

ACTIVITEITENVERSLAG 2023

(Ondernemingsnummer: 0413.350.751)

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

*U mag ook altijd ons kwaliteitshandboek komen inzien!*

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

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

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

# Inhoudstafel

1 Inhoudstafel 2

2 Vooraf 4

3 Personeelsbeleid 5

3.1 Personeelskengetallen 2022 5

3.2 Personeelsgegevens over 2023 6

3.2.1 Evaluatie nieuwe organogram 6

3.2.2 Nieuw tijdregistratiesysteem: pro-time 6

3.2.3 Aandacht voor welzijn op het werk 6

3.2.4 Comité voor preventie en welzijn op het werk (CPBW). 7

3.2.5 Personeelslijst op 31/12/2023 8

4 Bouw- en verbouwingsplannen 9

4.1 Verbouwingsplannen Slick ‘87 10

4.2 Verbouwingen DeNiz – Kessel-Lo 11

4.3 Verbouwingen Jongeren groep Herent 12

4.4 Studio Heverlee 13

4.5 Nieuwbouw “De Vlieger” Deurne 14

5 Kwaliteitsverslag 16

5.1 Algemene visie en kader rond kwaliteit binnen de organisatie 16

5.2 De organisatie in cijfers 18

5.2.1 Erkenning, werkvormen en locaties 18

5.2.2 Scores van de groeiniveaus 19

5.2.3 Gebruikersgegevens 21

5.3 De organisatie in beeld 26

5.3.1 Zelfevaluatie 26

5.3.2 Waar hebben we in 2023 vooral op ingezet? 32

5.3.3 Waar gaan we op inzetten in 2024? 43

5.4 Terugkoppeling van de convenant met de vzw’s De Wissel en Amber 45

5.4.1 Hoofddoelstelling: naadloze begeleidingstrajecten 45

5.4.2 Samenwerking rond inhoudelijke en pedagogische kerntaken 46

5.4.3 Samenwerking op niet pedagogische kerntaken 46

5.4.4 Samenwerkingsmodel uitwerken voor kleine en middelgrote organisaties: 47

5.5 Kwaliteitsthema 48

5.6 Beleidssignalen 49

6 Vorming/Vormingsplan 51

7 Lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen 53

7.1 Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties 53

7.1.1 Convenant met vzw De Wissel en Amber 53

7.1.2 Samenwerkingsverband CIG De Shelter 53

7.1.3 Samenwerking met Vzw Huize Levenslust 53

7.1.4 Samenwerkingsverband Over Drempels Leuven (ODL) 53

7.1.5 Lerend netwerk: De Schrijnwerkerij 54

7.2 Andere samenwerkingsverbanden 54

7.2.1 Het Vlaams Welzijnsverbond 54

7.2.2 Platform bijzondere jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel 54

7.2.3 Rond jong-volwassenen 55

7.2.4 Rond Signs of Safety (veiligheidplanning/VP) 56

7.2.5 Anderen 56

8 Dank aan onze sponsors en steungevers! 58

9 Bijlagen 59

9.1 Personeelslijst op 31/12/2023 59

9.2 Organogram 59

9.3 Ledenlijst Bestuur en Algemene vergadering 59

# Vooraf

2023 hebben we vooral ingezet op het consolideren van waar we voor willen gaan. Het reconversieverhaal kreeg concreet vorm in de trajecten met kinderen, jongeren en hun context. De gouden cirkel (zie website en activiteitenverslag 2022) bleef de rode draad waar we ons aan blijven toetsen. Het nieuwe organogram gaf extra ruimte en stabiliteit. Er werd intensief ingezet op vorming en coaching zodat iedereen mee is in de evolutie die Monte Rosa aan het gaan is en waar we sterk in geloven.

Het is zo fijn om enerzijds te merken dat het beleidskader, waar we allemaal op willen inzetten en voor willen gaan, gedragen wordt in de hele organisatie … en anderzijds dat elk team en elke groep binnen dat kader haar eigen kleur kan en mag hebben.

Ook op de 5 strategische doelen die we afgesproken hebben (zie vorige verslag) wordt intensief ingezet. Zo is bv het medewerkersbeleid een belangrijk aandachtspunt.

De verbouwingen in Kessel-Lo en Herent bleven erg dominant aanwezig. Hopelijk brengt 2024 eindelijk overal rust. We hopen ook eind 2024 eindelijk aan de verbouwing/nieuwbouw in Deurne te kunnen beginnen.

2024 wordt weer een transitiejaar, zowel binnen de sector als binnen de organisatie zelf.

Het nieuwe kwaliteitsdecreet, duurzaam ondernemen, een antwoord zoeken op complexere doelgroepen, de vacatures die minder vlot ingevuld worden, … vraagt van de hele sector een bezinning en misschien herstructurering. Samenwerken en netwerken wordt nog belangrijker dan het al was.

Maar ook binnen Monte Rosa wordt het een transitiejaar.

Na meer dan 40 jaar, neem ik in 2024 afscheid als directeur van Monte Rosa, met veel warmte en genegenheid, maar vooral met veel dankbaarheid

* voor wat wij samen kunnen betekenen voor anderen, kinderen en jongeren, cliënten, collega’s, contextfiguren, partners, …;
* voor het mooie en zinvolle project dat Monte Rosa is;
* voor het zich gedragen voelen door medewerkers, collega’s, partners, bestuur, overheid, … zonder jullie had ik dit niet zo lang gedaan;
* voor het warme huis dat Monte Rosa altijd voor mij geweest is.

2024 zal voor mij vooral in het teken staan van een goede overdracht aan mijn opvolger. Ik geloof ook heel sterk dat Monte Rosa op dezelfde professionele en warme manier zal blijven functioneren en de organisatie zal blijven waar mensen centraal staan. Ik laat eind 2024 Monte Rosa dan ook vol vertrouwen achter aan alle medewerkers.

Muriel De Ryck

Directeur VZW Monte Rosa

Maart 2024

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

*Meer info: zie website* [*www.monterosa.be*](http://www.monterosa.be)

# Personeelsbeleid

## Personeelskengetallen 2022

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 :** De personeelskengetallen zijn cijfers van het jaar 2022 en dus niet van 2023. Met deze cijfers zitten we altijd een jaar later.

***Opvallendste resultaten***

De tendensen van de vorige jaren blijven in 2022 in grote lijnen behouden en baren ons soms wel wat zorgen. We hebben ook het gevoel dat ze in 2023 verdergezet worden.

* Ziekteverzuim blijft erg hoog in vergelijking met de steekproef, vooral door langdurig zieken. De meeste langdurig zieken zijn echter 55+ en 60+. Dus vermoedelijk zullen zij de komende jaren met pensioen gaan.

*De tendensen van de vorige jaren blijven in 2022 in grote lijnen behouden en baren ons soms wel wat zorgen.*

* We hebben ook minder contracten van onbepaalde duur dan de steekproef. Daar willen we zeker meer aandacht voor hebben.
* De gemiddelde leeftijd van medewerkers blijft hoger dan de steekproef, al wordt de tekening door de jaren heen evenwichtiger en meer gespreid. De volgende jaren gaan er ook verschillende medewerkers met pensioen en bij de aanwerving komen meer en meer jonge krachten.
* We hebben minder masters dan in de steekproef, minder managementsfuncties, meer ondersteunende functies (staf, logistiek, administratie) ... maar misschien wordt dit wat hersteld via het nieuwe organogram (de extra aanwerving van staffuncties en de adjunct-directeur).

## Personeelsgegevens over 2023

### Evaluatie nieuwe organogram[[1]](#footnote-1)

Het nieuwe organogram dat we in 2021, samen met een externe coach, Marieke Vogel, en de hele organisatie, hebben uitgewerkt, werd geëvalueerd midden 2023, samen met Marieke Vogel.

Het nieuwe organogram werd erg goed geëvalueerd en heeft een positief effect in de hele organisatie.

We merken dat de nieuwe structuur meer rust geeft in de organisatie en dat thema’s beter opgevolgd worden doordat er meer tijd en ruimte is. De ontdubbeling van de directiefunctie maakte dat ook de directie niet meer alleen stond voor de vele uitdagingen en dat die functie kon gedragen worden door een duo. De keuze voor één teamcoördinator en één psychopedagogische staffunctie per team gaf duidelijkheid aan de teams. Deze ‘tandem’ kreeg nog meer mandaten zodat zij nog meer verantwoordelijk werden voor hun team en hun groep op zowat alle vlakken: begeleidingen van gezinnen en jongeren, personeelsaanwerving, eigen budgetten, … Zo kan elk team nog meer ‘hun eigen kleur’ creëren die past bij hun cultuur.

De overlegorganen werden opnieuw onder de loupe genomen, er werden nieuwe keuzes gemaakt, qua inhouden, leden en frequentie. Dit zal in 2024 nog verder geëvalueerd worden.

### Nieuw tijdregistratiesysteem: pro-time

Begin juli 2022 besliste Monte Rosa om het huidig 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. Ook het feit dat Presa, het huidige registratiesysteem stopte eind 2023 versterkte deze keuze.

De verdere uitwerking en de implementatie verliepen erg moeizaam. Het proces was ingrijpender dan we hadden verwacht en gaf veel stress in de organisatie. We hopen dat dit -min of meer- goed komt begin 2024, dankzij een erg grote inspanning van de secretariaatsmedewerksters en de medewerkers van protime zelf.

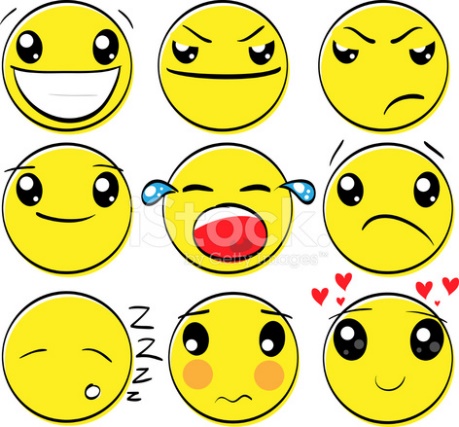
### Aandacht voor welzijn op het werk

Welzijn op het werk is en blijft een erg belangrijk aandachtspunt binnen Monte Rosa.

Op het beleidsorgaan van juli bleven we extra stilstaan bij onze zorg rond de draagkracht-draaglast-balans van medewerkers. We hebben oa opgelijst waarom medewerkers uitvallen. De belangrijkste elementen waren

* stress op het werk, wegens oa overbelasting door ziekte van collega’s, agressie-incidenten, moeilijkere doelgroep, .. en onvoldoende tijd voor recuperatie.
* het moeilijker vinden van ervaren collega’s (die langduriger blijven)
* persoonlijke elementen, zoals thuissituatie, psychische of fysieke klachten, …
* voor sommigen nood aan extra uitdaging

In het najaar hebben we een risico-analyse psychosociale risico’s afgenomen waar dezelfde elementen grotendeels aan bod kwamen (zie verder).



We hebben in 2023 al verschillen acties ondernomen om hier een antwoord aan te bieden:

* In elk team werd een vorming gegeven rond stress en burn-out.

De opleiding bestond enerzijds uit info en uitleg rond tot wat langdurige stress tot burn-out kan leiden en welke signalen hiervoor belangrijk zijn. Er was veel aandacht aan de specifieke werkomgeving en setting waarbij ook de persoonlijke beleving gehoord kon worden. Daarnaast kregen werd ook een techniek, hartcoherentie, uitgelegd en geoefend waarbij bepaalde ademhaling tot onmiddellijke stressreductie kan leiden.

* Op de personeelsvergadering in het najaar werd extra gefocust op het recht op deconnectie.
* Overuren worden extra in het oog gehouden.
* Coaching van en zorg voor medewerkers staat hoog op de agenda.
* Verbinding tussen en steun van de verschillende teams kan ondersteunend zijn, en ook binnen de teams wordt ingezet op verbinding.
* Studenten van de KUL zijn een onderzoeksproject gestart rond uitstroom uit de organisatie.
* We hebben contact gehad met Public Minds[[2]](#footnote-2) om via werkbaarheidscheques[[3]](#footnote-3) een traject op te zetten met alle medewerkers rond werkbaar werk. In deze eerste verkennende contacten lijken zij een passend aanbod te hebben voor onze organisatie waarbij in eerste instantie een uitgebreide bevraging zal gebeuren om hierna een aantal acties te kunnen uitrollen. Aangezien deze cheques in 2023 niet meer inzetbaar waren , zal dit begin 2024 opgestart worden.

### 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:

* Het nut en de uitvoering van het medisch onderzoek;
* De psycho-sociale risicoanalyse;
* De langdurig zieken en hoe ermee om te gaan,
* Het aanstellen van een interne vertrouwenspersoon (verplicht vanaf 2024);
* Het ventilatieplan (verplicht vanaf 2024);
* Veiligheidsitems zoals zieke bomen, defecte dreefverlichting;
* Opvolgen Globaal Preventieplan;
* Evaluatie maandelijks veiligheidsverslag;
* De organisatie van de sociale verkiezingen.

### Personeelslijst op 31/12/2023

* Personeelslijst op 31/12/2023: zie bijlage 9.1

# Bouw- en verbouwingsplannen

In april 2021 zijn de verbouwingen gestart in onze sites van Kessel-Lo en Herent.

Corona, schaartste aan materialen, faillissement(en) van toeleverancier(s) … etc

Heel deze periode werd regelmatig vergeleken met de processie van Echternach.

Maar zoals in elke processie is er een start maar eveneens een einde. In het eerste kwartaal van 2024 verwachten we een definitieve oplevering van beiden sites.

Bijkomend goed nieuws is er ook betreffende de nieuwbouw van onze site in Deurne.

De start van de nieuwbouw zou ten laatste in april 2025 starten.

Afbeelding met buitenshuis, boom, gras, gebouw

Automatisch gegenereerde beschrijving Afbeelding met buitenshuis, raam, hemel, gras

Automatisch gegenereerde beschrijving

*Slick en de burelen voor en na*

## Verbouwingsplannen Slick ‘87

In 2022 werden 3 nieuwe studio’s samen met de doucheruimte en toilet in gebruik genomen door Slick’87. Daarnaast zijn de 4 nieuwe burelen/vergaderruimtes en trappenhal volledig afgewerkt en operationeel. De inwoners en team Slick’87 kunnen eveneens genieten van een nieuwe wasruimte.

Team Slick’87 hebben de volledige inrichting op hun genomen. Resultaat is een warme en huiselijke sfeer waarin onze jongeren in alle rust kunnen groeien. De vogelnestjes aan de ingang van Slick ’87 symboliseren dit. Elke jongeren heeft zijn nestje in Slick waarin veiligheid en geborgenheid gegarandeerd worden.

De laatste fase van de verbouwingen in Slick ’87 zijn in finale fase. Tijdens de maand april 2024 worden de verluchtingswerken gefinaliseerd.

Afbeelding met gebouw, tekst, armatuur, raam

Automatisch gegenereerde beschrijving 

## Verbouwingen DeNiz – Kessel-Lo

Gelijkvloers van DeNiz heeft een nieuwe inkom,het oude gedeelte en nieuwe gedeelte van de leefruimte, het mindervaliden toilet, het nieuwe bureel en de polyvalente ruimte zijn volledig afgewerkt. Er werd eveneens een volledige nieuwe stookplaats en nieuwe verwarmingsinstallatie geplaatst.

In het tweede kwartaal van 2024 worden de grootte van de kamers en polyvalente ruimte in de kelder aangepakt. In samenspraak met de architect en de werking worden de verschillende mogelijkheden geanalyseerd.

Afbeelding met buitenshuis, gras, hemel, meubels

Automatisch gegenereerde beschrijving Afbeelding met buitenshuis, gebouw, plant, boom

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met overdekt, muur, meubels, computerbeeldscherm

Automatisch gegenereerde beschrijving 

## Verbouwingen Jongeren groep Herent

Onze jongeren in Herent kunnen al een tijdje genieten van een nieuwe eetruimte,nieuwe gang, nieuwe keuken en berging. Ook in Herent werd er een nieuwe verwarmingsinstallatie geinstalleerd. In 2023 werd eveneens de woonkamer, studio 2 en het bureau en slaapkamer van de begeleiding afgewerkt.

 Afbeelding met Mechanische ventilator, stoel, meubels, vloer

Automatisch gegenereerde beschrijving



## Studio Heverlee

Eind december 2023 zijn de opfrissingswerken opgestart in onze studio in Heverlee.

Onze technische ploeg heeft fantastisch werk geleverd. Het resultaat mag gezien worden.

Elektriciteit werd volledig veranderd. Nieuwe badkamer en keuken werden geïnstalleerd. Verwarming werd vernieuwd.

Vanaf eind maart 2024 zal onze nieuwe inwoner kunnen genieten van een volledig vernieuwde studio. Onze technische ploeg mag trots zijn van hun werk en wij zijn natuurlijk trots op onze technische ploeg.

Afbeelding met muur, overdekt, Kabinet, vloer

Automatisch gegenereerde beschrijving Afbeelding met muur, overdekt, Sanitair armatuur, Badkameraccessoire

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met overdekt, muur, badkamer, spiegel

Automatisch gegenereerde beschrijving

## Nieuwbouw “De Vlieger” Deurne

Eind september 2022 werd na een openbare aanbesteding een architect gevonden die de nieuwbouw werken in Deurne zal leiden, Philippe Van Deyck van Puls architecten.

Na het gunnen van deze opdracht zijn we onmiddellijk aan de slag gegaan. Samen met de architect, de teamcoördinator en de directie werd een eerste keer overlegd wat de wensen zijn van Monte Rosa.

Op basis van deze wensen werd er een 3 D volumetrie ontwerp gemaakt.

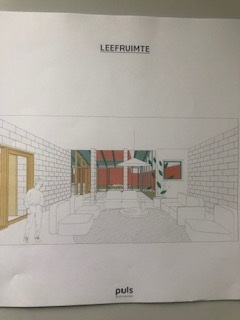
In parallel is er ook al de nodige overleg gepleegd met Vipa.

De verschillende overlegorganen hebben reeds een positief advies gegeven op de de 3 D plannen (Vipa, Inter, Brandweer Antwerpen).

In overleg met de werking en directie wordt er gewerkt aan de finale plannen.

Deze plannen zijn nodig om de laatste fase in te gaan: de omgevingsvergunningen. Deze laatste fase kan tijdsgewijs moeilijk worden ingeschat. Deze timing is 100% afhankelijk van Stad Antwerpen.

Het blijft een realistisch gegeven dat de nieuwbouw in Deurne ten laatste in april 2025 kan aangevangen worden. Hopelijk vroeger …

# Kwaliteitsverslag

## Algemene visie en kader rond kwaliteit binnen de organisatie

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

*Werken aan kwaliteit is de rode draad in de hele organisatie.*

*Voldoende borgen, vasthouden en opvolgen blijft een aandachtspunt, evenals keuzes maken: wat doen we nu en wat later? Waar zetten we intensief op in en wat bekijken we pragmatisch? Wat zijn hierin prioriteiten? Hoe kunnen we het werk verdelen? Hoe kan het kwaliteitshandboek een echt werkinstrument zijn, blijven en worden?*

*Betrekken van medewerkers en bestuur in het maken van keuzes, is hierin cruciaal.*

Het is de bedoeling dat de jaarlijkse beleidsdagen (2 of 3 per jaar) 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 2023 waren oa

* Wat was fijn in 2022 en waar hopen we op in 2023?
* Hoe betrekken we gebruikers in ons beleid?
* Evaluatie van het nieuwe organogram (samen met het bestuur)
* Stappenplan nieuwe directie
* Effect van de hulpverlening
* Groeiniveau’s en de invloed van SOFS op deze groeiniveau’s
* Algemene preventie
* Opvolging strategische doelen
* Opvolging van de reconversie-ideeën
* Positieve profilering van de organisatie
* Aanwervingsbeleid
* Balans privé-werk, draagkracht-draaglast
* Vrijwilligersbeleid

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 2023 o.a. volgende thema’s aan bod gekomen:

* Verslagen van de beleidsdagen
* Draagkracht-draaglast medewerkers
* Vervanging directieteam (ziekte en pensioen)
* Opvolging reconversie en hoe dit verankeren? Wijziging erkenning? Extra inzet van contextbegeleiding, …
* Nieuwe kwaliteitsdecreet
* Missie en visie en de gouden cirkel van Monte Rosa
* Suïcidepreventieplan

Het kwaliteitshandboek actueel houden is een blijvend proces. We streven ernaar om elke tekst minstens om de 5j te actualiseren. Soms betekent dit helemaal herschrijven en herdenken, soms is dit echt actualiseren zonder de inhoud fundamenteel te wijzigen.

In 2023 hebben we oa volgende (visie)teksten aangepast:

* Procedure rond klokkenluiders: verplicht vanaf 17/12/2023
* interne vertrouwenspersoon: verplicht vanaf 1/12/2023
* Klachtenprocedure: onder andere naar aanleiding van de aangekondigde inspectie het komende jaar werd deze procedure geëvalueerd en geoptimaliseerd. (hierover meer in stukje mbt groeiniveaus)
* We hebben alle procedures en documenten die betrekking hebben op dossiervorming nagelezen, geüpdatet en vernieuwd. Dit gaat zowel over de kennismaking- en intakeprocedure als alle procedures en documenten rond opstart, bijhouden en afronden dossier. We hebben ons opnamebeleid en aanmeldprocedure geactualiseerd en op de website gezet.
* Het preventieplan werd volledig geactualiseerd en gecommuniceerd.

## De organisatie in cijfers

### Erkenning, werkvormen en locaties

Tot 31/10 bood Monte Rosa de volgende **modules** aan:

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

Op 1/11/2023 werden 9 modules contextbegeleiding laagintensief omgezet in modules met een middenintensiteit. Met dank aan het Agentschap voor de wijziging van erkenning die wij ervaren als een waardering voor wat we al jaren doen!

De module contextbegeleiding signs of safety werd nu de module veiligheidsplanning.

**De erkenning is nu**:

* Module verblijf: 54
* Module contextbegeleiding (CB) basisintensiteit: 48
* Module contextbegeleiding breedsporig: 9
* Module contextsbegeleiding Autonoom wonen (CBAW) basisintensiteit: 6
* Module contextbegeleiding veiligheidsplanning (CB VP): 6

De begeleiding wordt aangeboden in 7 **werkvormen** …

* Verticale groepen
* Adolescentengroep
* Studiowonen (TCK[[4]](#footnote-4))
* Contextbegeleiding autonoom wonen
* Contextbegeleiding lage intensiteit
* Contextbegeleiding breedsporig
* Contextbegeleiding Veiligheidsplanning (CB VP)

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

* De 3 gemengde verticale groepen:
  + 3 tot 18 jaar (eventueel verlengd tot 25 jaar)
  + begeleid binnen
    - de leefgroepen in Kessel-Lo, Denoek en DeNiZ, 2 groepen van max. 12 kinderen of jongeren
    - de groep in Deurne, De Vlieger, met max. 15 kinderen en jongeren
* De adolescentengroep in Herent voor maximum 10 jongeren, wo 2 studiogasten (+ 14-jarigen) (‘Monte Rosa Herent’).
* Slick 87 in Kessel-Lo met
  + 1 TCK, trainingscentrum voor kamerbewoning (studiowonen voor + 17-jarigen)
  + begeleiding van de CB AW[[5]](#footnote-5)-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 verblijf staan in het kader van o.a. een warm wachtlijstbeheer.
* Ook de CB VP worden verdeeld over verschillende groepen.

### Scores van de groeiniveaus

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

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

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

Concrete scores VZW Monte Rosa (uitleg rond de scores onder de tabel):

Afbeelding met tafel

Automatisch gegenereerde beschrijving

Ondanks dat we net zoals vorig jaar dezelfde scores behalen als het jaar ervoor, wil dat niet zeggen dat we het voorbije jaar hebben stilgezeten mbt het kwaliteitsbeleid.

*Ondanks dat we net zoals vorig jaar dezelfde scores behalen als het jaar ervoor, wil dat niet zeggen dat we het voorbije jaar hebben stilgezeten rond het kwaliteitsbeleid.*

Wat betreft het **effect van de hulpverlening** hebben we het voorbije jaar een traject doorlopen. Op de studiedag kwaliteit werd het thema effect van de hulpverlening meer inhoudelijk en ruimer gekaderd. De term effect dekt dan ook onvoldoende de lading en we spreken over **impact** waarbij gekeken wordt of de hulpverlening, naast andere elementen, een positieve impact heeft op de kwaliteit van leven van de gebruikers

In onze zoektocht van de voorbije jaren naar meten van effect, tevredenheid van gebruikers en de kwaliteit van onze output in het algemeen, scheen het licht terug wat in de tunnel na de studiedag van Mike Caslor op 10 november.

Mike Caslor introduceerde op de studiedag in november de methode van Meaningfull Measures, die specifiek ontwikkeld werd binnen het kader van Signs of Safety maar toepasbaar lijkt voor hulpverlening in het algemeen. Hij schetst het zoeken van een evenwicht in de jeughulp tussen enerzijds de veiligheid van kinderen en anderzijds de impact op families. Alleen focussen op veiligheid heeft een erg negatieve impact op de gezinnen en hun gevoel van samenhorigheid. Uitsluitend focussen op het belang van de gezinnen kan erg kwalijke gevolgen hebben voor de veiligheid van kinderen. Jeugdhulp beweegt zich op deze balans en om te weten of we goed bezig zijn stelt hij drie metingen voor:

* Breedte metingen: hoe vaak passen we de verschillende methodieken toe in de verschillende casussen ?
* Dieptemetingen: waar we de methodieken toepassen, hoe goed/kwalitatief werden deze uitgevoerd?
* Wat was de impact op de gezinnen ? Werd hun leven er effectief beter op ? Werd de onveiligheid gestopt ?

Hij pleit voor een rechtstreekse bevraging bij de gezinnen, de jongeren en andere betrokkenen met eenvoudige makkelijk af te nemen vragenlijsten.

In maart komt er een vervolgdag op deze boeiende eerste dag en gaan we met dit kader van start.

Het was ook fijn dat we met verschillende organisaties samen zaten en deze dag ook onderling extra verbinding bracht.

**Betrekken gebruikers** was een thema op de eerste beleidsdag van het jaar. Hierbij kwamen verschillende aandacht-en actiepunten naar voor:

* terug meer focus op de maandelijkse groepsvergaderingen in de leefgroep voor de kinderen/jongeren
* bewoners betrekken bij het kunstproject van Sven Unik: bevraging bij de kinderen/jongeren hoe zij de organisatie/hulpverlening beleven
* ouders/netwerk wordt maximaal betrokken in de dagelijkse zorg voor hun kinderen en hun hulpverleningstraject
* informeren naar het verlangen van de ouders/netwerk om meer betrokken te worden bij de projecten en activiteiten in Monte Rosa als organisatie. Zo bijvoorbeeld het kunstproject en de Cosmogolem[[6]](#footnote-6) die geplaatst werd op het domein in Kessel-Lo. Er werd een bevraging uitgewerkt die echter wegens omstandigheden niet in alle leefgroepen werd afgenomen. Het blijft ook een complex gebeuren om de mensen hierbij te betrekken aangezien we in onze werking zoveel mogelijk willen inzetten op de natuurlijke omgeving van de gezinnen. Als hulpverleners hopen we zo snel als mogelijk als voorziening uit hun leven te kunnen verdwijnen. Hun betrekken bij onze werking in het algemeen (leefgroep overschrijdend) lijkt hier wat mee in tegenspraak.

**Klachtenprocedure** werd verder aangepast en geüpdatet waarbij rekening wordt gehouden met de vereisten van de overheid. Dit was onder andere nodig ivm de mogelijkheid om ook anoniem een klacht te kunnen indienen alsook duidelijker maken wat er met de ingediende klacht zal gebeuren en het benadrukken dat hun klacht neutraal zal behandeld worden en geen invloed zal hebben op hun traject.

Een klacht is een gratis advies.

Vragen met betrekking tot **werkbaar werk** werden in de lopende samenwerking met de KU Leuven geformuleerd als de onderzoeksvraag voor studenten.

Ook in verband met werkbaar werk werden er contacten gelegd met Public Minds die in 2024 een bevraging opzetten naar hoe de werkomstandigheden binnen Monte Rosa ervaren worden en waar er ruimte is voor verbetering.

### Gebruikersgegevens

#### Bezetting

Voor de cijfers van de bezetting en benutting baseren we ons hoofdzakelijk op de gegevens uit BINC[[7]](#footnote-7). Daarin worden de verschillende schakels bijgehouden van de jongeren die in onze organisatie verbleven of verblijven.

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. Sinds november 2023 is de nieuwe module CB breedsporig voor 9 modules erkend.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *TOTAAL AANTAL MODULES VOLGENS ERKENNING* | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* |
| *Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SOFS (CBSofs)* | *0,00* | *6,00* | *6,00* | *6,00* |
| *Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen (CBAW)* | *6,00* | *6,00* | *6,00* | *6,00* |
| *Contextbegeleiding laagintensief (CB)* | *57,00* | *57,00* | *57,00* | *48,00* |
| ***Contextbegeleiding breedsporig*** |  |  |  | *9,00* |
| ***TOTAAL CB*** | *63,00* | *69,00* | *69,00* | *69,00* |
| *Verblijf* |  |  |  |  |
| *Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt)* |  |  |  |  |
| *Kamertraining (TCK, trainingscentrum voor kamerbewoning)* | *9,00* | *9,00* | *9,00* | *9,00* |
| *Kortdurend crisisverblijf* |  |  |  |  |
| *Verblijf voor kinderen [korte duur]* |  |  |  |  |
| *Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie]* | *45,00* | *45,00* | *45,00* | *45,00* |
| *Verblijf voor minderjarigen [lage frequentie]* |  |  |  |  |
| ***TOTAAL VERBLIJF*** | *54,00* | *54,00* | *54,00* | *54,00* |
| ***TOTAAL*** | *117* | *123* | *123* | *123* |

***BEZETTINGSGRAAD***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *BEZETTINGSGRAAD* | | | |  |
| *Naam* | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* |
| *Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS* | *NVT* | *82,0%* | *85,8%* | *95,6%* |
| *Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen* | *67,9%* | *63,2%* | *32,8%* | *75,4%* |
| *Contextbegeleiding laagintensief* | *94,2%* | *91,8%* | *94,1%* | *101%* |
| *Verblijf* | *92,9%* | *90,5%* | *84,3%* | *86,1%* |
| ***Gewogen gemiddelde*** | ***92,3%*** | ***89,4%*** | ***86,4%*** | ***93%*** |

CBSofs: We proberen niet te lang ruimte te laten tussen afronden en terug opstarten. We proberen ruim op tijd terug een intake te plannen.

CBAW: We proberen de rode draad vast te houden via nazorg, zoals ook in ons afrondformulier vermeld. Het maakt dat we twee jongeren waarmee we afgerond waren in verblijf, CBAW en/of CB Sofs in 2023 terug opgestart hebben in CBAW. Verder werken we meer en meer flexibel en op maat. Zo is 1 jongere geschakeld van CB naar CBAW. Het blijft dat we heel wat trajecten afronden in TCK die niet doorstromen naar CBAW. Tussen juni 2023 en december 2023 hebben we bijvoorbeeld 7 dossiers afgerond. Slechts 2 zijn doorgestroomd naar CBAW. 5 dossiers zijn afgerond met terugkeer naar context.

CB: reconversie begint zich af te tekenen in de cijfers. We hebben meer CB als vervolg na CB Sofs en opstart CB in kader van warm wachtlijstbeheer.

Verblijf blijft stabiel: Ook in 2023 was de verbouwing nog een rode draad waardoor we niet altijd in volle bezetting konden draaien. Sommige periodes hebben we gekozen voor kleinere leefgroepen omwille van de zeer moeilijke groepsamenstelling én we blijven inzetten op kinderen/jongeren die voor langere periode nood hebben aan verblijf zoals duidelijk in de cijfers.

Time outs tussen verschillende organisaties in de regio Leuven worden onderling geregeld, niet altijd met 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 dit al verschillende keren gemeld op overlegorganen en het Agentschap dat wij dit toch ook (anders) willen kunnen registreren zodat dit ook zichtbaar wordt.

Aangezien verblijf op vraag van het 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 9 keer de module in Binc geschakeld. Deze cijfers zouden onze bezetting ook omhoog halen. Zie printscreen hieronder.

Afbeelding met tekst, schermopname, software, Webpagina

Automatisch gegenereerde beschrijving

#### *BENUTTING*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *BENUTTINGSGRAAD* | | | |  |
| ***Naam*** | ***2020*** | ***2021*** | ***2022*** | ***2023*** |
| ***Contextbegeleiding*** | ***126,4%*** | ***98,1%*** | ***83,9%*** | **97,2%** |
| *Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS* | *NVT* | *72,4%* | *55,7%* | 67,6% |
| *Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen* | *85,4%* | *52,0%* | *28,0%* | 66,4% |
| *Contextbegeleiding laagintensief* | *130,7%* | *108,4%* | *95,7%* | 106,7% |
| ***Verblijf*** | ***63,3%*** | ***63,4%*** | ***58,3%*** | ***58,5%*** |

Ook al lijkt het beter en beter te lukken, een oorzaak blijft dat niet alle uren netjes werden ingegeven in Kalena[[8]](#footnote-8) (zie verder). De begeleiding doet méér face to face-contacten dan dat ze officieel registeren …

Binnen contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SOFS en CBAW merkten we dat de voorgeschreven 2.5u/1u per week niet voor elke jongere noodzakelijk was/is. Vooral op momenten dat we netwerkberaden houden, en ook binnen CBAW, betrekken we de context meer en meer. We hebben dan vaak maar 1 registratiemoment die week, maar we bereiken wel direct zeer veel mensen tegelijkertijd. Ook is het een groot verschil of we gezinnen begeleiden in een gescheiden context of niet. In een gescheiden context zijn het direct heel wat meer contactmomenten.

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.

#### Opnames en Oriënteringen in 2023

De tabel hieronder geeft het overzicht van de jongeren die in 2023 bij Monte Rosa werden opgenomen. 40% werd ook in 2023 weer afgesloten.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Geslacht | Geboortejaar | Leeftijd op 31/12/2023 | Plaatsende instantie | Leefgroep | Status op 31/12/2023 |
| Jongen | 2009 | 14 | NRTJ[[9]](#footnote-9) | Denoek | Afgesloten |
| Jongen | 2013 | 10 | RTJ[[10]](#footnote-10) | Deniz CB | Afgesloten |
| Jongen | 2003 | 19 | RTJ | Herent CB | Afgesloten |
| Meisje | 2017 | 6 | NRTJ | Deniz | Open |
| Meisje | 2007 | 16 | NRTJ | Herent | Afgesloten |
| Meisje | 2012 | 11 | RTJ | Denoek CB | Open |
| Meisje | 2013 | 10 | RTJ | Deniz CB Sofs | Open |
| Jongen | 2002 | 21 | RTJ | Slick CB AW | Open |
| Meisje | 2006 | 17 | NRTJ | Deniz | Open |
| Meisje | 2006 | 17 | RTJ | Deniz CB Sofs | Afgesloten |
| Meisje | 2005 | 18 | NRTJ | Herent CB | Afgesloten |
| Meisje | 2004 | 19 | RTJ | Deniz CB | Open |
| Meisje | 2015 | 8 | NRTJ | Denoek | Open |
| Jongen | 2006 | 17 | RTJ | Slick CB AW | Open |
| Meisje | 2007 | 16 | NRTJ | Herent | Open |
| Meisje | 2007 | 16 | RTJ | Deniz CB | Afgesloten |
| Jongen | 2005 | 18 | NRTJ | Slick TCK | Open |
| Jongen | 2006 | 17 | NRTJ | Slick TCK | Open |
| Jongen | 2006 | 17 | RTJ | Herent CB | Afgesloten |
| Jongen | 2005 | 18 | NRTJ | Slick TCK | Afgesloten |
| Jongen | 2023 | 6 m | RTJ | Deniz CB Sofs | Open |
| Jongen | 2014 | 9 | NRTJ | Deniz dagopname | Open |
| Jongen | 2006 | 17 | RTJ | Slick CB | Open |
| Meisje | 2007 | 16 | NRTJ | Herent (CB) | Afgesloten |
| Jongen | 2004 | 19 | RTJ | Slick CB AW | Open |
| Meisje | 2009 | 14 | NRTJ | De Vlieger | Open |
| Meisje | 2007 | 16 | RTJ | Herent CB | Afgesloten |
| Meisje | 2018 | 5 | RTJ | Deniz CB Sofs | Open |
| Meisje | 2005 | 18 | NRTJ | Slick TCK | Afgesloten |
| Jongen | 2017 | 6 | RTJ | Slick CB | Open |
| Meisje | 2004 | 19 | RTJ | Slick CB AW | Open |
| Meisje | 2009 | 14 | RTJ | Denoek CB | Afgesloten |
| Jongen | 2010 | 13 | NRTJ | Deniz dagopname | Open |
| Meisje | 2004 | 19 | NRTJ | Slick TCK | Afgesloten |
| Jongen | 2007 | 16 | NRTJ | Interne wissel - Herent | Open |
| Jongen | 2009 | 14 | NRTJ | Herent | Open |
| Jongen | 2006 | 17 | NRTJ | Slick TCK | Open |
| Meisje | 2006 | 17 | NRTJ | Slick TCK | Open |
| Jongen | 2005 | 18 | RTJ | Deniz CB | Afgesloten |
| Meisje | 2011 | 12 | NRTJ | Herent crisisopname | Afgesloten |
| Jongen | 2015 | 8 | NRTJ | Deniz | Open |
| Jongen | 2006 | 17 | NRTJ | Herent | Open |
| Meisje | 2001 | 22 | RTJ | Slick CB | Afgesloten |
| Meisje | 2018 | 5 | RTJ | Denoek CB Sofs | Open |
| Meisje | 2016 | 7 | NRTJ | De Vlieger | Open |
| Meisje | 2005 | 18 | RTJ | Slick CB AW | Open |
| Meisje | 2004 | 19 | NRTJ | Slick TCK | Afgesloten |
| Meisje | 2006 | 17 | RTJ | Denoek CB | Afgesloten |
| Meisje | 2006 | 17 | NRTJ | Slick TCK | Afgesloten |
| Meisje | 2009 | 14 | NRTJ | Herent | Open |

## De organisatie in beeld

### Zelfevaluatie

#### Tevredenheidsmetingen en bevragingen

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

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

Ze schreven ook dat het jammer was dat ze gestimuleerd worden om buiten te spelen en dat hun schermtijd gelimiteerd is.

In **DeniZ hebben we dit jaar de kinderen en jongeren zelf bevraagd**. Iedereen mocht op een groen kaartje noteren wat ze fijn vonden en wat we zeker zouden moeten behouden binnen onze werking. Op een rood kaartje mochten ze schrijven wat beter moest. De kinderen die (nog) niet konden schrijven, kregen hulp van een begeleider en werden in gesprek bevraagd. Een korte samenvatting: De kinderen gaven aan dat ze blij waren dat er op woensdagmiddag en tijdens de schoolvakanties activiteiten / uitstappen georganiseerd worden, dat er rekening gehouden wordt met dieetrestricties en dieetwensen, en dat de afspraken die met hen gemaakt worden, op basis van leeftijd en ontwikkeling zijn. Ze schreven ook dat het jammer was dat ze gestimuleerd worden om buiten te spelen en dat hun schermtijd gelimiteerd is, en dat het soms te druk wordt in de groep. Vooral dat laatste blijven we meenemen binnen onze groep, maar ook op organisatieniveau, waarop we binnen onze reconversieplannen blijven streven naar een rustigere leefgroep.

**Afgelopen jaar hebben we bij De Vlieger een terugkom-middag** georganiseerd met een hapje en een drankje, voor iedereen die nu en in het verleden in De Vlieger gewerkt en/ of gewoond heeft en hun netwerk. Er zijn veel mensen op af gekomen en het was een erg gezellige inloop.

**Aan iedereen die kwam hebben we een korte vragenlijst gegeven om in te vullen.**  De vraag hierin was om aan te geven in hoeverre mensen zich binnen De Vlieger gehoord en gesteund voelen/ voelden en wat er eventueel beter zou kunnen.

Wat hierin naar voren kwam was dat zowel bij netwerk, kinderen/ jongeren en medewerkers (huidige en in het verleden) De Vlieger ervaren wordt als een fijne en vooral kleinschalige woonplek om op te groeien en er een “familiegevoel” bestaat.

De Vlieger wordt ervaren als een fijne, huiselijke en kleinschalige woonplek om op te groeien.

Bij netwerk en kinderen/ jongeren die nú bij De Vlieger wonen en betrokken zijn komt naar voren dat ze tevreden zijn, maar dat er wel meer overleg zou mogen zijn (netwerk) en minder strenge regels o.a. over de gsm (jongeren). Terwijl bij netwerk en kinderen/ jongeren die hier in het verleden betrokken waren er een groot gevoel was dat het in De Vlieger allemaal heel duidelijk en ruim was qua regels en afspraken en onderling overleg.

Bij huidig personeel en oud personeel is de tevredenheid over het kleinschalige en familiaire gevoel van de werking binnen De Vlieger sterk aanwezig. En wordt er ook aangegeven (vooral huidig personeel) dat het verloop van personeel zwaar is en daar meer aandacht voor zou moeten zijn.

#### 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.

##### Op de algemene personeelsvergadering in het voorjaar

werd naast de vraag rond betrekken van gebruikers (zie hoger), ook de vraag gesteld naar ideeën of wensen rond het pensioen van de directie in 2024 (zie verder). In Kessel-Lo en Herent werd ook het huidige permanentiesysteem in vraag gesteld. Er zijn echter weinig alternatieven …

**Op deze vergadering werden ook dromen en wensen van medewerkers bevraagd:**

* Minder werkdruk, stabielere uurrooster, meer tijd voor kinderen in huis, meer tijd, doorbreken van neerwaartse spiraal rond ziekte, uurrooster, … niet meer achter feiten aanlopen. Niet met een zwaar hoofd beginnen en vertrekken. Gewoon je dienst kunnen doen.
* Nieuwe wind … stabiel team houden.. Verbinding binnen het team via teamdagen, …
* Blijven open communiceren over moeilijke zaken én benoemen wat goed loopt. Grote bereidheid en openheid van het team blijven houden om ermee aan de slag te gaan.
* Vriendelijkheid van team, respectvolle omgang, duidelijke structuur, vlug thuis voelen in team
* Verbinding blijven onderhouden, intensieve samenwerking binnen MR (leefgroepoverschrijdend)
* Rust, consolidatie, geen nieuwe dingen, borgen van wat er nu is, …
* Goede samenwerking met secretariaatsmedewerkers behouden
* Minder complexe dossiers, minder wachtlijsten, plaatsing voorkomen door CB
* Implementatie Geweldloos verzet en Nieuwe Autoriteit
* Kleine stap in CB. Verbindingen netwerk
* Meer verbinding met elkaars gasten (kennen we niet meer), activiteiten met kids, …
* Meer duidelijkheid reconversie (wat mag (niet)), soepel rond werkingsmiddelen
* Meer samenwerking met andere organisaties (overdracht)
* Weinig personeelsverloop, zekere uren, goede balans privé-werk, rust en harmonie, stabiliteit, meer verlof, meer personeel
* maaltijdcheques, tankkaart, extra loon, bedrijfswagen, ecocheques, sponsoring rijbewijs …
* Profilering op arbeidsmarkt die werkt
* Kalena: info niet “wegfloepen”
* Kamp in Ardennen
* Op café gaan … met budget?
* Nieuw busje, elektrische fietsen huisbezoek
* Einde verbouwingen én in goede staat, een grote extra opslagruimte
* Meer middelen voor werking en voor ‘ons’
* Meer vrijwilligers, speelgezinnen
* APV in de kerk
* Functionele kunstwerk waar kinderen kunnen op spelen
* Goede overgang nieuwe directie

##### Op de algemene personeelsvergadering in het najaar werd oa het thema deconnectie geagendeerd.

Op de vraag “waar merk ik dat Monte Rosa hier aandacht voor heeft?”, kwamen volgende antwoorden:

Afbeelding met tekst, Lettertype, ontvangst, schermopname

Automatisch gegenereerde beschrijving

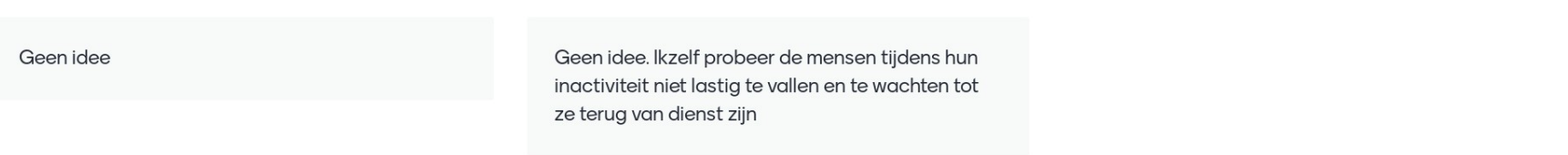
Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving



Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving



Op de vraag “hoe vertaal ik dit”, kwamen volgende antwoorden:

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving



Op de vraag “wat kan hierrond nog beter in Monte Rosa?” waren dit de belangrijkste thema’s:

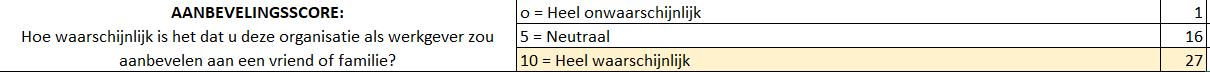
* Communicatie
* Zelfzorg, niet alles moet nu, wat met zieke collega’s? Extra personeel. Ander permanentiesysteem.
* Duidelijke regels en afspraken, duidelijke procedures
* Zoeken wat voor jezelf werkt, lossen, zelf afgrenzen, lijstjes, GSM afzetten, mails niet lezen, whatsapp beperken…
* Zogen voor je team en collega’s, iemand die het mee in het oog houdt (gebeurt nu al), vertrouwen op collega’s, elkaar aanspreken,
* Vaker als aandachtspunt benoemen

##### Samenvatting risico-analyse psychosociale risico’s bij medewerkers dd oktober 2023

De algemene trend wordt hier beschreven, wat er wat uitspringt, komt in de grafieken.

**Welzijnsindicatoren**

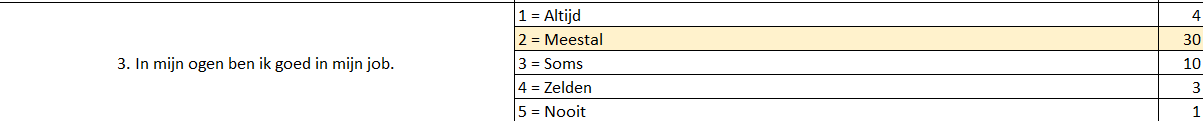
Wb tevredenheid, energie op het werk, enthousiasme, … waren de resultaten overwegend erg positief.



**Onwelzijnsindicatoren**

Rond stress, burnout, … wordt meestal ‘soms’ gescoord, met een range van altijd tot nooit.

Ook rond ‘twijfels rond werk’ zijn de scores erg gevarieerd.



De afwezigheid omwille van het werk is significant genoeg om er iets mee te doen!

**Intern grensoverschrijdend gedrag**

Slechts 1x intimidaties/pesterijen en 1x verbaal misbruik meegemaakt.

**Veiligheids- en gezondheidsrisico’s**

**Afbeelding met tekst, schermopname, lijn, Lettertype

Automatisch gegenereerde beschrijving**

Er wordt dan vooral aangehaald dat het werk fysiek zwaar is en met de leeftijd zwaarder wordt. Stress, rugklachten, zwaardere nachten, vermoeidheid, …

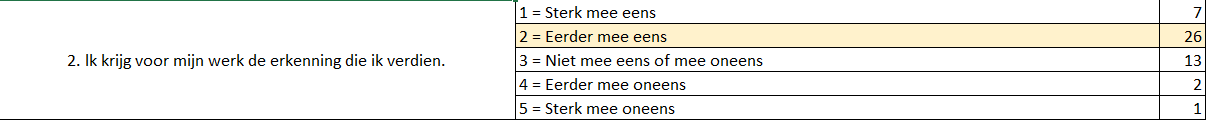
**Hulpbronnen**

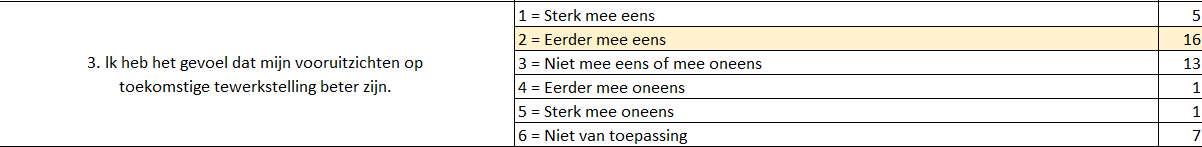
Er is meestal voldoende beslissingsruimte rond de werkmethode en het tempo en de rol is meestal duidelijk. Vaardigheden sluiten meestal aan.

Meestal kans om nieuwe dingen te leren. Training/leerklimaat meestal helpend.

Ook de steun van leidinggevende, het vertrouwen in het management, de steun van collega’s, scoort erg hoog. Medewerkers voelen zich overwegend gewaardeerd, gerespecteerd en correct en eerlijk behandeld.

Rond gepast loon zijn de antwoorden zeer gespreid.





**Hinderpalen**

Werkdruk, deadlines, overuren, emotionele eisen: meestal “soms” (met vaak ook meestal en zelden).

**Extern grensoverschrijdend gedrag (kinderen en jongeren en context)**

Dit komt meer voor, vooral verbaal (oa bedreigingen).

Ook fysiek geweld wordt soms ervaren.

Ongewenst seksuele aandacht en seksuele intimidatie werd door één persoon aangeduid.

De scores rond werk-privé balans zijn vooral “soms”, met alle andere scores gespreid.

**Diversiteit en inclusie**

Er wordt algemeen ervaren dat er een positief diversiteitsklimaat is in de organisatie. Medewerkers voelen zich goed in het team, kunnen zichzelf zijn en voelen zich gewaardeerd.

#### Evaluatie reconversie-ideeën en plannen

Waar 2022 het jaar was van visie-ontwikkeling en het praktisch uitdenken van onze reconversie, stond 2023 voor het volop uitwerken en uitproberen. Dat maakt dat we nu al onze eerste bevindingen kunnen meedelen.

Een van de grote doelen van de reconversie binnen onze organisatie was, kunnen gaan naar meer rust in de leefgroepen. Zowel de kinderen en jongeren die bij ons verblijven, als de begeleiders gaven regelmatig aan dat het erg druk kan zijn in de groep en dat dit belastend is. Door verblijfsplaatsen om te zetten naar een ander soort begeleiding (verblijf lage frequentie, contextbegeleiding, veiligheidsplanning) en de huidige verblijfsplaatsen flexibel in te zetten, proberen we de drukte in de leefgroep te verminderen en het verblijf voor die kinderen en jongeren waarvoor er echt geen andere mogelijkheid is, rustiger te maken. De eerste evaluatie op dit vlak is positief. Begeleiders geven aan dat de kinderen in een kleinere leefgroep meer de zorg kunnen krijgen die ze nodig hebben, dat ze zelf als begeleider meer rust kunnen bieden en meer kunnen inzetten op groepsdynamiek en op contact met de kinderen.

Daarnaast willen we op een creatieve, flexibele manier kijken naar verblijfsmodules en deze zoveel mogelijk inzetten op maat van de noden van de gezinnen.

*We blijven op een creatieve en flexibele manier kijken naar onze (verblijfs)modules en zetten deze maximaal vraaggestuurd in.*

We proberen een verschuiving te maken van aanbodgericht werken naar vraaggestuurd werken: wat is op dit moment de nood binnen het gezin en op welke manier kunnen we hierop inspelen?

Op deze manier konden we dit jaar al enkele gezinnen die met een verblijfsvraag aangemeld werden, toch verder helpen met een contextbegeleiding (veiligheidsplanning), waardoor een uithuisplaatsing van de kinderen vermeden kon worden.

We kijken nog uit naar de verdere uitwerking van een verblijfsaanbod voor netwerkfiguren, en naar de verdere verbouwingen in functie van dit aanbod.

#### Klachten

Er zijn in 2023 drie officiële klachten over Monte Rosa geweest vanwege contextfiguren. Ze waren vooral ontevreden over de samenwerking. Twee klachten zijn binnen de begeleiding zelf verder opgenomen. Deze begeleidingen verlopen ondertussen rustiger en beter.

Eén klacht is naar het FAVV[[11]](#footnote-11) gegaan. Op basis daarvan is er een inspectie van het FAVV geweest. Het verslag was goed, slechts enkele detailopmerkingen waar we zeker mee aan de slag zullen gaan. Omdat deze klacht anoniem was, konden we hier jammer genoeg binnen de samenwerking of de begeleiding niets meer mee doen.

### Waar hebben we in 2023 vooral op ingezet?

#### Het leven in de groepen en binnen de teams

**De Vlieger**

Afgelopen jaar 2023 hebben we binnen de afdeling ‘de Vlieger’ van Monte Rosa ingezet op bestendigen en verdiepen. Zowel in de leefgroep met de kinderen en hun netwerk als met het begeleidersteam en de logistieke medewerkers.

Ten aanzien van het begeleidersteam zijn er ook dit jaar wisselingen geweest maar er lijkt nu een ‘nieuw’ vast team te ontstaan. Wat fijn is voor zowel voor het team zelf als voor de kinderen en jongeren. Er kan worden gebouwd aan onderlinge verbinding en gezamenlijke aanpak, wat zowel bij het team als de kinderen/ jongeren zijn vruchten afwerpt.

Ook is er voorzichtig meer groei in het werken in de context door leefgroep begeleiders. Hierin worden de startende begeleiders ondersteund door de al jaren aanwezige en deskundige contextwerker van De Vlieger en de pedagogisch stafmedewerker. Het is mooi om te zien hoe deze manier van werken, stapje voor stapje meer integreert en de kijk op hulpverlenen aan kind/ jongere én zijn/ haar netwerk meer en meer gezien wordt als een zeer belangrijke pijler voor herstel, toebehoren en veilig zijn.

Daarnaast heeft het team als geheel of individuele teamleden, dit jaar verschillende trainingen gevolgd rond onder andere traumasensitief werken, Signs of Safety, Family Seeing, Tripple P en EHBO.

Maar ook trainingen met aandacht voor eigen ontwikkeling en zelfzorg zoals ‘Stress en burn-out’ hoe hier mee om te gaan’ en is er intervisie opgestart.

Verdrietig nieuws in dit jaar is dat bekend is geworden dat een collega die al lang in dienst is zeer ernstig ziek is en we in de nabije toekomst waarschijnlijk van haar afscheid zullen moeten nemen. Ze kan haar werkzaamheden al enige tijd niet meer uitvoeren. Dit gemis heeft een diepe impact op de medewerkers en de kinderen/jongeren binnen ‘de Vlieger’.

Onze kinderen/ jongeren hebben ook een jaar van relatieve rust doorgemaakt binnen de leefgroep. De samenstelling van de groep is gelijk gebleven maar ondertussen is er hard gewerkt door iedereen om verschillende kinderen/ jongeren meer tijd binnen hun eigen netwerk te bieden. Hierdoor groeide de verbinding én de draagkracht van kinderen/ jongeren en hun netwerk waardoor er ingezet kon worden op daadwerkelijk terugkeren naar de eigen context. Vooralsnog met mobiele ondersteuning vanuit het contextwerk van De Vlieger maar in de nabije toekomst niet meer. Wat dan weer ruimte gaat geven om nieuwe kinderen/ jongeren op te nemen.

Hierdoor groeide de verbinding én de draagkracht van kinderen/ jongeren en hun netwerk waardoor er ingezet kon worden op daadwerkelijk terugkeren naar de eigen context.

Afgelopen jaar hebben we met alle kinderen/jongeren weer een hele fijne vakantie doorgebracht in de zomer. Dit jaar echter niet ‘aan zee’ in Blankenberge, waar we de afgelopen jaren altijd naar toe gingen, maar in de Ardennen. Dit is goed bevallen, ondanks het weer dat wat regenachtig was. Er is veel gewandeld en er zijn leuke dingen bekeken en ondernomen, de kinderen/ jongeren waren onder andere zeer onder de indruk van het ‘levende beelden’ weekend. Ze waren er echt van onder de indruk en moesten soms ook flink schrikken als er een beeld plots ging bewegen.

Ook zouden we met de oudste kinderen dit jaar op Citytrip in het buitenland gaan dankzij een geweldige schenking van de Ladies Circle. Deze bijzondere buitenkans -onze jongeren krijgen niet vaak de mogelijkheid om naar het buitenland te gaan- is uitgesteld naar 2024 maar staat al wel vast. Vijf jongeren met 2 begeleiders gaan enkele dagen naar Barcelona. Hier wordt heel hard naar uitgekeken.

In 2021 is De Vlieger opgenomen als goed doel door de prachtige serviceclub Ladies Circle. Elk jaar organiseren zij een groot event waar geld voor goede doelen wordt ingezameld. Hiervan krijgen ook wij een flinke ondersteuning. Dit eventjaar hebben we een geweldig bedrag gekregen om te gaan besteden aan o.a. een nieuwe trampoline en om in te gaan zetten voor yoga aan de kinderen/ jongeren om meer rust en welbevinden te helpen creëren bij hen.

Naast deze één jaarlijkse ondersteuning kunnen we voor veel meer dingen een beroep op de Ladies Circle doen. Zo hebben ze ons al geholpen met verschillende fietsen voor kinderen en jongeren, met kleding en ondersteuning bij een feestje of cadeaus.

We steken van beide kanten in op een duurzame relatie die nog vele jaren mag blijven en die onze kinderen/ jongeren ten goede mag komen.

Afgelopen jaar hebben we bij De Vlieger’ een terugkom-middag georganiseerd met een hapje en een drankje, voor iedereen die nu en in het verleden in De Vlieger gewerkt en/ of gewoond heeft en hun netwerk. Er zijn veel mensen op af gekomen en het was een erg gezellige inloop.

Aan iedereen die kwam hebben we een korte vragenlijst gegeven om in te vullen. (zie hoger).

**DeNiZ**

Waar het dagelijkse leven in de groepen in 2022 vooral beïnvloed werd door de verbouwingen, konden we deze in de loop van 2023 achter ons beginnen laten. We hebben nog geen sleutel van onze voordeur, maar het geklop en geboor minderde, we kregen extra ruimte en we konden samen met de collega’s, kinderen en jongeren opnieuw beginnen aan de inrichting van “onze” eigen plek.

Daarnaast was 2023 voor ons een jaar van consolideren, het samen evalueren en verduurzamen van onze eerder genomen reconversiestappen.

We zijn dit jaar ook veel bezig geweest met “normaliseren”, we zijn blijven nadenken over: op welke manier kunnen we voor de kinderen en jongeren die bij ons verblijven toch zoveel mogelijk de afstand met een “normaal gezinsleven” verkleinen? Dit deden we op verschillende manieren: zoeken naar zoveel mogelijk aansluiting bij bestaande gezinnen (zoeken naar speelgezinnen maar ook aansluiting via gezinnen van klasgenoten) en samen met de begeleiders actief “het gewone gezinsleven” in de leefgroep binnen te brengen, bijvoorbeeld door samen boodschappen te doen, eens samen eten te gaan afhalen,… Daarnaast bleven we actief nadenken over manieren waarop de bestaande context van de kinderen zoveel mogelijk zou kunnen betekenen, zowel binnen de groep als binnen de thuiscontext. Een moeder die lekker kwam koken voor haar zoon in de leefgroep, die uiteindelijk voor alle aanwezigen eten begon te voorzien, ouder-kind picknicks op het domein voor zij die nog niet op bezoek kon bij haar thuis, …

We zijn dit jaar ook veel bezig geweest met “normaliseren”, we zijn blijven nadenken over: op welke manier kunnen we voor de kinderen en jongeren die bij ons verblijven toch zoveel mogelijk de afstand met een “normaal gezinsleven” verkleinen?

Daarnaast is er ook op gebied van contextbegeleiding heel wat werk verzet. Er liepen verschillende signs of satefy-begeleidingen waarin de netwerken samen met de begeleiders intensief werkten aan veiligheidsplannen. Ook met de contexten van de kinderen die bij ons verbleven, werd er gezocht, geleerd, gevallen en opgestaan.

**Slick**

Het was een druk en vruchtbaar jaar. We hadden 17 wisselende dossiers te begeleiden.

Door de aanklampendheid van onze werking kregen we ruimte ook in de moeilijkste dossiers, met verassende oplossingen. O.a. samenwerking met pleegzorg, terugkeer naar de context, creatief omgaan met de module kamertraining, samenwerking met psychiatrie.

*Door de aanklampendheid van onze werking kregen we ruimte ook in de moeilijkste dossiers, met verassende oplossingen.*

Ons team werd daardoor uitgedaagd in creatief denken en het zoeken naar oplossingen out of the box. Het was een goed leerproces en het kostte veel energie. We leerden intensief met onze principes te werken, waardoor er steeds meer houvast en rust in het team kwam na die drukke periode.

**Het leven zoals het is, leefgroep Denoek**

Het jaar 2023 bracht een aantal nieuwe kinderen en we mochten van een aantal jongeren afscheid nemen. 1 meisje kon terug naar huis en andere jongeren verbleven hier maar een aantal dagen omwille van een crisisverblijf.

Rond alle andere dossiers wordt er hard gewerkt om kinderen omringd door hun familie te laten opgroeien en/ of naar huis toe te laten gaan.

*Rond alle andere dossiers wordt er hard gewerkt om kinderen omringd door hun familie te laten opgroeien en/ of naar huis toe te laten gaan.*

Ondertussen zijn er heel wat flexibele trajecten opgestart waarbij we een gedeelde zorg met ouders, speelgezinnen en pleeggezinnen hebben. Dit maakt dat onze leefgroep kleiner wordt doorheen het schooljaar (doorheen de week) waardoor er soms maximum 7 à 8 kinderen tegelijk in huis zijn. Er wordt zo maximaal mogelijk ingezet op contextbegeleiding.

Een grote verandering in Denoek is ons jaarlijks kamp naar zee. Omwille van prijsstijgingen waren we genoodzaakt een andere formule te kiezen dan in een hotel vlak aan de zeedijk. We kozen in 2023 voor een verblijf in CenterParcs. Zowel begeleiders als jongeren konden genieten van een aangenaam en sfeervol kamp.

Daarnaast was er ook het zwangerschapsverlof van onze teamcoördinator Freya waar gelukkig de TC van Herent, ons uit de nood geholpen heeft en tijdelijk twee leefgroepen begeleidde. Het team heeft zich erg flexibel en sterk getoond in deze niet evidente periode met minder ondersteuning.

Bij de opname van een meisje met ernstige gedragsproblemen gingen we met ondersteuning van Yuneco Caro op zoek hoe we toch zo goed als mogelijk aan de slag konden met haar, met voldoende zorg voor de andere kinderen. Het denken over gedrags- en emotionele problemen en hoe we als begeleider/hulpverlener hiermee toch een weg kunnen gaan, heeft ons als team doen groeien.

**Herent**

Team Herent

Het team van Herent ondervond ook in 2023 heel wat wissels van personeel. We zagen met spijt in het hart 5 begeleiders vertrekken, met veel vreugde eentje ook weer terugkomen en konden met vernieuwde moed 2 nieuwe werkkrachten verwelkomen. Daarnaast kwam er ook nog een deskundige boekhouder bij als vrijwilliger om ons werk te verlichten, waarvoor we heel dankbaar zijn. Ook begeleidden we 2 mooie stages waarbij we echt konden steunen op de stagiaires om onze werking extra kracht te geven. In dit alles slaagden we erin eenzelfde cultuur te behouden van openheid en het belang van jezelf te kunnen zijn binnen het team met onze eigen stempel van zorgend te zijn met een stevig snuifje (donkere) humor.

We werkten in 2023 verder samen met Leuven Engage waarbij 8 bachelorstudenten van de richting Orthopedagogie een onderzoek deden naar het creëren van een “Chillhill” (een rustruimte) voor onze jongeren. Twee van deze studenten bleven nadien een beetje plakken en sprongen in de zomerperiode en ook nadien soms nog in om problematische nachtshiften in te vullen. We hopen op termijn voldoende financiering en tijd te vinden om de chillhill ook echt te realiseren samen met een herinrichting van de zolderruimte.

Leefgroep Herent

We zagen het voorbije jaar de laatste afwerkingen van onze verbouwingen gebeuren waarna we ons hernieuwd huis konden inrichten tot ‘ons huis’ met heel wat mooie Ikea-meubeltjes die vakkundig door de technische dienst in elkaar werden geknutseld en op de juiste plek werden geplaatst. Ook gaven we de graffitiwand een plaats zodat de leefgroep wat meer “chaosuitstraling” kreeg, we maakten eigenhandig een lounge om te ‘hangen’ in het zonneke op de koer. Onze mooie plek werd uitgetest tijdens een gezellige BBQ met de jongeren en hun belangrijkste naasten waarbij we ook gebruik van de nabijgelegen speelplaats konden maken voor wat familiespelen uit te stallen.

Doelgroep en complexe zorgnoden Herent

Onder meer door de positieve verschuiving naar meer en meer (intensieve en preventieve) contextbegeleiding voor kinderen en jongeren, zien we een effect van voornamelijk enkel nog complexe zorgnoden bij de jongeren die opstarten binnen een adolescentenleefgroep. Daarnaast waren er het voorbije jaar tal van voorzieningen die omwille van de reconversie ook meer en meer aangaven residentiële opvangplaatsen terug te schroeven.

In Herent kozen we het voorbije jaar niet voor deze piste. Wij blijven een leefgroep die openstaat voor alle jongeren die nood hebben aan een plekje binnen residentiële jeugdzorg. Wel proberen we op voorhand meer in te zetten op uitklaren van de zorgnoden en op het opmaken van een zorgplan nog voor verblijf opstart. Dit vraagt veel bijkomend werk en het zijn intensieve zorgtrajecten die worden aangegaan in samenwerking met bvb kinder- en jeugdpsychiatrie en Yuneco Caro. We konden het voorbije jaar dan ook trots zijn op een aantal zorgtrajecten die mooi liepen met fijne en waardevolle samenwerking met verschillende instanties waaronder ook een intensieve samenwerking met de politiezone Herko die zeker noodzakelijk blijkt voor onze leefgroepwerking.

*We konden het voorbije jaar dan ook trots zijn op een aantal zorgtrajecten die mooi liepen met fijne en waardevolle samenwerking met verschillende instanties waaronder ook een intensieve samenwerking met de politiezone Herko die zeker noodzakelijk blijkt voor onze leefgroepwerking.*

Ook proberen we bij het opnemen van nieuwe jongeren op voorhand een inschatting te maken om 1 en maximum 2 jongeren met complexe zorgnoden in verblijf te hebben. Jammer genoeg is dit niet steeds in te schatten. Zo zijn er heel wat jongeren die dit jaar niet op school raakten, geen netwerkfiguren rondom hen kregen en niet de juiste psychische zorg konden krijgen. Tekorten die binnen de leefgroep zo goed en zo kwaad als kan, worden opgevangen maar uiteraard niet toereikend zijn. Omwille van de zwaarte in de groep en meerdere incidenten hebben we met veel pijn in het hart ons het (buitenlandse!) zomerkamp moeten annuleren. Dit hebben we voorbije kerstvakantie wel goedgemaakt met een geslaagde citytrip naar Parijs, maar dat is eigenlijk pas voor het verslag van volgend jaar.

We blijven dit vanuit onze werking aankaarten bij de nodige instanties (jeugdhulpregie, jeugdrechtbank, Agentschap Opgroeien). Daarnaast nemen we ook deel aan Het Lerende Netwerk ‘De Schrijnwerkerij” en de Intervisies van Yuneco Crosslink om deze trajecten te bespreken en hopelijk te komen tot gedeelde zorg met andere voorzieningen. Het doet goed de zwaarte van de casussen op deze platformen te kunnen bespreken maar op de werkvloer zelf zien we dat de druk op de werking zeer groot wordt.

In het najaar van 2023 hadden we een kort dagbestedingsproject met extra middelen van de toegangspoort om uit te zoeken of een 1 op 1 begeleiding de problematische schoolverlaters uit hun bed kon krijgen. Er waren kleine succesjes maar het was jammer genoeg niet de toveroplossing voor dit grotere maatschappelijke probleem. Het feit dat het project door maar 1 persoon werd getrokken en we weinig alternatieve plekken hadden om naartoe te gaan, speelden zeker mee in het moeilijk tot stand komen van een extra aanbod. We blijven verder creatief en hoopvol nadenken hoe we met de leefgroep het hoofd kunnen bieden aan deze uitdaging.  Zo blijven we in individuele casussen samenwerken met andere diensten die ondersteunende begeleiding aanbieden zoals Alba vzw en gaan we ook naar de overleggen rond Time-outs georganiseerd door Alba. We zien dat het een blijvende zoektocht is naar het vinden van gedeelde zorg en professionele zorg op maat van elke jongere. Het is moeilijk hierin structurele samenwerkingen aan te gaan en vaak is het beter om per jongere telkens weer de denkoefeningen en zoektocht opnieuw te starten om echte zorg op maat te kunnen uitbouwen.  Uiteraard zijn er meerdere jongeren die wel opnieuw hun plekje vonden bij belangrijke naasten, een eigen plekje vonden of konden doorstromen naar studio-wonen.

We vonden elkaar als team wel tijdens de wekelijks teambesprekingen, werkoverleggen, supervisies, telefoons, mails en gesprekken tussendoor om zo telkens weer opnieuw een goed plan te bekomen met warme en authentieke ondersteuning van onze geweldige begeleiders.

Gezondheidsrisico's door agressie en andere impactvolle gebeurtenissen in Herent

De adolescentenleefgroep in Herent zette in 2023 in op meer zicht krijgen op agressie-incidenten om de begeleiding en aanpak naar zowel jongeren als begeleiding hierop verder te kunnen aanpassen. Dit door expliciet na elke shift te bevragen of er een vorm van agressie was tijdens de shift en een agressiedocument in te vullen wat nadien naar de teamcoördinator en psycho-pedagogogische staf wordt doorgestuurd. Op basis daarvan wordt onder andere de inschatting gemaakt hoe het herstel kan georganiseerd worden en hoe het best opgevolgd wordt.

Ook op de wekelijkse teambespreking wordt gevraagd of er nog agressie-incidenten waren de voorbije week. Op die manier willen we het verharden en gewoon worden aan agressie op de werkvloer vermijden omdat we weten dat het hoe dan ook een psychische impact heeft.

*In Herent waren er het voorbije jaar 79 geregistreerde agressie-incidenten.*

In Herent waren er het voorbije jaar 79 geregistreerde agressie-incidenten. Dat is ongeveer om de 4 dagen een incident. In eerste plaats (73) gaat het om verbale agressie met regelmatig ook bedreigingen naar begeleiding toe. Op de 2de plaats is er ook materiële agressie (52) waarbij er heel wat materiaal van de leefgroep aan moest geloven (deuren, poetsmateriaal, keukengerief, kasten en stoelen). Tot slot waren er ook een aantal fysieke agressie-incidenten zoals duwen door jongeren maar ook door netwerkfiguren (3), iets uit handen trekken (3), iets gooien (1) en een zeer zwaar fysiek incident tussen 2 jongeren zelf. Andere vormen van impactvolle gebeurtenissen waaraan de begeleiding wordt blootgesteld zijn automutilatie en suïcidepogingen (2).

Begeleiding gaven 22 keer aan dat de impact van de gebeurtenis zo groot was dat ze angst ondervonden en aangaven de volgende shift niet te kunnen dragen. We zetten in 2024 verder in op het vergroten van de deskundigheid rond agressie en het zoeken naar mogelijke pistes voor verdere ondersteuning hierrond.

#### Acties rond jongvolwassenen

Twee projecten die we in het verleden al intensief en van nabij opvolgden zijn in 2023 gerealiseerd!

**Rijbewijsproject, via 2GO Leuven**.

Dit is een samenwerking tussen Arktos vzw, Monte Rosa vzw, Stad Leuven en 2GO vzw.

Onze missie:

Kanszoekende jongeren (18 - 30 jaar) ondervinden hoge drempels in het behalen van een RIJBEWIJS B. Drempels zoals: een beperkt budget om betalende lessen te volgen, een bescheiden netwerk, ... verhinderen jongeren vaak om voldoende oefenkansen te krijgen. Een rijbewijs B is echter vaak een vereiste om een kans tot een sollicitatie-uitnodiging of een eventuele aanwerving te (ver)krijgen. Ook voor het woon/ werkverkeer en eventueel tijdens het uitoefenen van een job is een rijbewijs B van groot belang. Daarom bieden we samen met het Ligo[[12]](#footnote-12), sessies theoretische rijlessen aan. Na het behalen van een theoretisch rijbewijs kunnen jongeren ondersteuning vragen van een rijbuddy. Deze persoon helpt bij het inoefenen van praktische rijvaardigheden en kan er indien nodig, gebruik gemaakt worden van een wagen (geschonken door Stad Leuven), maar dit steeds onder begeleiding van een Rijbuddy.

Eind 2023 is de auto geschonken aan Monte Rosa vzw en staat Monte Rosa ook in voor het beheer en onderhoud van de auto en verder alle administratie die verbonden is aan dit project.

Afbeelding met voertuig, Landvoertuig, buitenshuis, wiel

Automatisch gegenereerde beschrijving

We hebben twee infomomenten voor rijbuddy’s mee georganiseerd. Vrijwillige rijbuddy’s geven deze jongeren meer oefenkansen, ondersteuning, advies op maat en de nodige motivering. Zij zijn ondersteund via opleidingsmomenten en intervisies. Er zijn ook twee opleidingsmomenten voor de buddy’s doorgegaan in 2023.

In 2023 zijn al 4 kanszoekende jongeren aan een buddy gekoppeld en beginnen rijden. Er staan nog meer dan 20 andere rijbuddy’s en jongeren klaar om uit te startblokken te schieten. We kunnen in 2024 aan meer dan 30 jongeren een ondersteuningstraject aanbieden.

Monte Rosa mag terecht fier zijn op dit project.

**Inloophuis the crib**

Uit de omzendbrief Kwaliteitsvolle, outreachende en integrale begeleiding voor jongvolwassenen in (dreigende) dak-en thuisloosheid bleek ook nog eens dat 75 procent van alle mentale problemen zich tussen de leeftijd van 12 en 25 jaar ontwikkelen. Echter krijgt slechts 20% van de jongeren die worstelen met een psychische problematiek de ondersteuning die zij nodig hebben. Ook is het lastig de juiste zorg te krijgen door lange wachtlijsten.

Afbeelding met persoon, tekst, kleding, person

Automatisch gegenereerde beschrijving

Monte Rosa heeft in het kader hiervan in 2021 al projectsubsidies aangevraagd bij Jint vzw voor de uitbouw van een inloophuis, voor en door jongeren. Ons project is uitgekozen als “best practice”! En daarom mogen jongeren die vrijwilliger zijn voor het inloophuis aanwezig zijn op de European Youth Week en zal ons project deel uitmaken van een tentoonstelling van ‘goede projecten’. Opnieuw iets om heel trots op te zijn.

In 2023 hebben we onze visie op het inloophuis verder uitgewerkt met een groep van jongeren. We hebben met Monte Rosa subsidies aangevraagd bij de Koning Boudewijn Stichting in het kader van hun mental health programma en we hebben 45.000 euro gekregen voor de verdere uitwerking van ons inloophuis.

5 maart 2024 gaan we open.

Wat is the crib?

Jongeren die willen praten over alles wat hen bezighoudt kunnen bij the crib terecht. Bij ‘the crib’ kunnen jongeren tussen de 16 en 25 jaar anoniem, met of zonder afspraak, vrijblijvend en gratis binnenlopen. Elke dinsdag tussen 16u en 19u. Bij the crib ontmoeten ze andere jongeren die als vrijwilliger naar hun verhaal luisteren en met ze meedenken. Jongeren mogen zo vaak langskomen als ze willen.

Elke dinsdag staat er een getraind team klaar van enthousiaste jonge vrijwilligers (inclusief ervaringsdeskundigen) en professionals die goed kunnen luisteren, inspelen op de zorgen die jongeren hebben en - als het nodig is - iemand de juiste zorg buiten the crib kunnen helpen vinden.

De getrainde vrijwilligers zijn de eerste gesprekspartners voor jongeren die binnenlopen. In huis is er altijd een zorgprofessional aanwezig om de vrijwilligers te begeleiden. Elke dinsdag is er een psycholoog van CGG telefonisch beschikbaar voor overleg.

In 2024 willen we ons inloophuis verder verduurzamen door contacten te leggen met het overkopnetwerk Oost-Brabant.

**Omzendbrief jongvolwassenen**

We zijn vanuit onze actieve deelname binnen Mind The Gap Leuven nauw betrokken geweest bij de Leuvense inzending wat betreft kwaliteitsvolle, outreachende en integrale begeleiding voor jongvolwassenen in (dreigende) dak-en thuisloosheid. Of ons project zal goedgekeurd worden weten we pas begin 2024.

**Afbeelding met schermopname, Rechthoek, metro, raam

Automatisch gegenereerde beschrijving**

**Instroomoverleg:**

Vanuit Mind the Gap en in opvolging van JUMP (Kortrijk), zijn de Leuvense organisaties die met jongvolwassenen werken in de jeugdhulp, een 6-wekelijks overleg gestart. Daar kan je een moeilijk dossier aanbrengen om de mogelijkheden voor de jongere naar begeleiding en omkadering te bespreken en zo korter op de bal te spelen naar wachtlijstbeheer.

Vanuit Monte Rosa hebben we één van onze CB AW-gasten besproken, om sneller partners te vinden rond psychische ondersteuning. Daardoor kon extra hulp sneller opgestart worden.

#### Zorggarantie: doelgroep -9m tot +3j

Ook het Zorggarantie verhaal werd verder gezet in 2023. We zaten verschillende keren samen met de voorzieningen die al van bij de start bij het traject betrokken waren om de middelen te verdelen die de overheid ter beschikking stelde om ipv van ‘rugzakmiddelen’ over te schakelen naar recurrente middelen.

Dit overleg verliep niet van een leien dakje waarbij verschillende uitgangspunten en belangen niet makkelijk konden bijeengebracht worden. Na veel vergaderen, waarbij ook het agentschap opnieuw bevraagd werd, werd uiteindelijk tegen de zomer een consensus bereikt. De middelen zouden vooral geïnvesteerd worden in intense ambulante begeleidingen en hiervoor werden samenwerkingsverbanden bekrachtigd die er al waren (duo-trio-begeleidingen). Er ontstond ook een nieuw samenwerkingsverband met Amber en Huize Levensruimte, waar Monte Rosa deel van uitmaakt. Concreet betekent dit dat zowel Amber als Levensruimte een intensievere contextbegeleiding krijgen en dat Monte Rosa van de zijlijn deze trajecten mee volgt om, indien nodig , een residentiele back-up te voorzien. Wij nemen deel aan de overleggen omtrent deze casussen. 1 Keer per maand wordt hier supervisie voorzien vanuit OOOC Ter Heide die een methodiek van gezinsdiagnostiek hebben uitgewerkt. Op deze manier blijven we betrokken op de casussen en kunnen we van elkaar leren met betrekking tot het begeleiden van jonge gezinnen en kwetsbaar ouderschap.

Er blijft jammer genoeg een nood bestaan aan opvang voor jonge kinderen en hun ouders. We zijn van mening dat het huidige antwoord vanuit Zorggarantie hierop onvoldoende antwoord biedt. We zijn ons erg bewust van de complexiteit van deze doelgroep waarbij de hechting van het jonge kind alle kansen moet krijgen en goed genoeg ouderschap de centrale vraag blijft op elk moment van deze cruciale eerste levensfase. Alle vormen van ondersteuning, van minst ingrijpend (contextbegeleiding), naar meer ingrijpend (opname/plaatsing, al dan niet met ouders) dienen hiertoe beschikbaar te zijn voor deze kinderen en hun ouders. Op deze manier kunnen we ook aan preventie doen en hopelijk andere problemen op latere leeftijd voorkomen.

#### Algemene preventie

Een thema is 2023 was ook ‘algemene preventie’: hoe kunnen we vanuit de ervaringen die we hebben binnen de jeugdhulp en de organisatie, ook inzetten op algemene preventie? Waar nemen wij initiatieven die doelbewust problemen voorkomen? Aan wie en waar geven we duidelijke signalen?

Dit is zeker een thema dat nog meer aan bod kan en mag komen. Het is geen systematiek en gebeurt eerder ad hoc.

In overleg met partners, scholen, overheid, koepels, platform, … geven we zeker door wat we zien en ervaren in de hoop dat de moeilijke sommige ervaringen die we hebben, kunnen voorkomen worden.

In de contextbegeleidingen zetten we heel erg in op veiligheidsplanning zodat verblijf kan vermeden worden.

We nemen deel aan werkgroepen die oa jongeren ondersteunen in hun zoektocht naar een goede balans, huisvesting, werk, …

***We zien algemene preventie namelijk ook als een essentieel onderdeel van onze hulpverleningstaak.***

Maar misschien kan dit nog een vaster agendapunt worden op het (beleids)overleg en kunnen we de preventieve reflex systematischer en bewuster inbouwen. Wat nemen we mee naar waar? We zien dit namelijk ook als een essentieel onderdeel van onze hulpverleningstaak (maatschappelijke opdracht): onze ervaring ruimer delen en gebruiken.

#### Teams ondersteunende functies

**Team administratie:**

Voor de administratie is er dit jaar een grote uitdaging bijgekomen, het implementeren van een nieuw tijdsregistratiesysteem. Dit heeft veel tijd en moeite gekost, op het moment van dit schrijven zijn we hier nog steeds mee bezig.

Het team administratie in Kessel-Lo is ook wat hertekend. De medewerkster die de personeelszaken op zich neemt, gaat twee jaar studeren en zal enkel in de zomervakantie aanwezig zijn. Hierdoor is er voor twee jaar een extra administratieve kracht aangenomen die zowel secretariaatstaken als HR-taken zal opnemen. En andere medewerkster zal de andere taken die met personeelsadministratie te maken hebben ter harte nemen. In Deurne werkt nog steeds dezelfde administratieve kracht.

Door het tijdelijk wegvallen van de adjunct-directeur werd er een TC ad interim aangeduid voor het team administratie. Samen met het team zijn zij nu aan het zoeken naar een manier om het team administratie meer zelfsturend te laten worden.

***Logistieke en administratieve medewerkers zijn cruciaal in de ondersteuning van de kernopdracht van Monte Rosa.***

**Team logistiek en Technische Dienst**

Ook het administratieve team ging samen met de technische dienst en het logistieke team op ‘teambuilding’ en dat willen we in de toekomst graag zo houden.

Ondertussen hebben alle leefgroepen een vaste ‘huishouddame’ en niet langer 2 of zelfs 3 dames die in dezelfde leefgroep actief zijn. Dit werkt een stuk beter en de dames voelen zich zo ook meer betrokken bij de leefgroep waarin ze werken.

De logistieke ploeg bestaat uit 4 dames waarvan 1 dame flexibel in te zetten is. Alle 4 werken ze deeltijds.

**De Technische Dienst** was vooral bezig met het wegwerken van alle “consequenties” van de verbouwingen hebben veroorzaakt. Het gaf toch heel wat extra stress en werk.

Bij de technische dienst zijn er 3 medewerkers, 1 voltijdse en 2 4/5e. Daarnaast krijgt de technische dienst ondersteuning van een voltijdse artikel 60 medewerker die wordt betaald door het Leuvense OCMW. Ook De Vlieger in Deurne wordt inmiddels ondersteund door de technische dienst vanuit Kessel-Lo. Er gaat 1 medewerker 1 dag per week naar De Vlieger en als het nodig is, kunnen dat er meer zijn.

Zowel de technische dienst als de ploeg logistiek telt vooral oudere werknemers. Het gemiddelde totaal aantal vakantiedagen per werknemer in 2023 is 52 of 2,5 maanden in werkdagen. Het is bijgevolg niet altijd evident om alle taken uit te voeren. En al zeker niet bij langdurige uitval door ziekte.

Helaas worden die al dan niet terechte AV-uren niet voldoende ingevuld door nieuwe werknemers. Die uren zijn vaak gewoon “weg”.

#### Opstellen van een suïcidepreventieplan

In september 2022 startten we een traject onder begeleiding van CGG PassAnt om een eigen suïcidepreventiebeleid te maken. In 2023 werd er maandelijks samengekomen met begeleiding vanuit de verschillende leefgroepen, een teamcoördinator en een psycho-pedagogische staffunctie om tot een gedragen suïcidepreventieplan te komen op maat van Monte Rosa. Het bleek een intensiever proces dan op voorhand verwacht maar het resultaat mag er zijn.

Het plan werd opgemaakt omdat we het belangrijk vinden dat iedereen zich goed voelt binnen Monte Rosa. We merken dat het thema zelfmoord steeds meer speelt onder jongeren en begeleiding en willen hen daarin adequaat begeleiden. Daarom hebben we besloten om een draaiboek suïcidepreventie uit te werken. We volgen hierbij de 4 basisprincipes van de Suïcidepreventie-reflex of kortweg SP-reflex nl. contact maken, veiligheid installeren, de naasten betrekken en zorgcontinuïteit. Het plan is bijna volledig klaar en zal in 2024 worden voorgesteld aan iedereen en ook verder worden opgevolgd.

### Waar gaan we op inzetten in 2024?

#### Actieplan psychosociaal welzijn op het werk

In 2024 gaan we aan de slag met Public Minds. Dit is een organisatie die zich bezig houdt om het psychosociaal welzijn van werknemers te onderzoeken en hier verbeterpunten voor op te stellen. Public Minds heeft in de sector al verschillende organisaties met succes begeleid. Zij gaan samen met ons dit jaar een werkbaarheidsmonitor opstellen. Zie ook hoger.

#### Welzijn bij kinderen

Omdat we weten dat yoga zowel psychisch als lichamelijk zeer heilzaam kan zijn, willen we in 2024 binnen de leefgroep in Deurne onze kinderen hier kennis mee laten maken.

We zullen starten met onze jongste kinderen (lagere schoolleeftijd) om na evaluatie eventueel uit te breiden naar de tieners. We zochten hiervoor reeds een yoga lerares gespecialiseerd in yoga voor kinderen. Zij is bereid om onze kinderen in 6 sessies te introduceren in yoga voor kinderen. Ze zal deze lessen zeer laagdrempelig brengen en aanpassen aan onze doelgroep en tegelijkertijd wil ze een van onze begeleiders opleiden om dit aanbod verder te zetten. Sponsering hiervoor werd gevonden bij de Ladies Circle. We kijken er erg naar uit.

#### Zoektocht naar nieuwe directie

De zoektocht naar de nieuwe directie, na het pensioen van de huidige directie in oktober 2024, heeft veel aandacht gehad in 2023. De evaluatie van organogram, het bepalen van het proces, het luisteren naar de noden van alle betrokkenen, … heeft de tijd en aandacht gevraagd van de medewerkers, het beleidsteam én het bestuur. Het geeft ook wat onrust in de organisatie. Het is zoeken naar een continuïteit binnen de werking en de ruimte om verder te zetten wat zo goed loopt … Daarnaast moet de nieuwe directie ook alle kans krijgen om op zijn/haar manier vorm te geven aan het directie-schap.

De eerste contacten zijn gelegd in november 2023. We hopen dat de nieuwe directie kan starten in april/mei 2024 zodat er een ruime overgangsperiode is. Zo kan de nieuwe directie voldoende meegenomen worden in het verhaal en de geest van Monte Rosa en tegelijkertijd ook voelen waar hij/zij (andere) accenten zou willen leggen.

Op de algemene personeelsvergadering in het voorjaar werd ook de vraag gesteld naar ideeën of wensen rond “wat na het pensioen van de huidige directie in 2024” (zie verder). Volgende antwoorden kwamen aan bod.

Afbeelding met tekst, ontvangst, Lettertype, algebra

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, algebra

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Afbeelding met tekst, schermopname, ontvangst, Lettertype

Automatisch gegenereerde beschrijving**

**Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontvangst

Automatisch gegenereerde beschrijving**

**Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype

Automatisch gegenereerde beschrijving**

## Terugkoppeling van de convenant met de vzw’s De Wissel en Amber

In september 2020 hebben we een convenant afgesloten met het Agentschap Opgroeien en de vzw De Wissel en Amber. In de convenant stond als doelstelling:

Afbeelding met tekst, Lettertype, schermopname, document

Automatisch gegenereerde beschrijving

Aansluitend aan deze convenant, hebben we met de drie vzw’s een samenwerkingsovereenkomst gemaakt, met verschillende doelstellingen die ruimer gaan dan de naadloze cliënttrajecten.

Na bijna 4 jaar samenwerken willen we deze doelstellingen evalueren. In de tekst hieronder overlopen we deze doelstellingen en geven we kort feedback. Wie graag de uitgebreidere tekst leest, mag deze gerust opvragen!

### Hoofddoelstelling: naadloze begeleidingstrajecten

#### Doelstelling

Omwille van de (relatieve) kleinschaligheid van onze organisaties en het niet beschikken over alle mogelijke modules willen we met dit samenwerkingsverband nastreven om onze jongeren en gezinnen naadloze begeleidingstrajecten aan te bieden over de samenwerkende organisaties heen alsof het één en dezelfde organisatie is. We respecteren wel de gangbare werkingsprincipes van de intersectorale toegangspoort.

* de continuïteit van hulpverlening voor gezinnen en jongeren vergroten en samen trajecten vorm te geven.
* Een flexibeler en aangepaster aanbod creëren voor de doelgroep doordat meerdere modules vlotter en naadlozer kunnen ingezet worden ifv de huidige noden van de kinderen, jongeren en hun gezin/context.

#### Conclusies

* Er zijn effectief 7 of 8 jongeren waarbij we dankzij de convenant snel konden schakelen naar een geschiktere module in een partnerorganisatie. Dit maakt flexibelere trajecten mogelijk.
* Continuïteit van de hulpverlening: de naadloze doorstroom naar onze samenwerkingspartners heeft toch in een aantal situaties geleid tot een naadloos, flexibel traject.
* Tandem-begeleidingen zijn er slechts in 1 situatie geweest. Misschien is het zinvol om dit in de toekomst meer mogelijk te maken
* Er werd gestart met een aanmeldingsoverleg om trajecten te bespreken, na 1,5 jaar werd dit stopgezet omdat de mensen elkaar voldoende kennen nu en elkaar rechtstreeks aanspreken bij vragen. Dit werkt zeer goed.
* Ons gezamenlijk project binnen Zorggarantie is gedeeltelijk ook een gevolg van de samenwerking binnen de convenant waar we elkaar vonden rond het thema zeer jonge kinderen. Hieruit is concreet samenwerkingsproject voor gezinnen met zeer jonge kinderen gegroeid. (in 1ste instantie om gezinnen met kleine kinderen die op de wachtlijst verblijf staan in Monte Rosa of de Shelter en die ook met een intensieve contextbegeleiding ondersteund kunnen worden te begeleiden)
* Er is een intervisiegroep rond de zorggarantiegezinnen tussen De Shelter, Monte Rosa, Amber en OOOC Ter Heide. Hierdoor krijgen we meer zicht op elkaars inhoudelijke werking en kan er vlug bijgeschakeld worden.
* Afspraken maken met ACT[[13]](#footnote-13): voor start van het project hebben we afgestemd met ACT. De afspraak was dat we dit mochten realiseren zolang er geen opstopping kwam van de wachtlijst en mits we de gangbare werkingsprincipes van de intersectorale toegangspoort respecteren. Dit heeft ons inziens nog niet tot problemen geleid.
* Het is spijtig om te moeten vaststellen dat bij 2 trajecten de communicatie en samenwerking niet vlot verlopen is. In de toekomst willen we hierop inzetten en als het moeilijk loopt of als er veranderingen in het traject zijn elkaar informeren of uitnodigen om dit gezamenlijk te bespreken en vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid naar oplossingen te zoeken.

### Samenwerking rond inhoudelijke en pedagogische kerntaken

#### Doel:

Deskundigheid delen over de 3 vzw (oa door personeel flexibeler in te zetten in de 3 vzw.)

#### Conclusie:

* Gezamenlijke noden kunnen uitgroeien tot gezamenlijke projecten.
* Er gebeuren al wat gezamenlijke inhoudelijke overlegmomenten en opleidingen. Dit kan echter nog geïntensifieerd worden. Welke acties plannen we daarvoor?
  + We overlopen jaarlijks onze vormingsplannen en geven door waar op aangesloten kan worden.
  + ‘ruilen’ van diensten: wie doet wat voor wie wel oplijsten en hier bekijken of evenwicht daarin goed zit.
  + Delen van begeleidingsmateriaal.
  + Uitwisselen van hulpverleningsmethodieken.

### Samenwerking op niet pedagogische kerntaken

#### Doel:

Deskundigheid en medewerkers delen over de 3 vzw’s.

#### Conclusie:

* Algemeen een positieve ervaring rond de zakelijke taken: naast de overlegmomenten merken we dat verantwoordelijken elkaar rechtstreeks direct contacteren bij vragen, aangezien ze elkaar beter kennen. Zo blijven concrete vragen niet liggen en vinden we inspiratie bij elkaar.
* Expertise wordt gedeeld op vraag.
* Vormingen kunnen teruggekoppeld worden en zodoende verdeeld zodat er minder vorming dient gevolgd te worden.
* Opleiding kan organisatie-overschrijdend ingezet worden.
* Personeel kan organisatie-overschrijdend ingezet worden indien gewenst.
* Materiaal kan gedeeld worden, bv. dienstauto’s, studio’s, vergaderruimte, …
* Geplande acties:
  + Coop:
    - * Nakijken of aandeel kan gedeeld worden door een Convenant?
  + Sociaal secretariaat: Acerta: Bekijken of we een gezamenlijke korting kunnen krijgen voor:
    - * kost berekening van de lonen
      * administratieve kosten
      * correcties
      * extra diensten
  + Bekijken of het aanbod van Liantis interessanter kan zijn. Voor juni beslissing te nemen (vb juni 2024 opzeggen, dan zou start kunnen 1 januari 2025)
  + Delen van vrijwilligers: is er de mogelijkheid om vanuit de convenant vragen te stellen aan vrijwilligers van de andere organisaties?

### Samenwerkingsmodel uitwerken voor kleine en middelgrote organisaties:

#### Doel:

* Onderzoeken welke vorm van samenwerking een meerwaarde kan zijn voor middelgrote of kleinere organisaties die hun eigen identiteit en manier van werken willen behouden. Kan dit een volwaardige alternatief zijn voor een fusie?
* Een samenwerking officialiseren waardoor het gekend én erkend wordt door buitenstaanders zoals, bv andere organisaties, de toegangspoort, het OSD[[14]](#footnote-14), …

#### Conclusie:

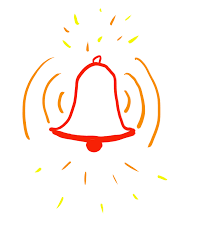
* Vanuit de samenwerking kunnen we beter voldoen aan een aantal verplichtingen en processen, zoals delen van personeel, delen van organisatiepraktijken, contacten delen, …
* De samenwerking vertrekt vanuit de autonomie en de eigenheid van de 3 vzw’s. Elke organisatie heeft een eigenheid en eigen cultuur die we wensen te behouden, ook de relatieve kleinschaligheid willen we behouden. Ze geeft ons de mogelijkheid tot een horizontale organisatiestructuur waarin personeel nauw betrokken is op het beleid van de organisatie en vrij zelfsturend de eigen taken kan vervullen.
* We zijn ook 3 heel verschillende organisaties qua werking en cultuur maar dit zorgt juist voor een complementariteit op vlak van expertises.
* De samenwerking is sterker tussen leden van de convenant als met andere organisaties. We vertrouwen op elkaars discretie en expertise. We kunnen gebruik maken van elkaars expertise.
* Ook op vlak van pedagogische principes en hoe we ons in de maatschappij positioneren nemen we soms zeer verschillende standpunten in. Bijvoorbeeld rond de grote vraag: waar positioneer je je als organisatie? Juist deze verschillen maakt dat je elkaar als organisatie inspireert en dat je je eigen standpunten her-evalueert.
* Personeel kan over organisaties heen ingezet worden, bv. preventieverantwoordelijke voor meerdere organisaties of personeel kan doorstromen indien ze een andere uitdaging wensen.
* De samenwerking biedt voor onze gezinnen en jongeren een belangrijke meerwaarde, nl. dat we meer flexibele en continue trajecten kunnen aangaan ook als er nood is aan een aanbod dat we bij een collega- convenant-organisatie kunnen gebruiken (time-out, verblijf, mobiele begeleiding, dagbesteding…). Er kunnen nieuwe projecten ontstaan vanuit een gezamenlijke nood zoals bv. Het aanbod binnen zorggarantie.
* Meerwaarde van de convenant tov een fusie: eigenheid behouden en elkaar triggeren. Als je fuseert ben je de verrijking kwijt en ga je meer richting een “eenheidsworst”. De eigenheid willen we absoluut behouden.
* De samenwerking versterkt de kracht van kleinschalige organisaties en kan de beleidsbeïnvloeding verruimen.
* Geplande acties:
  + Duidelijkere omschrijving van ons samenwerkingsmodel
  + Staving van de wettelijke regelgeving op basis waarvan we de samenwerking vorm geven.

## Kwaliteitsthema

Er was in 2023 geen opgelegd kwaliteitsthema vanuit het Agentschap. Dit heeft ons uiteraard niet weerhouden om in te zetten op vele thema’s die ons relevant leken. Zie elders in dit verslag.

## Beleidssignalen

De samenwerking met het Agentschap Opgroeien verloopt vlot, menselijk en met begrip en steun. Dit waarderen we heel erg. Beleidssignalen doorgeven kan dan ook op een directe manier en we hebben het gevoel dat deze gehoord worden. De marge om er iets mee te doen is niet altijd evident, wat wij ook begrijpen.



We geloven dan ook dat de signalen die we hieronder noteren geen verrassing zullen zijn.

1. De grote inzet die we oa in Monte Rosa doen rond time-outs en crisisopvang is niet echt zichtbaar in de cijfers in BINC, wat jammer is. De richtlijnen vanuit het Agentschap hierrond worden in de provincie Vlaams-Brabant (en andere provincies?) niet gevolgd omdat het teveel administratieve overlast geeft qua registratie, zakgeld, kosten, bezettingscijfers, … We zouden liefst hebben dat de jongeren altijd bij zijn/haar ‘moederorganisatie’ ingeschreven blijft (en dat dus alle administratie en kosten via deze organisatie geregeld worden), maar dat de ontvangende organisatie dit wel kan registeren in BINC.
2. De administratieve “vereenvoudiging” blijft een heikel punt. Het Agentschap Opgroeien doet hierrond zeker haar best … maar er zijn nog andere overheden die eisen opleggen die voor onze organisatie of sector weinig zinvol zijn en vooral leiden tot een administratieve overlast. Daardoor doe je als directie dingen ‘om in orde te zijn’ en niet omdat je ze zinvol vindt. En dat is erg jammer want het wordt ervaren als tijdsverspilling en een onnodige werklast.
3. Voor de complexere doelgroep van, vooral, adolescenten, is er te weinig personeel en te weinig middelen. Een gevarieerdere doelgroep aantrekken kan niet omdat jongeren die erg baat zouden hebben bij een tijdelijk verblijf in een rustigere groep, niet meer op de wachtlijst staan. Op de wachtlijst van adolescenten staan zo goed als alleen erg gekwetste jongeren met een zeer complexe problematiek. Daardoor is er zelden ruimte voor rust en herstel binnen een leefgroep. Deze groepen hebben bijna altijd een één-één-contact nodig en een veilige werkomgeving voor medewerkers. Dit is niet haalbaar met de huidige erkenning. Het risico is reëel dat deze doelgroep ‘uit de hulpverleningsboot’ zal vallen omdat organisaties niet de nodige begeleiding kunnen geven en omdat medewerkers afhaken wegens de zwaarte van de doelgroep. Zie ook 5.3.2.1
4. Registreren in bv BINC kan zinvol zijn ifv interne evaluatie, aantoonbaarheid naar de overheid en inspectie toe, … We stellen echter vast dat deze cijfers niet alles zeggen en dat niet alles kan geregistreerd worden. De BINC-cijfers zijn maar een klein onderdeel van de inzet van begeleiders en stafmedewerkers in de trajecten van de kinderen, jongeren en hun context. Het registreren wordt vaak vergeten; begeleiders doen méér dan ze registeren (zie ook hoger). Daarenboven kan niet alles geregistreerd worden. Het vasthouden van jongeren en gezinnen in nazorg, het ad hoc (soms kort en zeer intensief) interveniëren in een crisis na de afronding van de begeleiding, het meedenken met de volgende hulpverleners, een ‘rode draad’ blijven ook na de begeleiding, ‘case-management’, … Het zijn allemaal zaken die gebeuren, die van de overheid ook verwacht worden (bv nazorg), maar niet geregistreerd kunnen worden en niet officieel erkend worden via een module bv. Jammer voor de inzet die geleverd wordt.
5. Zo goed als alle barema’s in onze sector zijn onvoldoende competitief. Naast de directiebarema’s (wat een open deur inslaan is), denken we ook aan de barema’s van ‘hoofdbegeleider’. Deze functie is in de loop van de jaren geëvolueerd van een ‘primus inter pares’ naar een erg verantwoordelijke functie waar je ook een (people)manager moet zijn. Onze zorg is groot dat als deze functies niet geherwaardeerd zullen worden, we geen leidinggevenden meer zullen vinden voor onze organisaties.
6. En dan zijn er nog de werkingsmiddelen … Het is absoluut onaanvaardbaar dat deze na 10 jaar nog altijd niet geïndexeerd worden, terwijl de overhead-kosten elk jaar exponentieel stijgen en verbreden: vervoer (meer contextbegeleidingen), ICT, … Elk jaar wordt er bespaard op personeelsmiddelen om deze te kunnen betalen. Gezien de grote werkdruk en de nood aan extra medewerkers, is dit een schande.

***De samenwerking met het Agentschap Opgroeien verloopt vlot op een transparante, constructieve en ondersteunende manier.***

We willen eindigen met een positieve noot: we zijn het Agentschap Opgroeien dankbaar dat we de ruimte krijgen om te experimenteren met het hulpverleningsaanbod, uiteraard binnen een kader, waardoor we onze hulpverlening echt kunnen afstemmen op de nood van de kinderen, jongeren en hun context. Het vraaggericht werken is in Monte Rosa daardoor al een hele tijd een evidentie; de trajecten zijn op maat en krijgen vorm binnen en met participatie van een ruim netwerk.

# Vorming/Vormingsplan

In 2023 bestond de uitdaging erin om het vormingsplan zoals het uitgewerkt werd in 2022, verder uit te rollen, te evalueren en bij te sturen waar nodig.

Het werd een druk opleidingsjaar waarbij de teamcoördinatoren zich vaak afvroegen hoe ze de (meestal) boeiende vormingen in de uurrooster moeten verwerken. Het is immers fijn en boeiend om opleiding te volgen, tegelijk moeten mensen tijd krijgen om te verwerken en moeten de dagelijkse dingen ook opgevolgd worden en moet de leefgroep draaiende blijven. Enkele praktische zaken liepen moeilijk waaronder het tijdig doorgeven van de data zodat die ingepland kunnen worden in het uurrooster. Daarnaast blijft het ook hier zoeken hoe we de drie locaties, Leuven/Herent en Deurne voldoende samen kunnen doen groeien/leren en afstemmen op elkaar.

***Het werd een druk opleidingsjaar waarbij de teamcoördinatoren zich vaak afvroegen hoe ze de (meestal) boeiende vormingen in de uurrooster moeten verwerken. Het is immers fijn en boeiend om opleiding te volgen, tegelijk moeten mensen tijd krijgen om te verwerken en moeten de dagelijkse dingen ook opgevolgd worden en moet de leefgroep draaiende blijven.***

We startten een tweede cyclus van de onthaalopleidingen en pasten vanuit de feedback en de noden van de groepen deze inhoudelijk lichtjes aan, zodat nieuwe begeleiders sneller een werkbaar kader kregen om concreet mee aan de slag te gaan.

2023 stond vooral in het teken van de opleiding van Rino[[15]](#footnote-15), die vanuit een psychodynamisch kader ons helpen kijken, mentaliseren, en afgestemd reageren op de kinderen (en ook vaak ouders) met complex trauma. Na een eerste dag waarin Nicole Vliegen de wat meer theoretische achtergrond kaderde, gingen we in kleinere groepjes telkens twee dagen aan de slag met casussen vanuit de leefgroep. De theorie werd hier gekoppeld aan de praktijk en zodoende kregen we taal en kader om om te gaan met moeilijke situaties. Traumasensitief werken waarbij we onze (leef)groep en werking afstemmen op de mogelijkheden en noden van de kinderen komt hierdoor centraler te staan in onze werking.

Daarnaast gaven we ook voor het eerst zelf de basisvorming Sofs[[16]](#footnote-16) voor de nieuwe werknemers. Een boeiende uitdaging waarin we zeker nog kunnen groeien en die tegelijk ook weer veel verbinding en uitwisseling tussen de leefgroepen stimuleerde. We stelden deze vorming ook open voor mensen vanuit Amber en De Wissel, in het kader van de convenant.

In elk team kwam Jo Huylebroeck vanuit dialoogplus, vorming geven omtrent stress en burnout (zie hoger).

Ook de opleidingen EHBO werden dit jaar weer georganiseerd.

Naar volgend jaar toe willen we zeker werk maken van vorming Nieuwe Autoriteit en een opleiding rond Veiligheidsplanning.

Daarnaast dienen we ook het vormingsplan voor administratief en logistiek personeel te evalueren en bij te sturen aangezien deze minder aanbod gekregen hebben dit jaar. Vanuit de feedback horen we dat er ook vanuit hen een vraag is naar ook inhoudelijke vorming omtrent onze werking en concrete situaties.

We zijn dus goed van start gegaan met ons ambitieus plan van vormingen en inhoudelijk aanbod voor onze begeleiders. Uitdaging zal vooral zijn vinger aan de pols houden of we nog voldoende inspelen op de noden en ook het praktische luik niet te vergeten.

# Lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen

*Monte Rosa is actief betrokken in bijna 20 samenwerkingsverbanden en partnerschappen!*



## Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties

### 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 CIG[[17]](#footnote-17) De Shelter. Maar deze samenwerking wordt vaak uitgebreid via intervisies, bv. rond andere thema’s, zoals veiligheid, personeelsbeleid, …

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

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.

Zie ook 5.4. evaluatie convenant.

### 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. Na 10j De Shelter kijken we terug op een mooi traject, met vallen en opstaan, dat echt het verschil gemaakt heeft voor véél gezinnen!

### 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. Zo sluiten medewerkers van Huize Levenslust vaak aan bij vormingen binnen Monte Rosa en is er een regelmatig overleg tussen beide directies.

### Samenwerkingsverband Over Drempels Leuven (ODL)

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 werd een bruggenbouwer aangenomen die het hele proces aanstuurt.

De doelstelling van ODL is om het recht van kinderen en jongeren op vrijtijdsbeleving te vrijwaren en om bruggen te creëren tussen de vrijetijdsorganisaties en de jeugdhulp.

Half 2023 zijn de subsidies gestopt en is de bruggenbouwer uit dienst gegaan.

Het wordt dus een uitdaging om de goede praktijken en contacten die er gemaakt zijn te onderhouden zodat dit project, ook zonder subsidies, blijft voortbestaan.

### Lerend netwerk: De Schrijnwerkerij

In 2022 werd een 3de 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 3de 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 en 2023 al verschillende overlegmomenten geweest. Vooral de casusbesprekingen werden erg gewaardeerd.

In 2024 wordt het de uitdaging om te zien of dit netwerk blijft voortbestaan, of er meer samengewerkt zal worden met de andere lerende netwerken en of casusbesprekingen niet centraler moeten georganiseerd worden.

## Andere samenwerkingsverbanden

### Het Vlaams Welzijnsverbond

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

* De maandelijkse COC-vergaderingen[[18]](#footnote-18), met directies van organisaties jeugdhulp en gezinsondersteuning (CIG en CKG[[19]](#footnote-19)) 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.

### Platform bijzondere jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel

1. Het platform Bijzondere Jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel, verder in de tekst gewoon platform genoemd, is een samenwerkingsverband van het arrondissement Leuven, tussen alle organisaties en diensten die betrokken zijn bij de 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.
2. Vanuit het platform zijn verschillende initiatieven ontstaan, die o.a. door de samenwerking tussen de verschillende partners een meerwaarde kunnen zijn voor elke organisatie. Medewerkers van Monte Rosa trachten maximaal deel te nemen aan deze initiatieven, voor zover ze ook voor de eigen organisatie zinvol kunnen zijn of een meerwaarde bieden voor de sector en de regio.

* Lid van het platform (plenaire vergadering en stuurgroep): **Muriel De Ryck**
* In de marge: Lid van de projectgroep TOOL (time-out-project-Leuven), nu gecoördineerd door de VZW Alba. **Jolien Lycke** neemt deel aan het overleg.
* De stuurgroep “LinK” (samenwerking BJB en psychiatrie) is nu vervangen/overgenomen door de samenwerking binnen en met Yuneco. De stuurgroep als dusdanig komt niet meer samen. **Klara Smout** volgt de overlegmomenten rond Yuneco. Zie voor meer info: [http://www.yuneco.be/di](http://www.yuneco.be/dit)
* 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.

### 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’sVlaams-Brabant-Limburg-Antwerpen: **Lucinde Fournier**.

**Federatie CBAW[[20]](#footnote-20),** 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 (2023) zijn we nauw betrokken geweest bij de totstandkoming rond de nota van precair verblijf. We zijn blijvend aan de mouw blijven trekken via het Agentschap Opgroeien rond het openen van een rekening en de online applicaties daaraan gekoppeld als minderjarige en tevens ook het afsluiten van energiecontracten als minderjarige. Tenslotte hebben we met Monte Rosa een vormingssessie aangeboden op de vormingsdag georganiseerd door de CBAW-federatie rond Sofs binnen CBAW. Deze vorming werd zeer gewaardeerd.



### Rond Signs of Safety (veiligheidplanning/VP)

We waren lid van het **Samenwerkingsverband OSD en Voorzieningen** inzake de implementatie van Signs of Safety en MaNo[[21]](#footnote-21) (“de goestinggroep”). **Barbara Walgrave** volgde dit op. Dit overlegorgaan is in 2023 gestopt omdat er te weinig animo was vanuit de voorzieningen.

Gezinnen perspectief en extra ondersteuning bieden met oog op de veiligheid van de kinderen

Ook in het kader van de nieuwe erkenningen rond CB VP, blijft Monte Rosa open staan om deel te nemen aan een overleg over de voorzieningen heen, zolang de eigen invulling binnen elke voorziening kan gegarandeerd worden.

### Anderen

**Huis van het kind Leuven**

**Afbeelding met tekst

Automatisch gegenereerde beschrijving**

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

**Ouderspunt**

Hier werd in 2023 niet actief op ingezet. We zijn wel de communicatie blijven volgen.

**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 ter ondersteuning ifv 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** en sinds eind 2023 weer door **Flor Maes.**

**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.

# Dank aan onze sponsors en steungevers!

We zijn erg dankbaar dat zoveel organisaties en personen Monte Rosa willen steunen via giften, materialen en vrijwilligerswerk! Zo ben je als organisaties gedragen door een gemeenschap!

De verschillende **vrijwilligers** ondersteunen echt de werking door te koken in de groepen, vervoer te verzorgen voor de jongere kinderen, de boekhouding mee op orde te houden, … en nog zoveel meer! Dank voor de tijd die jullie willen vrijmaken voor ons!

We zijn ook dankbaar voor de **materiele giften** zoals kledij. We hebben hier een samenwerking met de vzw De Helpende Hand [VZW De Helpende Hand](https://www.vzwdehelpendehand.be/). Zij komen om de paar maand ophalen wat wij niet direct kunnen gebruiken. In ruil sponsoren ze een uitstap voor onze kinderen en jongeren!

En dan zijn er nog de vele financiële giften.

**Verschillende particulieren** hebben een bestendige opdracht; elk maand krijgen we een mooi bedrag! Anderen storten regelmatig een bedrag nav de grote vakantie of de feestdagen of ifv een bepaald doel voor de kinderen of voor de inrichting van het huis of zomaar! Dank je wel!

Verschillende particulieren hebben ook de ‘cadeau’s’ ifv een **jubileum of verjaardag** aan Monte Rosa geschonken! Fijne geste!

Daarnaast mochten we giften ontvangen van organisaties en service clubs, zoals de **Ladies Circle van Antwerpen** die onze groep in Deurne op zo’n fijne manier ondersteunen (zie ook 5.3.2.1), van de **Kiwanis van Zaventem**, van de orde van de advocaten van **de balie in Leuven** nav een bezoek aan Monte Rosa, **Inner Wheel Brugge, L.I.F.E NV**, …. Ook **AG Insurance Solidarity** blijft een trouwe partner.

Het **stadbestuur van Leuven** heeft een werkingssubsidie geschonken én een auto voor het rijbewijsproject (zie 5.3.2.2)!

Het **Verbond van de Jaartallen van Leuven** schonk weer een mooie cheque nav de kinderdag A. Dewit. De jongste kinderen mochten ook dit jaar weer eens gratis naar de kermis!

**Bremtkermis** was weer van de partij en schonken nav van hun jaarlijkse happening een mooi deel van hun opbrengst!

Ook **organisaties van jongeren of scholen** deden acties waarvan de opbrengst naar Monte Rosa ging. Dank je wel!



# Bijlagen

## Personeelslijst op 31/12/2023

## Organogram

## Ledenlijst Bestuur en Algemene vergadering

1. Zie bijlage 9.2 [↑](#footnote-ref-1)
2. https://www.publicminds.be/ [↑](#footnote-ref-2)
3. https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidiedatabank/werkbaarheidscheque [↑](#footnote-ref-3)
4. Trainingscentrum voor kamerbewoning [↑](#footnote-ref-4)
5. CBAW contextbegeleiding autonoom wonen [↑](#footnote-ref-5)
6. [COSMOGOLEM | LABIOMISTA](https://www.labiomista.be/lock/cosmogolem) [↑](#footnote-ref-6)
7. BINC: “begeleiding in cijfers”, registratiesysteem van de overheid rond kengetallen van de kinderen en jongeren. [↑](#footnote-ref-7)
8. Kalena is het elektronisch dossier waar oa ook de face to face contacten met de cliënten genoteerd worden. [↑](#footnote-ref-8)
9. Niet Rechtstreeks Toegankelijke Jeugdhulp [↑](#footnote-ref-9)
10. Rechtstreeks Toegankelijke Jeugdhulp [↑](#footnote-ref-10)
11. Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen [↑](#footnote-ref-11)
12. https://www.ligo.be/ [↑](#footnote-ref-12)
13. Afdeling Continuïteit en Toegang [↑](#footnote-ref-13)
14. Consulenten van de jeugdrechtbank en het ondersteuningscentrum jeugdzorg [↑](#footnote-ref-14)
15. [Home | RINO Vlaanderen](https://www.rinovlaanderen.be/) [↑](#footnote-ref-15)
16. [Signs of Safety - Antwerps Partnerschap](https://antwerpspartnerschap.be/duiding-achtergrond/) [↑](#footnote-ref-16)
17. Centrum voor Integrale Gezinszorg [↑](#footnote-ref-17)
18. COC regionale coördinatievergaderingen vanuit het Vlaams Welzijnsverbond met directies BJB uit de verschillende organisaties in de regio. [↑](#footnote-ref-18)
19. CKG: Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning [↑](#footnote-ref-19)
20. Contextbegeleiding autonoom wonen [↑](#footnote-ref-20)
21. maatschappelijke noodzaak [↑](#footnote-ref-21)