project binnen Monte Rosa af vooraleer er een effectieve aanmelding kon komen. Dit werd vanuit Monte Rosa ook ervaren als partnerschap-versterkend.

Na het vooraf inzetten op de randvoorwaarden, werd er tijdens de eerste zes begeleidingen sterk ingezet op intervisie en coaching. In het begin werden er om de twee weken intervisiemomenten voorzien, waarop alle begeleiders die betrokken waren moesten aansluiten. Tijdens deze momenten is er ook, op geregelde basis, bekeken wat een ideaal traject binnen de module zou kunnen zijn en wat ook voldoende realistisch is.

Na een verloop van tijd werd de frequentie van deze intervisies minder en ging er meer tijd naar de individuele werkbegeleiding, waarbij telkens een lid van het beleidsteam samen kijkt met de betrokken begeleider waar er op dat moment nood aan is om de begeleiding goed te kunnen blijven doen. De rol van de werkbegeleider in deze dossiers gaat verder ook nog over de momenten waarop er officiële gesprekken zijn of het leiden van netwerkberaden.

Doorheen het jaar zijn alle begeleidingen al eens afgerond en zijn er ook al zes nieuwe opgestart. De begeleidingen zijn afgerond met wisselend succes. De doelstelling van de module is dat er veiligheid is geïnstalleerd, in eerste instantie met een veiligheidsplan in de eigen context. Indien dit niet mogelijk is, werd er gekeken naar (tijdelijke) opvangplaatsen.

In alle begeleidingen is er een antwoord kunnen geboden worden op de veiligheidsvraag, maar er is niet altijd een plaatsing kunnen vermeden worden.

Aangezien de module CB SofS tijdens de eerste vier jaar binnen project-middelen vallen, zijn er ook enkele verplichtingen vanuit de overheid. Zo gaat de teamcoördinator van de module naar verschillende overleggen en evaluatiegroepen op Vlaams en Provinciaal niveau. De doelstelling van Opgroeien met deze module is vooral te kijken hoe deze manier van werken kan verankerd worden en wat daar voor nodig is.

Tijdens het jaar 2022 verwachten dat er nog heel wat dingen zullen aangepast worden, in functie van noodzakelijke evoluties. Daarnaast hopen we ook nog meer de transfer te maken van werkzame factoren binnen de module, naar de residentiële dossiers: wat werkt goed in de module CB en kunnen we ook inzetten in de module verblijf?

### Nieuws uit de adolescentengroep in Herent

Ook in 2021 was Covid nog zeer aanwezig. In de leefgroep in Herent merkten we hierdoor al snel een verschuiving van het leven buitenshuis naar het leven in huis. De leefwereld van onze jongeren begonnen zich te beperken tot het leven in de groep, naast dan ook de digitale wereld die steeds aanwezig is bij hen.

Dit zorgde ervoor dat de individuele trajecten van de jongeren steeds meer samenvielen en ze elkaar nog meer begonnen te beïnvloeden. Dit uitte zich bijvoorbeeld in dagbesteding. Wanneer we er bij een jongere in slaagden om een alternatieve dagbesteding aan te bieden waar de jongere inhoudelijk enthousiast over kon zijn, was het vaak zo dat deze jongere toch niet ging aangezien er ook nog andere jongeren in de groep waren die overdag in de groep bleven. Hun dagstructuur en dagbesteding loslaten was in die zin “besmettelijker dan covid”.

Omdat ze zo veel bij elkaar waren, konden ze elkaar eveneens geen ruimte meer geven en begonnen ze elkaar te overprikkelen. Het viel op dat het vaak niet één jongere tegelijkertijd was die het met momenten intens moeilijk had en hierdoor kwaad werd, met dingen smeet, schade aanrichtte aan het huis, de kamer blokkeerde, naar alcohol of drugs greep, wegliep, …. Het was eerder een domino-effect waarin meerdere jongeren tegelijkertijd in strijd zaten zonder direct aanwijsbare aanleiding.

Hiernaast was er nog een andere verschuiving in de sector. De wachtlijsten voor gespecialiseerde hulp werden steeds langer. Daarnaast werden de hulpvragen steeds complexer, met jongeren die hierdoor overal tussen vielen. Er werd geen gepast plaatsje gevonden waar ze de ondersteuning zouden krijgen die ze nodig hebben. De lange wachttijd op gepaste hulp zorgde voor extra kwetsuren. Veel van deze jongeren kwamen op de wachtlijsten te staan van leefgroepen binnen de bijzondere jeugdzorg.

Ook in Herent was dit het geval. Eenmaal de jongeren en hun context waren opgestart in de groep, werd er al snel duidelijk dat ze meer nodig hadden dan wat wij kunnen bieden met de middelen die we hebben. Er was nood aan een zeer individuele begeleiding. Ook onze aanpak moest voor iedere jongere specifiek worden afgestemd.

Begeleiding deed hierin wat ze konden om voor iedere jongere apart zo veel mogelijk zorg en structuur te bieden, we kwamen echter constant begeleiders en expertise te kort. De escalaties in de groep haalden hun limiet in februari 2021, waardoor wij als team en groep beslisten om de leefgroep voor een week te sluiten. We wilden hiermee een duidelijk signaal geven dat er te veel en te vaak over de grenzen van iedereen, zowel jongeren als begeleiders, werd gegaan en dat we samen als groep een “refresh” nodig hadden om opnieuw te starten.

In de realiteit veranderde deze week sluiting uiteraard niet veel. Het was eerder om als groep een signaal te geven.

Dit alles was zwaar om te dragen als begeleider en als team. Dit had ook tot gevolg dat er meer ziekteverzuim was in de groep. Wat dan weer tot gevolg had dat de last om te dragen enkel groter werd op het team. Er kan echter ook met veel fierheid worden teruggekeken naar deze periode als team. We zagen een enorme inzet en volharding bij elk van hen. Het team groeide harder naar elkaar toe en stond er tegen december krachtiger dan ooit.

De samenwerking met verschillende diensten en betrokkenen was op deze momenten ook een grote factor. In sommige dossiers was de samenwerking en de gedeelde verantwoordelijkheid met bijvoorbeeld jeugdrechtbank cruciaal in het kunnen volhouden en de moed niet volledig te verliezen.

De samenwerking met psychiatrie en GGZ[[16]](#footnote-16) was er wisselend. Enerzijds voelden we wel de bereidheid om samen te werken en iets te betekenen voor onze jongeren met hun erg complexe problematieken. Anderzijds merkten we dat ze heel erg vasthouden aan hun kaders en visie waarbij we ons toch meerdere keren in de kou hebben voelen staan. Concreet was er veel bereidheid tot overleg met begeleiding, maar bleek het rechtstreeks aanbod naar de jongeren vaak ontoereikend. Daarbij is er ook de in deze erg ambigue eis van motivatie en vrijwilligheid waarbij de jongere actief een keuze voor zorg en behandeling moet maken; jongeren die niet gemotiveerd zijn, krijgen vaak geen kans. Laat dat nu voor onze vaak erg zelfdestructieve jongeren een erg heikel punt zijn…

Samenwerking met gespecialiseerde hulp blijft zeker de komende jaren een heel belangrijk thema, willen we met onze complexe tieners voldoende zorg en omkadering kunnen bieden. Deze samenwerking is ook nodig voor het team om dit werk vol te houden en hierbij willen we geenszins afbreuk doen aan hun prachtige inzet en eindeloze kansen die ze deze heel gekwetste jongeren al hebben gegeven.

### Proces rond de afdeling De Vlieger in Deurne

Parallel aan het beleidsproces (zie hoger), hebben we, ook onder leiding van o.a. Marieke Vogel, een heel traject afgelegd in onze afdeling De Vlieger in Deurne. Al een paar jaar merkten we dat er weliswaar veel zorg is voor de kinderen en de gezinnen, maar dat het samenwerken spanning gaf. Dat maakte ook dat de vele krachten van medewerkers en hun grote inzet voor de kinderen en de werking onvoldoende tot hun recht kwamen en dat een positieve groei moeilijk bleef.

Eind 2021 hebben we dan enkele (moeilijke) beslissingen genomen (personeelswijzigingen, andere beleids- en organisatiestructuur, …) die, hopelijk, zullen leiden tot een nieuwe, frisse en energie-gevende start in 2022.

### Project ontdekking troef

Het project #ontdekkingtroef met als titel “Oost, West, vakantie best !” vanuit Toerisme Vlaanderen, startte op 15 december 2020 en werd op 15 november 2021 afgerond. We kregen 30 000 euro projectmiddelen toegezegd. 21000 euro voor projectmedewerkers, 9000 euro voor projectuitgaven (diensten, vervoer, catering, materialen).

Corona zorgde in de opstartfase voor een eerder beperkt en voorzichtig aanbod. Daarnaast zorgde de in- en uitstroom van gasten en begeleiders vaak voor onvoorspelbare dynamieken.

Daardoor was het niet altijd makkelijk communiceren en niet steeds duidelijk wat, voor wie en wanneer er een activiteit vanuit het project mogelijk was.

Ofschoon het regelmatig voor iedereen zoeken was, realiseerden we samen vele verbindende ontmoetingen met ouders, kinderen, jongeren en begeleiders. Door zogenaamde ‘dorpeltrekkingen’ in de omgeving, tot dierenparken, musea, speeltuinen, zoektochtjes, wandelingen in gans Vlaanderen, … kwam er stilaan wat vakantiegevoel bij een aantal cliënten.

Doorheen dit project werkten we het eerder opgestart mozaïekproject verder af, onder andere door het grote geduld van onze keramiste, Linda Bollens. We trokken voor het uitwerken tijdens 2 volledige weekends, een twintigtal vrijwilligers aan! Samen met aanwezige kinderen en jongeren werd het een intens gebeuren.

Het resultaat mag gezien worden: 10 kleurige en fleurige bakken. Zonder de geldelijke en morele steun van onze sponsor, Diederik Jacobs en het kunstenpark IJzerenberg, was dit project onmogelijk geweest!

#Ontdekkingtroef streefde naar maatgericht aanbod. Zo boden we op vraag van cliënten tijdens een ouderbezoek een hondenwandeling in de buurt aan of een zoektocht in het provinciaal domein met moeder en zusje.

We slaagden erin, daar waar er geen overnachtingsmogelijkheden waren, de contexten en hun kinderen, na intens overleg, een begeleid weekend in een vakantiepark aan te bieden.

De andere werkvormen hadden andere vragen, soms gewoon geld om iets leuks te doen. Het werd niet altijd makkelijk om tot een goede afweging in het projectkader te komen. We merkten dat vaak gegrepen werd naar wat bekend was: Pairi Daiza, Bobbejaanland, Plopsaland,… Terwijl vakantie zoveel meer is dan “commerciële fun”. Soms kon het ook wel eens, want ook dit kan vakantie zijn. Groepsverbindende activiteiten kregen voorrang. We eindigden de zomervakantie met een geweldig buurt-verbindend straatfeest.

In het najaar vertraagde het aanbod, onder andere door de opkomende 4de golf. We organiseerden wandelingen en het mozaïekenprojectje werd ingehuldigd.

Stilaan werd het project een evidentie, net op het moment dat het eindigde.

Zoals het veelal vergaat met zulke zaken, mooie liedjes duren niet lang …

Hopelijk blijven de herinneringen, vooral ook wanneer het al eens mindere tijden zijn.

Met dank aan het projectteam van #ontdekkingtroef, Emmelien, Naomi & Dirk

### Comité voor preventie en welzijn (CPBW).

Het CPBW heeft sinds de sociale verkiezingen in 2020 een andere samenstelling en heeft in dat kader ook haar huishoudelijk reglement herzien, o.a.: een vaste vergaderagenda en een vaste (meer-)jarenkalender werd opgesteld zodat de noodzakelijke agendapunten en procedures niet vergeten worden.

Het is een fijn overlegorgaan waar samen constructief gedacht wordt in het belang van de medewerkers én van de organisatie.

Thema’s die o.a. aan bod gekomen zijn:

#### Vertrouwenspersoon

We hebben het personeel bevraagd rond de vraag naar of noodzaak van een vertrouwenspersoon in Monte Rosa. Het personeel gaf duidelijk aan dat zij zich voldoende gesteund en gehoord voelen door hun rechtstreeks leidinggevende of pedagogische staf. Er was geen nood aan een officiële vertrouwenspersoon in Monte Rosa. Omdat we het belangrijk vinden dat er ook in crisis- of conflictsituaties voldoende aandacht is voor het welbevinden van het individu, hebben we een overzicht gemaakt voor het personeel waar zij terecht kunnen indien zij hier nood aan hebben en ze het gevoel hebben niet terecht te kunnen bij hun direct leidinggevende, de directie of stafmedewerkers. We vinden het belangrijker dat medewerkers bij iemand terecht kunnen die ze vertrouwen ipv bij iemand die wij aanduiden. Het gaat over de mensen die een syndicale vertegenwoordiging opnemen in Monte Rosa, de arbeidsgeneesheer en de psychosociaal medewerker van Idewe en iemand van het bestuur.

#### Afstemming arbeidsgeneesheer

We merkten dat er te weinig afstemming was tussen de arbeidsgeneesheer van de afdeling in Kessel-Lo en Herent en die van de afdeling in Deurne. Vanuit onze hernieuwde aandacht voor alle procedures rond veiligheid en welzijn is er in 2021 een gesprek geweest tussen de directie en de beide arbeidsgeneesheren. Afgesproken is dat het personeel elke jaar een medische controle heeft bij een verpleegkundige en om het jaar een uitgebreid medisch onderzoek met de arbeidsgeneesheer. De aard van dit medisch onderzoek wordt besproken op het CPBW. Ook de inhoud van de bedrijfsrondgang door IDEWE wordt besproken op het CPBW en ook hier is vanaf nu een afstemming in beide afdelingen. Tenslotte is nog afgesproken dat de registratierapporten op dezelfde manier worden becijferd en vormgegeven. Twee keer per jaar komt de (hoofd)arbeidsgeneesheer naar het CPBW. Eén keer per jaar komen beide arbeidsgeneesheren.

#### GDPR[[17]](#footnote-17)

We hebben weer verdere stappen gezet in het verder uitwerken van de GDPR. Waar vorig jaar het personeel de nodige documenten heeft kunnen tekenen, is dat dit jaar een standaard document geworden bij de start van nieuwe werknemers. We hebben verder een standaard opname document gemaakt voor cliënten van Monte Rosa. We hebben kunnen aantonen dat de werking van Monte Rosa gebaseerd is op gerechtvaardigd belang.

#### Corona/Verbouwingen

Omwille van opnieuw een coronajaar en de grote verbouwingen is er ook op dat vlak aandacht geweest voor welzijn personeel. Hier zijn - omwille van de uitzonderlijke situaties – geen standaardprocedures uitgeschreven door Monte Rosa. Wij volgden de opgelegde richtlijnen vanuit de veiligheidscoördinator wat betreft de verbouwingen en vanuit agentschap opgroeien wat betreft corona. Er is aandacht geweest voor het personeel door bijvoorbeeld oordopjes uit te delen tijdens de verbouwingswerken. Ook het budget voor de nieuwjaarsreceptie is teruggevloeid naar het personeel via een drank- en versnaperingsbudget voor een nieuwjaarsreceptie in eigen bubbel.

# Vorming

De implementatie van Signs of Safety gaat verder.

In 2021 werden verschillende stafmedewerkers en coördinatoren gevormd inzake veiligheidsplanning. Deze opleiding kwam er naar aanleiding van de nieuw gestarte module contextbegeleiding Signs of Safety. Nadien werd deze kennis verspreid aan de begeleiders die ook effectief aan het werk zijn binnen deze module.

Nieuwe medewerkers werden in 2021 meegenomen in de basis van oplossingsgericht werken en Signs of Safety. De bedoeling is om dit vanaf 2022 ook systematisch te gaan aanpakken. Naast de basis van oplossingsgericht werken en Signs of Safety willen we onze medewerkers ook een basisvorming meegeven inzake werken met Nieuwe Autoriteit/Geweldloos Verzet. Naast deze basisvormingen kunnen er ook verdiepende vormingen plaatsvinden.

Bovendien werd ook het logistiek en administratief personeel ondergedompeld in de basisbeginselen van oplossingsgericht werken en Signs of Safety. In 2022 zal ook dit een vervolg krijgen.

Ten slotte werd het beleidsproces verder ondersteund door Marieke Vogel. Zij is binnen Elia, de organisatie achter Signs of Safety, verantwoordelijk voor de Europese regio. Zij bewaakte mee dat ook de beleidslijnen in lijn zijn met het gedachtengoed dat dagelijks wordt toegepast in onze praktijk met gezinnen.

Monte Rosa neemt deel aan ‘de Goestinggroep’. Goesting verwijst hier naar de zin om met Signs Of Safety aan de slag te gaan én verder te implementeren in onze regio. Dit overleg wil vooral de samenwerking bevorderen tussen de verwijzende instantie en de verschillende voorzieningen. De Goestinggroep organiseerde o.a. basisvormingen waarbij zowel mensen van SDJ[[18]](#footnote-18) en OCJ[[19]](#footnote-19) aansluiten als mensen vanuit de voorzieningen.

We namen deel aan de jaarlijkse Signs of Safety Gathering. Uit vele inzendingen werden we, naast enkele andere organisaties, gevraagd om onze casus te presenteren. Hierin leggen we aan de hand van de casus uit hoe we met Signs of Safety aan de slag gaan in onze leefgroep in Herent. Het was een boeiende oefening en het was fijn om op deze manier de visie van en de evolutie binnen Monte Rosa te mogen presenteren.

De opleiding coaching voor leidinggevenden en staffuncties, gegeven door Krista Mommen van Senso, werd verder uitgerold in 2021.

De EHBO-opleidingen blijven elk jaar doorlopen, zowel voor nieuwe medewerkers als voor medewerkers die de basisopleiding al gevolgd hebben. Deze laatsten moeten elk jaar een halve dag opfrissing volgen.

In 2022 zal er, als onderdeel van de strategische doelstellingen, een breed vormingsplan worden opgesteld waarbij er aandacht is voor vorming van nieuwe en bestaande medewerkers. Naast inhoudelijke thema’s kunnen hier ook organisatorische of praktische vormingen een plek krijgen. Daarnaast zal er in dit vormingsplan ook aandacht zijn voor intervisie en coaching van de medewerkers.

# Lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen

## Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties

Vanuit Kessel-Lo en Herent is er een bevoorrechte samenwerking met de VZW’s Amber en De Wissel, o.a. rond het vorm geven aan het CIG[[20]](#footnote-20) De Shelter. Maar deze samenwerking wordt vaak uitgebreid via intervisies, bv. rond andere thema’s, zoals veiligheid, personeelsbeleid, …

In 2020 werd een convenant afgesloten met het Agentschap Opgroeien, vooral ifv naadlozere trajecten voor de cliënten. Daarnaast is er ook een samenwerkingsovereenkomst tussen de 3 organisaties rond delen van deskundigheid, gezamenlijke vormingen, …

Met de VZW Huize Levenslust is er op directieniveau een intensieve samenwerking en ondersteuning, bv. rond vorming, preventie, … en andere beleidsthema’s.

## Samenwerkingsverband CIG De Shelter

Met de VZW Amber en De Wissel is er al jaren een samenwerkingsverband rond het CIG De Shelter. Het project wordt inhoudelijk gedragen door de 3 VZW’s en is juridisch verankerd in VZW De Wissel.

## Andere samenwerkingsverbanden

**Het Vlaams Welzijnsverbond**

Vanuit Vlaams Brabant (en overkoepelend) is, Muriel De Ryck, contactpersoon en actief lid van:

* De maandelijkse COC-vergaderingen[[21]](#footnote-21), met directies van organisaties BJB[[22]](#footnote-22) en gezinsondersteuning (CIG en CKG[[23]](#footnote-23)) in de regio Vlaams-Brabant-Mechelen.
* De (sectorale) ledenvergaderingen Bijzondere Jeugdbijstand.
* De Algemene Vergadering (als voorzitter van de commissie Medewerkersbeleid).
* De Commissie Kwaliteit: een sectoroverschrijdende commissie die vooral handelt over de implementatie van de kwaliteitsdecreten in de verschillende organisaties, het opvolgen van de sectorale overleggroepen, opvolgen van de samenwerking met Zorginspectie, … Aangezien er rond kwaliteitsbeleid (o.a. rond bv. Zelfevaluatie) heel wat aan het veranderen is ook in onze sector, blijft deze commissie erg waardevol.
* De Commissie Medewerkersbeleid: een sectoroverschrijdende commissie die topics rond personeelsbeleid in organisaties behandelt en ondersteunend wil zijn naar de concrete organisaties toe. Sinds eind 2016 is Muriel de voorzitter van deze Commissie.

Vanuit de provincie Antwerpen nam Veerle Wuyts deel aan de COC-vergaderingen[[24]](#footnote-24). Vanaf 2022 zal Steven Van Loock deze bijwonen.

Rony Timmermans, als voorzitter van Monte Rosa, neemt deel aan het Sectorale en Intersectoraal Directiecomité en is voorzitter van de COC-vergaderingen Vlaams-Brabant en Mechelen. Hij is sinds 2017 lid van de Algemene Vergadering van het Vlaams Welzijnsverbond en van de Raad van Bestuur.

**Regionale overleggroepen en samenwerkingsverbanden**

**Platform bijzondere jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel**

1. Het platform Bijzondere Jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel, verder in de tekst gewoon platform genoemd, is een samenwerkingsverband van het arrondissement Leuven, tussen alle organisaties en diensten die betrokken zijn bij de Bijzondere Jeugdbijstand binnen de provincie Vlaams-Brabant en Brussel, in samenwerking met en ondersteund door de provincie. Het is onafhankelijk van elke maatschappijvisie of inspiratie, maar tracht in zijn beslissingen te komen tot standpunten die beantwoorden aan de verschillende opdrachtsverklaringen van de leden. Vanuit haar brede regionale inplanting probeert zij een antwoord te formuleren op de regionale behoeften van cliënten, organisaties en sector.
2. Vanuit het platform zijn verschillende initiatieven ontstaan, die o.a. door de samenwerking tussen de verschillende partners een meerwaarde kunnen zijn voor elke organisatie. Medewerkers van Monte Rosa trachten maximaal deel te nemen aan deze initiatieven, voor zover ze ook voor de eigen organisatie zinvol kunnen zijn of een meerwaarde bieden voor de sector en de regio.
* Lid van het platform (plenaire vergadering en stuurgroep): **Muriel De Ryck**
* In de marge: Lid van de projectgroep TOOL (time-out-project-Leuven), nu gecoördineerd door de VZW Alba. **Jolien Lycke** neemt deel aan het overleg.
* De stuurgroep “LinK” (samenwerking BJB en psychiatrie) is nu vervangen/overgenomen door de samenwerking binnen en met Yuneco. De stuurgroep als dusdanig komt niet meer samen. **Barbara Walgrave** volgt de overlegmomenten rond Yuneco. Zie voor meer info: <http://www.yuneco.be/>
* Netwerk Leerrecht (samenwerking BJB en scholen): medewerking ‘in de marge’, via het platform.

Lid van het **Samenwerkingsverband OSD en Voorzieningen** inzake de implementatie van Signs of Safety en MaNo[[25]](#footnote-25). (**Barbara Walgrave**)

Deelname aan maandelijkse intervisies rond implementatie Signs of Safety: **Jonas De Veseleer** en **Jolien Lycke.**

**Ouderspunt**

In 2021 zijn er geen hulpverlenersgroepen geweest van Ouderspunt waarbij ook ouders met jeugdhulpervaring betrokken zijn, omwille van personeelsproblemen bij Ouderspunt zelf. **Marlies de Werd** blijft de communicatie verder opvolgen.

**Federatie CBAW[[26]](#footnote-26),** is een bijeenkomst waar alle diensten die CBAW organiseren over heel Vlaanderen samenkomen om knelpunten bloot te leggen en te bundelen, maar eveneens om goede praktijken, kennis en ervaring te delen. **Marlies de Werd** is lid van deze federatie.

4 keer per jaar gaat er een bijeenkomst door voor en met Vzw’s die CBAW aanbieden over heel Vlaanderen. Ook het Agentschap Opgroeien is betrokken in deze federatie. Vorig jaar (2020) hebben we samen met Minor Ndako een voortrekkersrol gespeeld in het oplijsten van alle administratieve knelpunten die jongeren met CBAW-statuut ervaren, zowel bij kinderbijslagfondsen, als OCMW, als huursubsidies, als …

In 2021 hebben we op basis van deze nota een voortrekkersrol gespeeld op een overleg met Febelfin[[27]](#footnote-27) om te bespreken of het mogelijk is dat minderjarigen in de jeugdhulp die betrokken zijn in een conflictueuze thuissituatie toch de mogelijkheid hebben om een zichtrekening mét online toepassingen te openen. Op dit moment is dat alleen mogelijk met volmacht van de ouders.

**Mind the Gap Leuven** wil als partner van de Europese en internationale A Way Home beweging een coalitie aangaan met Leuvense organisaties uit verschillende sectoren om concrete acties te ontwikkelen die dak- en thuisloosheid van jongvolwassenen (16-25 jaar) structureel uit de Leuvense wereld wil helpen. We worden als Leuvense vzw’s hierbij ondersteund door het Agentschap Opgroeien, KULeuven en de Hogeschool Antwerpen. Mind The Gap Leuven bestaat uit

1. Collectief: Deze bepaalt samen rond welke speerpunten wordt gewerkt en hoe de impact ervan kan gemeten worden. Het collectief komt 2 à 3x/jaar samen.
2. Actiegroepen: Deze organiseren zich rond de speerpunten. Ze ontwikkelen de acties, voeren ze uit en volgen ze. Ze komen frequent samen.
3. De Back Office ondersteunt de organisatie van het Collectief. Ze is verantwoordelijk voor de coördinatie, communicatie en dataverzameling. Ze komt om de 4 à 6 weken samen.

Monte Rosa, in naam van **Marlies de Werd,** is actief betrokken in de Back Office, het Collectief én in twee Actiegroepen.

In de actiegroep ‘Peers en Buddywerking’ is ons doel om kwetsbare jongeren als ervaringsdeskundigen en experten in te zetten om andere kwetsbare jongeren te steunen. Als structureel netwerk, als steun om de eerste stap te zetten naar het OCMW. We hebben een voortrekkersrol gespeeld om een subsidiedossier te schrijven om jongeren actief te betrekken in het Mind The Gap-verhaal. We willen dat mind the gap op maat werkt van de noden en behoeften van kwetsbare jongeren. Hun mening en hun stem is dan ook zeer cruciaal in het verdere proces. De subsidies zijn goedgekeurd eind 2021, waardoor we in 2022 een 20% kunnen aanwerven voor 2 jaar om werk te maken van jongerenparticipatie in Mind The Gap.

In de actiegroep ‘Rijbewijs’ is ons doel is om financieel kwetsbare jongeren toch de kans te geven hun rijbewijs te halen. In 2021 hebben we een voortrekkersrol gespeeld om in eerste instantie goede voorbeelden in heel Vlaanderen te bezoeken en op te lijsten. Vervolgens hebben we dit jaar gelobbyd bij de stad Leuven of zij geen voortrekkersrol zouden kunnen spelen. Stad Leuven is daar ook op ingegaan. In 2021 is dus zeer veel voorbereidend werk verricht dat nu in 2022 hopelijk tot resultaat leidt: via de aankoop van een rijsimulator en extra budgetten vanuit het OCMW Leuven om een groep kwetsbare jongeren financieel extra te ondersteunen in het behalen van hun rijbewijs.

**Project “een maat op maat”**: met dit project wil de UCLL[[28]](#footnote-28) studenten aansporen een maatschappelijk engagement op te nemen. Ze maken kennis met een jongere die in een organisatie voor Bijzondere Jeugdzorg verblijft en ze ondernemen samen een traject. Studeren is meer dan leren en theoretische kennis verwerven. UCLL wil hen leren als betrokken burgers in de samenleving te staan. In 2021 is UCLL opnieuw gestart met een tiental studenten als buddy. Er waren dit jaar geen jongeren van Monte Rosa die op het aanbod zijn ingegaan. **Marlies de Werd** is lid van deze samenwerkingsovereenkomst.

**Themagroep “Schooluitval”**

Binnen deze themagroep wordt gezocht naar een vlotte communicatie met en samenwerking tussen de organisaties en de scholen in de regio. Eén van de acties is o.a. de open-voorzieningen-dag waar leerkrachten of studenten van de lerarenopleiding secundair onderwijs uitgenodigd worden in de organisaties.

Vanuit Monte Rosa wordt de themagroep schooluitval, in de marge, opgevolgd door **Jolien Lycke.**

**In Antwerpen** volgde **Veerle Wuyts** de vergaderingen (ad-hoc-werkgroepen) van het arrondissement Antwerpen op.

**Het Samenwerkingsverband Trainingscentra (STK)** is in 2018 gestopt als vzw. Sinds 2018 is een werkgroep ontstaan vanuit het Agentschap, o.a. rond de eigenheid van een TCK[[29]](#footnote-29). Leden van het ex-STK nemen hieraan deel.

De intervisiegroepen van het ex-STK blijven wél autonoom functioneren. Lid van de intervisiegroep voor TCK’sVlaams-Brabant-Limburg-Antwerpen: **Lucinde Fournier**.

**Intervisie Kwaliteit** is een intervisiegroep opgericht vanuit verschillende organisaties vanuit Vlaams-Brabant waar kwaliteitsthema’s aan bod komen. Er wordt informatie en ervaringen uitgewisseld. **Elien Geerdens** nam deel aan deze intervisie.

**Stuurggroep zorggarantie werf 2** ifv een aanbod voor zeer jonge kinderen**: Barbara Walgrave** en **Muriel De Ryck.**

**Lid van het samenwerkingsverband ‘Link in de kabel’ (ICT voor kinderen en jongeren)**

In dit verband is **Peter Bosmans** de contactpersoon.

# Dank aan onze sponsors en steungevers!

Ook dit jaar mochten we weer rekenen op heel wat sponsors! Zo fijn te voelen dat er zovelen ons een warm hart toedragen.

* **Verschillende particulieren** storten éénmaal of op regelmatige basis ten voordele van de vzw Monte Rosa. Ook vernoemen velen Monte Rosa als goed doel als ze een feestje organiseren of bij de geboorte van hun kind. Een bestendige opdracht is erg fijn omdat we dan toch al min of meer zeker zijn van een bepaald bedrag aan extra inkomen. Ook op het einde van het jaar, als extraatje voor de feestdagen of voor de vakantieperiodes, kregen we heel wat giften.
* **Samen Altijd Warmer** hebben een mooie actie georganiseerd waarbij wenskaarten verkocht werden. Een deel van opbrengst werd aan ons gedoneerd.
* **AG Insurance** heeft een donatie gedaan om de vensters van “het Zusterhuis” te renoveren (waar nu het CIG[[30]](#footnote-30) De Shelter gehuisvest is).
* Alle kinderen en leerkrachten van **De Basisschool van de Boven-Lo (Katholiek Onderwijs Kessel-Lo VZW)** deden een actie met heel de school waardoor ze erg veel geld opgehaald hebben ifv extra uitstappen voor onze kinderen en jongeren. Dit was héél erg welkom.
* **Lions club Leuven Erasmus** gaven een mooie donatie voor de keukens van het CIG De Shelter.
* Met de donatie van het **Stadsbestuur van Leuven** hebben we een zomerfeest gehouden om de afgelaste activiteiten van vorig jaar in te halen. De Stad steunt de werking ook elk jaar.
* De **Private Stichting Michiel** heeft ons gesteund ifv de verbouwing aan “het Zusterhuis”.
* Doorheen het jaar kregen we nog heel wat **giften in natura**: meubels, computerschermen, …

In 2021 hebben we ook veel hulp gehad aan onze vrijwilligers, rond vervoer van kinderen, koken van lekkere maaltijden, het mozaïekproject, rond vrijetijd, praktische ondersteuning, … Dit is van onschatbare waarde: vrijwilligers zijn onbetaalbaar!

Aan allen een welgemeende **dankjewel**!

# Bijlagen

## Personeelslijst op 31/12/2021

## Nieuw organogram

## Scores op de groeiniveau’s

1. Trainingscentrum voor kamerbewoning [↑](#footnote-ref-1)
2. Contextbegeleiding autonoom wonen, vroeger: begeleid zelfstandig wonen [↑](#footnote-ref-2)
3. Contextbegeleiding Signs of Safety [↑](#footnote-ref-3)
4. CB AW contextbegeleiding autonoom wonen [↑](#footnote-ref-4)
5. BINC: “begeleiding in cijfers”, registratiesysteem van de overheid rond kengetallen van de kinderen en jongeren. [↑](#footnote-ref-5)
6. Kalena is het elektronisch dossier waar oa ook de face to face contacten met de cliënten genoteerd worden. [↑](#footnote-ref-6)
7. OVBJ = Organisatie Voor Bijzondere Jeugdzorg [↑](#footnote-ref-7)
8. IB = Individuele begeleider [↑](#footnote-ref-8)
9. IB = Individuele begeleider [↑](#footnote-ref-9)
10. Persoonlijk OntwikkelingsPlan [↑](#footnote-ref-10)
11. Observatie en behandelingscentrum [↑](#footnote-ref-11)
12. IFIC = VZW die functieclassificaties ontwikkelt voor social profitsectoren [↑](#footnote-ref-12)
13. VTO = vormings-, trainings- en opleidingsactiviteiten [↑](#footnote-ref-13)
14. Vlaams Intersectoraal akkoord [↑](#footnote-ref-14)
15. Regionaal directeur SofS in Europa en officiële trainer SofS. https://www.signsofsafety.net/trainers/marieke-vogel/?lang=nl [↑](#footnote-ref-15)
16. Geestelijke Gezondheidszorg [↑](#footnote-ref-16)
17. **GDPR** of de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is een geheel aan regels om de gegevens van Europese burgers beter te beschermen. [↑](#footnote-ref-17)
18. Sociale dienst jeugdrechtbank [↑](#footnote-ref-18)
19. Ondersteuningscentrum jeugdzorg [↑](#footnote-ref-19)
20. Centrum voor Integrale Gezinszorg [↑](#footnote-ref-20)
21. COC regionale coördinatievergaderingen vanuit het Vlaams Welzijnsverbond met directies BJB uit de verschillende organisaties in de regio. [↑](#footnote-ref-21)
22. BJB Bijzondere Jeugdbijstand [↑](#footnote-ref-22)
23. CKG: Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning [↑](#footnote-ref-23)
24. COC regionale coördinatievergaderingen vanuit het Vlaams Welzijnsverbond met directies BJB uit de verschillende organisaties in de regio. [↑](#footnote-ref-24)
25. maatschappelijke noodzaak [↑](#footnote-ref-25)
26. Contextbegeleiding autonoom wonen [↑](#footnote-ref-26)
27. Febelfin = Belgische Federatie van de Financiële Sector – Fédération belge du Secteur Financier – Belgian Financial sector Federation. Zij vertegenwoordigt de financiële sector bij beleidsmakers, toezichthouders, beroepsfederaties en belangenverenigingen [↑](#footnote-ref-27)
28. UCLL: University Colleges Leuven-Limburg [↑](#footnote-ref-28)
29. Trainingscentra voor Kamerbewoning (studiowonen) [↑](#footnote-ref-29)
30. Centrum Integrale Gezinszorg [↑](#footnote-ref-30)