



ACTIVITEITENVERSLAG 2022

(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

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

1 Inhoudstafel

1	Inhoudstafel.....	2
2	Vooraf ... de gouden cirkel van Monte Rosa.....	4
3	Personeelsbeleid.....	5
3.1	Personeelskengetallen 2021.....	5
3.2	Personeelsgegevens over 2022.....	8
3.2.1	Nieuw organogram.....	8
3.2.2	Nieuw tijdregistratiesysteem: pro-time.....	9
3.2.3	Personeelslijst op 31/12/2022.....	10
4	Bouw- en verbouwingsplannen.....	11
4.1	Financiering en subsidiëring.....	11
4.2	Verbouwingen en impact op de leefgroepen.....	12
4.3	Stand van zaken verbouwingen eind 2022.....	13
4.3.1	Het centrale gebouw Slick '87 en de burelen te Kessel-Lo.....	13
4.3.2	Het gebouw DeNiZ te Kessel-Lo.....	13
4.3.3	Het gebouw te Herent.....	14
4.3.4	Zusterhuis.....	15
4.3.5	De Vlieger in Deurne.....	15
5	Kwaliteitsverslag.....	16
5.1	Algemene visie en kader rond kwaliteit binnen de organisatie.....	16
5.2	De organisatie in cijfers.....	17
5.2.1	Erkenning, werkvormen en locaties.....	17
5.2.2	Gebruikersgegevens.....	18
5.3	Zelfevaluatie.....	27
5.3.1	Scores van de groeiniveaus.....	27
5.3.2	SWOT-analyse 27/1/2022, geactualiseerd op 10/2/2023.....	30
5.3.3	Tevredenheidsmetingen en bevestigingen.....	30
5.4	Kwaliteitsplanning en verbetertrajecten op basis van de nieuwe strategische doelen (SD) 34	
5.4.1	SD: uitbouwen van een nog solider financieel plan dat flexibel inzetbaar is, toekomstgericht en aansluit bij de noden, in het kader van o.a. goede verbouwingen, toekomstige uitdagingen en stijgende kosten.....	34
5.4.2	SD: opstellen van een coherent vormingsbeleid voor de volgende 5j met oog voor alle (toekomstige) noden en alle functiegroepen.....	34
5.4.3	SD: de huidige werkvormen binnen MR herbekijken i.f.v. een aanbod dat flexibeler is, meer op maat van de huidige doelgroep en vorm krijgt in samenwerking met andere partners. Hierin zowel kijken naar de noden van de doelgroep als naar een voldoende efficiëntie van de organisatie.....	35

5.4.4	SD: verder uitwerken van een medewerkersbeleid 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.	36
5.4.5	SD: Inzetten op een positieve profilering van de vzw (als één geheel), zowel intern als extern, met ruimte voor de “eigen kleur” van de groep/team/afdeling.	36
5.5	De reconversie	39
5.5.1	Wat we hebben ingediend	39
5.5.2	... en de evolutie in de (leef)groepen/teams, onder andere door de reconversie en het nieuwe organogram	43
5.6	Evaluatie van het kwaliteitshandboek	50
5.7	Andere relevante informatie	51
5.7.1	Start van een suïcidepreventieplan en overleg met de spoeddienst van UZ Gasthuisberg	51
5.7.2	BINC, INSISTO,	51
5.7.3	Groei- en ondersteuningsplan en nazorgformulier	52
5.7.4	Comité voor preventie en welzijn op het werk (CPBW)	53
5.7.5	GDPR	53
6	Vorming/Vormingsplan	54
7	Lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen	57
7.1	Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties	57
7.1.1	Convenant met vzw De Wissel en Amber	57
7.1.2	Samenwerkingsverband CIG De Shelter	57
7.1.3	Samenwerking met Vzw Huize Levenslust	57
7.1.4	Samenwerkingsverband Over Drempels Leuven (ODL)	57
7.1.5	Lerend netwerk: De Schrijnwerkerij	58
7.2	Andere samenwerkingsverbanden	59
7.2.1	Het Vlaams Welzijnsverbond	59
7.2.2	Platform bijzondere jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel	59
7.2.3	Rond jong-volwassenen	60
7.2.4	Rond Signs of Safety	62
7.2.5	Anderen	63
8	Dank aan onze sponsors en steunverleners!	64
9	Bijlagen	65
9.1	Personeelslijst op 31/12/2022	65
9.2	Scores op de groeiniveaus	65
9.3	Organogram	65

2 Vooraf ... de gouden cirkel van Monte Rosa¹

Waarom

*Alle kinderen en jongeren zijn gelijkwaardig en hebben het recht om **veilig, geliefd en omringd** op te groeien, met respect voor hun eigenheid.*

Monte Rosa wil er zijn voor die kinderen, jongeren en hun gezinnen waarbij (tijdelijk) ondersteuning nodig is om dit recht te waarborgen.

Hoe

*Monte Rosa creëert een omgeving, een plek, waarin we respectvol, open en gelijkwaardig met elkaar omgaan. We creëren hierdoor een **warme zorgende sfeer** waarbij autonomie en authenticiteit ruimte krijgt.*

*We streven naar **wel-zijn en emancipatie** voor alle betrokkenen waarbij de kinderen en jongeren centraal staan. Dit doen we met **traumasensitieve zorg** en aandacht voor de **sociaal emotionele ontwikkeling**.*

*We werken vanuit de basisprincipes van **Signs Of Safety** en **Nieuwe Autoriteit** waarbij aanklappend en **oplossingsgericht werken** en verbondenheid deel uitmaken van de basishouding.*

*Belangrijke **competenties** van medewerkers binnen Monte Rosa zijn verantwoordelijkheid, zelfreflectie, leerbereidheid en samenwerking. Het **professioneel handelen** wordt opgevolgd doorheen de loopbaan met aandacht voor zelfontwikkeling en groei.*

Wat

Monte Rosa biedt verblijf en ambulante trajecten aan kinderen en jongeren (0 tot 25 jaar) en hun gezin. Het aanbod wordt aangepast aan hun vragen en noden in afstemming met hun (professionele) netwerk.

Monte Rosa zet hierbij in op alle levensdomeinen om zo te komen tot een traject op maat.

Met fierheid starten we dit jaarverslag met de gouden cirkel van Monte Rosa, die belichaamt waar we nu al jaren rond werken en waar we in de toekomst nog actiever op willen inzetten! Met dank aan zovelen die in dit project geloven en het mee dragen, ieder vanuit zijn functie en plaats in het geheel: bestuurders, medewerkers, vrijwilligers, partners, overheid, koepels, buurtbewoners, ... en nog zoveel anderen.

Muriel De Ryck en Steven Van Look
Directie VZW Monte Rosa
Maart 2023

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

Meer info: zie website www.monterosa.be

¹ <https://www.strategischmarketingplan.com/marketingmodellen/golden-circle-simon-sinek/>

3 Personeelsbeleid

3.1 Personeelskengetallen 2021

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 (Sector Jeugdhulp en Gezinsondersteuning) 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.

BELANGRIJK 1: De personeelskengetallen zijn cijfers van het jaar 2021 en dus niet van 2022. Met deze cijfers zitten we altijd een jaar later.

BELANGRIJK 2: Vanaf dit jaar (cijfers van het jaar 2021) zijn de cijfers voor Deurne en Herent/Kessel-Lo samengenomen. Monte Rosa wordt dus als 1 geheel gezien.

Uitleg begrippen

- Sector Jeugdhulp (JG) = alle voorzieningen uit jeugdhulp en gezinsondersteuning
- Steekproef = sector Jeugdhulp + kinderopvang + ondersteuning personen met handicap + centra ambulante revalidatie
- Dienstanciënniteit = aantal dienstjaren in de eigen voorziening
- Baremieke anciënniteit = geldelijke anciënniteit
- Totale uurcapaciteit = de theoretische uurcapaciteit van de voorziening, bekomen door het personeelskader in VTE te vermenigvuldigen met 1976 uren.

Opvallendste resultaten

Bij het analyseren van de cijfers vielen volgende (nieuwe) tendensen op:

Meer/hoger

- voltijdse contracten
- gemiddelde jobtime
- Baremieke leeftijd
- Personeel bachelor of master
- directe functies (begeleiders, ...)
- Ziekteverzuim
- Werknemers die zelf ontslag namen

Minder

- % vrouwen die deeltijds werken op 1 na laagst sinds jaren
- Contracten onbepaalde duur
- Gemiddeld leeftijd (vrouwelijk) personeel
- Aandeel leeftijd >55 jaar en <35 jaar
- 50-plussers
- Dienstanciënniteit

In vergelijking met anderen ...

- minder werknemers met een contract effectief aan het werk
- hogere gemiddelde leeftijd
- meer 50+
- meer dienstanciënniteit
- hogere baremieke anciënniteit bij mannen
- meer opleidingsuren
- meer arbeidsverzuim
- meer ziekteverzuim
- weinig loopbaanonderbrekingen
- hoogste loonkost
- Hogere productiviteit en prestatiegraad
- Hoog aantal werknemers met een (arbeids)handicap of migratieachtergrond

○ Het aantal personeelsleden dat een voltijds contract heeft (42), is terug licht gestegen naar het niveau van 2019. Het aantal actieve personeelsleden met een voltijds contract stijgt verder naar 34.

○ 82,3% van de werknemers met een contract waren op 31/12/2021 ook effectief aan het werk. Dit is al jaren zo. Wij bengelen hier zowel tegenover de sector JG als de steekproef achteraan.

○ De gemiddelde jobtime van de contractuele werknemer zit op het hoogste niveau (85,8%) sinds 2007, terwijl het in 2020 zo goed als op het laagste niveau zat. Dit is vooral in de groep van de vrouwen.

○ Het % vrouwen dat deeltijds werkt (45,6%) is het 1 na laagst sinds jaren.

○ Het aantal contracten onbepaalde duur (75%) daalt verder en is dus opnieuw het laagste niveau ooit.

○ Gemiddelde leeftijd (39,7 jaar) van het personeel (lees: vrouwelijk personeel) neemt verder af en zakt voor het eerst onder de 40 jaar. We zitten hiermee nog wel boven het gemiddelde van de sector JG (38,7 jaar).

○ Wat betreft leeftijdscategorieën kunnen we stellen dat de oudste (>55 jaar) en jongste (<35 jaar) categorie het grootste aandeel vertegenwoordigen maar wel iets afnemen tegenover vorig jaar.

○ Het aandeel 50-plussers (32,9%) neemt verder af, maar is nog steeds hoger dan de sector JG.

○ De dienstanciënniteit (9,25 jaar) is opnieuw met meer dan 1 jaar afgenomen tegenover vorig jaar, maar blijft wel boven het gemiddelde binnen de sector JG (8,94 jaar), maar onder het steekproefgemiddelde (11,24 jaar). Wat wel opvalt is dat zowel het gemiddelde van de sector JG als van de steekproef vrijwel stabiel blijven. Ons gemiddelde wordt vooral hoog gehouden door de mannelijke medewerkers. Het vrouwelijke gemiddelde zit onder dat van de sector JG. De groep met meer dan 20 jaar dienstanciënniteit daalt gestaag verder en zit momenteel op 18,5%, terwijl de groep tussen 0 en 5 jaar voor de eerste keer sinds 2017 boven de 50% uitkomt.

○ De baremieke anciënniteit daarentegen is gestegen tov 2020 naar 13,74 jaar, maar blijft zowel onder die van de steekproef als de sector JG. De baremieke anciënniteit van de mannen zit echter ook hier boven het gemiddelde van de steekproef. Hier zien we echter dat de groep met meer dan 20 jaar dienstanciënniteit gestegen is tov 2020 (+6%) ten

coste van de tussen 0 en 5 jaar.

- De groep personeelsleden met een bachelor of master vertegenwoordigt zo goed als 80% van het personeelsbestand (het hoogste cijfer ooit), wat vergelijkbaar is met de sector, maar veel hoger dan de steekproef JG.
- Wat betreft opleidingsuren (2,5%) zitten we bij de top tegenover beide andere groepen.
- De groep directe functies (76,7%) en managementverhouding (4,6%) is het hoogst sinds 2007.

Wegens ziekte van de personeelsverantwoordelijke van Kessel-Lo/Herent werden niet alle cijfers doorgegeven voor 2020. Hierdoor waren verzuim-, loopbaanonderbrekende, productiviteits- en stroomkenmerken niet beschikbaar. Voor vergelijkingen zullen we ons dus baseren op de voorgaande jaren behalve 2019.

- Het aantal werknemers zonder ziekteverzuim (39) is het hoogste sinds 2012.
- In 2021 was er niemand afwezig wegens een arbeidsongeval.
- In 2021 zat Monte Rosa aan 26,7% arbeidsverzuim (totaal verzuim/totale uurcapaciteit), waar we bij de absolute top zaten van zowel de sector JG (2^e plaats) als de steekproef (7^{de} plaats). Het aandeel ziekte in arbeidsverzuim ligt ongeveer 15% hoger tegenover de twee andere groepen
- Bij ziekteverzuim (totaal uren ziekte/totale uurcapaciteit) staan we ook mee vooraan, sector JG 2^e plaats en steekproef 3^{de} plaats. Vooral ziekte vanaf 1 jaar is bij ons heel hoog.
- Een werknemer bij Monte Rosa is gemiddeld 150u afwezig bij een ziektemelding terwijl dit voor de andere 2 groepen 86u (steekproef) en 92u (sector JG) is.
- We hebben relatief weinig loopbaanonderbrekingen (aantal onderbrekingen/totaal werknemers = 11,84%) vergeleken met de anderen.
- Wat betreft loonkost per VTE staan we op nummer 1 in de sector JG en op 2 in de steekproef. Ons gemiddelde loon ligt 11.000€ hoger dan de steekproef en 13.000€ hoger dan de sector JG. Dit heeft vermoedelijk vooral te maken met de hoge baremieke anciënniteit.
- Met 233,43 dagen productiviteit (=effectief gewerkte dagen/VTE) staat Monte Rosa ook aan de top evenals voor de prestatiegraadcijfers (gepresteerde uren/uurcapaciteit en gepresteerde uren/VTE).
- De in- en uitstroom was in 2021 ook vrij hoog (24 in en 25 uit). Bij de uitdiensttredingen is iets meer dan de helft door natuurlijk verloop, maar de categorie van mensen die zelf ontslag namen, is het hoogst vergeleken met de vorige jaren.
- De verhouding man/vrouw blijft ongeveer hetzelfde (25/75).
- Het aantal werknemers met een (arbeids)handicap of migratieachtergrond is van 11 (in 2021) gezakt naar 8, maar we blijven vrij hoog zitten tegenover de sector JG.

3.2 Personeelsgegevens over 2022

3.2.1 Nieuw organogram²

Het nieuwe organogram dat we in 2021, samen met een externe coach, Mieke Vogel, en de hele organisatie, hebben uitgewerkt, werd maximaal geïmplementeerd in 2022. De eerste ervaringen zijn dat de keuzes die we gemaakt hebben renderen. Door de uitbreiding van de



staffuncties en het aanwerven van een adjunct-directeur, komt er wat meer rust en ruimte bij het middenkader en op het managementniveau. Daardoor is er meer ondersteuning van de teams mogelijk, waardoor deze blijven groeien in professionaliteit. De implementatie van de vele vormingen die we planden werd daardoor effectiever. Begeleiders worden uitgedaagd in de nieuwe manier van werken. De meesten krijgen hierdoor meer energie en 'goesting'; voor anderen blijft het wat zoeken. We merken dat de kinderen, jongeren en hun netwerk bij de evoluerende manier van werken en denken baat hebben. Ze voelen

zich nog meer betrokken en gehoord.

Het nieuwe beleidsteam is een fijn team waar echt samen kan gedacht worden over de toekomst van de organisatie binnen een veranderend welzijnslandschap.

We merken wel dat er hier en daar nog moet bijgestuurd worden, bv rond overlegorganen, duidelijkere 'lijnen' in het organogram, taakafspraken, ...

"Ik heb 4 'bazen' ", zei één van de werkmannen.

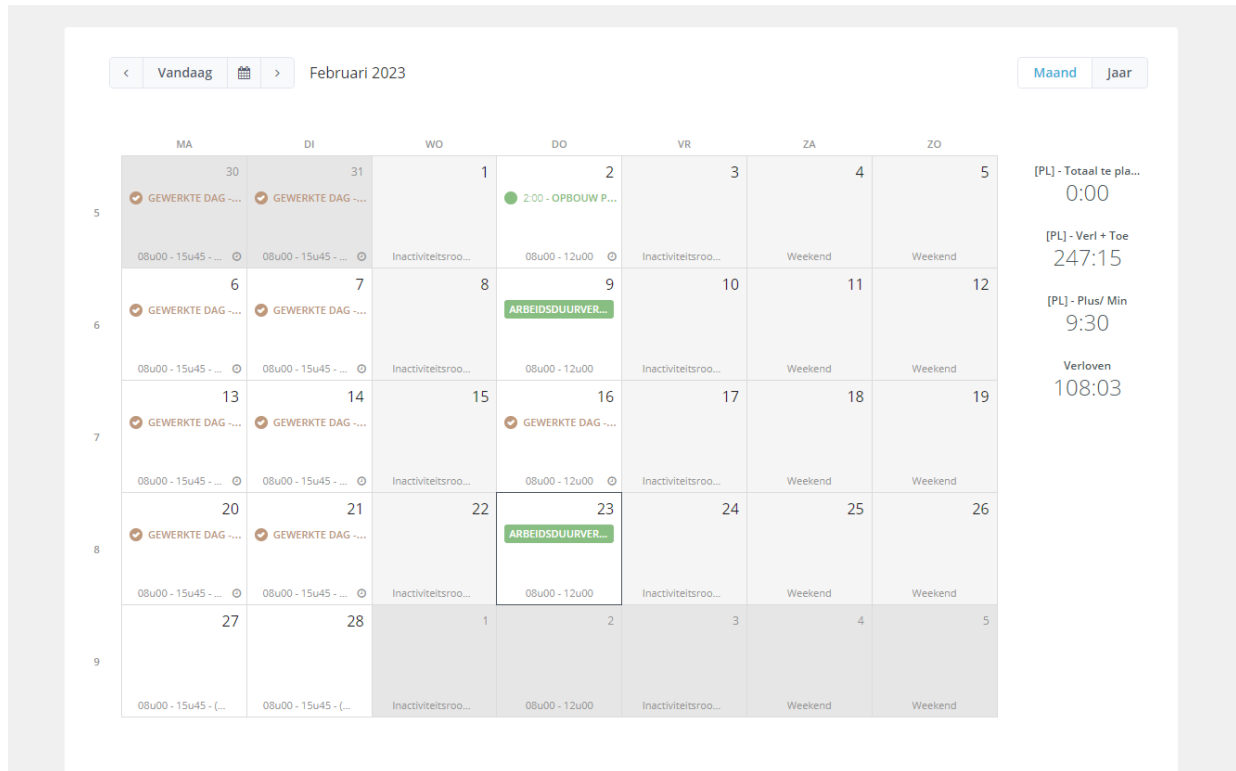
"Dat is omdat je zo belangrijk bent 😊", repliceerde de leidinggevende.

We hebben een officiële evaluatie gepland, samen met de externe coach midden 2023.

² Zie bijlage

3.2.2 Nieuw tijdregistratiesysteem: pro-time

Begin juli 2022 besliste Monte Rosa om het huidige tijdregistratiesysteem Presa te vervangen door Protime. Deze beslissing is o.a. gebaseerd op een eerdere analyse uitgevoerd door onze convenantpartner De Wissel en op de zeer positieve ervaringen van Minor Ndako.



Er waren een aantal redenen om uit te kijken naar een vervanger voor Presa:

1. De werking laat veel te wensen over, met name naar snelheid en beschikbaarheid van het systeem.
2. Het gebruik leidt tot frustratie bij medewerkers omdat het niet echt als gebruiksvriendelijk wordt ervaren.
3. Er kruipt bijzonder veel tijd in dubbele controles en correcties bij de loonsverwerking o.a. door de beperktere correcte doorstroming van de info naar Acerta.
4. Bovendien lijkt het er sterk op dat de leverancier PRESA enkel nog "in leven houdt" (nog nauwelijks kennis aanwezig en geen onderhoud meer).
5. De leverancier heeft de boodschap gegeven dat Presa niet verder meer ontwikkeld wordt.
6. Verder is het zo dat Acerta momenteel eerder afstand neemt van de oplossing PRESA.

Initieel was het de bedoeling om het nieuwe tijdregistratiesysteem klaar te hebben voor gebruik tegen 1 januari 2023 zodat het volledige jaar in Protime zou zitten, maar het opzetten van onze omgeving bleek moeilijker/complexer dan initieel gedacht (plus- en minuren, premies, flexibele uren, dubbele contracten, ...).

Er is door de directie beslist om Protime zeker niet live te laten gaan als er nog twijfel bestaat over het goed functioneren. Eind 2022 stond de geplande datum om het systeem in gebruik te nemen op 1 maart 2023.

Sinds begin november 2022 is er een team van ongeveer 15 personen in Protime aan het testen en constant feedback aan het geven. Op basis van deze feedback wordt het systeem verder aangepast en gefinetuned.

Bij het live gaan van Protime zal er evenwel nog een tijdje dubbel geregistreerd worden in zowel Protime als Presa om bij eventuele onvoorziene problemen tijdelijk te kunnen terugvallen op Presa. Zo kunnen we ook checken of het resultaat w.b. de lonen hetzelfde is via Presa en via Protime (dubbele controle).

3.2.3 Personeelslijst op 31/12/2022

- Personeelslijst op 31/12/2022: zie bijlage.

4 Bouw- en verbouwingsplannen

4.1 Financiering en subsidiëring

April 2021 zijn de verbouwingen in 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. Na veel aandringen hieromtrent bij VIPA door Monte Rosa vzw en andere voorzieningen is er een wijziging van regelgeving voorgesteld om de bouwsubsidies aan te passen, dewelke begin 2023 bekrachtigd werd.

Financiële zorgen door de stijgende prijzen en de subsidiëring die (nog) niet volgde.

1. Vroegere indexmechanisme VIPA

In de huidige regelgeving voor de klassieke VIPA-subsidiëring wordt de subsidiebelofte verleend o.b.v. de bouwindex van het jaar van de subsidiebelofte. De aanvrager heeft vervolgens 2 jaar vanaf de subsidiebelofte de tijd om het aanvangsbevel van de werken te geven. In het jaar waarin het aanvangsbevel wordt gegeven, wordt de subsidie finaal aangepast aan de in dat jaar geldende bouwindex.

2. Nieuwe indexmechanisme VIPA voor toekomstige projecten (Deurne)

Om de kostprijsstijging op te vangen wordt er een bijkomend indexmoment voorzien volgens de index op het moment van ingebruikname. Dit betekent concreet:

- 50% van de investeringssubsidie wordt bepaald volgens de bouwindex van februari van het jaar van bevel der aanvang der werken.
- 50% van de investeringssubsidie wordt bepaald volgens de bouwindex van februari van het jaar van de ingebruikname.

Op die manier wordt beter rekening gehouden met de stapsgewijze uitvoering en evolutie van de werken. Echter, een daling van de bouwindex kan met dit mechanisme ook aanleiding geven tot een subsidievermindering.

Toepassingsgebied nieuwe indexering:

- Projecten waarvoor vóór het in werking treden van de wijzigingen al een aanvangsbevel werd gegeven, kunnen nooit minder ontvangen dan onder het oude systeem met 100% indexering op het moment van het bevel der aanvang der werken.
- Voor de projecten waarvan het bevel der aanvang werd gegeven in 2021, wordt bij uitzondering de hogere index van 2022 toegekend.

Dit wil dus concreet zeggen voor onze projecten in **Kessel-Lo** en **Herent** dat:

- 50% van de investeringssubsidie wordt bepaald volgens de bouwindex van 2022.
- 50% van de investeringssubsidie wordt bepaald volgens de bouwindex van februari van het jaar van de ingebruikname.
- we voor deze projecten nooit minder kunnen ontvangen dan onder het oude systeem met 100% indexering op het moment van het bevel der aanvang der werken.

Als reactie op de stijgende prijzen, werden er door Monte Rosa vzw, in overleg met VIPA, een aantal werken uitgesteld of geannuleerd. Daarenboven hebben we ook beslist om het meubilair, de drapering en de schilderwerken uit het dossier te halen en zelf op te volgen. Langs deze weg willen we de mensen van onze technische dienst bedanken voor hun extra inspanningen.

4.2 Verbouwingen en impact op de leefgroepen

Alvorens specifiek in te gaan op wat er op het gebied van verbouwingen is gebeurd het afgelopen jaar, willen we toch even stilstaan bij de impact van de verbouwingen op de werking van de leefgroepen (zowel de jongeren als de begeleiding).

Bij het begin van het project werd er gekozen om de verbouwingen uit te voeren terwijl de leefgroepen in het huis bleven. Er werd dus niet geopteerd om de jongeren tijdelijk elders onder te brengen.

Deze keuze resulteerde erin dat de aanwezigheid van werkmannen regelmatig voor “verstoring” van de “rust” binnen de leefgroep zorgde. Dit bracht een extra belasting mee voor zowel de jongeren als voor de begeleiding.

Soms lijken de verbouwingen op een processie van Echternach ...

Maar aan de andere kant vraagt het ook meer inspanningen van de aannemers. Zij dienen in hun planning en uitvoering rekening te houden met het feit dat er jongeren rondlopen.

De keuze om de jongeren te laten wonen te combineren met verbouwingen zorgt er dan ook voor dat dit voor vertraging bij de uitvoering ontstaat. Het heeft natuurlijk ook een meerwaarde dat de kinderen en jongeren in hun vertrouwde milieu kunnen blijven.

4.3 Stand van zaken verbouwingen eind 2022

4.3.1 **Het centrale gebouw Slick '87 en de burelen te Kessel-Lo**

In 2022 werden 3 nieuwe studio's, samen met doucheruimte en toilet in gebruik genomen door Slick '87. Daarnaast zijn de 4 nieuwe burelen/vergaderruimtes en trappelhal volledig afgewerkt en operationeel.

De verbouwing van de nieuwe wasruimte, gang en de 2 bestaande studio's op het gelijkvloers zijn eveneens voor 95% klaar. Enkel moet er in de gang, wasruimte en 1 studio nog afgewerkt (lees "geschilderd" en 1 keuken geplaatst) worden door de mensen van onze technische dienst.



In de kelder werden alle werken, waaronder het vernieuwen van de verwarmingsinstallatie, en het vervangen van de vloer in 1 studio aan de parking, uitgevoerd.

Begin februari 2023 beginnen we aan de volgende, voorlaatste fase van de verbouwing waarbij de ganse verdieping van het bestaande gebouw onder handen wordt genomen. De planning hiervoor ligt op dit moment vast op ongeveer 4 maanden (zonder plaatsen meubels en schilderen).

Als laatste fase zal er dan in de gang beneden tussen de burelen en Slick '87 een mindervalidedouche en -wc geplaatst worden waardoor de personeelsWC en -berging ook aangepast zullen worden.

Tijdens de laatste 2 fasen zal de glasvervanging en het plaatsen van screens plaatsvinden.

4.3.2 **Het gebouw DeNiZ te Kessel-Lo**

Buiten de nodige afwerking (schilderen) is de hele kelderverdieping volledig klaar om in gebruik te nemen door de groep. Er is ook met de groep overeengekomen dat deze schilderwerken (samen met vochtbehandeling van enkele muren) niet de grootste prioriteit hebben.

Op de gelijkvloers zijn we momenteel bezig met de afwerking van de inkom, het oude en nieuwe gedeelte van de leefruimte, het mindervalidentoilet, het nieuwe bureel en de polyvalente ruimte. Eénmaal de afwerking klaar is, zullen er nieuwe meubelen worden aangekocht voor deze ruimtes.



Ook hier werd de stookplaats aangepakt en werd een nieuwe verwarmingsinstallatie geïnstalleerd.

Als laatste fase moeten daar nog de lavabo's vervangen worden op de slaapkamers en dient er nog het glas van de bestaande ramen te worden vervangen evenals het plaatsen van screens.

4.3.3 Het gebouw te Herent



Wat betreft de verbouwingen in Herent kunnen we stellen dat, op de schilderwerken na, de gang, de eetruimte en keuken, de berging, het mindervalidetoilet klaar zijn.

Hier en daar moeten nog wel wat kleine zaken verbeterd worden, maar de bovenstaande ruimtes zijn in gebruik voor de werking.

Ook het terras en de tuin zijn vernieuwd en ondertussen in gebruik genomen.

Daarnaast werd er net als in Slick/burelen en DeNiZ een nieuwe verwarmingsinstallatie geplaatst.

Eind 2022 zijn we begonnen met de laatste fase van het project in Herent waarbij we woonkamer, de gespreksruimte, studio 2 en het bureau en de slaapkamer van de begeleiding zullen aanpakken.

Het einde van de werken (zonder schilderwerken) is voorzien voor eind februari 2023.

4.3.4 Zusterhuis



In de loop van 2022 werd de oude, beschadigde terrasoverkapping aan de Shelter vervangen door een nieuwe en grotere opdat de bewoners van De Shelter meer kunnen buiten zitten (bij mooi weer).

4.3.5 De Vlieger in Deurne

Voor de verbouwing van onze afdeling De Vlieger hebben we opnieuw vertraging opgelopen omwille van het feit dat de architect die voorzien was om het project uit te voeren, ons gemeld heeft, wegens pensioengerechtigde leeftijd, dit niet langer te willen doen.

Deze beslissing heeft als gevolg gehad dat we een nieuwe architect moeten aanduiden via een openbare aanbesteding. De procedure heeft ons tijd en energie gekost. Begin september hebben we dan eindelijk de opdracht kunnen gunnen aan een nieuwe architect, met name Puls architecten.



Na het gunnen van de opdracht zijn we direct aan de slag gegaan. Samen met de architect, de team coördinator en de directie werd een eerste keer gekeken wat de wensen zijn van Monte Rosa voor dit project.

Parallel is er ook al een overleg geweest met VIPA en het Agentschap Opgroeien om te kijken wat zij verwachten van een dergelijk project (regelgeving EPB, duurzaamheidscriteria etc.).

Daarnaast heeft de architect al een eerste contact gehad met de stad Antwerpen om te kijken wat de mogelijkheden zijn.

Op basis van de input van de verschillende betrokken partijen en op vraag van de Stad, zal er begin 2023 een 3d volumetrie-ontwerp gemaakt worden.

5 Kwaliteitsverslag

5.1 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 voor de volgende jaren Op een aantal van deze dagen zijn ook bestuurders aanwezig.

Agendapunten voor de beleidsdagen van 2022 waren oa

- Het opmaken van een SWOT-analyse (zie verder)
- Reconversie (zie verder)
- Nieuwe strategische doelen (zie verder)
- Implementatie van het nieuwe organogram
- Implementatie Signs of Safety
- Vormingsplan (zie verder)
- Algemene preventie

Binnen het bestuur is 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 2022 o.a. volgende thema's aan bod gekomen:

- Opvolging van en mee denken rond de reconversieplannen
- Nieuwe strategische doelen (zie verder)
- Implementatie van het nieuwe organogram
- 'De gouden cirkel van Monte Rosa' (zie inleiding en verder)

5.2 De organisatie in cijfers

5.2.1 Erkenning, werkvormen en locaties

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

- Module verblijf: 54
- Module contextbegeleiding (CB) basisintensiteit: 57
- Autonomoos wonen basisintensiteit: 6
- sinds 2021: 6 extra modules contextbegeleiding Signs of Safety (CB SOFS)

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

- Verticale groepen
- Adolescentengroep
- Studiowonen (TCK³)
- Contextbegeleiding autonomoos wonen (CB AW⁴)
- Contextbegeleiding lage intensiteit
- Contextbegeleiding SofS⁵

... 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 studiegasten (+ 14-jarigen) ('Monte Rosa Herent').
- Slick 87 in Kessel-Lo met
 - 1 TCK, trainingscentrum voor kamerbewoning (studiowonen voor + 17-jarigen)
 - begeleiding van de CB AW⁶-jongeren.
- Alle afdelingen begeleiden ook de kinderen en jongeren die vanuit hun groep naar huis georiënteerd worden en nog een periode in contextbegeleiding blijven.
- Sinds 2022 worden ook contextbegeleidingen aangeboden aan gezinnen die op de wachtlijst (o.a. voor verblijf) staan in het kader van o.a. een warm wachtlijstbeheer.

3 Trainingscentrum voor kamerbewoning

4 Contextbegeleiding autonomoos wonen, vroeger: begeleid zelfstandig wonen

5 Contextbegeleiding Signs of Safety

6 CBAW contextbegeleiding autonomoos wonen

5.2.2 Gebruikersgegevens

5.2.2.1 Bezetting

Voor de cijfers van de bezetting en benutting baseren we ons hoofdzakelijk op de gegevens uit BINC⁷. Daarin worden de verschillende schakels bijgehouden van de jongeren die in onze organisatie vertoeven of vertoefd hebben. De werkelijke cijfers kunnen licht afwijken van de rapportering aangezien niet alles altijd netjes werd bijgehouden in BINC. (zie ook voor meer uitleg verder in het activiteitenverslag). Sinds 2022 is de opvolging van BINC verhoogd waardoor er minder en minder onjuistheden voorkomen.

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

TOTAAL AANTAL MODULES VOLGENS ERKENNING SINDS 2014	2020	2021	2022
Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SOFS	0,00	6,00	6,00
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	6,00	6,00	6,00
Contextbegeleiding laagintensief	57,00	57,00	57,00
TOTAAL CB	63,00	69,00	69,00
Verblijf			
Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt)			
Kamertraining	9,00	9,00	9,00
Kortdurend crisisverblijf			
Verblijf voor kinderen [korte duur]			
Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie]	45,00	45,00	45,00
Verblijf voor minderjarigen [lage frequentie]			
TOTAAL VERBLIJF	54,00	54,00	54,00
TOTAAL	117	123	123

⁷ BINC: "begeleiding in cijfers", registratiesysteem van de overheid rond kengetallen van de kinderen en jongeren.

BEZETTINGSGRAAD

BEZETTINGSGRAAD			
Naam	2020	2021	2022
Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS	NVT	82,0%	85,8%
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	67,9%	63,2%	32,8%
Contextbegeleiding laagintensief	94,2%	91,8%	94,1%
Verblijf	92,9%	90,5%	84,3%
Gewogen gemiddelde	92,3%	89,4%	86,4%

De tabel bezettingsraad geeft aan dat er voor 2022 modules zijn die stijgen, maar ook modules zijn die dalen.

Hieronder vindt u een aantal redenen voor deze fluctuaties:

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. De reden waarom wij - en ook de andere jeugdhulp-organisaties - dit niet in BINC registreren is dat wij bij een time-out de rompslomp rond zakgeld etc. niet willen. We hebben al verschillende keren gemeld bij het Agentschap dat wij dit toch ook (anders) willen kunnen registreren zodat dit ook zichtbaar wordt.
2. We merken dat er door de hoge huurprijzen en elektriciteitscrisis minder jongeren konden doorstromen in CBAW. We merken dat meer en meer jongeren vanuit TCK terug naar de context gaan wonen hierdoor. Niet iedereen combineert dat met een CB-vraag.
3. In Deurne is één plaats open gebleven i.f.v. de geplande verbouwingen. Daarnaast hebben we omwille van het wegvallen van de PS'er in Deurne (en niet direct vinden van vervanging) een aantal opstarten (na vertrek van jongeren in 2022) uitgesteld naar 2023.
4. In 2022 zijn we beginnen experimenteren, met de goedkeuring van het Agentschap Opgroeien, met alternatieve vormen van begeleiding naar aanleiding van ons dossier rond de reconversie. Dit resulteert in het feit dat we in de trajecten minder de focus op verblijf leggen en ons meer focussen op begeleiding in de context. Het cijfer van de CB laagintensief is gestegen ten opzichte van vorig jaar **en** het verschil ten opzichte van de bezettingscijfers in verblijf 2022 verklaart dat we meer hebben ingezet op autonome CB RTJ.
5. Wat betreft het lagere cijfer van verblijf dienen we er nog steeds rekening mee te houden dat we bezig waren met de verbouwingen in de leefgroepen Slick '87, DeNiZ en Herent. Zo draaien we bijvoorbeeld in Slick '87 al geruime tijd met een studio minder (zelfs een periode met nog minder). Als we deze kamer niet meetellen in de cijfers, stijgt de bezettingsgraad naar 85,9%. Ook in DeNiZ en Herent is een lagere verblijfsbezetting o.a. daaraan te wijten.
6. Aangezien verblijf op vraag van crisismeldpunt geen erkende module is in Monte Rosa kunnen we deze cijfers niet uit ons bezettingsrapport halen. We hebben echter heel

wat verblijf via het crisismeldpunt aangeboden. We hebben 19 keer de module in Binc geschakeld. Zie printscreen hieronder. Deze cijfers zouden onze bezetting ook omhoog halen.

Bereken inzet

Vul hier de gegevens in om de inzet te berekenen

Selecteer de typemodule(s) waarvan je de inzet wil berekenen. *

- Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS
- Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen
- Contextbegeleiding laagintensief
- Kamertraining
- Kortdurend crisisverblijf
- Verblijf voor kinderen [korte duur]
- Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie]
- Verblijf voor minderjarigen [lage frequentie]
- Crisisbegeleiding (op verwijzing crisismeldpunt)
- Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt)

Geef periode in waarvoor je inzet wilt berekenen. Van tot en met (dd/mm/jjjj)

Naam	Aantal keer geschakeld	Aantal keer geschakeld met startdatum in periode
Combinatie geselecteerde modules	19	17
Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt)	19	17

5.2.2.2 BENUTTING

BENUTTINGSGRAAD			
Naam	2020	2021	2022
Contextbegeleiding	126,4%	98,1%	83,9%
Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS	NVT	72,4%	55,7%
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	85,4%	52,0%	28,0%
Contextbegeleiding laagintensief	130,7%	108,4%	95,7%
Verblijf	63,3%	63,4%	58,3%

De daling op het gebied van **contextbegeleiding** ten opzichte van het jaar voordien is in eerste instantie te wijten aan het feit dat er een lagere bezetting was voor CBAW.

Een tweede oorzaak hier is, gelijkaardig aan de rapportering uit BINC, dat niet alle uren netjes werden ingegeven in Kalena⁸ (zie verder). De begeleiding doet méér face to face-contacten dan dat ze officieel registreren ...

Binnen contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SOFS merkten we dat de voorgeschreven 2u per week niet voor elke jongere noodzakelijk was/is. We zijn dan ook aan het experimenteren met een CB SOFS 'light'-versie, naast de 6 officiële CB SOFS-modules.

Ook voor contextbegeleiding in functie van autonoom wonen zien we een daling in de benuttingsgraad wat te wijten is aan het feit dat er minder nood was aan begeleiding (zie bezetting).

Ook voor **verblijf** zijn de cijfers gedaald ten opzichte van 2021. De reden hiervoor is dat we bij zowel kamertraining als verblijf minderjarigen meer en meer inzetten op het zoveel mogelijk overnachten van de jongeren binnen de context (verblijf lage frequentie).

⁸ Kalena is het elektronisch dossier waar oa ook de face to face contacten met de cliënten genoteerd worden.

5.2.2.3 Concrete dossiers

Het afgelopen jaar werden er meer dossiers opgestart dan afgesloten. Het aantal opgestarte dossiers ligt hoger dan in 2021 (6 meer). Wat betreft geopend liggen we procentueel iets boven de rest en wat betreft gesloten iets onder.

- Er moeten nog 2 dossiers afgesloten worden (eindregistratie en dossier afronden) van 2022.
- Begin 2022 hebben we nog heel veel dossiers van De Vlieger officieel afgesloten in BINC die al veel eerder dan 2022 hadden moeten afgesloten worden.

01/01/2022 - 31/12/2022	Aantal dossiers		
	Opgestarte dossiers	Afgesloten dossiers	Alle dossiers
OVBJ ⁹ met verblijf	4215	4050	10614
OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant	335	287	773
MONTE ROSA	46	35	104

Opgestarte dossiers

De tabel hieronder geeft de leeftijd van de jongeren bij instroom. De gemiddelde leeftijd bij instroom voor Monte Rosa bedraagt 12,7 jaar, wat lager ligt dan OVBJ met verblijf (13,1) en OVBJ met verblijf Vlaams-Brabant (13,2). Dit heeft o.a. te maken met het feit dat we 3 volledige verticale groepen hebben.

Opgestarte dossiers	01/01/2022 - 31/12/2022	OVBJ met verblijf	OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant	MONTE ROSA	OVBJ met verblijf	OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant	MONTE ROSA
		ABSOLUTE CIJFERS			RELATIEVE CIJFERS		
Leeftijd bij instroom	Onbekend/Ongeboren	0	0	0	0%	0%	0%
	0	32	2	0	1%	1%	0%
	1	40	5	2	1%	1%	4%
	2	39	1	0	1%	0%	0%
	3	60	2	0	1%	1%	0%
	4	56	5	3	1%	1%	7%
	5	95	9	1	2%	3%	2%
	6	99	4	1	2%	1%	2%
	7	122	10	2	3%	3%	4%
	8	133	11	2	3%	3%	4%
	9	140	10	1	3%	3%	2%
	10	174	9	2	4%	3%	4%
	11	206	21	1	5%	6%	2%
12	282	22	0	7%	7%	0%	

⁹ Organisatie voor bijzonder jeugdzorg

13	357	24	3	8%	7%	7%
14	421	33	2	10%	10%	4%
15	522	56	6	12%	17%	13%
16	546	49	10	13%	15%	22%
17	534	42	6	13%	13%	13%
18	195	15	4	5%	4%	9%
19	68	2	0	2%	1%	0%
20	34	1	0	1%	0%	0%
≥ 21	60	2	0	1%	1%	0%
TOTAAL	4215	335	46			

25% van de aanmeldingen in 2022 gebeurde via RTJ (Rechtstreeks Toegankelijke Jeugdhulp), waarvan het merendeel via de jongere of de context (33%).

Als we naar geslacht kijken bij de opgestarte dossiers, dan is de verdeling exact 50/50 wat betreft jongen versus meisje voor alle dossiers. In het algemeen is dit 47/53.

Het merendeel van de jongeren opgestart in 2022 (er is in BINC slechts informatie beschikbaar voor 33 jongeren van de 46) bij Monte Rosa zijn schoolgaand of deeltijds onderwijs/leertijd, namelijk 88%.

1 jongere staat geregistreerd als niet schoolgaand en 2 jongeren hebben nog geen georganiseerde dagbesteding.

Afgelopen jaar is er 1 dossier opgestart van een niet begeleide minderjarige jongere.

Opgestarte dossiers

	Aanmeldingen					
	NRTJ ¹⁰	RTJ ¹¹	Totaal	Specifieke aanmeldingen		
				Ondersteunende begeleiding	Time-Out	Kortdurend crisisverblijf
01/01/2022 - 31/12/2022						
OVBJ met verblijf	1496	2719	4215	611	55	100
OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant	118	217	335	74	5	33
MONTE ROSA	34	12	46	2	2	13

¹⁰ Niet rechtstreeks toegankelijk

¹¹ Rechtstreeks toegankelijk

64% van de opgestarte dossiers, waar informatie beschikbaar is rond de gezinssituatie, komt uit het gezinssituatie met 2 volwassenen (hetzij het kerngezin, hetzij een nieuw-samengesteld gezin).

Opgestarte dossiers

01/01/2022 31/12/2022	Gezinssituatie													
	Kerngezin	Nieuw-samengesteld gezin moeder	Nieuw-samengesteld gezin vader	Eénoudergezin moeder	Eénoudergezin vader	Familie	Bi-locatierегeling (co-ouderschap)	Monolocatieregeling	Woont zelfstandig (eventueel met partner)	Niet begeleide minderjarige	Andere	Niet ingevuld	TOTAAL *	Aantal Opgestarte dossiers
OVBJ met verblijf	865	448	129	786	185	104	385	0	68	194	176	30	3370	4215
OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant	68	36	16	44	11	7	31	0	4	4	7	1	229	335
MONTE ROSA	10	10	1	4	2	3	3	0	0	0	0	0	33	46

Alle dossiers

Ongeveer de helft van de jongeren binnen Monte Rosa zit in de leeftijdscategorie 14-17 jaar (vorig jaar was dit 39%), gevolgd door de groep 7-11 jaar welke een 20% vertegenwoordigt.

Alle dossiers 01/01/2022 31/12/2022	Aantal unieke minderjarigen naar leeftijd (gebaseerd op startdatum periode)								
	Onbekend/ Ongeboren	0-3	4-6	7-11	12-13	14-17	18-20	>=21	TOTAAL
OVBJ met verblijf	13	330	690	2232	1351	3655	1177	233	9681
OVBJ met verblijf - Vlaams Brabant	1	27	56	145	94	307	73	12	715
MONTE ROSA	0	6	13	21	7	49	8	0	104

* Het totaal aantal kan afwijken van het totaal aantal unieke minderjarigen, wanneer eenzelfde minderjarige twee dossiers heeft in dezelfde voorziening.

14% van onze jongeren (waarvan het land van herkomst gekend is) komen niet uit België.

<i>Alle dossiers</i> 01/01/2022 - 31/12/2022	Aantal unieke jongeren naar land van herkomst in ...
	MONTE ROSA
TOTAAL	104
Onbekend	10
België	81
Guinee	2
Albanië	1
Brazilië	1
Congo-Brazzaville	1
Ecuador	1
Ethiopië	1
Filippijnen	1
Iran	1
Kazachstan	1
Portugal	1
Sierra Leone	1
Spanje	1

Gemiddelde begeleidingsduur voor alle afgesloten dossiers in 2022 in de organisatie is zoals in 2021 net geen twee jaar, waarvan 12 jongeren minder dan 28 dagen en 10 jongeren meer dan 2 jaar.

5.2.2.4 Opnames en Oriënteringen in 2022

De tabel hieronder geeft het overzicht van de jongeren die in 2022 bij Monte Rosa werden opgenomen. 33% werd ook in 2022 weer afgesloten.

<i>Geslacht</i>	<i>Geboortejaar</i>	<i>Leeftijd op 31/12/2022</i>	<i>Plaatsende instantie</i>	<i>Leefgroep</i>	<i>Status op 31/12/2022</i>
Meisje	2009	13	NRTJ	Denoek	Open
Jongen	2004	18	RTJ	Slick TCK	Open
Meisje	2004	18	NRTJ	Slick TCK	Afgesloten
Jongen	2003	19	RTJ	Slick TCK	Afgesloten
Jongen	2005	17	NRTJ	Herent	Afgesloten
Jongen	2005	17	NRTJ	Slick TCK	Afgesloten
Meisje	2003	19	NRTJ	Deniz	Afgesloten
Meisje	2015	7	NRTJ	De Vlieger	Open
Jongen	2015	7	NRTJ	Deniz	Open
Jongen	2020	2	RTJ	Deniz	Open
Meisje	2005	17	NRTJ	Herent	Afgesloten
Meisje	2005	17	NRTJ	Herent	Afgesloten
Meisje	2005	17	NRTJ	Herent	Afgesloten
Jongen	2005	17	NRTJ	Herent	Afgesloten
Meisje	2005	17	NRTJ	Herent	Afgesloten
Jongen	2016	6	NRTJ	De Vlieger	Open
Jongen	2008	14	NRTJ	Herent	Afgesloten
Meisje	2008	14	RTJ	Herent	Open
Jongen	2005	17	NRTJ	Slick TCK	Afgesloten
Meisje	2007	15	RTJ	Herent	Open
Jongen	2004	18	RTJ	Slick TCK	Open
Meisje	2004	18	NRTJ	Slick TCK	Open
Jongen	2006	16	NRTJ	Herent	Open
Meisje	2018	4	RTJ	Deniz	Open
Meisje	2011	11	RTJ	Herent	Open
Meisje	2004	18	NRTJ	Slick TCK	Open
Jongen	2006	16	NRTJ	Herent	Open
Jongen	2005	17	NRTJ	Slick TCK	Afgesloten
Meisje	2013	9	NRTJ	Deniz	Open
Jongen	2006	16	NRTJ	Herent	Afgesloten
Meisje	2021	1	RTJ	Herent	Open
Jongen	2015	7	NRTJ	Deniz	Open
Meisje	2006	16	NRTJ	Herent	Afgesloten
Meisje	2005	17	NRTJ	Slick TCK	Open
Meisje	2007	15	NRTJ	Herent	Afgesloten
Jongen	2017	5	RTJ	Slick TCK	Open
Meisje	2012	10	RTJ	Herent	Open

Jongen	2014	8	RTJ	Deniz	Open
Jongen	2006	16	NRTJ	Herent	Afgesloten
Jongen	2006	16	NRTJ	Herent	Open
Jongen	2007	15	NRTJ	Herent	Afgesloten
Jongen	2013	9	NRTJ	Denoek	Open
Jongen	2007	15	RTJ	Herent	Open
Meisje	2017	5	RTJ	Denoek	Afgesloten
Meisje	2009	13	NRTJ	Denoek	Afgesloten
Meisje	2012	10	RTJ	Deniz	Open

5.3 Zelfevaluatie

5.3.1 Scores van de groeiveaus

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).

Concrete scores VZW Monte Rosa (zie ook in bijlage):

Zelfevaluatie	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kwaliteitszorg								
Organisatie en visie	4	4	4	4	4	4	4	4
Betrokkenheid	2	3	3	3	4	4	4	4
Methodieken en instrumenten	2	3	2	2	4	4	4	4
Verbetertraject	3	4	3	3	5	5	5	5
Kernprocessen								
Onthaal van de gebruiker	2	3	3	3	4	4	4	4
Doelstellingen en handelingenplan	2	2	2	2	4	4	4	4
Afsluiting en nazorg	2	2	2	2	4	2	2	2
Pedagogisch profiel	4	4	4	4	2	4	4	4
Dossier-beheer	2	2	2	2	2	2	2	2
Gebruikersresultaten								
Klachten-behandeling	3	4	4	4	4	4	4	4
Gebruikers-tevredenheid	3	3	3	4	4	4	4	4
Effect van de hulpverlening	2	2	2	2	2	2	2	2
Medewerkersresultaten								
Personeels-tevredenheid	4	4	4	4	4	4	4	4
Indicatoren en kengetallen	4	4	4	5	5	5	5	5
Samenlevingsresultaten								
Waardering strategische partners	2	2	2	2	2	4	4	4
Maatschappelijke opdrachten / tendensen	4	4	4	4	4	4	4	4

In 2022 kunnen we ons op geen van de verschillende groeiveau 's een hogere score geven. 2022 was nog maar eens een intens jaar waarbij we ons vooral hebben gefocust op enerzijds het komen tot een aantal strategische doelen waar we ons de komende 5 jaar op gaan concentreren en anderzijds ook ons intens hebben beziggehouden met het komen tot de aanvraag ter reconversie waartoe de overheid had opgeroepen.

Het feit dat we ons niet hoger kunnen scoren betekent echter niet dat er niets gebeurde op de verschillende thema's. We overlopen ze even.

Bij het groeiveau **medewerkersresultaten** hebben we ingezoomd op **de tevredenheid van de medewerkers** waardering werd dit op de beleidsdag met het beleidsteam geëvalueerd. We stelden vast dat de tevredenheid van de medewerkers een thema is dat iedereen erg belangrijk vindt. En dit des te meer in tijden waarin het erg moeilijk is om personeel te vinden en te houden. Daarbij zijn we ons ook bewust van de zwaarte van de doelgroep en problematiek waarmee we geconfronteerd worden. Dit reflecteert zich niet in de verloning, noch in de erkenning die we hiervoor maatschappelijk terugkrijgen.

Monte Rosa beschikt over heel wat uitgeschreven procedures die in grote lijnen, volgens de geest van de wet, toegepast worden. Zo worden de personeelsleden gecoacht en zijn er tijdens de jaarlijkse POP¹²-gesprekken ook evaluatie-elementen. Tijdens de APV¹³ wordt er feedback gevraagd o.a. a.d.h.v. van de mentimeter (zie verschillende voorbeelden in dit verslag).

De resultaten hiervan geven echter niet zomaar de tevredenheid weer. Tevredenheid is immers een complex begrip wat door verschillende factoren beïnvloed wordt.

Wat betreft het groeiniveau **gebruikersresultaten** werd de **klachtenprocedure** geëvalueerd: is deze voldoende gekend en gedeeld aan de gezinnen/gebruikers van onze organisatie? Zoals vorig jaar scoren we 4 en vinden we ook al elementen van een hogere score terug. Via deelname met intervisiegroep kwaliteit, komen we tot uitwisseling en verbetering van onze groeiniveau 's. Om onze '4' te consolideren plannen we ook in 2023 een nieuwe bevraging van de gebruikers.

Een ander element van dit groeiniveau gaat ook over de **betrokkenheid van de gebruikers** bij de organisatie. Ook dit werd op de beleidsdag van februari 2023 met het team besproken. We stellen vast dat dit nog teveel ad hoc gebeurt. De gebruikers worden na het lopen van het proces bevraged maar ze worden niet betrokken bij het proces zelf. We kwamen op diezelfde beleidsdag met een heleboel ideeën over hoe we hier mee aan de slag kunnen gaan om de jongeren en hun gezinnen meer te betrekken bij de uitdagingen/kansen/projecten waar we als organisatie mee aan de slag gaan. Verschillende denkoefeningen dienen hierbij gemaakt te worden: hoe betrekken van ouders van kinderen die in Monte Rosa verblijven? Van ouders van kinderen die we ambulante begeleiden? Hoe betrekken van kinderen/jongeren die in de leefgroep verblijven? Bewonersvergaderingen worden per leefgroep georganiseerd en gaan vaak over 'dagdagelijkse' thema's. Kunnen we een soort van jongerenraad oprichten waar bv maandelijks ook meer leefgroep-overschrijdende thema's worden besproken? Aan ideeën en enthousiasme was er nogmaals geen gebrek deze beleidsdag. Nu is het zaak om deze verder vorm te geven in 2023.

Groeiniveau **samenlevingsresultaten: waardering strategische partners**, is ook in 2022 een actueel thema gebleken onder andere door de CB-Sofs werking waarbij een intense samenwerking met de verwijzende instantie tot stand kwam. Deze samenwerking werd verschillende keren geëvalueerd (wat ook in het leerproces noodzakelijk is). Zowel na expliciete bevraging als bij spontane evaluatie door de partner kregen we positieve feedback over de werking/samenwerking (zie verder).

Tenslotte worden de feedback van de strategische partners steeds meegenomen in onze interne evaluaties en wordt er gezocht naar **verbeter-strategieën**. In geval van meningsverschillen of ervaren spanningen in de samenwerking neemt Monte Rosa initiatief tot overleg om de samenwerking te optimaliseren. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld de samenwerking met de basisschool waarbij naast praktische feedback ook ruimte is om inhoudelijk rond de kinderen samen te werken/denken. Een ander voorbeeld zijn de gesprekken met pleegzorg waarbij we tot een betere afstemming en een meer gedeelde visie willen komen rond de gezinnen waarrond we samenwerken. Ook met het VK Leuven zijn afstemmingsgesprekken geweest n.a.v. de laatste casussen.

¹² Persoonlijke ontwikkelingsplanning

¹³ Algemene personeelsvergadering

Groei niveau **kwaliteitszorg organisatie en visie** kwam ook dit jaar aan bod. Minimaal bij het begin van het jaar worden op de beleidsdag de verschillende groei niveaus overlopen en gescoord. Er is een 5-jaren cyclus rond de actualisering van het kwaliteitshandboek. Op de beleidsdag wordt afgesproken op welke thema's we dit jaar zullen inzetten. Soms wordt een inhoudelijk thema opgestart, soms is het gewoon een actualisering van de tekst. De groei niveaus worden elk jaar overlopen. Daaruit kunnen ook actiepunten komen. Soms worden specifieke werkgroepen opgestart, maar niet voor alle thema's. Er wordt een selectie gemaakt o.b.v. belangrijkheid.

Het groei niveau **kernprocessen, onthaal van de gebruiker** was het voorbije jaar ook actueel.

Sowieso ondersteunt de SOFS attitude de transparante en open communicatie met de gebruikers.

Sowieso ondersteunt de SOFS werkwijze de transparante en open communicatie met de gebruikers zodat die van bij het begin op de hoogte zijn van wat ze kunnen verwachten, hoe de begeleiding zal verlopen. Het **nazorgformulier** werd terug opgefrist en wordt nu weer meer gebruikt.

Het **pedagogisch profiel** werd dit jaar herbekeken en herwerkt met in eerste instantie de bedoeling meer homogeniteit te verkrijgen in de veelheid van teksten en visies die we de voorbije jaren verzamelden maar anderzijds ook in het licht van de evolutie die we doorgemaakt hebben o.a. in onze visie op het hulpverleningsproces. De "Golden Circle" van Sennek gaf ons een format waarbij we tot de kern van de zaak konden komen (zie inleiding). Tenslotte gaven de gesprekken die ons hiertoe brachten ook de kans om als kersverse "psycho-pedagogenteam" elkaar beter te leren kennen en inhoudelijk op dezelfde golflengte te staan.

Wat het **gebruikersdossier** betreft dienen we nog extra in te zetten op zowel de privacy als het beheer van de dossiers. Dit nemen we zeker mee naar 2023.

5.3.2 SWOT-analyse 27/1/2022, geactualiseerd op 10/2/2023

<p>Sterkten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warme en professionele zorg op maat • Aandacht voor het hele gezin: brussen en context, krachtgericht • Eigenheid van elke groep, kleinschaligheid op team-/groepsniveau • Veel samenwerkingsverbanden • (meestal 😊) tevreden medewerkers: ruimte voor inspraak en dialoog, coaching, collegialiteit, ... • warme organisatie met duidelijke visie • Luisteren naar gasten en er zijn voor hen • Blijven denken vanuit sector en regio • Inzetten op vorming en delen van expertise • Inzet van SOFS 	<p>Zwakten (vaak sectorprobleem)</p> <ul style="list-style-type: none"> • niet alle doelgroepen en de hele wachtlijst kunnen begeleiden • arbeidsvoorwaarden blijven soms spanning geven • meer personeelsverloop dan vroeger • stijgende werkdruk en nog meer nood aan (zelf)zorg, verbinding en erkenning • zorgen rond afstand tussen locaties en rond bepaalde teams/groepen • last van verbouwingen • last van ICT die niet altijd goed werkt
<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> • inzet van SOFS • inzetten op warm wachtlijstbeheer • reconversie • nog meer inzetten op samenwerking vanuit een positieve profilering • verschil mag er zijn • mogelijkheden domein in Kessel-Lo • extra vorming en expertise delen en opbouwen • andere inzet/evolutie in personeelsbeleid • meer inzetten op technologie en ICT • verbouwingen op alle locaties • Inzet op jongvolwassenen in sector/regio 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • complexere doelgroep en lange(re) wachtlijsten • veel wissels/afwezigheden bij consulenten • veel oudere werknemers met veel expertise, jongeren die vaker 'jobhoppen' • financies: geen indexering werkingsmiddelen, dure verbouwingen, stijgende kosten, ... • Begeleider als knelpuntberoep • Spanningen in de regio rond nieuwe initiatieven

5.3.3 Tevredenheidsmetingen en bevragingen

De tevredenheidsmetingen worden niet elk jaar bij elke doelgroep afgenomen. Er is een beurtroolsysteem 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?

5.3.3.1 Tevredenheidsmeting jongeren en contextfiguren in Denoek

In maart 2022 werd er een tevredenheidsmeting gedaan bij de kinderen en jongeren van leefgroep Denoek.

Over het algemeen zijn kinderen tevreden over de manier van werken van Monte Rosa en de leefgroep. Ze voelen zich thuis in de groep en vinden dat er op een goede manier met hun

Wat de kinderen het meest appreciëren is de warmte en gezelligheid in de leefgroep.

gesproken wordt en dat hun ouders goed begeleid worden. Ze vinden dat er transparant met hen

omgegaan wordt en dat ze mogen zijn wie ze zijn.

Ze kennen allemaal hun individueel begeleider en hun contextbegeleider, maar weten niet allemaal wie hun consulent is.

Voor 70% van de kinderen is het duidelijk waarom ze bij ons zijn.

Wat de kinderen het meest appreciëren is de warmte en gezelligheid in de leefgroep. Ze zitten graag allemaal samen voor de tv en vinden het leuk als begeleiders hier ook de tijd voor nemen.

Er zijn uiteraard ook een aantal punten die beter kunnen. Deze punten werden besproken op de teamvergadering en hier zijn we meteen mee aan de slag gegaan:

- Kinderen vinden dat ze te weinig hun vriendjes van buiten Monte Rosa kunnen zien
 - o Oplossing: er werden terug verjaardagsfeestjes georganiseerd waar kinderen 3 vriendjes mochten uitnodigen buiten Monte Rosa. Daarnaast mogen ze ook steeds vragen of er eens iemand mag komen spelen. We proberen het taboe van het 'leefgroep gebeuren' te doorbreken.
- Er worden te weinig groepsactiviteiten georganiseerd.
 - o Oplossing: op de maandelijkse groepsvergadering wordt er bevraagd wat de kinderen graag willen doen qua groepsactiviteit. We voorzien dan elke schoolvakantie 1 groepsactiviteit. In juli en augustus telkens 1 per maand.
- Jongeren en kinderen kennen hun consulent nauwelijks tot niet
 - o Oplossing: dit werd teruggegeven aan de consulenten.

5.3.3.2 Bevraging medewerkers

Op de algemene personeelsvergaderingen werden meermaals bevragingen geagendeerd, rond verschillende thema's waar dan in de organisatie mee aan de slag gegaan werd. Er werd ook via deze weg getoetst of de richting die de organisatie/het beleid wil uitgaan (bv rond de reconversie) voldoende gedragen werd door de medewerkers.

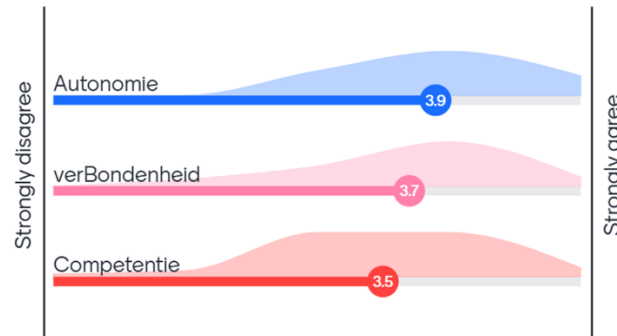
We geven hieronder enkele resultaten en voegen ze ook toe, verder in de tekst, bij de desbetreffende hoofdstukken.

Rond tevredenheid op het werk

Go to www.menti.com and use the code 6543 2493

hoe scoor je jezelf binnen Monte Rosa op deze drie elementen?

Mentimeter



37

Rond de evolutie in De Vlieger (zie verder)

Go to www.menti.com and use the code 5488 5607

schalvraag: 0=er is niets veranderd in DV, 10=alles is nu perfect in DV

Mentimeter

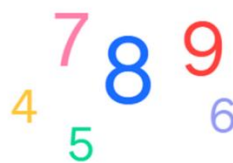


37

Go to www.menti.com and use the code 3300 2636

0= geen hoop/geloof 10= ik geloof er weer helemaal in

Mentimeter



37

5.3.3.3 Bevraging crisismeldpunt ifv werking en tevredenheid

Jaarlijks neemt het crisismeldpunt Vlaams-Brabant en Brussel contact rond tevredenheid en werking van de organisatie. Dit jaar deden we dit ook in de omgekeerde richting en gingen Jonas en Freya (TC¹⁴'s van de verticale leefgroepen) in gesprek met het crisismeldpunt om een aantal dingen rond tevredenheid en werking verder te bekijken.

Ook het stukje reconversie kwam hierin aan bod.

Conclusie van het gesprek:

Er is een fijne samenwerking met het crisismeldpunt. Wanneer er vragen komen, hebben medewerkers steeds het gevoel dat er geluisterd wordt, en dat we ook snel antwoorden of er plaats is of niet. Dit appreciëren ze gezien de vele vragen en telefoons. Vanuit Denoek wordt er met een kleurensysteem gewerkt. Oranje: er is plaats, de vraag wordt intern met PS¹⁵ en TC bekeken. Rood: er is geen plaats. Het meldpunt geeft aan dat het handig is omdat ze op deze manier niet steeds een hele uitleg moeten doen en dan soms toch op een neen botsen.

Het meldpunt geeft steeds concrete informatie waardoor er een goede inschatting kan gemaakt worden. Transparantie en voorspelbaarheid zijn hierin een belangrijke factor.

Binnen de reconversie kan er nagedacht worden rond eventueel enkel weekendopvang in combinatie met andere voorzieningen, of andere pistes die besproken kunnen worden. Dit vond het meldpunt nieuw en gaan ze in de toekomst mee in hun achterhoofd nemen. Ook vanuit de module contextbegeleiding veiligheidsplanning kan er bekeken worden wat zij kunnen betekenen in crisisbegeleiding. Dit wordt nog verder bekeken en teruggekoppeld naar het crisismeldpunt.

¹⁴ Teamcoördinator

¹⁵ Psychopedagogisch staflid

5.4 Kwaliteitsplanning en verbetertrajecten op basis van de nieuwe strategische doelen (SD)

In 2022 hebben we nieuwe strategische doelen bepaald, omdat de vorige allemaal min of meer behaald waren én omdat we vonden dat ze geactualiseerd moesten worden. Een aantal van de actuele strategische doelen, sluiten aan bij die van 2014.

In 2022 hebben we er 5 bepaald, waar we in 2022 al mee aan de slag gegaan zijn en die we in 2023 en de volgende jaren nog verder willen uitwerken. Voor elk strategisch doel hebben we kort opgelijst wat dit o.a. zou kunnen inhouden en welke acties we hierrond al in 2022 ondernomen hebben.

5.4.1 **SD: uitbouwen van een nog solider financieel plan dat flexibel inzetbaar is, toekomstgericht en aansluit bij de noden, in het kader van o.a. goede verbouwingen, toekomstige uitdagingen en stijgende kosten.**

Concrete invulling

- Besparen op de uitgaven
- Extra inkomsten genereren
- De kosten rond de verbouwingen goed monitoren
- ...

Acties in 2022

- De belangrijkste actie was het opvolgen van de kosten rond de verbouwingen.
- Daarnaast blijft het goed monitoren van de uitgaven essentieel aangezien de werkingsmiddelen nu al 10 jaar niet meer geïndexeerd werd. Zoeken naar extra inkomsten via bv sponsoring, intekenen op raamcontracten, ... blijven noodzakelijk om de lopende kosten betaald te krijgen.
- De personeelsuitgaven zijn de grootste uitgavepost. Deze wordt maandelijks opgevolgd via de rekentool van het Vlaams Welzijnsverbond.

Acties in 2023

- Inzetten op extra inkomsten via bv sponsoring.
- Subsidies vanuit VIPA opvolgen.
- Kosten verbouwingen en lening goed opvolgen.
- Rekentool van het Vlaams Welzijnsverbond rond personeelsbudget nauwgezet opvolgen.

5.4.2 **SD: opstellen van een coherent vormingsbeleid voor de volgende 5j met oog voor alle (toekomstige) noden en alle functiegroepen.**

Concrete invulling

- Vormingsplan: wat is basis voor iedereen, wat is voor nu en wat is per persoon?
- SOFS
- CB versterken
- trauma

Acties in 2022

Het vormingsplan voor de komende jaren werd in 2022 volledig uitgewerkt. Aandachtspunten die er al jaren waren werden hierdoor versterkt o.a.

- onthaalvorming zodat alle medewerkers mee zijn in de visie en de werking van Monte Rosa
- implementatie van Signs of Safety in alle teams en voor alle functiegroepen.
- Coachen van alle medewerkers rond de doelstellingen en de visie van Monte Rosa

Acties in 2023

Volledig implementeren van het vormingsplan.

Zie verder hoofdstuk 6.

5.4.3 SD: de huidige werkvormen binnen MR herbekijken i.f.v. een aanbod dat flexibeler is, meer op maat van de huidige doelgroep en vorm krijgt in samenwerking met andere partners. Hierin zowel kijken naar de noden van de doelgroep als naar een voldoende efficiëntie van de organisatie.

Concrete invulling

- Aanbod Monte Rosa herbekijken? Denkoefening rond de reconversie (zie verder).
- (nog) meer samenwerken met anderen
- Signalen naar de overheid

Acties in 2022

De denkoefening rond de reconversie heeft zeer veel aandacht gekregen in 2022, zowel intern op de teams en beleidsorganen, als extern, in de samenwerking met anderen. Elementen van de strategische doelstellingen van 2014 werden ook hierin meegenomen en nog verder uitgewerkt. We denken dan o.a. aan

- Nog meer vraaggericht dan aanbodgericht.
- Individueel begeleidingsprogramma versterken, mét cliënten.
- Versterken van de IB¹⁶.
- Contextbegeleiding versterken en verbreden/verruimen
- Naadlozer werken.
- Verdere samenwerking met anderen onderzoeken en uitwerken.
- Ondersteuning van externen in de werking vergroten.

Acties in 2023

De huidige evolutie verder zetten en goed monitoren (o.a. o.b.v. de doelstellingen vermeld in de reconversie-aanvraag).

¹⁶ Individuele begeleider

5.4.4 SD: verder uitwerken van een medewerkersbeleid 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.

Concrete invulling

- Inzetten op zorg en bevoegenheid/goesting en verbinding.
- Inzetten op aanwerving/onthaal en behoud.
- Omgaan met wijzigende visie op werk (bv meer verloop).
- Extra-legale voordelen?
- ...

Acties in 2022

- Extra inzetten op verbinding na corona tijdens vergaderingen, vormingsmomenten en feesten
- Zoektocht naar extra-legale voordelen
- Implementatie van het nieuwe organogram waardoor meer aandacht is voor het coachen van medewerkers en er meer rust komt op het beleidsniveau.

Acties in 2023

- Aanwervingsbeleid herzien.
- Incentives voor medewerkers verder onderzoeken.
- Extra inzetten op diversiteitsbeleid.

5.4.5 SD: Inzetten op een positieve profilering van de vzw (als één geheel), zowel intern als extern, met ruimte voor de “eigen kleur” van de groep/team/afdeling.

Concrete invulling

- Eén organisatie
- Aantrekkelijke uitstraling, o.a. website
- ...

Acties in 2022

- Blijvend inzetten op **uniformiteit** in de hele organisatie en Monte Rosa profileren als één voorziening met 3 locaties. Monte Rosa heeft geen twee afdelingen meer, wel 5 teams en ondersteunende functies die ingezet worden tvv de hele vzw. De implementatie van het nieuwe organogram ondersteunt dit proces. Daarnaast is het een blijvend aandachtspunt dat bv het personeelsbeleid voor alle groepen en functies op dezelfde manier verloopt.
- Bevraging bij medewerkers rond **profilering**.

Waar ben je fier op wb MR en welk woord beschrijft dit het beste?

Mentimeter



36

Waar ben je fier op wb MR en welk woord beschrijft dit het beste?

Mentimeter



12

➤ De nieuwe website!

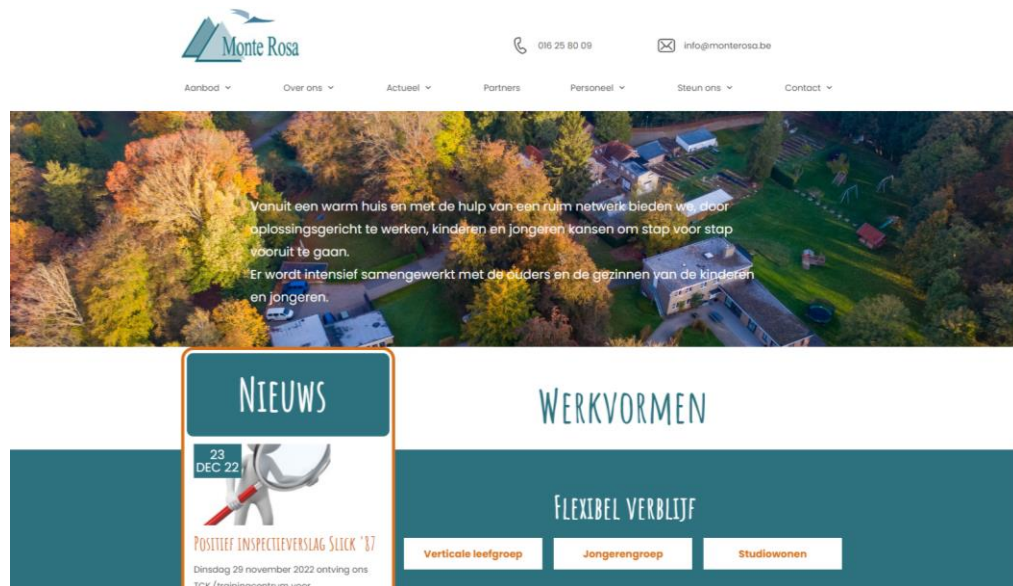
Gedurende het afgelopen jaar hebben we het website-project aangepakt en zo goed als volledig afgerond. De reden waarom we voor een nieuwe website zijn gegaan vindt zijn oorsprong in verschillende oorzaken:

1. Er bestonden nog steeds 2 websites voor Monte Rosa Herent/Kessel-Lo en De Vlieger. Met dit project wilden we 1 website voor gans Monte Rosa.
2. De website van Monte Rosa Herent/Kessel-Lo was volledig verouderd, zowel qua uitstraling als qua opbouw.
3. De homepagina van Monte Rosa Herent/Kessel-Lo kon zelfs niet meer aangepast worden.

Met veel trots kunnen we meegeven dat dit project 100% intern uitgewerkt werd door enkele medewerkers van Monte Rosa. Met een werkgroep bepaalden we zelf de uitstraling (look 'n feel), de opbouw en de inhoud van onze nieuwe website en zijn daarmee aan de slag gegaan.

De website is momenteel al actief en dus raadpleegbaar, maar we zijn intern nog bepaalde inhoud en aan het nakijken en finetunen.

Hieronder vindt u een afbeelding van de nieuwe homepagina van de website.



Neem gerust een kijkje om de nieuwe website verder te ontdekken op: www.monterosa.be

5.5 De reconversie ...

Eind december 2021 kwam er een oproep vanuit het Agentschap Opgroeien tot reconversie in de jeugdhulp:

Met deze rondzendbrief willen we je informeren over de mogelijkheden om bestaande capaciteit en middelen te heroriënteren. Heel wat organisaties geven aan dat lopende beleidstrajecten en zorgstrategische profileringen zich niet makkelijk laten vertalen in hun huidige erkenningssituatie en vragen ruimte om een en ander te stroomlijnen. De coronacrisis heeft het gevoel bij voorzieningen en bij het Opgroeien nog versterkt dat er op korte termijn, ook binnen de bestaande kaders en erkenningen, kansen liggen voor een betere dienstverlening aan de cliënt enerzijds, en een hogere arbeidsmotivatie en -tevredenheid bij medewerkers anderzijds.

Daarom reiken we een ambitieus, afgestemd en geïntegreerd kader aan waar organisaties op vrijwillige basis voorstellen kunnen doen tot reconversie van hun dienstverlening om via sociaal ondernemerschap in een gedeelde verantwoordelijkheid kwaliteitsvolle zorg op maat te organiseren. Innovatie, flexibiliteit en creativiteit staan daarbij centraal.

Dit leidde tot een intensief proces zowel binnen de eigen organisatie als binnen de sector en de regio. Binnen Monte Rosa leidde het tot een creatief denkproces binnen alle teams, binnen de beleidsorganen en met het bestuur. Waar botsen we op? Waar dromen we van? Waar willen we voor gaan?

Binnen de regio leidde het tot erg veel overleg met partners, binnen het platform, in focus- en ad hoc vergaderingen rond allerlei thema's. Waar kunnen we in partnerschap voor gaan? Waar kunnen we elkaar versterken? Waar vullen we elkaar aan? Waar inspireren we elkaar?

5.5.1 **Wat we hebben ingediend ...**

De reconversie was o.a. de aanleiding om onze eigen werking te evalueren en om te kijken of ons aanbod nog voldoende tegemoet komt aan de vragen en noden van onze doelgroep. Het was ook een extra incentive voor een nog intensiever overleg met externe partners en voorzieningen.

De uitgebreide weergave van deze denkoefening kan teruggevonden worden in de tekst zoals we die aan de overheid doorgestuurd hebben. Hierbij een korte samenvatting.

Flexibele trajecten op maat in plaats rigidere modules

We stellen vast dat het probleem van de **lange wachtlijsten** de laatste jaren alleen maar toegenomen is. Daarnaast denken we dat de indicatie voor opname niet altijd terecht is en dat gezinnen ook met een minder ingrijpende maatregel, zoals intense contextbegeleiding, sneller geholpen kunnen worden.

Naarmate we het SOFS denken meer en meer in de vingers krijgen en zeker ook met de CB SOFS dossiers, geloven we dat we in sommige gevallen meer kinderen en jongeren hulp/ondersteuning kunnen bieden door 'onze' **modules flexibeler** in te zetten. We willen het denken in modules maximaal lossen en het **denken in trajecten versterken**. De geboden ondersteuning moet maximaal aangepast worden aan wat het kind, de jongere en het gezin op dat moment nodig heeft, waarbij het subsidiariteitsprincipe centraal staat: zo weinig ingrijpend als mogelijk.

Daarnaast blijft er ook de grote nood aan **kleinere leefgroepen**. Grote leefgroepen verhogen

Kleinere leefgroepen zijn noodzakelijk

het stressniveau, prikkelintensiteit en onvoorspelbaarheid voor deze al zo kwetsbare doelgroep. Als we zien dat ook de gemiddelde leeftijd van de aangemelde kinderen, in de verticale leefgroepen, daalt, kunnen we deze jonge kinderen niet in een drukke leefgroep plaatsen. Om toch voldoende kinderen/jongeren te helpen/ondersteunen willen we ook hier flexibeler mee omgaan door, naast de specificiteit van het werken in de leefgroep, ook meer in te zetten op flexibel/tijdelijk aanbod. We willen de gezinnen maximaal in hun context ondersteunen zodat een plaatsing kan vermeden worden.

Plaats voor het jonge kind mét zijn ouders/context

In deze denkoefening werd ook nagedacht over een andere vraag van de overheid die gesteld werd in navolging van de werf 2 m.b.t. **zorggarantie voor het jonge kind**. Hiervoor stelde de overheid middelen ter beschikking die in overleg in onze regio dienden verdeeld te worden. In deze denkoefening werd onze oude droom wakker om ook een aanbod voor heel jonge kinderen en hun zorgfiguren (mama/papa/oma/opa/...) uit te werken. Hierbij wilden we een aanbod doen waarbij jonge kinderen in kwetsbaar ouderschap, samen met hun zorgfiguur een plekje kunnen krijgen, verbonden aan de leefgroep Denoek. Het zou gaan om een perspectief zoekend aanbod, waarbij we in eerste plaats de ouders en kinderen de kans willen geven om samen te blijven en te verkennen wat hun mogelijkheden/groeikansen zijn om tot voldoende goede zorg te komen voor hun kind. De leefgroepbegeleiding fungeert als ondersteuning en voorbeeldfunctie en ook als back-up in moeilijke momenten om de zorg over te nemen. De bedoeling is om relatief snel een conclusie/heroriëntering te formuleren naar vervolghulpverlening waarbij zowel thuisbegeleiding alsook pleegzorg alsnog kan overwogen worden. De focus ligt, in deze kwetsbare situaties, op om enerzijds de hechting van het jonge kind aan de zorgfiguren mogelijk te maken en een kans te geven en anderzijds ook voldoende snel te heroriënteren indien nodig, en dit laatste uiteraard in de eerste plaats naar een pleeggezin.

Beide aanvragen, reconversie en de middelen van zorggarantie, liepen parallel in onze denkoefening.

Concreet bevatte de aanvraag die we indienden twee luiken:

- enerzijds was er het luik reconversie van de bestaande/aanwezige middelen en
- anderzijds een aanvraag voor extra middelen in het kader van zorggarantie, wat hierboven al werd toegelicht.

Het eerste luik gaat vooral over een grotere flexibiliteit van het hulpverleningsaanbod aan de noden en/of behoeften van het gezin. Concreet betekent dit dat we het continuüm van zorgaanbod in Monte Rosa verder vorm willen geven.

Naast een voltijds residentieel aanbod komt er ook aan een deeltijds/partieel residentieel aanbod waarbij we intensief samenwerken met (een) andere zorgfigu(u)r(en). Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een kind halftijds thuis verblijft en halftijds in de leefgroep. De afweging die we maken is steeds in functie van wat het gezin aankan en welke ondersteuning/ontlasting zij nodig hebben.

Eenzelfde aanbod kunnen we ook uitwerken met bijvoorbeeld een pleeggezin. Het kan immers zijn dat een pleeggezin om welke reden dan ook (kindfactoren, gezinsfactoren) dreigt onderuit te gaan. Op dat moment kan ons aanbod van co-parenting hopelijk een nieuwe breuk voor het kind (en pleeggezin) vermijden door ook hier te ontlasten op moment dat de draagkracht dreigt overschreden te worden.

Daarnaast willen we ook de samenwerking met thuisbegeleidingsdienst Amber verder uitbouwen. Een tijdelijk residentieel aanbod kan immers ook hier soms een langdurige uithuisplaatsing voorkomen.

Wat ons betreft zijn in principe alle mogelijke samenwerkingsverbanden mogelijk op voorwaarde dat het werkt en ten goede komt aan de kinderen en de gezinnen.

Het module denken dwingt ons te vaak in een keurslijf ... Het traject-denken helpt ons in functie van de noden van het gezin te schakelen.

Het module denken dwingt ons al te vaak in een keurslijf waarbij overgangen van de ene naar de andere hulpverleningsvorm soms erg abrupt of helemaal niet kunnen gemaakt worden. Het trajectdenken helpt ons in functie van de noden van het gezin te schakelen. In het vervolg van een plaatsing willen we ook zelf het gezin verder begeleiden tot ze helemaal zonder hulpverlening kunnen. Zo kunnen we voortbouwen op het partnerschap dat we tijdens de residentiele plaatsing samen hebben gecreëerd. Bij de gezinnen die op onze wachtlijst staan, willen we aan de hand van een soort van voortraject nagaan of residentiele hulp echt nodig is en indien niet, wat dan wel. Via een intensieve samenwerking met o.a. thuisbegeleidingsdienst Amber streven we ernaar deze gezinnen zo snel mogelijk op de juiste hulpverleningsdienst te krijgen.

Door zo creatiever met onze capaciteit om te gaan en tegelijk meerdere gezinnen te kunnen bereiken, streven we er naar om te komen tot een kleinere leefgroep waar er meer rust is voor diegenen die toch een plekje buitenshuis nodig hebben, ondanks vereende inspanningen van ouders en hulpverleners.

Worden de reconversieplannen voldoende gedragen door de medewerkers?

Go to www.menti.com and use the code 1791 7040

waar word jij het meeste warm van en wil je je schouders mee onder zetten?

Mentimeter

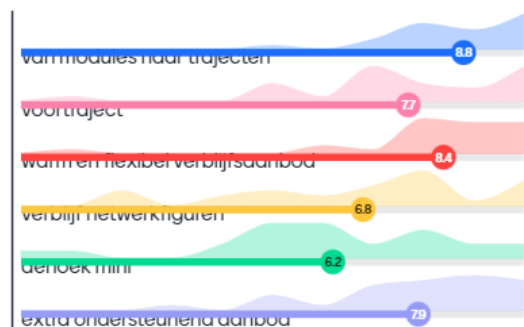


39

Go to www.menti.com and use the code 6378 8679

wil jij hier mee voor gaan?

Mentimeter



29

Go to www.menti.com and use the code 2984 2506

wil jij hier mee voor gaan?

Mentimeter



10

5.5.2 ... en de evolutie in de (leef)groepen/teams, onder andere door de reconversie en het nieuwe organogram

5.5.2.1 TCK (studiowonen) Slick 87

In het najaar zijn we als team op weekend geweest. Op de agenda stond vooral de vraag: waar staan we nu? Wat doen we, wat werkt, wat niet? Zowel betreft de werking, het team

Het was vooral borgen van wat goed loopt en toch ook kritisch kijken naar wat nog anders kan.

als de begeleiding. Daarnaast was de **teambuilding** zeer welkom na de vervelende jaren van beperkingen in coronatijden.

Tevens hebben we **de inspectie** op bezoek gehad in het kader van de jongvolwassenen. De werking werd ook daar onder de loep gehouden: doen we wat we zeggen, zijn onze gasten betrokken in hun traject, betrekken we voldoende de context? Werken onze handelings- en ondersteuningsplannen ... en is dit alles aantoonbaar? Er werden drie dossiers uitgekozen waar ook zowel de individuele begeleider als de jongere in werden bevestigd.

We zijn zeer trots op het positieve verslag dat we gekregen hebben. (zie ook website). Fijn dat onze werking zo'n mooie erkenning kreeg. En vooral dat deze erkenning ook door de jongere werd meegegeven in hun bevestiging. De doelstellingen zijn zeer goed behaald met uitzondering van de samenwerking met professionele actoren: het agentschap verwacht dat we bv om de 6m met de professionele partners een overleg hebben, terwijl wij benadrukken dat de jongere zijn eigen traject zelf in handen houdt en hierbinnen recht heeft op privacy.

5.5.2.2 Dromen Denoek

Vanuit Denoek hebben we een reconversieaanvraag gedaan om naar een kleinere leefgroep te gaan, alsook om meer jonge kinderen (met ouders) op te nemen.

Voor dat laatste hadden we extra middelen gevraagd, maar helaas besliste het Agentschap Opgroeien dat deze door de verschillende organisaties die een aanvraag hadden ingediend, herbekeken moest worden.

Vanuit Denoek hebben we onze plannen dan nog even on hold gezet o.a. om het overleg in de regio een kans te geven. In 2023, 2024, ... bekijken we dit opnieuw.

Hoe zagen onze dromen eruit?

We wilden de studio vrij maken zodat de ouders hier konden blijven slapen en zo de zorg voor hun kinderen konden blijven opnemen gedurende de opname.

Kinderen hebben hun ouders (en context) nodig om op te groeien. De hechting met ouders en andere contextfiguren is van groot belang in hun verdere leven. Vanuit dit idee willen we verder inzetten en ouders laten 'oefenen' en begeleiden vanuit een veilig kader om dan opnieuw (hopelijk sneller) door te stromen naar huis.

*Minder kinderen in de leefgroep,
meer ouders in huis.*

Begeleiders zouden dan met 3 op dienst staan. 2 mensen voor de leefgroep voor een 8-tal kinderen en 1 begeleider die dan

voornamelijk instaat voor de gezinnen.

Een denkpost die we hier nog rond houden is hoe we onze leefgroep kleiner kunnen maken ondanks het grote aantal kinderen die op de wachtlijst staan alsook de 'moeilijkheid' van de problematieken. Deze oefening is nog niet helemaal rond en vraagt toch ook van begeleiders, teamcoördinator en staf lid een denkproces.

Meer contextbegeleiding en een aantal voortrajecten zullen in de plaats komen. Met een voortraject willen we vooral gaan exploreren, kijken waar de zorgen zitten, kwaliteiten en krachten in beeld brengen en vandaaruit bekijken wat dit gezin nodig heeft en of geen minder ingrijpende maatregel kan genomen worden in plaats van een plaatsing van het kind/ de kinderen.

5.5.2.3 Evolutie in de adolescentengroep in Herent

De adolescentengroep in Herent ging in 2022 op zoek naar stabiliteit en rust, dit in combinatie met (ver)bouw(ings)werken in de groep, de nasleep van corona, de uitdagingen op personeelsvlak en de zeer gevarieerde zorgvragen van de jongeren. De denkoefening waartoe de reconversie ons wat dwong, was hierbij zeker helpend. Welke richting willen we samen verder uitgaan en hoe pakken we dit aan?

We besloten meer tijd en aandacht te besteden aan de jongeren op de wachtlijst om een eerste stap richting 'warme wachttijd' te kunnen zetten. Wat kunnen we op voorhand al opnemen zonder de garantie op een verblijfplaats?

Er werd hierin wat gezocht om de contextbegeleidster in te schakelen, met ondersteuning van de TC en PS, in meer uitklarende trajecten waar er op voorhand contact kan gelegd worden met de jongeren, context en hulpverlener. Hierbij bleven we zeer transparant in het nog niet kunnen aanbieden van een residentiële plaats. Op die manier kan er opname-vermijdend gewerkt worden terwijl er toch goede ondersteunende zorg wordt aangeboden voor jongeren die reeds lange tijd op de wachtlijst staan.

Vanaf de start dus vraaggestuurd en volgens de principes van subsidiariteit aan de slag gaan.

Ondertussen is de wachtlijst goed onder controle, dankzij intensief werk van de TC, en kan er vrij snel contact worden opgenomen met jongeren die door jeugdhulpregie worden aangemeld. We merken wel dat de tijd

In de trajecten met de jongeren zelf proberen we erg op maat te werken en zo contextgericht mogelijk. Juist omdat dit zo op maat is, is een goede teamsamenwerking essentieel.

tussen aanmelding en effectieve contacten met de jongeren en hun contexten soms lang kunnen oplopen in de uitklaringsfase. Hier willen we nog verder mee aan de slag zodat er naar de aanmelder, jongere en context een snel en duidelijk antwoord en perspectief kan worden geboden.

Ook in het voorwaarden stellen rond opname van jongeren werden we iets strenger. We willen er als leefgroep blijven om ook aan jongeren met een complexe zorgnood een traject aan te bieden. Dit echter in samenwerking met andere

diensten. We blijven hierbij op moeilijkheden botsen in samenwerking met andere organisaties rond bv het aanbieden van dagbesteding en psychiatrische zorg. Daarom blijven

we ook inzetten op netwerken, overleggen en casusbesprekingen om bij te kunnen dragen aan betere zorg.

Zo'n goede samenwerking hangt ook samen met het vinden van personeelsleden met de juiste combinaties van vaardigheden en kennis. In Herent mogen we van geluk spreken om over zo'n team te beschikken. Al moesten we in 2022 ook enkele stevige steunpilaren zien vertrekken, toch wisten we de stabiliteit te behouden door veel in te zetten op teamsamenhang, aanwezigheid van TC en PS in de groep en af en toe een toffe teamdag of opleidingsmoment. De teamvergaderingen zijn hierbij ook erg belangrijk al proberen we deze niet in tijd te laten uitlopen. We zagen in 2022 de tijdsduur van de teamvergaderingen afnemen met 1u per week door in te zetten op efficiënt overleggen. Graag willen we verder inzetten op teamvergaderingen als verbindend moment om praktische en urgente zaken te bespreken maar niet inhoudelijk te ver uit te lopen. We gaan verder op zoek naar een juist evenwicht hierin in samenspraak met de begeleiders om zeker en vast onze kracht als team niet te verliezen.

Met nabije ondersteuning van de PS'er kon het volledige team groeien om de trajecten van de jongeren en de context meer op een procesmatige manier te bekijken en ondersteunen. Dit had een groot effect op de werking. Daardoor werden de vele crisissen, die zich blijven voordoen in de thuiscontexten en bij de turbulente jongeren, stapsgewijs anders benaderd. Aangezien Herent hier als team het afgelopen jaar in gegroeid is, werden ze ook als geheel minder naar alle kanten getrokken en konden we gezamenlijk blijven staan om zo ook een steviger vangnet te kunnen bieden aan alle betrokken partijen.

5.5.2.4 **Proces rond de afdeling De Vlieger in Deurne**

Het jaar 2022 was een intens en bewogen jaar bij 'De Vlieger'. Zowel voor onze kinderen/jongeren als voor degene werkzaam binnen 'De Vlieger'.

De vertrouwde en reeds lang zittende leidinggevende ruilde haar functie in, om verder te gaan als individueel - en context begeleidster van de leefgroep. De stafmedewerker die jaren in dienst was in de Vlieger is eind 2021 uit dienst gegaan. Een nieuwe teamcoördinator en psychopedagogisch stafmedewerker volgden hen begin 2022 op.

2022 heeft dan ook in het teken gestaan van welkom heten, afscheid nemen, elkaar leren kennen, heroriënteren, vernieuwen maar ook het goede behouden en opbouwen.

2022 heeft dan ook in het teken gestaan van welkom heten, afscheid nemen, elkaar leren kennen, heroriënteren, vernieuwen maar ook het goede behouden en opbouwen.

Hoe we dat gedaan hebben?

Met vallen en opstaan en met veel, heel veel inzet van álle medewerkers: er de schouders onderzetten en sámen werken aan verandering. Samen werken aan ontwikkelingen die gaande zijn binnen de huidige jeugdhulpverlening en dit vorm geven in de organisatie en onze leefgroep 'De Vlieger'. Vasthoudend aan onze visie om een warm huis voor kinderen/jongeren te willen zijn, waar zij veilig en zo stabiel mogelijk, mogen en

kunnen opgroeien, met een zo maximaal mogelijk contact met hun (biologische) context.

Wat hebben we o.a. allemaal gedaan het afgelopen jaar?

- Begin 2022 hebben we als team de teambuildingstraining van het jaar daarvoor afgerond.
- We zijn met het hele team een weekend weggeweest, een mooie start en manier om elkaar wat beter te leren kennen.
- We hebben afscheid genomen van enkele begeleiders en nieuwe begeleiders welkom geheten: langzaam maar zeker bouwen we aan een weer stabiel team.
- We hebben een fijn nieuw contact opgebouwd met de 'Ladies circle' een serviceclub die goede doelen steunt, en ons in kleine - en grote noden financieel en/of praktisch steunt.
- Afgelopen jaar hebben we ook weer verschillende stagiairs begeleid om zo onze visie op en liefde voor het vak door te geven in de hoop nieuwe enthousiaste jeugdhulpverleners klaar te stomen voor werk in de toekomst.
- We hebben verschillende vormingen gevolgd die we als team samen in de praktijk kunnen inzetten.
- Er hebben uurroosterveranderingen plaats gevonden om meer in twee groepen te gaan werken. Bij de verbouwingsplannen in de toekomst hopen we vorm te kunnen gaan geven aan twee leefgroepen met een verschillende werking, waarbij in één van de leefgroepen meer ingezet zal worden op kort verblijf en een terugplaatsing in de eigen context.
- Er worden voorzichtig stappen gezet om meer begeleiders, die nu vooral in de leefgroep werken, contextbegeleidingen te laten integreren binnen hun huidige werk om zo in de toekomst te groeien naar integrale begeleiders (begeleiding van kind/ jongere én zijn/haar context).
- Twee van onze oudere jongere zijn doorgestroomd naar begeleid wonen. Eén in CBAW¹⁷ en één in een studio in De Vlieger zelf.
- En er was dit jaar weer ruimte om twee nieuwe kinderen op te nemen in 'De Vlieger'.
- Onze contextbegeleiders hebben dit jaar ook weer goed ingezet op het onderhouden van de contacten met ouder(s) en familie van de kinderen/ jongeren die bij ons verblijven. Een leuke fiets - en ontdek route in Antwerpen is uitgezet door hen en werd druk bezocht door ouders samen met hun kind(eren). In de periode van ons zomerkamp was er weer een ouderdag met BBQ.

Er is veel om op terug te kijken en veel om trots op te zijn t.a.v. wat we geprobeerd en gedaan hebben afgelopen jaar. Het is niet niks als er zoveel vertrouws verandert om dan positief en met vertrouwen en hoop op de toekomst verder te gaan. Toch is dat gebeurd en gebeurt het nog.

We kijken uit naar komend jaar 2023, waar we ons verder willen inzetten om veranderingen vorm te geven. We willen onszelf verder ontwikkelen en bekwamen d.m.v. vorming. We kijken reikhalzend uit naar de verbouwingen die mogelijk, hopelijk eind 2023 vorm gaan krijgen. En we willen verder gaan met het verbinden met onze organisatie Monte Rosa, de afdelingen én collega's in Kessel-Lo en Herent en deze verbinding verdiepen.

En we willen vooral een warm huis blijven voor kinderen en jongeren die op dit moment niet binnen hun eigen (biologische) context kunnen verblijven.

¹⁷ Contextbegeleiding autonoom wonen

5.5.2.5 DeNiZ en de modules Contextbegeleiding Signs of Safety

Toen eind 2021 de omzendbrief “vroeg en nabij” en de bijhorende oproep tot reconversievoorstellen kwam, is het team van DeNiZ hier meteen mee aan de slag gegaan. Tijdens enkele teamvergaderingen en teamdagen is er gekeken welke krachten er in het team zijn en hoe die konden aansluiten op de omzendbrief en de oproep van het agentschap.

Reconversie wil zeggen dat je met je huidige inzet aan middelen iets anders gaat doen. Die inzet van middelen zat in Deniz op 11 verblijfsplekken en 4 contextbegeleidingen Signs of Safety. Dat was dus het startpunt. Het nog meer integreren van de contextmodule was dan ook een eerste stap die we wilden zetten in dat reconversieproces. Daarnaast sloot de omzendbrief “vroeg en nabij” goed aan bij de wensen van de jongeren in onze leefgroep – het flexibeler kunnen werken en het verkleinen van de leefgroep.

Sinds september is er in Deniz dan ook een ommezwaai aan capaciteit gekomen.

We hebben gemerkt dat elk verhaal zijn eigen aanpak nodig heeft.

Zo zijn er een aantal jongeren uitgestroomd naar een reguliere contextbegeleiding en zijn er ook gezinnen vanuit de

module CB SOFS ingestroomd naar reguliere contextbegeleiding vanuit de leefgroep. Alle instromen waren wel met hetzelfde doel: voorkomen dat er een plaatsing zou komen.

Daarnaast hebben we gezien dat als we iedereen vanuit zijn eigen aanpak kunnen begeleiden, we wel eens meer jongeren kunnen helpen dan voorheen. Het denken in modules is iets waarvan we merkten dat het de flexibiliteit van werken met mensen bemoeilijkte.

Begin 2023 zijn er in Deniz

- 8 jongeren die in de verblijfsmodule zitten zoals dat voorheen was
- is er één jongere die in een intensieve dagcentrumformule is opgestart
- en zijn er een vijftal contextbegeleidingen van gezinnen die ofwel uit de leefgroep zijn uitgestroomd of via de module veiligheidsplanning.

Zo zien we dat we veel meer hulp kunnen bieden dan dat dit vroeger was via het uitsluitend inzetten van de verblijfsmodule.

De veranderingen die in de samenstelling van de groep en begeleidingen gebeuren, zijn ook steeds in nauw overleg met de toegangspoort en het MDO van de consultants uit Leuven. Het is dan ook deels op hun vraag dat we beslist hebben om de capaciteit van de contextbegeleidingen te verhogen.

Binnen de CB SOFS-module zelf zijn we aan het bekijken om een grotere variatie aan aanmeldingen aan te nemen, doordat er meer capaciteit is gekomen. Voorbeelden daarvan zijn CB SOFS'en waarbij het nog geen vijf voor twaalf is, of CB SOFS'en waarbij er eerst even verblijf nodig is.

In 2023 willen we deze werking consolideren en kijken hoe we onze eigen capaciteiten en competenties als begeleiders nog beter kunnen inzetten. Ideeën daarover zijn om nog sterker vanuit de veiligheidsbril te gaan kijken naar alle gezinnen en om in onze leefgroep het traumasensitief werken te versterken. Een opleiding vanuit Rino¹⁸ (voor alle begeleiders van de hele vzw) zal ons daar ook bij helpen. Een eerste voorbeeldje hiervan is dat we de

¹⁸ Opleidingscentrum <https://www.rinovlaanderen.be/>

begeleiders gaan trainen in het uitvoeren van ademhalingsoefeningen met jongeren zodat ze zelf kunnen leren om een rustiger brein te hebben.

5.5.2.6 Teams ondersteunende functies

In deze teams (administratie, boekhouding, personeelsdienst, logistiek en technische dienst) werd vooral ingezet op de integratie en afstemming van de overkoepelende diensten



Begin 2022 is, na de switch van directeur naar begeleider en de afdeling De Vlieger, de samensmelting tussen De Vlieger in Deurne en Kessel-Lo/Herent verder geconcretiseerd. De Vlieger Deurne valt nu ook volledig onder het directieteam dat verantwoordelijk was voor Kessel-Lo/Herent. Gedurende het jaar is er continu ingezet om te kijken hoe we de verschillende overkoepelende diensten van de 2 organisatiedelen op 1 lijn kunnen krijgen.

Zo werd er geïnventariseerd naar hoe de taken gedaan werden in De Vlieger Deurne en in Kessel-Lo/Herent en werden deze op dezelfde lijn gebracht.

Hieronder geven we graag enkele concrete voorbeelden van hoe dit werd aangepakt:

1. Gelijktrekken van de administratie rond aanwervingen.
2. 1 gezamenlijke lijst van de aanwezige jongeren.
3. 1 gezamenlijke lijst van de medewerkers.
4. Uniforme manier van het boeken van de inkomende facturen.
5. Rationaliseren en uniformiseren van de rekeningen en de financiële werking van alle leefgroepen.
6. Periodiek overleg tussen de verschillende diensten om zo de samenwerking te bevorderen en dezelfde informatie te delen.
7. Back-up van mekaar bij afwezigheid
8. Taken die door verschillende personen voor beide afdelingen werden uitgevoerd neerleggen bij 1 persoon (medewerkerkengetallen, financiële kengetallen, ...)

Dit leidt o.a. tot het creëren van een echt team administratieve functies, waar ze vroeger meer op zichzelf werkten.

Ook de logistieke medewerkers van alle locaties vormen stilaan meer één team. Zo zijn alle logistieke medewerkers van de hele vzw op teambuilding geweest: op 26 april zijn ze samen naar een SOFS-sessie geweest in Deurne. Daarna zijn ze ergens in de buurt met z'n allen gaan eten.

Zo zijn we op dit moment bezig om de technische dienst van Herent/Kessel-Lo ook mee verantwoordelijk te laten zijn voor Deurne.

Daarnaast zal er ook gekeken worden naar een uniform werkschema (= bepalen van de uit te voeren taken en de periodiciteit hiervan) voor alle logistieke medewerkers binnen onze organisatie.

De TC van de medewerkers van Kessel-Lo en Herent wordt ook TC van de logistieke medewerkers van Deurne.

We merken dat het ingeslagen pad de weg is die we willen blijven bewandelen en zullen hier in de toekomst ook verder op inzetten.

5.6 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 2022 hebben we oa volgende items geactualiseerd:

- Administratieve teksten actualiseren zoals, verzekeringen, algemene info Monte Rosa, kader financies, overkoepelende afspraken, wetgeving en info, ...
- Pedagogische kaders (zie elders)
- Concrete uitwerking van het vormingsplan (zie elders)
- Procedure tevredenheidsmeting

Het pedagogisch profiel werd volledig opnieuw bekeken. We kiezen niet meer voor verschillende pedagogische profielen voor elke groep/werkvorm, maar gaan naar één kernvisie voor de hele vzw: **de gouden cirkel van Monte Rosa** (zie inleiding).

Op basis van deze kernvisie hebben we een vormingsplan uitgewerkt zodat alle medewerkers, in welke functie dan ook, mee zijn en vanuit dezelfde inspiratie en attitude hun specifieke kernopdracht kunnen vervullen.

Bevraging medewerkers



5.7 Andere relevante informatie

5.7.1 Start van een suïcidepreventieplan en overleg met de spoeddienst van UZ Gasthuisberg.

In 2022 gingen we van start met de ontwikkeling en implementatie van een suïcidepreventiebeleid voor de hele voorziening. Het nam een eerste start met engagement vanuit het bestuur waarna werk werd gemaakt van een overkoepelende werkgroep over de leefgroepen en functies heen. In september startte dan de ontwikkeling en het uitschrijven van de verschillende luiken

- luik 0 een gezond klimaat
- luik 1 vroegdetectie en interventie
- luik 2 acute suïcidedreiging en interventie
- luik 3 na een suïcidepoging
- luik 4 na een suïcide.

Het proces wordt ondersteund door een preventiemedewerker vanuit het CGG Passant. Er werd een engagementsverklaring ondertekend waarin staat neergeschreven dat het proces zal afgerond zijn in september 2023. In de tussentijd worden een aantal luiken verder uitgeschreven gebaseerd op de multidisciplinaire richtlijn voor detectie en behandeling van suïcidaal gedrag (VLESP 2017).

Naar analogie met dit preventiebeleid, nemen we eveneens deel aan een samenwerkingsoverleg tussen de spoedafdeling van UZ-Leuven, dienst kinderpsychiatrie en de jeugdhulpvoorzieningen uit de regio. Dit overleg vond in 2022 twee keer plaats en zal 2-jaarlijks blijvend georganiseerd worden met als doel de afstemming de spoedafdeling en voorzieningen in kader van stijgende aanmeldingen van jongeren met hoog suïcidaal gedrag onder andere uit de verschillende leefgroepwerkingen. Er worden vanuit ervaring verbetermogelijkheden uitgewerkt en een rechtstreekse contactlijn met het spoed vastgelegd.

5.7.2 BINC¹⁹, INSISTO²⁰, ...

Tot de zomer van 2021 lag de verantwoordelijkheid van BINC bij één van de secretariaatsmedewerkers. Zij paste BINC aan zodra er nieuwe jeugdhulpregiebeslissingen of jeugdrechtbankvonnissen opgemaakt werden. Ondanks het feit dat we tijdig een verlenging aanvroegen, zit er bij jeugdhulpregiebeslissingen en jeugdrechtbankvonnissen soms weken tussen het beëindigen van de oude beschikking/beslissing en de opmaak van de nieuwe. Dit is dus de reden geweest dat er (regelmatig) met terugwerkende kracht aanpassingen moesten gebeuren. Dit had grote gevolgen voor het groeipakket. Er moest regelmatig bij ouders en/of jongeren teruggevorderd worden.

Sinds de zomer van 2021 hebben we intern een aanpassing in de procedure gedaan. De verantwoordelijkheid voor BINC ligt nu bij de verantwoordelijken van de verschillende afdelingen van Monte Rosa. Zij zijn veel beter dan de secretariaatsmedewerker op de hoogte van de samenstelling van hun leefgroep.

¹⁹ Begeleiding in cijfers, registratiesysteem voor de jongeren en gezinnen binnen de jeugdhulp

²⁰ Informatica systeem Intersectorale toegangspoor

Daar waar op tijd een verlenging is aangevraagd én er nog geen nieuwe beslissing of beschikking is, verlengen we nu proactief in BINC. Zodra de beschikking/beslissing opgemaakt is, passen we de data aan.

Eén lid van de psychopedagogische staf is eindverantwoordelijke. Deze persoon checkt iedere maand of alles correct is ingevoerd en is beschikbaar voor alle vragen.

We hebben gemerkt dat dit in 2022 goed gewerkt heeft.

Deze nieuwe procedure is sinds 1/02/2022 ook van kracht in onze afdeling in Deurne. Daar zijn door herstructureringen/aanpassingen in het organigram in 2022 een nieuwe teamcoördinator en een nieuwe pedagogische stafmedewerker begonnen. In 2022 hebben we dus helaas nog een aantal fouten moeten rechtzetten. We hopen dat, nu de nieuwe procedure over de hele organisatie is uitgerold, we alles correct en tijdig kunnen bijhouden.

Ook voor INSISTO is er een nieuwe procedure sinds 2022. We merkten dat jongeren te lang op de linker aanmeldlijst stonden. Bovendien wisten de pedagogische stafmedewerkers niet altijd van elkaar wie het nieuwe dossier aan het onderzoeken was. Op ons beleidsoverleg wordt nu gekeken wie verantwoordelijke wordt van het dossier en als tandem (TC en PS) dus het mandaat heeft om te schrappen of in te slepen. Er is een overleg geweest met de toegangspoort om de procedure rond de redenen om te schrappen duidelijk af te stemmen met elkaar. De tandem kan ook overleggen met collega's of er beter ingesleept wordt op de wachtlijst van een andere leefgroep van Monte Rosa.

Eén lid van de psychopedagogische staf is eindverantwoordelijke. Deze persoon checkt iedere maand of kinderen/jongeren niet te lang op de linker aanmeldlijst blijven staan. We hebben gemerkt dat dit in 2022 goed gewerkt heeft.

5.7.3 Groei- en ondersteuningsplan en nazorgformulier

In 2022 hebben we met hele team TCK een nieuw sjabloon ondersteuningsplan gemaakt. Dit op basis van onze ervaringen met het vorige sjabloon. Op basis van de vaststellingen dat

1. het vorige sjabloon te weinig door de jongeren zelf werd ingevuld/gebruikt en
2. het sjabloon voor een zeer lang verslag zorgde en
3. we heel veel aan nazorg deden en we dit te weinig registreerden

hebben we in 2022 een nieuw sjabloon ondersteuningsplan gemaakt én een nieuw nazorgformulier met bijbehorende registraties. Deze zijn sinds de zomer van 2022 actief in gebruik.

We merkten op basis van de inspectie in november 2022 dat het nieuwe sjabloon ondersteuningsplan ervoor zorgde dat de hulpvragen van de jongvolwassene op de diverse levensdomeinen (studie, wonen, werk, gezondheid, financiën, vrije tijd en relaties) in beeld worden gebracht. De wensen, verwachtingen en behoeften van de jongvolwassene zijn het uitgangspunt voor het bepalen van zijn hulpvragen en de hulpvragen worden met de jongvolwassene geformuleerd. Bovendien wordt dit alles in een toekomstgericht plan gegoten dat regelmatig wordt geëvalueerd.

Via het nieuwe sjabloon nazorgformulier konden we aantonen dat we actieve nazorg aanbieden aan en organiseren voor elke jongvolwassene die uitstroomt en dat wij als jeugdhulpverlener initiatieven nemen om contact te houden met de uitgestroomde jongvolwassene.

Beide nieuwe sjablonen hebben hun waarde en effectiviteit bewezen in 2022 en gaan we verder gebruiken in 2023.

5.7.4 Comité voor preventie en welzijn op het werk (CPBW).

Het CPBW wordt jaarlijks tweemaal bijgewoond door de externe preventieadviseur dokter Reinquin van IDEWE Leuven en éénmaal door dokter Renckens van IDEWE Antwerpen.

Thema's die daar aan bod gekomen zijn bv:

- Update globaal preventieplan
- Evaluatie medisch onderzoek
- Re-integratieplan langdurig zieken
- Evacuatieplaats Herent
- Is een vertrouwenspersoon nodig?

5.7.5 GDPR²¹

Op de server (M-schijf) komt een map met alle nodige GDPR documenten die door iedereen kan worden geraadpleegd. De Privacyverklaring voor Medewerkers wordt als bijlage opgenomen in het arbeidsreglement.

²¹ **GDPR** of de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is een geheel aan regels om de gegevens van Europese burgers beter te beschermen.

6 Vorming/Vormingsplan

In 2022 gingen we van start om het vormingsplan van Monte Rosa af te stemmen op de Golden Circle (zie inleiding). Op die manier kwamen we tot een nieuw vormingsplan 2022-2026 dat dus meteen al in 2022 van start kon gaan. Daarnaast brachten we ook in kaart welke vormingen en opleiding de medewerkers reeds hebben gevolgd zodat we het vormingsplan voor de komende jaren kunnen afstemmen op de leemtes die er zijn en de vragen en noden die er leven.

We maakten een opsplitsing in volgende onderdelen

- **Onthaalvormingen** voor alle medewerkers gestart in 2022. Dit zijn 2 halve dagdelen die 2 keer per jaar worden aangeboden (oktober en februari) en verplicht zijn voor alle startende werknemers. De ene dag gaat over Oplossingsgericht en Krachtgericht werken met nadruk op Signs Of Safety. De andere dag over de basisstructuur binnen Monte Rosa (organigram, kwaliteitshandboek, missie en visie waaronder de golden circle). Deze vormingen worden georganiseerd door de psychopedagogische stafmedewerkers.
- **Basisopleidingen** waarvan we verwachten dat de begeleiders van de leefgroepen in opgeleid zijn (via eerdere werkervaringen en opleidingen) of verder in opgeleid worden.
 - **Signs of Safety.**
 - Sinds december 2022 wordt de basisopleiding voorzien door de psychopedagogische stafmedewerkers in de vorm van een driedaagse praktische onderdompeling in de verschillende basisbeginselen van SofS.
 - Binnen een tijdspanne van 2 jaar worden alle verdiepende methodieken van SOFS aangeboden aan de medewerkers. Dit vormingsaanbod zal voorzien worden door de psychopedagogische staf maar kan ook aangevuld worden door andere medewerkers van Monte Rosa die al veel expertise hebben in 1 van de methodieken.
 - 3-daagse veiligheidsplanning
 - 3-daagse met combinaties van
 - ½ dag spreken met kinderen
 - ½ dag partnerschap (casusgericht, complicerende factoren, sociaal werk, authenticiteit, bereikbaarheid)
 - 1 dag Framework
 - 1 dag Netwerken
 - Beleidsmedewerkers zullen de opleiding voor SOFS (basis en verdiepend) wel steeds via externen blijven volgen om zo de kwaliteit van het intern opleidingsaanbod te kunnen garanderen.
 - Daarnaast zal er om de 2 maand een interne online supervisie worden voorzien voor alle medewerkers van MR volgens de methodiek van SOFS. Er kan telkens 1 leefgroep een casus brengen waarbij de andere medewerkers actief mee kunnen nadenken. De supervisie wordt geleid door een duo van een stafmedewerker en een teamcoördinator.

- **Nieuwe autoriteit:**
 - Dit aanbod moet in 2023 verder worden uitgewerkt, eventueel samen met covenant-partners omwille voldoende deelnemers en i.k.v. verbinding, 1 dag
- **EHBO**, 2 dagen basisopleiding voor iedereen + opfrisdagen.
- **Traumasensitief werken**
 - We gingen een samenwerking aan met Rino²² en Monte Rosa engageert zich om in 2023 alle medewerkers op te leiden in traumasensitief werken.
- **Basishouding zelfzorg/en burnout preventie**
 - We willen meer aandacht besteden aan zelfzorg op teamniveau. In 2022 legden we hiervoor de contacten met Dialoogplus zodat dit in 2023 op teamniveau voor alle medewerkers verder kan ondersteund worden.
- **Suïcidepreventie**
 - In september 2022 startte er een werkgroep Suïcidepreventie op, ook met het oog op meer interne opleiding rond dit thema.
- **Specifiek voor logistiekers, secretariaat, ...**
 Voor hen is een vijfjaarlijkse vormingscyclus uitgewerkt:
 - Jaar 1 brand (ook voor begeleiding)
 - Jaar 2 Hef en til + ergonomie (begeleiding kan aansluiten)
 - Jaar 3 Mentaal welzijn
 - Jaar 4 Inhoudelijk thema
 - Jaar 5 Vrij thema

Omdat in 2023 het volledige personeel een opleiding rond zelfzorg krijgt, starten we ook voor het logistiek personeel/secretariaat met het thema mentaal welzijn.



- Sinds eind 2022 voorzien we in een **om de 2 maand een intervisie** voor heel Monte Rosa. Er kunnen telkens 2 medewerkers worden afgevaardigd vanuit de leefgroepen om hieraan deel te nemen. De onderwerpen van de intervisies zijn vooraf bepaald via bevraging van de leefgroepen (verslaving, geweldloos verzet en sociaal emotionele ontwikkeling zijn alvast de eerste thema's). Het doel hierbij is uitwisseling tussen begeleiders vanuit hun ervaring, samen denken met collega's rond thema's die hen aanbelangen, horen hoe andere teams dat doen, elkaars werking leren kennen, ... De intervisies worden geleid door een psychopedagogisch stafid in combinatie met een TC of andere PS'er.

²² Opleidingscentrum <https://www.rinovlaanderen.be/>

- Natuurlijk blijft het mogelijk bij te scholen via **individuele vorming**. Dit wordt bekeken via de functionerings- en/of POP-gesprekken via de directe leidinggevende en waar nodig met de directie.

Uiteraard volgen we de uitrol van dit vormingsplan nauwgezet verder op binnen het overleg van de Psychopedagogische Staf en op het beleidsoverleg. Er kan steeds bijgestuurd worden waar nodig. Het is een ambitieus maar haalbaar plan waarin we vanaf nu kunnen groeien.

7 Lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen



Monte Rosa is actief betrokken in meer dan 20 samenwerkingsverbanden en partnerschappen!

7.1 Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties

7.1.1 Convenant met vzw De Wissel en Amber

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 CIG²³ 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 naadloze trajecten voor de cliënten. Daarnaast is er ook een samenwerkingsovereenkomst tussen de 3 organisaties rond delen van deskundigheid, gezamenlijke vormingen, ...

Sinds eind 2021, komen beleidsmedewerkers en directies 2x per jaar samen om elkaar te inspireren, goede praktijken uit te wisselen rond allerlei (beleids)domeinen en om uit te zoeken waar deze samenwerking nog versterkt kan worden.

7.1.2 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.

7.1.3 Samenwerking met Vzw Huize Levenslust

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

7.1.4 Samenwerkingsverband Over Drempels Leuven (ODL)

Net na de zomer is het project "Over Drempels Leuven", financieel ondersteund door de Vlaamse Overheid, van start gegaan. Dit project is een samenwerking tussen een aantal kernpartners uit de jeugdhulp (De Wissel, Sporen, Monte Rosa, OBC Ter Wende – Espero, MFC Combo, Trill) en de Stad Leuven. Voor het ODL-project is er een bruggenbouwer aangenomen dewelke het ganse proces aanstuurt.

Wat houdt het project "Over Drempels Leuven" juist in?

- Vrije tijd is een recht van ieder kind of jongere. Voor hen is vrije tijd de plek en het moment bij uitstek om zichzelf te leren kennen, vrienden te maken, deel uit te maken van een community, ... Het is met andere woorden cruciaal om je identiteit te ontwikkelen.

23 Centrum voor Integrale Gezinszorg

- Vrije tijd omschrijven als een 'recht' maakt dat dit onvoorwaardelijk is en dat het dus niet de bedoeling is dat kinderen en jongeren aan 101 plichten moeten voldoen opdat dit gerealiseerd kan worden. Het is echter voor kinderen en jongeren in een leefgroep een extra uitdaging, daar ook de structuren van de jeugdhulp in het algemeen en de groepen meer specifiek hier

Elke jongere heeft het recht om op zijn/haar maat deel uit te maken van een vrijetijdsaanbod!

vaak onbewust soms extra drempels inbouwen.

- Het eerste doel van dit project is dat kinderen en jongeren die begeleid worden in jeugdhulp meer toegang hebben tot en de weg vlotter vinden naar een vrije tijdsbesteding die aansluit bij hun interesse/passie. We hopen jongeren meer te laten kennismaken met een aanbod op hun maat en hen zo te tonen dat ze veel in hun mars hebben.
- Daarnaast is het de bedoeling om de drempels in de structuur van de voorzieningen en de drempels bij vrijetijdsaanbieders in kaart te brengen en te verlagen. We willen de huidige complexe puzzel van vrijetijdsbesteding binnen de voorzieningen vereenvoudigen.
- Tot slot willen we zo het ondersteunende netwerk van de kinderen en jongeren uitbreiden, o.a. door hen nieuwe ervaringen aan te bieden, hen deel te laten uitmaken van een groep, kennis te ontsluiten, ... We hopen dat jongeren in de jeugdhulp ook meer kunnen proeven van het 'normale' aanbod en op die manier hun netwerk kunnen uitbreiden, verder weg van de voorzieningen.

Waar staan we eind 2022?

In de loop van 2022 werden volgende stappen genomen:

- Netwerkmoment met kernpartners, leefgroepen, reeds aangesloten partners binnen vrije tijd, bruggenbouwer OKAN in Leuven, jeugddienst Leuven, ...
- Kennismakingsmoment tussen de bruggenbouwer ODL en de interne bruggenbouwers van Monte Rosa (elke leefgroep in Herent/Kessel-Lo) heeft een begeleider aangeduid als interne bruggenbouwer.
- Opstarten van communicatiekanaal tussen jeugdhulp en vrije tijd (Facebook-pagina)
- Initiëren van een database met contactgegevens van de verschillende bruggenbouwers van zowel jeugdhulp als vrije tijd.
- Initiëren van een database van het vrijetijdsaanbod met de positieve ervaringen van jeugdhulp evenals de interne contactpersoon van de desbetreffende vrijetijdsorganisatie.
- Voorstelling van het project en de bruggenbouwer aan de kinderen/jongeren van de leefgroep.

7.1.5 Lerend netwerk: De Schrijnwerkerij

In 2022 werd een 3^{de} lerende netwerk op poten gezet binnen de regio, waar ook Monte Rosa aan deelneemt. De twee andere lerende netwerken binnen de provincie zijn 1. voor Brussel en 2. een netwerk dat ontstaan is vanuit een samenwerkingsverband waar Monte Rosa geen deel van uitmaakt.

Het 3^{de} lerende netwerk wil een open netwerk zijn waarbij alle jeugdhulporganisaties van de provincie kunnen aansluiten. De essentie is om vanuit een open en transparante houding naar elkaar toe, te leren vanuit elkaars werk, op basis van concrete casussen. Waar mogelijk wordt samen gewerkt. Er zijn in 2022 al verschillende overlegmomenten geweest.

7.2 Andere samenwerkingsverbanden

7.2.1 **Het Vlaams Welzijnsverbond**

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

- De maandelijkse COC-vergaderingen²⁴, met directies van organisaties jeugdhulp en gezinsondersteuning (CIG en CKG²⁵) 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.

Steven Van Loock volgt de COC vergaderingen vanuit de provincie Antwerpen.

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.

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

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 Jeugdhulp 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.

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

²⁴ COC regionale coördinatievergaderingen vanuit het Vlaams Welzijnsverbond met directies BJB uit de verschillende organisaties in de regio.

²⁵ CKG: Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning

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. **Klara Smout** volgt de overlegmomenten rond Yuneco. Zie voor meer info: <http://www.yuneco.be/di>
- Netwerk Leerrecht (samenwerking BJB en scholen): medewerking ‘in de marge’, via het platform.

In Antwerpen volgt **Joanne Schipper** de vergaderingen van het arrondissement Antwerpen op.

7.2.3 Rond jong-volwassenen

Het Samenwerkingsverband Trainingscentra (STK) is in 2018 gestopt als vzw.

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

Jaarlijks komen verschillende TCK-werkingen uit Vlaams Brabant, Antwerpen en Limburg samen voor een intervisie (**Intervisie TCK BrAL**)

Er worden drie momenten georganiseerd, waarbij thema’s besproken worden waar vragen rond zijn, waar men samen over wil nadenken, zaken waar men tegenaan loopt,...

Na enkele corona-jaren, waarbij het niet mogelijk was om in groep samen te komen in een gesloten ruimte, werden enkele intervisiemomenten uitgesteld. Halfweg 2022, werden de intervisies terug gestart.

Het afgelopen jaar kwamen verschillende thema’s aan bod. Van vragen rond daginvulling (school, vrije tijd, uitgaan) tot vragen rond de duur van trajecten.

Het valt op dat er steeds vaker jongeren voor een lange tijd in begeleiding blijven, ook na hun 18^{de} verjaardag. Het is soms zoeken naar de balans tussen voldoende ondersteuning en tijd geven, en anderzijds ook groei naar zelfstandigheid richting CBAW/alleen wonen en vermijden dat jongeren zich “nestelen” in het TCK.

Tijdens de laatste intervisie van 2022 kwam naar voren dat er de laatste jaren een verandering is wat betreft de problematieken van de jongeren die aangemeld worden voor TCK. We merken dat er steeds meer psychiatrische problematieken zijn bij deze jongeren én dat het zoeken is naar gepaste hulp voor hen. De samenwerking met de geestelijke gezondheidszorg verloopt vaak moeilijk.

Omdat we vanuit de jeugdzorg hierin toch wel de vraag hebben naar samenwerking en overleg, werd afgesproken om de volgende intervisie ook aan dit thema te wijden en hierop enkele contactpersonen binnen de geestelijke gezondheidszorg uit te nodigen. Met als insteek naar elkaar te luisteren en samen na te denken over welk aanbod er wel is voor onze jongeren en eventueel nog kan zijn in de toekomst.

Federatie CBAW²⁶, 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. Dit jaar (2022) hebben we samen met Cirkant vzw een voortrekkersrol gespeeld in het ophoesten van alle administratieve knelpunten die minderjarige jongeren ervaren bij het openen van een rekening en de online applicaties daaraan gekoppeld. Dit heeft geleid tot een overleg met Febelfin, kinderrechtencommissariaat en de jeugd magistraten.



Jongeren perspectief
en extra
ondersteuning
bieden

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, KU-Leuven 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 experts 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 in 2021 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.

²⁶ Contextbegeleiding autonoom wonen

In 2022 hebben we iemand van cachet vzw voor 20% kunnen aanwerven. Deze projectverantwoordelijke heeft samen met enkele ervaringsdeskundige jongeren als ambassadeur op verschillende momenten en plekken een bevraging gedaan bij jongeren in Leuven: naar welke plekken gaan jullie om te ontspannen of als jullie je slecht voelen? Op basis van deze bevraging bij meer dan 150 jongeren merkten we een nood aan een inloophuis van en voor jongeren in Leuven. We hebben ons ook laten inspireren door headspace in Australië en @ease in Nederland. De vragenlijst en de inspirerende contacten hebben geleid tot een nota en een overleg met de stad Leuven en enkele kernpartners die bezig zijn rond mentaal welzijn bij jongeren. Afspraak is om in 2023 bij een aantal organisaties met jongeren focusgroepen te organiseren, waarbij we nog dieper met de jongeren ingaan op de uitkomsten van de vragenlijsten en het concept van een inloophuis. We hopen in de loop van 2023 dan effectief van start te gaan met ons huis.

Verder hebben we in 2022 onze samenwerking met lus vzw geïntensifieerd. Lus vzw heeft in april 2022 een vorming rond (het belang van) netwerk voor kanszoekende jongeren en hun begeleiding georganiseerd. Op basis daarvan zijn 2 lus trajecten gestart. Een tweede vorming is omwille van ziekte uitgesteld naar 2023 en we hebben al meer dan 10 jongeren die geïnteresseerd zijn om deze vorming te volgen. **Marlies de Werd** is trekker van deze actiegroep.

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. In 2022 hebben we onze actiegroep uitgebreid met de stad Leuven en het OCMW van Leuven. In 2022 hebben we ingezet om fondsen te verwerven. We zijn met Monte Rosa naar het OHL-event van profit meets non-profit geweest en hebben daar dit project voorgesteld aan DHL en BMW die zeer enthousiast zijn. Verder hebben we een samenwerking gestart met 2go vzw. Een vzw die in Antwerpen al heel wat kanszoekende jongeren begeleidt richting een rijbewijs. Zij hebben al een kader uitgewerkt wat betreft aankoop en onderhoud auto's, werven vrijwilligers, matchen vrijwilligers aan een jongere, opleiding vrijwilligers, ... We kunnen met de gelanceerde fondsenwerving en de samenwerking met 2go vzw in 2023 effectief starten met ons rijbewijsproject. **Marlies de Werd** is lid van deze actiegroep.

Project "een maat op maat": met dit project wil de UCLL²⁷ studenten aansporen een maatschappelijk engagement op te nemen. Ze maken kennis met een jongere die in een organisatie voor Jeugdhulp 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 2022 is er 1 maat op maat project van start gegaan en dit bij een meisje van de kamertrainingsleefgroep. **Marlies de Werd** is lid van deze samenwerkingsovereenkomst.

7.2.4 Rond Signs of Safety

Lid van het **Samenwerkingsverband OSD en Voorzieningen** inzake de implementatie van Signs of Safety en MaNo²⁸. (**Barbara Walgrave**)

²⁷ UCLL: University Colleges Leuven-Limburg

²⁸ maatschappelijke noodzaak

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

7.2.5 Anderen

Huis van het kind Leuven



Monte Rosa is een partner binnen het Huis van het Kind in Leuven en heeft de engagementsverklaring ondertekend.

Ouderspunt

In 2022 zijn er geen hulpverlenersgroepen geweest van Ouderspunt waarbij ook ouders met jeugdhulpverlening betrokken zijn, omwille van personeelsproblemen bij Ouderspunt zelf. **Marlies de Werd** blijft de communicatie verder opvolgen.

Themagroep "Schooluitval"

Binnen deze themagroep wordt gezocht naar een vlotte communicatie met en samenwerking tussen de organisaties en de scholen in de regio.

Er was in januari een sessie waarin de objectieve cijfers van verschillende voorzieningen bijeen werden gelegd over dagbezigheid, hoeveel jongeren schoolgaand zijn, hoeveel een alternatieve officiële dagbezigheid hebben en bij hoeveel dit niet blijkt te lukken.

Verder werd er uitleg gegeven over een nieuwe tool om begeleiding te ondersteunen ivf schooluitval van jongeren. Aan de hand van concrete vragen wordt uitgeklaard waaraan het zou kunnen liggen: niet de juiste richting, omwille van het sociale aspect, omwille van schoolmoeheid, ...

Daarnaast werd er ook uitleg gegeven over de nieuwe school, Ponton43, een nieuwe secundaire school voor kinderen/jongeren met gedragsproblemen.

Deze themagroep wordt gevolgd vanuit het team van Herent in naam van Monte Rosa, tot eind 2022 door **Flor Maes**, sinds eind 2022 door **Frederiek Baan**.

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

Lid van het samenwerkingsverband 'Link in de kabel' (ICT voor kinderen en jongeren)

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

8 Dank aan onze sponsors en steunverleners!

Net zoals vorige jaren, mochten we in 2022 weer rekenen op de (financiële) steun van zovelen. We voelen ons daardoor gedragen door een gemeenschap en dat doet deugd.

- **Verschillende particulieren** storten éénmaal of op regelmatige basis ten voordele van de vzw Monte Rosa, soms als bestendige opdracht, soms als extraatje voor de feestdagen of voor de vakantieperiodes, ... Velen vernoemen Monte Rosa als goed doel als ze een feestje organiseren, bij een jubileum 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. Soms krijgen we een gift om een extra (duurdere-sport) activiteit te kunnen betalen, zoals yoga of tennis, ... De giften die we krijgen zijn regelmatig 'substantieel!' Dank je wel allemaal!
- **Lions club Leuven Erasmus** heeft ook weer dit jaar op vele vlakken ondersteund, via giften, via materiaal én via helpende handen bij het schilderen. Fijn om een club te hebben die regelmatig aan ons denkt en die we mogen aanspreken als we noden hebben.
- Sinds verleden jaar is ook de **Ladies Circle van Antwerpen** een vaste partner voor de afdeling De Vlieger in Deurne. Zij hebben al heel wat materiaal gegeven voor de kinderen en een zeer mooie gift!
- Van het **Stadsbestuur van Leuven** hebben we zoals vele jaren een werkingssubsidie gekregen. Zéér welkom!
- In het kader van De kinderdag A. Dewit (vanuit het **Verbond der Jaartallen van Leuven**) hebben we een gift gekregen voor de kinderen. De jongste kinderen mochten ook dit jaar weer eens gratis naar de kermis!
- **Bremtkermis** organiseert elk jaar een happening in Brecht (Bierbeek), waar we graag naartoe gaan! Zo ook in 2022! Een erg mooi deel van de opbrengst heeft Monte Rosa gekregen!
- Doorheen het jaar kregen we nog heel wat **giften in natura**: meubels, kledij, computers, ... oa heel wat meubelen van **DXC en CBRE**. Met alle verbouwingen en de nieuwe lokalen zijn deze zeer bruikbaar!

Onze **vele vrijwilligers** willen we van harte danken! Ze helpen ons vaak bij de basisbehoeften van de kinderen en jongeren en ontlasten zo een beetje de begeleiders. Vervoer van kinderen, koken van lekkere maaltijden, bijles geven, vrijetijd, praktische ondersteuning, ... érg welkom! Daarnaast mogen we zeker ook onze **gast- en speelgezinnen** niet vergeten. Onze jongeren kunnen bij hen terecht voor een (namid)dagje ontspanning bij het speelgezin of zelfs een of meerdere overnachting(en) bij het gastgezin.

Ook groepen die een **teambuilding** doen in Monte Rosa zijn we erg dankbaar! Vele handen maken werk licht; met een grote groep kan je ineens veel werk verzetten.



9 Bijlagen

9.1 Personeelslijst op 31/12/2022

9.2 Scores op de groeiniveau's

9.3 Organogram