



ACTIVITEITENVERSLAG 2024

(Ondernemingsnummer: 0413.350.751)

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

U mag ook altijd ons kwaliteitshandboek komen inzien.

Meer info over de werking vindt u op onze website:

www.monterosa.be

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

Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
1 Voorwoord	4
2 Monte Rosa vzw: een algemene situering	5
3 Personeelsbeleid	7
3.1 Medewerkerskengetallen 2023	7
3.2 Personeelsinformatie 2024	9
3.2.1 Aanwerving nieuwe directie	9
3.2.2 Aanstelling nieuwe vertrouwenspersoon en meldpunt klokkenluiders	10
3.2.3 Implementatie van een tijdregistratiesysteem: Protime	11
3.2.4 Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)	11
3.2.5 Personeelslijst op 31 december 2024	11
4 Bouw- en verbouwingsplannen en onderhoud domein	12
4.1 Bouw- en verbouwing	12
4.2 Bomen	13
5 Kwaliteitsverslag	14
5.1 Algemene visie en kader rond kwaliteit binnen de organisatie	14
5.2 De organisatie in cijfers	15
5.2.1 Erkenning, werkvormen en locaties	15
5.2.2 Scores van de groeiniveaus	16
5.2.3 Gebruikersgegevens	18
5.3 De organisatie in beeld	23
5.3.1 Zelfevaluatie	23
5.3.2 Waar hebben we in 2024 vooral op ingezet?	26
5.3.3 De kleine en grote verhalen binnen de leefgroep, teams en werkvormen 30	
5.3.4 Waar gaan we op inzetten in 2025?	41
5.4 Kwaliteitsthema	44
5.5 Beleidssignalen	44
5.5.1 Preventie en een jeugdhulp verweven met de buurt en in de samenleving	44
5.5.2 In- en doorstroom - Veranderde doelgroepen binnen jeugdhulp	45
5.5.3 Uitstroom - Woonplekken	46
5.5.4 Kansen en uitdagingen van samenwerkingsverbanden en netwerken	46
5.5.5 Veiligheid, controle, aansprakelijkheid en “regulitis”	47
6 Vorming/Vormingsplan	49
6.1 Visie	49

6.2	Concrete vorming in 2024	51
7	Netwerken, lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen.....	52
7.1	Algemene visie	52
7.2	Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties	54
7.2.1	Convenant met vzw De Wissel en Amber	54
7.2.2	Samenwerkingsverband CIG De Shelter.....	55
7.2.3	Samenwerking met Huize Levenslust	55
7.3	Andere samenwerkingsverbanden	55
7.3.1	Het Vlaams Welzijnsverbond	55
7.3.2	Platform bijzondere jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel	56
7.3.3	Arrondissemamenteel overleg Antwerpen	56
7.3.4	Netwerken rond jong-volwassenen	57
7.3.5	Rond andere doelgroepen en hulpverleningsthema's	60
7.3.6	Andere.....	62
8	Dank aan onze sponsors en steunverleners!	64
9	Bijlagen.....	65
9.1	Personeelslijst op 31/12/2024	65
9.2	Organogram	65
9.3	Ledenlijst Bestuur en Algemene vergadering	65

1 Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het toch wel lijvig verslag van het reilen en zeilen van Monte Rosa in 2024. Het was dan ook een goedgevuld jaar waarbij wij u graag meenemen in de hoogtepunten en de uitdagingen die we kenden, aangevuld met de kleine en grote verhalen binnen onze deelwerkingen.

De verbouwingen in Kessel-Lo en Herent bereikten in 2024 enkele jaren later dan gepland, stilletjes aan hun eindpunt. Een aantal afwerkingen dient nog te gebeuren, maar al zeggen we zelf, het resultaat mag er zijn. Zowel de kinderen en jongeren als de begeleiders kunnen genieten van meer open en lichtere ruimtes, nieuwe inrichting en eigen plekjes. Wanneer het ene project gaat liggen, dient het andere zich aan. In Deurne werd dan ook de doorstart genomen om daar de bestaande gebouwen te vernieuwen en ook de opfrissing van het 'zusterhuis' in Kessel-Lo staat op de agenda.

Er werd niet alleen gewerkt aan de opfrissing van de schil, de buitenkant van Monte Rosa. Ook het hart van Monte Rosa onderging heuse dynamieken.

De reconversie kreeg steeds meer vaste grond, wat zich ook weerspiegelt in de gebruikerscijfers. Dagdagelijks merken we het effect van omdenken, het omzetten van de klacht naar kracht en de gedragenheid om de veerkracht en weerbaarheid van de kinderen en jongeren te versterken. Het netwerk (en blijven zoeken naar aanknopingspunten als die er niet onmiddellijk zijn), de verschillende partners binnen en buiten de jeugdhulp, de buurt waarin onze werkingen zijn gevestigd, de vele vrijwilligers enz. zijn hierbij onmisbare partners. Tegelijkertijd stimuleerde dit ons als lerende organisatie. Kwaliteit, effect, impact, verandering creëer je samen. Daarom dat we in 2024 ons intern en extern vormingsbeleid meer inbedden in een breder geheel en voor iedereen binnen de organisatie.

Een andere serieuze beweging zijn de personeelsswissels. Nieuwe krachten verwelkomen we met open armen, van gevestigde waarden nemen we met spijt afscheid. Bijzondere vermelding verdient hier Muriel De Ryck. In 2024 sloeg ze na meer dan 40 jaar Monte Rosa-leven, waarvan meer dan 25 jaar als directeur, een nieuw pad in en ging ze op pensioen. Uit naam van alle kinderen, jongeren, begeleiding en bestuur willen we haar hartelijk danken voor al haar inzet en gedrevenheid om Monte Rosa te laten groeien en bloeien. Haar inzet de afgelopen 40 jaar zijn van onschatbare waarde en het warme huis dat ze samen met iedereen van Monte Rosa maakte, zullen we verder blijven uitdragen.

Een bijzondere dank aan iedereen van jong tot oud voor alle inzet, attenties en aanwezigheid. Ik kijk er naar uit om in 2025 samen met ieder van jullie het Monte Rosa pad te bewandelen.

Katrien Herbots
Directeur Monte Rosa vzw
Maart 2025

... met dank aan iedereen die meegewerkt heeft aan het schrijven en van dit verslag.
Meer info: zie website www.monterosa.be

2 Monte Rosa vzw: een algemene situering

Monte Rosa vzw is een organisatie binnen jeugdhulp die een 70-tal kinderen, jongeren en gezinnen begeleidt, samen met hun brede context. De kinderen en jongeren kunnen in Monte Rosa verblijven, kort of langdurig, elke dag of een beperkt aantal dagen, alleen overdag of ook 's nachts ... Velen worden ook begeleid in hun eigen context.

“Vanuit een warm huis en met de hulp van een ruim netwerk versterkt Monte Rosa kinderen en jongeren in hun krachten en talenten om stap voor stap een eigen weg te vinden in onze samenleving. Er wordt intensief samengewerkt met de ouders en het netwerk van de kinderen en jongeren.”

Er wordt intensief samengewerkt met de ouders van de kinderen en jongeren. Zij zijn partners in de opvoeding en begeleiding van hun kinderen. Het doel is vaak dat de kinderen of jongeren terug naar huis georiënteerd worden en/of dat de begeleiding kan worden afgerond. Indien dat niet kan, blijven ouders maximaal betrokken bij de opvoeding en begeleiding van hun kinderen.

Gevarieerd aanbod van begeleiding en ondersteuning

Monte Rosa organiseert verschillende werkvormen, steeds vanuit het opzet om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de noden en wensen van de kinderen en jongeren. Iedere vorm van verblijf wordt steeds gekoppeld aan begeleiding van de thuiscontext (ouders, familie, enz.).

Er zijn drie leefgroepen waar telkens een 11-tal kinderen en jongeren vanaf drie jaar kunnen verblijven. Deze groepen zijn zo huiselijk mogelijk ingericht zodat de kinderen er zich echt thuis kunnen voelen. Broers en zussen kunnen er samen verblijven. De groepen bieden warmte, steun, de nodige structuur en veiligheid.

De adolescentengroep biedt verblijf aan voor negen jongeren vanaf 14 jaar. Tijdens het verblijf volgt de jongere zijn/haar eigen traject, passend binnen de structuur en ritme van de leefgroep.

Vanaf 17 jaar kunnen de jongeren begeleid worden in studio's. Monte Rosa heeft tien studio's en twee (crisis)kamers op het domein in Kessel-Lo. Onder toezicht en begeleiding van een begeleider wordt intensief met de jongere gewerkt aan het zelfstandig leren wonen. In vergelijking met de leefgroepen en de adolescentenwerking neemt het groepsgebeuren af. Zo komt er meer ruimte vrij om individueel met de jongere te werken. Daarnaast kunnen jongeren vanaf 17 jaar ook begeleid worden op een kamer of een studio in het Leuvense in het kader van begeleiding in het autonoom wonen.

Sommige kinderen en jongeren worden, na hun verblijf in Monte Rosa, nog enkele maanden thuis (bv. bij hun ouders) begeleid.

Naast residentiële opvang van kinderen en jongeren biedt Monte Rosa ook hulpverlening aan huis aan voor gezinnen als er zorgen zijn over de opvoedingssituatie van thuiswonende kinderen of jongeren, of wanneer er een uithuisplaatsing dreigt omwille van veiligheidsredenen.

Sinds enkele jaren heeft Monte Rosa samen met de vzw Amber en de vzw De Wissel een ondersteuningscentrum voor jonge ouders met jonge kinderen opgericht, De Shelter. De Shelter is op dit moment gehuisvest in het vroegere zusterhuis op het domein in Kessel-Lo.

Monte Rosa werkt vanuit **drie locaties**. De hoofdvestiging waar de burelen zijn, twee leefgroepen en de studio's bevinden zich op een parksite in Kessel-Lo. De adolescentengroep is gehuisvest in Herent en in Deurne is er de derde leefgroep.

3 Personeelsbeleid

3.1 Medewerkskengetallen 2023

Het Vlaams Welzijnsverbond (VWV) heeft een tool ontwikkeld waarop de medewerkerskengetallen kunnen ingevuld worden. Sinds 2007 vult Monte Rosa, samen met vele andere organisaties, deze tool in. Hiermee brengen we al onze personeelsgegevens in kaart. 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 *benchmarking* en *-learning* mogelijk én krijgen we zicht op de evolutie van de eigen organisatie doorheen de jaren. Op basis van deze cijfers trekken we voor het personeelsbeleid de nodige conclusies op vlak van zelfevaluatie en bijsturing.

De personeelskengetallen zijn cijfers van het jaar 2023 en dus niet van 2024. Dit komt omdat er tussen de invoer van de gegevens en de terugkoppeling enige tijd verloopt.

Eenmaal we bij Monte Rosa de resultaten van het VWV ontvangen worden deze geanalyseerd en gekoppeld aan acties. Dit gebeurt eerst op de Commissie Kwaliteit binnen het Bestuur en vervolgens op het beleidsteam.

Enkele opvallendste resultaten:

Voor de eerste maal werden ook de cijfers rond de vrijwilligers opgevraagd. Monte Rosa werkt samen met een 40-tal vrijwilligers, waarvan een 30-tal voor het rijbewijsproject (zie 7.3.4.2). De overige vrijwilligers worden ad hoc of structureel ingezet, bv.

- vervoer van kinderen;
- een dag in de week komen koken;
- mee op kamp;
- speelgezin voor het kind;
- werken bij de technische dienst;
- algemene ondersteuning.



De belangrijkste tendensen rond de medewerkers zijn:

- De omvang van het personeelsbestand evolueerde meer dan de mediaan in de sector. Een mogelijke verklaring hiervoor zijn de verschillende vormen van niet-actieven, wegens (langdurige) ziekten, tijdscrediet, zwangerschap, ... Daardoor hebben we in Monte Rosa ook meer interims en studenten moeten inzetten. Vooral op het einde van het jaar zetten we meer jobstudenten, interims in o.a. in functie van het

wegwerken van de overuren en het opnemen van verlof. Het personeelsbestand was op 31 december 2023:

- 76 werknemers en 65.65 VTE.
 - 64 actieve werknemers en 54.28 VTE.
- De verhouding tussen deeltijds en voltijdse tewerkstelling schommelt, maar blijft over de jaren heen ongeveer gelijk. We kiezen vaak ook bewust om een contract van 80% voor te stellen. Deze keuze worden o.a. om volgende redenen ingegeven:
 - een goede balans tussen draagkracht-draaglast. Een voltijdse tewerkstelling als begeleider in een leefgroep in een volcontinue systeem is vaak zwaar en belastend.
 - medewerkers krijgen de kans om een -minder stresserende- flexi-job erbij te nemen (uiteraard staat dit enkel open voor zij die minstens 80% werken).
 - de aanwezigheid van meer 'koppen' in een team i.f.v. flexibiliteit in de uurrooster bij bv ziektevervangingen, verlofregelingen enz.Uiteraard krijgen medewerkers die dat willen een voltijds contract.
- De medewerkersgroep binnen Monte Rosa verjongt. De gemiddelde leeftijd zakt spectaculair, door medewerkers die met pensioen gaan, aanwerving van jongere mensen, ... De gemiddelde leeftijd op 31 december 2023 was 39,95 jaar. Toch blijven we nog steeds hoger scoren dan het sectorgemiddelde (38,85 jaar). Verwacht wordt dat de gemiddelde leeftijd van de medewerkers zal blijven zakken. Dit vraagt daarom ook om een ander personeelsbeleid. De gemiddelde dienstanciënniteit (= aantal dienstjaren in Monte Rosa) was op 31 december 2023 9,88 jaar. De baremieke anciënniteit was 14,84 jaar.
- Op vlak van opleidingskenmerken hebben we minder bachelors in dienst in vergelijking met de sector. Dit vraagt om een nadere analyse. Mogelijke verklaringen zijn de inzet van jobstudenten, medewerkers die nog werk combineren met het halen van een bachelordiploma en medewerkers zonder hoger onderwijs-diploma binnen administratie, logistiek en technische dienst.
- Voor het eerst in jaren is de managementsverhouding t.o.v. de basisfuncties (directe functies) meer in de lijn van de sector. Dit heeft wellicht te maken met de keuzes in het nieuwe organogram (zie 9.2).
- Binnen Monte Rosa kennen we iets meer verloop dan binnen de sector, maar in en uit komt wel goed overeen. Dus op dit moment betekent dit *nog* geen groot personeels(aanwervings)probleem.

De balans draagkracht-draaglast is een erg belangrijk aandachtspunt binnen Monte Rosa.

Een goed retentiebeleid zal in de toekomst een nog belangrijker aandachtspunt worden.

- De tewerkstelling van het aantal mannen blijft al jaren schommelen rond de 25%. Dit is verhoudingsgewijs meer dan de mediaan in de sector.
 - Hoewel het absolute aantal nog steeds redelijk laag is in verhouding te realiteit, hebben we binnen Monte Rosa een betere diversiteitsmix dan de mediaan in de sector.

3.2 Personeelsinformatie 2024

3.2.1 Aanwerving nieuwe directie

2024 stond in het teken van de overgang op directieniveau doordat de directeur de pensioenleeftijd naderde. Reeds in 2023 startte het Bestuur met het uitschrijven van de vacature. In het voorjaar van 2024 vonden verschillende selectiegesprekken plaats. Het bestuur heeft voldoende tijd genomen voor de aanwervingsprocedure, rekening houdend met de cruciale functie van directeur in een organisatie maar ook doordat Muriel De Ryck voor Monte Rosa meer dan 40 jaar de rots in de branding was.

De keuze viel uiteindelijk op Katrien Herbots. Vanaf mei begon ze al wat 'in te lopen' en kennis te maken. Op 19 augustus startte ze officieel en dit in duo-baan met Muriel. In het begin was het voornamelijk nog wat 'meelopen en kennismaken'.



Op 2 oktober 2024 gaf Muriel De Ryck de fakkel van algemene directie officieel door aan Katrien Herbots tijdens een gezellige en informele namiddag in het domein in Kessel-Lo. Alle teams en gasten waren aanwezig, alsook verschillende ex-medewerkers, partners, burens, bestuur... De gasten genoten vooral van de friet- en wafelkramen, à volonté. De andere genoten van het weerzien en de ontmoeting.

Muriel was erg dankbaar voor de vele attenties en blijken van waardering!



Muriel blijft ‘achter de schermen’ nog wat afwerken, opvolgen en doorgeven tot de adjunct-directeur, die momenteel afwezig is, zijn taak weer helemaal kan opnemen.

De job van directie in een middelgrote organisatie is een niet te onderschatten opdracht en moet echt een duo-baan zijn. Als welzijnsgerichte onderneming moet je op veel vlakken inzetten, meer dan hulpverlening alleen. We hebben bij het herzien van het organogram de keuze gemaakt voor een directieteam, bestaande uit een algemeen-inhoudelijk directeur en een zakelijke adjunct-directeur. Samen dragen ze het geheel én elk heeft zijn eigen expertise en ‘territorium’. We blijven dit noodzakelijk vinden gezien de vele eisen, wetgeving, regelgeving die op ons afkomt én de goede zorg en hulpverlening die we willen geven binnen een jeugdhulp die elk dag uitdagender wordt.

3.2.2 Aanstelling nieuwe vertrouwenspersoon en meldpunt klokkenluiders

Binnen Monte Rosa vinden we het erg belangrijk dat medewerkers bij iemand terecht kunnen waar ze vertrouwen in hebben, indien ze een gesprek of steun willen rond een -al dan niet grensoverschrijdende- gebeurtenis binnen Monte Rosa waar ze het moeilijk mee hebben of waar ze graag een overleg rond hebben.

We denken dat het essentieel is dat medewerkers zelf kunnen kiezen bij wie ze zich veilig genoeg voelen om dit te bespreken.

Om die reden hadden we in eerste instantie niet gekozen voor een vaste interne vertrouwenspersoon, maar wel voor verschillende diensten en medewerkers die deze taak op zich kunnen nemen. Daardoor kunnen medewerkers zelf kiezen naar wie zij gaan, o.a. op basis van de gebeurtenis zelf, de mogelijks betrokken andere medewerkers, ...

Sinds 1 december 2023 is een interne vertrouwenspersoon binnen Monte Rosa wél verplicht. **Flor Maes**, begeleider van Herent is bereid om deze taak op zich te nemen. Hij heeft de verplichte opleidingen gevolgd zodat hij/zij het kader en de mogelijke officiële acties voldoende kent en kan toepassen. Vanuit deze functie maakt hij ook deel uit van Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (zie 3.2.4.).

Daarnaast blijven medewerkers vrij om te kiezen naar wie ze gaan met hun zorgen. Niemand is verplicht om naar de officiële vertrouwenspersoon te gaan. De mensen die deze taak informeel op zich wilden nemen, blijven beschikbaar en bereikbaar.

Sinds 2024 is eveneens een **meldpunt voor klokkenluiders** verplicht. Dit meldpunt is in het leven geroepen om de kans te geven aan medewerkers, die specifieke zorgen van de werking van de organisatie willen aankaarten, om dit op een veilige manier te doen. **Flor Maes** is ook bereid om deze rol op zich te nemen.



De klokkenluider van Leuven.

3.2.3 Implementatie van een tijdregistratiesysteem: Protime



De implementatie van Protime bleef ook in 2024 een erg moeilijk proces dat veel spanningen en stress gaf binnen de organisatie.

Ondanks de goede wil en inzet van beide kanten, bleven er erg veel fouten in het systeem en moest alles zeer grondig nagekeken worden door de personeelsmedewerkers.

Sinds eind 2024 hebben we een andere contactpersoon binnen Protime die op korte termijn geprobeerd heeft heel wat recht te zetten.

Hopelijk geeft dit wat meer positief perspectief voor 2025.

3.2.4 Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

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

In 2024 aan bod gekomen thema's zijn o.a.:

- Flor Maes, leefgroepbegeleider in Herent, is de interne vertrouwenspersoon voor Monte Rosa.
- Vanaf 2024 is het verplicht GFT apart te verzamelen. GFT mag niet meer bij het restafval. Er komt extra een papiercontainer en per groep een kleine GFT-container die dan door de Technische Dienst wordt opgehaald om in een grote GFT-container te deponeren.
- In 2024 werden voor alle vestigingen brandblusoefeningen georganiseerd.
- Langs de dreef in Kessel-Lo moeten 5 zieke beuken worden geveld (begin januari 2025) en vervangen door dubbel zoveel nieuwe aanplantingen.
- Er moesten geen Sociale Verkiezingen worden gehouden omdat er niet meer kandidaten dan beschikbare plaatsen waren.
- Ook een nieuw opgelegd ventilatieplan ging van start. Elke leefruimte en elke vergaderzaal heeft nu een CO2-meter mét alarm en een handleiding ernaast.
- In 2024 werden niet aangekondigde evacuatieoefeningen gehouden. Dat was een ramp. Niemand verscheen aan het evacuatiepunt maar belde wel de Technische Dienst met de vraag om dat “vervelende alarm” te komen uitzetten. In 2025 blijven de evacuatieoefeningen onaangekondigd; wel gaan we nog meer inzetten op preventie en bewustwording. Beter te veel “voor niets” naar buitenkomen en verzamelen, dan één keer te laat met alle gevolgen van dien.

3.2.5 Personeelslijst op 31 december 2024

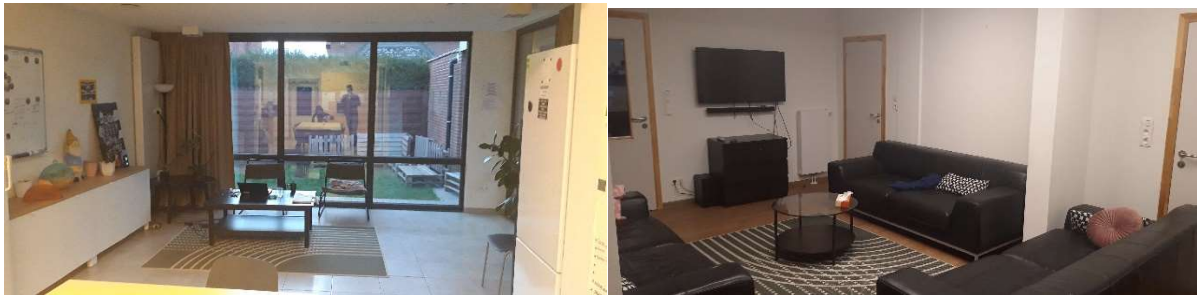
Personeelslijst op 31 december 2024: zie bijlage 9.1. Vanwege de privacy wordt deze niet gepubliceerd op onze site.

4 Bouw- en verbouwingsplannen en onderhoud domein

4.1 Bouw- en verbouwing

In april 2021 zijn de verbouwingen gestart in onze sites van Kessel-Lo en Herent. In 2024 zagen we eindelijk het einde naderen. Het bleef een moeizaam proces. De laatste loodjes wegen erg zwaar, mede doordat de Technische Dienst vaak en veel extra's op zich heeft genomen, gecombineerd met hun reguliere werk.

Herent is ondertussen opgeleverd en het resultaat mag er zijn: een huis met meer ruimte en licht. Hier zijn nog slechts enkele aandachtspunten.



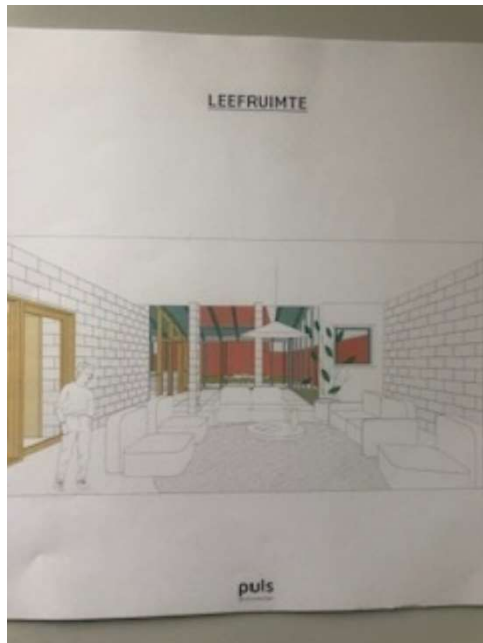
In DeNiZ is er na de verbouwingen nog een vochtprobleem in de kelder en moeten we de grootte van de kamers nog herbekijken.



Ook in Slick en de burelen was er een ernstig vochtprobleem, o.a. door de dakrand die bij de verbouwingen niet goed gemaakt werd. In 2024 werden dan ook de nodige hertellingswerken uitgevoerd. Laten we hopen dat het nu opgelost is..



Voor 2025 staat de nieuwbouw in De Vlieger, Deurne in de steigers. De omgevingsvergunning werd intussen goedgekeurd en de het financieel technisch plan is binnen bij VIPA. We hopen in juli 2025 met de leefgroep te kunnen verhuizen en de afbraak te starten na het bouwverlof 2025.



Voor meer info en fotootjes; zie verslag van 2023.

4.2 Bomen

Het onderhoud van het domein in Kessel-Lo, zeker met de grote en oude rode beuken, vraagt veel aandacht en zorg. Ook het snoeien van de takken van de bomen is een voortdurend aandachtspunt.

Omwille van de veiligheid van de bewoners alsook de vele wandelaars werd er een bord geplaatst om bij stormweer het bos niet de te betreden.

Onder meer door het intensief gebruik van de ruimte rondom de bomen op de dreef en de klimaatsverandering, stelden we vast dat de bomen ziek werden en/of afstierven. Een aantal bomen werd geveld of moeten in de toekomst worden geveld.

Uiteraard worden deze vervangen door nieuwe bomen. Voor de keuze van de boomsoorten zullen we rekening houden met de historische link met het domein, de geschiktheid ervan voor de aanwezige bodem en droogte resistentie. Zo hopen we dat de nieuwplant op termijn kunnen uitgroeien tot statige bomen, met een hoge ecologische waarde.

Daarnaast zullen we de -ecologische- meerwaarde bekijken van mogelijke onderbegroeiing van de nieuwe bomen en de beuken.

5 Kwaliteitsverslag

5.1 Algemene visie en kader rond kwaliteit binnen de organisatie

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

De jaarlijkse beleidsdagen, die twee tot drie maal per jaar doorgaan, vormen de centrale plaats waar ‘alle lijnen’ van de evaluatie en de planning gecentraliseerd worden, zowel de opvolging van de verbeter- en vernieuwingstrajecten, de borging van wat goed loopt als de planning voor de volgende jaren. Op een aantal van deze dagen zijn ook de bestuurders aanwezig.

De agendapunten voor de beleidsdagen van 2024 waren o.a.

- Plannen en dromen van 2023 en wat hebben daarvan gerealiseerd in 2023 en wat willen we houden of verder uitwerken in 2024? Houden we hierbij voldoende rekening met de input van gasten en teams? Actiepunten voor 2024 waren o.a.:
 - Borgen en vasthouden, werken aan stabiliteit.
 - Werkbaar werk.
 - ICT.
 - Connectie en verbinding tussen de verschillende teams.
 - Een solied financieel plan.
 - Overlegorganen optimaliseren.
- Trauma-sensitief werken.
- Impactmeting.
- Het nieuwe kwaliteitsdecreet en de 7 principes (zie 5.3.2.1).
- Hoe kijkt Monte Rosa naar de doelgroep van de complexe, rand-psychiatrische, justitiële pubers en adolescenten... Hoe kijken wij naar deze gigantische nood binnen de maatschappij?
- Aanvullen van de SWOT-analyse van Monte Rosa.
- Coachen van netwerken en de organisatie van netwerkberaden. Waar staan we nu? In welke vormingen stappen we? Hoe kunnen we dit stroomlijnen binnen Monte Rosa als lerende organisatie.

Binnen het bestuur is er een Commissie Kwaliteit die nieuwe visies of teksten opmaakt naleest, bespreekt en waar nodig aanpassingen suggereert, in samenwerking met de medewerkers. 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 2024 o.a. volgende thema's aan bod gekomen:

- Verslagen van de beleidsdagen.
- Goed bestuur.
- Functieomschrijvingen directeur, bestuur en lid algemene vergadering.
- Duurzaamheid.
- De 7 principes van het kwaliteitsdecreet.

- Suïcidepreventieplan (zie 5.3.2.3).
- Rapport van Public Minds (zie 5.3.1.1).
- De grote lijnen van het Vlaams regeerakkoord (2024-2029) en de Beleidsnota 2024-2029 van Vlaams Minister van Welzijn, Caroline Gennez.
- Bilateraal overleg met Monte Rosa en het Agentschap Opgroeien. Thema was vooral: de concrete vertaling van de reconversieplannen (zie activiteitenverslag 2022).

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

In 2024 hebben we o.a. volgende (visie)teksten aangepast:

- de klachtenprocedure (zie 5.3.1.4).
- de verschillende documenten rond aanwerving personeel.
- Impactmeting.

Het in 2024 geactualiseerde en vernieuwde Decreet Rechtspositie Minderjarige in de jeugdhulp en jeugddelinquentie leidde in 2024 nog niet onmiddellijk tot een aangepast kwaliteitshandboek. Wel werd al gestart met het volgen van webinars en opleidingen en het informeren van de medewerkers op een algemene personeelsvergadering. In de leefgroep De Vlieger is dit thema expliciet aan bod gekomen (zie 5.3.3.2). De effectieve aanpassingen staan gepland voor 2025.

5.2 De organisatie in cijfers

5.2.1 Erkenning, werkvormen en locaties

Tot 31 oktober 2023 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 november 2023 werden negen modules contextbegeleiding laagintensief omgezet in modules met een middenintensiteit (breedsporig). Met dank aan het Agentschap Opgroeien 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 (CB VP).

De erkenning is nu:

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

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

- Verticale groepen.

- Adolescentengroep.
- Studiowonen (TCK¹).
- Contextbegeleiding autonoom wonen (CBAW).
- Contextbegeleiding lage intensiteit.
- Contextbegeleiding breedsporig.
- Contextbegeleiding Veiligheidsplanning (CB VP).

De werkvormen zijn 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, waaronder 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 CBAW-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.

5.2.2 Scores van de groeिनiveaus

Vanuit het Agentschap Opgroeien 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 zes 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).

¹ Trainingscentrum voor kamerbewoning

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

Zelfevaluatie	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kwaliteitszorg										
Organisatie en visie	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Betrokkenheid	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Methodieken en instrumenten	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4
Verbetertraject	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5
Kernprocessen										
Onthaal van de gebruiker	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Doelstellingen en handelingsplan	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
Afsluiting en nazorg	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
Pedagogisch profiel	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
Dossier-beheer	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Gebruikersresultaten										
Klachten-behandeling	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Gebruikers-tevredenheid	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Effect van de hulpverlening	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Medewerkersresultaten										
Personeels-tevredenheid	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Indicatoren en kengetallen	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Samenlevingsresultaten										
Waardering strategische partners	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
Maatschappelijke opdrachten / tendensen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

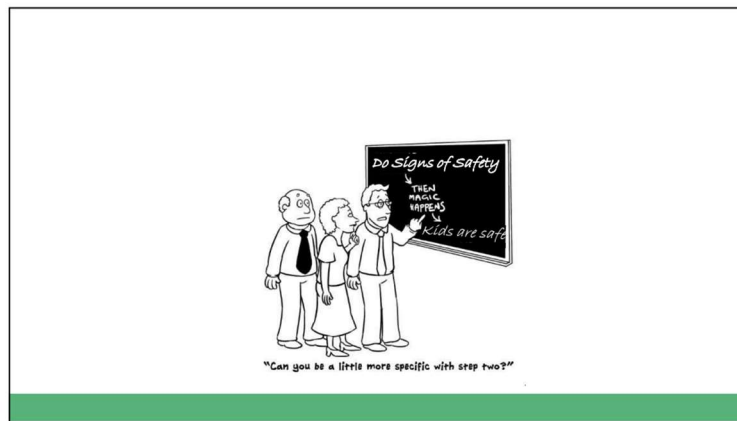
Naast de zeven principes die in het nieuwe kwaliteitsdecreet werden vastgelegd (zie 5.3.2.1), blijven ook de groeiniveaus relevant als toetssteen. Net zoals vorig jaar blijven we deze kritisch bekijken en consolideren we de scores die we hier hebben behaald.

We hebben ook het gevoel dat het inzetten op hogere scores voor onze werking op dit moment minder relevant is. We denken dat de groeiniveau's aan herziening toe zijn en geactualiseerd moeten worden (of vervangen?).

Uiteraard hebben we wel rond verschillende van deze thema's gewerkt.

Ook in 2024 liep ons traject met Mike Caslor verder om de **impact van de hulpverlening** te meten met de '**Meaningfull Measures**'² (zie 5.3.2.1). Hiervoor zaten we in juni 2024 een dag samen met hem en met andere jeugdhulporganisaties (Cocon vzw en Sporen vzw) en kwamen we in oktober nog eens samen met diezelfde organisaties om de vragenlijst te finaliseren. Deze vragenlijst zal aan ouders en kinderen/jongeren (in aangepaste versie) worden gepresenteerd en de resultaten van de CB veiligheidsplanning zullen worden gedeeld. Vanaf maart 2025 worden dan de eerste resultaten verwacht. Op die manier hopen we feedback te krijgen van context en jongeren over wat door hen als werkzaam ervaren wordt in de hulpverlening om zo ook het aanbod hieraan te kunnen aanpassen.

² <https://www.jeugdhulp.be/sites/default/files/documents/Mike%20Caslor%20deel%201.pdf>



referentie: zie voetnoot

Deze bevraging past binnen het groeivniveau **gebruikerstevredenheid** en consolideert daarmee de score die we reeds bereikt hadden.

Hetzelfde geldt voor verschillende andere acties die we in 2024 hebben gedaan. Bijvoorbeeld wat het groeivniveau **gebruikersdossier** betreft, hebben we een overstap gemaakt van Kalena naar eCQare. De implementatie van dit nieuwe programma voor informatie en registratie blijkt een grote vooruitgang zowel op vlak van gebruiksvriendelijkheid als op vlak van efficiëntie van tellingen die de overheid van ons vraagt.

Daarnaast werd er ook geïnvesteerd in het groeivniveau **tevredenheid van werknemers en de kengetallen**. Public Minds deed een uitgebreide bevraging bij de werknemers (zie 5.3.1.1) en ook de UCLL deed in het kader van een eindwerk een bevraging bij de werknemers (zie 5.3.1.2). En zoals elk jaar namen we deel aan de bevraging van het Vlaams Welzijnsverbond rond de medewerkerskengetallen (zie 3.1). Met de resultaten gaan we uiteraard aan de slag en worden verbetertrajecten uitgerold.

5.2.3 Gebruikersgegevens

5.2.3.1 Bezetting

Voor de cijfers van de bezetting en benutting baseren we ons hoofdzakelijk op de gegevens uit BINC³. Daarin worden de verschillende schakels bijgehouden van de jongeren die in onze organisatie verbleven of verblijven.

De tabel hieronder biedt een overzicht van de capaciteit waarvoor Monte Rosa vzw erkend is. Voor contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS zijn sinds 2021 zes modules bijgekomen. Sinds november 2023 is de nieuwe module CB breedsporig voor negen modules erkend.

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

TOTAAL AANTAL MODULES VOLGENS ERKENNING	2021	2022	2023	2024
Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SOFS (CBSofs)	6,00	6,00	6,00	6
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen (CBAW)	6,00	6,00	6,00	6
Contextbegeleiding laagintensief (CB)	57,00	57,00	48,00	48
Contextbegeleiding breedsporig			9,00	9
TOTAAL CB	69,00	69,00	69,00	69
Verblijf				
Crisisverblijf (op verwijzing crisismeldpunt)				
Kamertraining (TCK, trainingscentrum voor kamerbewoning)	9,00	9,00	9,00	9
Kortdurend crisisverblijf				
Verblijf voor kinderen [korte duur]				
Verblijf voor minderjarigen [hoge frequentie]	45,00	45,00	45,00	45
Verblijf voor minderjarigen [lage frequentie]				
TOTAAL VERBLIJF	54,00	54,00	54,00	54
TOTAAL	123	123	123	123

BEZETTINGSGRAAD

BEZETTINGSGRAAD					
Naam	2020	2021	2022	2023	2024
Contextbegeleiding breedsporig					70.1%
Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS	NVT	82,0%	85,8%	95,6%	114.6%
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	67,9%	63,2%	32,8%	75,4%	94.5%
Contextbegeleiding laagintensief	94,2%	91,8%	94,1%	101%	102.3%
Verblijf	92,9%	90,5%	84,3%	86,1%	89.8%
Gewogen gemiddelde	92,3%	89,4%	86,4%	93%	94,7%

Een beetje duiding bij de cijfers:

- CB breedsporig: ondanks het feit dat de erkenning voor CB breedsporig er was sinds november 2023 kunnen wij deze module pas registreren in BINC sinds juli 2024. Dit cijfer geeft dus geen correcte weergave van deze begeleidingsmodule.
- CB SofS: We proberen niet te lang ruimte te laten tussen afronden en terug opstarten. We proberen ruim op tijd een nieuwe intake te plannen. We kijken ook wat haalbaar is binnen ons begeleidingsteam. Op het moment dat de leefgroep zeer veel vraagt van begeleiding, kan het zijn dat er geopteerd wordt om een nieuw CB SofS dossier op te starten, ipv een nieuwe jongere in de leefgroep.

- CBAW: We proberen de rode draad vast te houden via nazorg, zoals ook in ons afrondingsformulier vermeld. Het maakt dat we 1 jongere waarmee we afgerond waren in verblijf, CBAW en/of CB Sof's, terug opgestart hebben in CBAW.
- TCK: We merken dat de problematieken waarmee de jongeren die in TCK binnenstromen, worstelen zwaarder en zwaarder worden. In 2024 hadden we een groep waarbij van de 11 TCK-gasten (we zijn zelfs even in overtal gegaan) er slechts 1 naar school ging. Er groeien daarom meer jongeren door naar CBAW. Problematieken worden te zwaar om terug op te vangen in de thuiscontext.
- CB: reconversie begint zich af te tekenen in de cijfers. We hebben meer CB als vervolg na CB Sof's en door de opstart van een CB in het kader van een warm wachtlijstbeheer. We registreren ook beter.
- Verblijf: de bezetting blijft stabiel: Sommige periodes hebben we gekozen voor kleinere leefgroepen omwille van de zeer moeilijke groepssamenstelling én we blijven inzetten op kinderen/jongeren die voor langere periode nood hebben aan verblijf en gezamenlijke opname van broers en zussen, 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 de administratieve overlast – en dus ook overdracht tussen organisaties voor korte tijd-, zoals bv uitbetaling zakgeld. We hebben dit al verschillende keren gemeld op overlegorganen als aan het Agentschap Opgroeien. We blijven vragende partij om time out tussen organisaties -anders- te kunnen registreren zodat ook dit zichtbaar wordt.
- Aangezien verblijf op vraag van het crisismeldpunt (verplicht-vast aanbod) geen erkende module is in Monte Rosa, kunnen we deze cijfers niet uit ons bezettingsrapport halen. We kunnen deze module wel invoeren, maar ze tellen niet mee in de bezetting, wat jammer is. We hebben heel wat verblijf via het crisismeldpunt aangeboden gekregen én opgenomen. Voor 2024 was dit meer dan vorig jaar. We hebben 17 keer de module in BINC geschakeld. Het gaat om negen verschillende kinderen en/of jongeren, met in totaal 123 nachten. Deze cijfers zouden onze bezetting ook omhoog halen.

Bereken inzet

Vul hier de gegevens in om de inzet te berekenen:

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

Geef periode in waarvoor je inzet wilt berekenen. *

Van 01/01/2024 tot en met 31/12/2024 (dd/mm/jjjj)

Bereken inzet

Naam	Aantal keer geschakeld	Aantal keer geschakeld met startdatum in periode
Combinatie gespecialiseerde modules	17	15
Crisisverblijf (op vervolg van crisismeldpunt)	17	15

Exporteer resultaat

5.2.3.2 BENUTTING

BENUTTINGSGRAAD				
Naam	2021	2022	2023	2024
Contextbegeleiding	98,1%	83,9%	97,2%	91%
Contextbegeleiding i.f.v. veiligheidsplanning SofS	72,4%	55,7%	67,6%	91,1%
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	52,0%	28,0%	66,4%	116,3%
Contextbegeleiding laagintensief	108,4%	95,7%	106,7%	97,4%
Contextbegeleiding breedsporig				65,7%
Verblijf	63,4%	58,3%	58,5%	57,7%

Een beetje duiding bij de cijfers:

- De cijfers inzake de bezettingsgraad worden best met enige reserve gelezen en geïnterpreteerd. We stellen vast dat de onze registratie van de uren in Kalena niet altijd optimaal is; ook lijkt het ons met de jaren beter te lukken⁴ (zie 5.2.2). De begeleiding doet méér face to face-contacten dan dat ze officieel registreren.
- CB breedsporig: ondanks het feit dat de erkenning voor CB breedsporig er was sinds november 2023 kunnen wij deze module pas registreren in BINC sinds juli 2024. Dit cijfer geeft dus geen correcte weergave van deze begeleidingsmodule.
- 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. Voor andere jongeren waren dan weer meer uur noodzakelijk, zoals een CBAW-begeleiding van een niet-begeleide minderjarige (zelfs een tijd in precair verblijf).
- Vooral op momenten dat we netwerkberaden houden: we hebben dan vaak maar 1 registratiemoment die week, maar we bereiken wel onmiddellijk 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. 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, deelname aan vrijetijdsbestedingen waaronder weekends/kampen met overnachting, logeren bij steungezinnen/vrijwilligers, een combinatie met pleegzorg ... Bovendien worden de problematieken zwaarder en zwaarder waardoor kinderen en jongeren in opname gaan (bv. psychiatrie), op time-out en/of in fugue. Die jongeren zie je gedurende die nachten niet terug in de benuttingscijfers, maar intussen blijft de begeleiding vaak wel doorlopen: op bezoek, online contacten, contacten context enz.

⁴ Kalena is het elektronisch dossier waar oa ook de face to face contacten met de cliënten genoteerd worden.

5.2.3.3 Opnames in 2024

Enkele cijfers rond de nieuwe opnames in 2024. Dit is natuurlijk niet de bezetting in 2024, onderstaande geeft een overzicht van de nieuwe kinderen en jongeren die binnen- en buitenstromen.

Aantal opnames in 2024	30
------------------------	----

Aantal Meisjes	15
Aantal Jongens	15

Gemiddelde leeftijd bij opname	13
Spreiding	
jongste	3
oudste	19

RTJ ⁵	14
NRTJ ⁶	16

Opnames die afgesloten zijn in 2024	6
Opnames in 2024 die nog in opname zijn op 31/12/2024	24

Opnames in de verticale groepen	6
Opnames in de adolescentengroep	7
Opnames in het TCK	8
Opnames in CBAW	1
Opnames in CB VP	6
Opnames in CB	2

⁵ Rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp

⁶ Niet rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp

5.3 De organisatie in beeld

5.3.1 Zelfevaluatie

5.3.1.1 Aandacht voor welzijn op het werk: onderzoek door Public Minds

Welzijn op het werk is en blijft een erg belangrijk aandachtspunt binnen Monte Rosa. Gezien de vele acties die we hierrond opzetten, wilden we graag weten of dit ook effect had binnen de organisatie. Daarom organiseerden we via Public Minds⁷ een bevraging waarbij alle medewerkers anoniem hun bevindingen konden doorgeven. Het welzijn werd op verschillende domeinen overwegend positief gescoord door de deelnemende werknemers. Uiteraard sterkt dit ons als organisatie. De punten waarop we minder of negatief scoorden, nemen we ter harte.

De resultaten werden op alle teams geagendeerd ifv aandachtspunten per team. In 2025 bekijken we welke beleidsacties op ondernemingsniveau genomen moeten worden.



⁷ <https://www.publicminds.be/>

5.3.1.2 Werkbaar werk: samenwerking met de KU Leuven en de wetenschapswinkel

Ook in 2024 gingen we via Leuven Engage een samenwerking aan met de KU Leuven. Deze keer schreven twee studenten van de faculteit psychologie en pedagogische wetenschappen hun masterproef over de verloopintentie binnen Monte Rosa met als titel 'De jeugdzorg onder druk'. De studenten kwamen hun resultaten voorstellen op het beleidsoverleg in augustus. Ze gaven ook nog enkele praktische adviezen mee om verder mee aan de slag te gaan, zoals peilen naar werktevredenheid, aandacht voor oudere werknemers, goeie copingmechanisme ondersteunen, inzetten op beschermende factoren, heldere communicatie naar taakinvulling, bijscholen en inzetten op positieve relaties tussen collega's.

5.3.1.3 Bevraging medewerkers

De halfjaarlijkse algemene personeelsvergaderingen worden niet alleen gebruikt om info te geven aan de medewerkers, maar ook om de stem van de medewerkers een plaats te geven. Soms worden expliciete thema's besproken en bevroegd, soms is het eerder informeel. Ook op teamvergaderingen is de stem van elke medewerker belangrijk. Kleine bevragingen rond de dagelijkse werking komen daar vaak aan bod.

5.3.1.4 Klachten

Op 23 augustus 2024 kwam Zorginspectie in onze afdeling in Herent langs in het kader van een aangekondigd inspectiebezoek klachtrecht. In hoofddorde waren we met de meeste zaken in orde. Enkele groeikansen werden opgelijst, die we ter harte nemen.

Naar aanleiding van de inspectie rond de klachtenprocedure werd de interne klachtenprocedure binnen Monte Rosa kritisch doorgelicht en geactualiseerd.

In 2024 waren er vier klachten:

- De school naast ons huis in Herent hadden overlast van onze jongeren. De klacht is in goede verstandhouding besproken.
- Er kwam ook een zorg/klacht van een buurman die op het buurtnetwerk hoplr⁸ in Kessel-Lo verontrustende berichten las die verwezen naar Monte Rosa. Bij andere burens was een inbraak geweest waarbij op hoplr de uitdrukkelijke de link werd gelegd met jongeren uit Monte Rosa en een zeer bedreigende taal werd geuit richting de jongeren. We legden contact met de burens en hadden een erg constructief gesprek met hen, met duiding wie we zijn als Monte Rosa, wat we doen en wie hier verblijft. Dit leidde tot publieke excuses en een rechtzetting op hoplr door deze burens, wat ook zeer sterk werd gewaardeerd door de andere hoplr-gebruikers.
- Een leerkracht van een basisschool was ontevreden over de schoolkeuze die we voor twee van onze kinderen gemaakt hadden. Ook dit is in een gesprek uitgeklaard.
- Een advocaat heeft een klacht ingediend in naam van de moeder van één van onze kinderen. Dit werd opgepakt op het volgende overleg op de jeugdrechtbank.

⁸ <https://www.hoplr.com/nl>, sociaal netwerk voor de buurt.



9

Korte analyse van alle klachten sinds 2002

We hebben in juni 2024 ook alle klachten die we ooit hadden ontvangen, opgelijst en overlopen.

We stelden vast dat we in totaal 82 klachten hebben ontvangen, waarvan de eerste dateert uit 2002. Dat was het jaar dat we de officiële klachtenprocedure uitwerkten. Uiteraard werden klachten die voor 2002 binnenkwam ook ernstig genomen, maar ze werden niet systematisch geregistreerd.

We ontvingen geen klachten in 2020, 2021 en 2023. Het is ons onduidelijk waaraan dit ligt. Nochtans stond die periode Monte Rosa, en bij uitbreiding de ganse jeugdhulp en samenleving onder druk o.w.v. de corona-epidemie met de nodige restricties en beperkingen.

2005 (11 klachten) en 2011 (8 klachten) springen uit van jaren met verhoudingsgewijs veel klachten. Ook hiervoor zijn niet onmiddellijk aanwijsbare redenen.

We stellen vast dat de meesten personen hun weg in de klachtenprocedure vinden, al dan niet met ondersteuning.

- Veel verschillende doelgroepen kennen de weg naar de directie (aanspreekpunt voor de klachten), zowel jongeren, contextfiguren, medewerkers, ... als externen.
- De klacht wordt op verschillende manieren ingediend: telefoon, mail, gesprek, brief, ... maar ook via anderen: contextbegeleider, teamcoördinator, Jo-lijn (nu Opgroeipunt), inspectie, advocaat, politie...

Van wie komen de klachten?

- De meeste klachten komen van contextfiguren en gaan over de begeleiding van hun kind.
- In de tweede plaats zijn het kinderen en jongeren die klagen en gaat het over spanningen in de groep/met een andere gast of over de aanpak van de begeleiding.
- Er zijn meer klachten vanuit de verticale groepen dan van de horizontale groepen.
- Vanuit onze afdeling De Vlieger werden klachten pas sinds 1,5 jaar officieel geregistreerd.

⁹ <https://www.bol.com/be/nl/p/klachten-deurbord-met-muizenval/9200000121558328/>

Afhandeling klachten:

- De meeste klachten worden behandeld via een gesprek (meerdere gesprekken) en worden binnen de begeleiding opgepakt omdat het soms een langer proces is.
- Soms is gehoord worden voldoende. Soms geraakt een klacht niet echt (helemaal) opgelost en is het een proces van lange duur.

5.3.2 Waar hebben we in 2024 vooral op ingezet?

5.3.2.1 De 7 principes uit het kwaliteitsdecreet

Werken aan kwaliteit van de hulpverlening is een voortdurend proces dat mee evolueert met de veranderingen in de maatschappij en de inzichten/richtlijnen van de overheid. Het doel blijft een professionele hulpverlening waarbij duurzaamheid en warme zorg centraal staan. In het kwaliteitsdecreet van eind 2023 worden 7 principes uitgewerkt die als toetssteen voor kwaliteit van hulpverlening worden aangereikt. Deze principes geven een dynamisch kader waaraan we de keuzes en beslissingen van de organisatie dienen af te toetsen en o.a. op basis daarvan verbetertrajecten opzetten.

7 principes op een rij

- Maatschappelijk verantwoorde zorg en ondersteuning
- Kwaliteit van zorg ifv kwaliteit van leven (gebruikerservaring)
- Kwaliteit van zorg zoveel mogelijk onderbouwd (wetenschappelijke kennis, praktijkkennis)
- Gedeelde verantwoordelijkheid overheid en organisatie + in dialoog met gebruikers
- Transparantie (naar gebruiker, voorziening en samenleving)
- Aandacht voor innovatie (technologisch, digitaal, hulpmiddelen, methodieken, enz.)
- Impactgerichte kwaliteitscultuur (meerwaarde van zorg en ondersteuning)

Zonder alle principes hier te willen overlopen, halen we er hier enkele aan waarbij we van mening zijn dat deze de eigenheid van Monte Rosa mee bepalen.

Doorheen de geschiedenis en evoluties heeft de warme zorg van Monte Rosa en binnen Monte Rosa steeds centraal gestaan. Kinderen/jongeren en hun context voelen zich steeds welkom waarbij het persoonlijk, authentiek contact steeds hand in hand gaat met het professionele hulpverleningsaanbod. **Kwaliteit van leven**, een van de principes van het nieuwe kwaliteitsdecreet, is de basis DNA van onze voorziening. We willen zoveel als mogelijk, ook voor langdurig geplaatste kinderen/jongeren en hun context, een warm huis bieden. We streven ernaar de kinderen/jongeren die aan onze zorg zijn toevertrouwd, te ondersteunen in hun ontwikkeling, waardoor ook hun volwassen leven in de maatschappij kwaliteitsvol kan zijn en ze zich hiervan deel voelen uitmaken. Doorheen de jaren verbreedde dit naar meer aandacht ook voor de ouders en ruimere context, waarbij we met respect voor eigenheid en diversiteit zoveel als kan op maat werken.

Ook het professionele luik nam de voorbije jaren verder toe. Dit met aandacht zowel voor de gezinnen die we begeleiden als voor de werknemers.

In 2023 werd een **nieuw overkoepelend vormingsplan** uitgewerkt waarbij al het personeel, van logistiek tot begeleidersfuncties en directie meegenomen werden in de visie en gedachtegoed van Monte Rosa. Dit vormingsplan werd o.a. in 2024 verder geactualiseerd en geëvalueerd waar nodig. Via onder andere intervisies en supervisies streven we ernaar om als lerende organisatie ook nieuwe verworvenheden en inzichten in onze werking te integreren op een duurzame wijze. Denken we maar aan de inzichten van NEAR science (Neuro-Epigenetic-Ace-Resilience)¹⁰ waarbij de impact van een moeilijke levensstart in kaart gebracht wordt en een model voor ondersteuning voor het kind/jongere in zijn context aangereikt wordt.

Dat brengt ons ook naar een volgende pijler, namelijk het principe van **maatschappelijk verantwoorde zorg** aanbieden. Dat gaat onder andere over **duurzaamheid** zowel met betrekking tot de wereld an sich als duurzaamheid van de zorg. Duurzaamheid van zorg vertaalt zich in onze werking onder andere in het focussen op uitbouwen van en verstevigen van netwerken zodat die na verloop van tijd de zorg zoveel als mogelijk kunnen overnemen. Hiermee hopen we op termijn de nood aan professionele hulp te laten wegvallen/verminderen. Daarnaast hopen we zo via het responsabiliseren van de omgeving en netwerk een stukje aan **preventie** te doen door de kennis en alertheid van het netwerk te vergroten, ook voor andere kinderen/jongeren in hun omgeving. Preventie is voor ons ook signalen vanuit de hulpverlening opvangen en doorgeven aan derden. We denken dan concreet aan bv. extra ondersteuning van scholen, jeugdbeweging... waar we samen met leerkrachten en begeleiders zoeken hoe ook kinderen en jongeren die in kwetsbare situaties opgroeien, gericht begeleid en ondersteund kunnen worden. Zo proberen we bij te dragen aan het bieden van een 'zo normaal mogelijk' leven. Andere signalen geven we door via de vele overlegorganen waarvan we deel uitmaken. We trachten hier en daar al antwoorden te bieden door mee te werken aan ondersteunende en preventieve projecten, zoals het rijbewijsproject, The Crib, ... (zie 7.3.4.3). Ook de beleidssignalen aan de overheid (zie 5.5) kaderen in dit preventiebeleid.

Tenslotte gingen we dit jaar van start met de zogenaamde **impactmetingen**. Hiervoor doorliepen we een traject met Mike Caslor¹¹ (samen met drie andere organisaties die gelijkaardige trajecten lopen met cliënten, zie ook activiteitenverslag van 2023 en 5.2.2). Met behulp van een korte bevraging bij de gezinnen waar we mee aan de slag gingen, gingen we na in hoeverre de hulpverlening op korte en lange termijn verschil heeft uitgemaakt en wat geholpen heeft voor hen. Met de zo verkregen feedback willen we onze trajecten zoveel als mogelijk bijsturen zodat we de impact op korte en lange termijn kunnen vergroten.

¹⁰ <https://familywiseservices.org/what-does-near-mean/#:~:text=NEAR%20Science%20stands%20for%20Neurobiology.and%20societal%20health%20and%20wellbeing.>

¹¹ Trainer en consultant Signs of Safety en director of research for the international Signs of Safety community.

5.3.2.2 Opvolging Strategische doelen

Als we kijken naar onze vijf strategische doelen zoals we die in 2022 voor de komende vijf jaren, tot 2027, hebben vastgelegd, stellen we vast dat we de voorbije jaren hierin heel wat stappen gezet hebben. Ook in 2024 bewoog heel wat op dit vlak.

Als we kijken naar onze vijf strategische doelen zoals we die in 2022 voor de komende vijf jaren tot 2027 hebben vastgelegd, stellen we vast dat we de voorbije jaren hierin heel wat stappen gezet hebben. Ook in 2024 bewoog heel wat op dit vlak.

SD 1 ging over het herbekijken van de werkvormen die we als organisatie aanbieden en dit in samenwerking met andere partners.

Deze doelstelling werd vooral uitgewerkt aan de hand van de reconversie waarbij we resoluut kozen voor het werken op maat. Het module-denken moet plaats maken voor het traject-denken: wat heeft dit kind, deze jongere en diens gezin op dit moment nodig en hoe kunnen onze werkvormen flexibel ingezet worden op basis van de noden van dit gezin, dit kind of deze jongere?

Dit uitte zich ook in een verdere uitbouw van expertise rond een complexere doelgroep. Vooral in de adolescentengroep profileert leefgroep Herent zich als een expert die in een brede samenwerking met andere partners (gemeente, organisaties in de jeugdhulp, politie, psychiatrie...) met deze jongeren aan de slag gaat. Ook het TCK¹² Slick blijft creatief zoeken rond de begeleiding van jongeren die extra zorg en omkadering nodig hebben (NBMV, psychiatrie, dakloos, schooluitval,...). Zie ook 7.3.4.

SD2 waarbij we als doel stelden een coherent vormingsbeleid uit te werken voor de komende vijf jaar werd hoger al besproken en hiermee voldoende als doel bereikt. Zie ook 6.

SD3 focust op het medewerkersbeleid en hoe we deze meer kunnen aanpassen aan een geëvolueerde maatschappij.

De medewerkerskengetallen geven ons hierrond al jaren input en feedback. Zie 3.1. Ook het onderzoek via Public Minds kadert hierin (zie 5.3.1.1).

Concrete acties in 2024 waren o.a.:

- Verder uitwerken van een onthaalbeleid: kennismaking met de organisatie, de visie, andere medewerkers en teams, ...
- Blijven inzetten op verbinding tussen alle teams en werkvormen.

In 2025 staat o.a. het verzuimbeleid weer op de agenda.

SD4 gaat over de positieve profilering van de vzw als geheel zowel intern als extern.

Monte Rosa is in het werkveld meer en meer gekend als lerende, innoverende organisatie waar ook complexe dossiers kunnen worden begeleid. Bij verwijzers hebben we de naam om 'out of the box' te denken en aanklampend te werken.

Dit willen we zichtbaar maken en uitstralen via onze website, in onze contacten met derden, in overlegorganen... We zijn trots op wie we zijn als organisatie, willen blijven zoeken en groeien en willen dat ook uitstralen.

¹² TrainingsCentrum voor Kamerbewoning, studiowonen voor 17+ jaar.

SD5 focust op een stabiel financieel plan.

Dit was een erg belangrijk thema de voorbijaande jaren en vooral ook in 2024, gezien de verbouwing van De Vlieger in Deurne die gepland is in 2025. Dit wordt een erg zware kost. Daarnaast waren er nog vele bouwprojecten in Kessel-lo en Herent af te werken. De gebouwen zijn erg oud en regelmatig komen er nieuwe 'projecten' boven drijven. In 2025 moeten er ook dringende verbouwingen aan het 'zusterhuis' gepland worden.

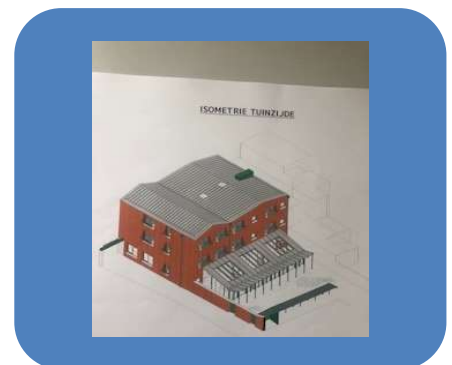


Belangrijk aandachtspunt is dat de verbouwingen de gewone werking en de (personeels)noden die daar zijn, niet in de weg staan. Dus volgen we de uitgaven en inkomsten van zeer nabij op.

Gelukkig hebben we de laatste jaren wat kunnen sparen i.f.v. de bouw in Deurne.

In 2025 zullen we nieuwe strategische doelen bepalen of aanpassen o.a. aan de hand van de zeven principes die door het kwaliteitsdecreet vastgelegd werden.

5.3.2.3 Opstellen van een suïcidepreventieplan



Prevention is better than cure

De finale versie van het binnen Monte Rosa opgemaakte Suïcidepreventieplan werd afgeklopt binnen de werkgroep en ook voorgesteld aan het beleidsteam en bestuur. Daarnaast werd dit plan, met duidelijke flowcharts per fase, op elk team toegelicht zodat iedereen goed op de hoogte is van het bestaan van het plan, de inhoud ervan, de te zetten stappen en de mogelijke partners.

Vanaf 2025 wordt er ook in de onthaalopleidingen aandacht besteed aan suïcidepreventie en moet elke nieuwe medewerker de online-modules doorlopen op de site van de SP-reflex¹³. Vanaf nu zullen we dit beleid warm houden door het bijvoorbeeld regelmatig te bespreken op het overleg van de stafleden (psychopedagogen) en ook binnen elke werking/team voldoende expertise en aanspreekpunten te blijven behouden.

¹³ <https://sp-reflex.zelfmoord1813.be/>.

5.3.3 De kleine en grote verhalen binnen de leefgroep, teams en werkvormen

5.3.3.1 Slick: Het leven zoals het is: de problematieken van de +17-jarigen in Slick

Binnen het TCK blijft het actief en creatief zoeken hoe we ook voor erg gekwetste jongvolwassenen een aanbod kunnen blijven bieden. We lichten dit toe aan de hand van twee casussen.

Een casus ...

18 jaar, geboren en getogen in een kerngezin met zeer veel agressie en verslavingsproblematiek. Coping van fugue, drank- en druggebruik, diefstallen en vermijdingsgedrag in de vorm van liegen. Tijdens de fugues zijn er grote zorgen rond zijn veiligheid. Zeer suïcidaal, na twee pogingen zelf de vraag voor opname gesteld. In opname buitengezet omwille van agressie-incident en herhaaldelijk gebruik van illegale middelen. Vanuit psychiatrie kwam het advies om hem door te verwijzen i.f.v. een langdurige opname. De hele zomer 2024 doorliepen we het kennismakingstraject, waarbij de jongere last minute besliste om toch niet naar psychiatrie te gaan.

Out of the box plan van aanpak ...

Als wij zouden stoppen, zou de jongere in de dakloosheid vervallen. Aan de andere kant is de problematiek te zwaar om binnen een TCK te begeleiden. Het alternatief van opname viel weg. Uiteindelijk hebben we beslist om de jongere niet op straat te zetten, maar te begeleiden in een van onze buitenstudio's op het domein. We hebben twee studio's binnen onze kamertrainingsmodule die een eigen voordeur en badkamer hebben. Dit zijn studio's voor onze TCK-gasten die toewerken richting CBAW. De jongere verhuisde naar 1 van deze studio's. De begeleiding bleef binnen de module van TCK en toch zag de begeleiding er heel anders uit dan voor de andere TCK –gasten.

Omwille van het steelgedrag mocht de jongere niet meer in de groep zijn. Wij gingen op huisbezoek in de studio.

We hebben de regel rond verplichte dagbesteding laten varen en ingezet op therapie die de jongere wel wilde of kon volhouden. Samen met de jongere hoopten we dat ambulante hulpverlening kon volgehouden worden.

We hebben intensief ingezet op een netwerk dat samen met ons een gedeeld traject kon lopen. Moeder en broer zijn betrokken in gesprekken en bij fugues konden we hen mee inschakelen.

We bleven inzetten op relatiegebaren door een bordje eten te brengen na de bewonersvergadering, een kerstcadeau te regelen, regelmatig aan te kloppen wanneer we een bezorgdheid hebben...

Nu wordt de jongere begeleid via een gedeeld traject met thuis en Slick. Hopelijk is er een opstart van ambulante therapie vanaf 15 april 2025. De jongere heeft deze intake zelf geregeld!

Een tweede casus:

Een jongere, net 17 jaar, is vanuit het buitenland naar België gekomen met een vals paspoort via een ouder. De jongere voelde zich beluisterd noch gezien.

Door dit alles gaf de jongere aan dat het mentaal niet goed ging. Dit leidde onder meer tot uitval in het schooltraject. De jongere zonk verder weg in een depressie. Ook wij merkten dit op doordat het dag-nachtritme volledig verstoord was. Zo had de jongere moeite met uit bed komen (vaak te laat op afspraken), was er bezorgdheid rond zelfzorg (huishouden) en prikkelbaar reageren en afsnauwen op momenten van aankloppen op de deur (soms met een bepaalde verwachting en/of evengoed om wat nabijheid te bieden).

Out of the box plan van aanpak

We bleven de jongere wakker maken om 7u30 met de verwachting van het vertrekken naar de dagbesteding. We zijn de verwachting blijven stellen.

Samen met de consultant hebben we een escalatiedossier opgesteld, waardoor er mogelijk extra middelen vrijgemaakt konden worden voor dagbesteding. Het dossier is bij de toegangspoort goedgekeurd, waardoor we gesprekken met Alba vzw en Arktos vzw zijn aangegaan, o.a. rond op welke manier zij ons aanklappend konden ondersteunen om de jongere uit haar bed te halen.

Ondertussen werd er intensief ingezet op netwerk via de plusmama (partner van de vader). Het lukte ons om voor de eerste maal (in vergelijking met vorige begeleiding) om effectief op huisbezoek te gaan. De plusmama kon ons ondersteunen in de zorg en kon aangeven dat de jongere altijd welkom was. Hierdoor hebben we een gedeeld traject uitgewerkt, waardoor de jongere een week bij de plusmama verbleef en een week bij ons in TCK.

Doordat de jongere regelmatig in Brussel was, konden we inzetten op aanklappende, psychologische ondersteuning in Brussel via Brustars. Met goedkeuring van de jongere leidde dit ook tot een aanmelding daar.

De jongere is in ons TCK terecht gekomen via een leefgroep van een andere organisatie. Omwille van de vele breuken in het hulpverleningstraject is er beslist dat ook deze organisatie nog betrokken bleef in het traject via een CB-module. Binnen deze organisatie kwam er een doorstroomstudio vrij binnen een CBAW-module. De jongere is uiteindelijk verhuisd naar die studio en wordt nu verder begeleid onder CBAW.

5.3.3.2 De verticale leefgroep De Vlieger: enkele thema's

YOGA

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

In 2024 is er daarom een Yoga-lerares die gespecialiseerd is in yoga bij kinderen, zes yoga-sessies komen geven. Deze werden gesponsord door de Ladies Circle. Het was een fijne en ontspannende ervaring voor onze kinderen. Ze keken er iedere keer naar uit als ze kwam. Ook leerde ze de verschillende oefeningen aan de begeleiders op dienst aan zodat we ze nu af en toe zelf kunnen inzetten.

Decreet rechtspositie minderjarige

Kinderen en jongeren verwijzen vaak naar 'hun rechten'. Zo zijn thema's zoals het gebruik van de GSM, het zakgeld en om hoe laat zij naar bed moeten, onderwerpen die dagdagelijks ter sprake komen. Aangezien deze thema's een belangrijke rol spelen in hun leven, zijn wij vanuit De Vlieger aan de slag gegaan om vanuit het 'Decreet Rechtspositie Minderjarige' (DRM) het

rechten-verhaal invulling te geven. Sommige begeleiders wisten al veel van het DRM, anderen iets minder. Het was dus een uitgelezen kans om samen met de kinderen een traject op te starten.

Na enige zoektocht kwamen wij uit op tZitemzo uit Gent, een organisatie die op het niveau van de kinderen/jongeren het DRM haarfijn uitlegt en werkt rond kinderrechten. In april 2024 reisden wij met De Vliegeraars naar Gent en werd een zoektocht opgezet waarbij gericht vragen werden gesteld rondom het DRM. Tegelijkertijd kregen de kinderen allemaal een folder en de leefgroep een poster waarin concreet het DRM werd uitgezet. In de namiddag werd de groep opgedeeld, zodat het DRM meer toegepast kon worden op het leeftijdsniveau van de kinderen. Met de -12-jarigen werden spelletjes gespeeld rond het DRM en met +12-jarigen werden verscheidene rollenspellen gehouden. Om het geleerde levendig te houden en concreet te krijgen, werden naderhand in de leefgroep met de kinderen en jongeren regelmatig tafelgesprekken over het DRM gehouden. Daarnaast werd aan de hand van het DRM discussies uitgeklaard en gesprekken gevoerd rondom hun rechten wat wel en niet kon.



Tijdens de zomervakantie vonden nog twee sessies met tZitemzo plaats. Tijdens het plaatsbezoek in Gent werd voornamelijk met de vragen van de jongeren (+12 jaar) over situaties die spelen in hun dagdagelijkse leven en/of de werking binnen De Vlieger aan de slag gegaan. Deze sessie verliep moeilijk. De jongeren hadden blijkbaar gehoopt antwoorden te krijgen die hun mening bevestigden. Er was vooral geen geduld, er werd niet goed naar elkaar geluisterd en men liet elkaar niet uitpraten.

Het tweede bezoek ging in Brugge door. Voor de -12-jarigen werd ingezet op educatief spelen rond het DRM en met de +12-jarigen

werd gedebatteerd aan de hand van de vele voorbeelden en situaties die in hun leefwereld spelen. Deze sessie verliep goed. De jongeren haalden een aantal punten aan dat ons vanuit De Vlieger aan het denken heeft gezet.

Eenmaal terug in De Vlieger heeft de begeleiding de verschillende rechten uitgezet op een muur in de living en alle items die aan bod kwamen doorheen het jaar 2024 hieronder gebundeld. De bundel kunnen de kinderen en jongeren altijd ter hand nemen. Dit vormt dan de basis voor een gesprek over hun rechten.

Afscheid nemen

Op 14 december 2024 moesten de kinderen, jongeren en collega's afscheid nemen van een begeleidster, Sonja Vanuytven. Ze verloor de oneerlijke strijd tegen kanker. Sonja werkte sinds 2001 als leefgroepbegeleider in De Vlieger. Ze betekende veel voor de kinderen en jongeren die ze begeleidde én voor haar collega's. Haar enthousiasme en goedlachsheid wordt enorm gemist.

5.3.3.3 De verticale leefgroep DeNiZ: het jaaroverzicht van Mien en Miel

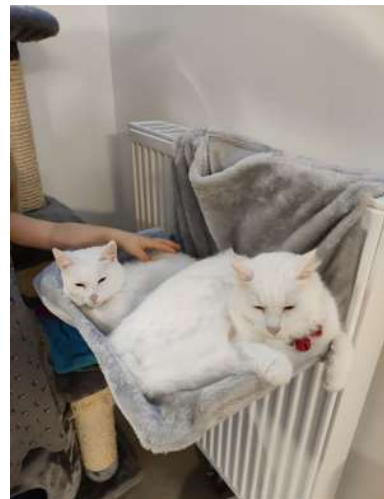
Miauw! Wij zijn Mien en Mil, de trotse katten van leefgroep Deniz. Sinds 2022 hebben we ons gezellig genesteld tussen de kinderen en jongeren hier, en sindsdien zijn we niet meer weg te denken (en dat weten we maar al te goed).

Het afgelopen jaar, 2024, zat weer bomvol kattenkwaad, knuffels en heerlijke avonturen. We kunnen niet wachten om jullie onze allerbeste momenten te laten zien. Ga er lekker voor zitten en geniet mee van ons spinnende jaaroverzicht!



Het nieuwe jaar begon koud, maar gezellig. Gelukkig stond de chauffage goed aan zodat ons lievelingsplekje lekker verwarmd werd. Elke keer er iemand naar de bureau liep, kregen we een aaitje.

Aaitjes? Die zijn altijd welkom, van wie dan ook! Zodra de kinderen terugkomen van school, staan we al klaar om ons charmante zelf te laten zien. De begeleiders weten ook wel dat wij de echte VIP's van Deniz zijn. En dan is er Josefien van het secretariaat. Officieel brengt ze post, maar laten we eerlijk zijn: die brieven zijn alleen maar een excuus om ons te komen bewonderen. Wij weten wel waar het écht om draait!



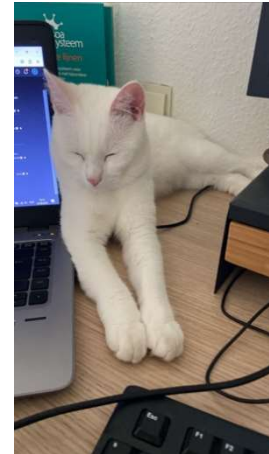


Wij spelen maar al te graag met de kinderen van Deniz! Ze zijn supercreatief: zo bouwen ze knusse huisjes en kampjes speciaal voor ons, zodat we koninklijk kunnen loungen. En af en toe nemen ze ons mee naar buiten. Eindelijk, de wereld voorbij dat saaie raam ontdekken! Het allerleukste? Soms hoeven we zelf niet eens te lopen – we worden als echte royalty rondgereden in een koets.

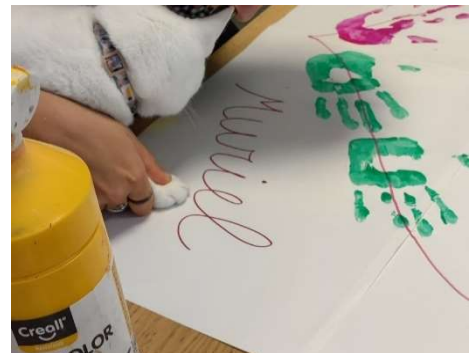


De zomervakantie begon heerlijk rustig. De kinderen en begeleiders van Deniz vertrokken naar zee en smulden daar van ijsjes – ja, we hebben ze horen opscheppen. Natuurlijk waren wij een tikje jaloers (ijsjes klinken best lekker!), maar laten we eerlijk zijn: de zee? Dat is echt geen plek voor stijlvolle katten zoals wij.

Het einde van de zomervakantie? Dat was allesbehalve rustig! Soms lijkt de vakantie gewoon te lang te duren voor de kinderen, en als de verveling toeslaat, vliegen de vonken weleens in het rond. Ruzies hier, deugnietereien daar – tja, dan wordt het ons soms een beetje te druk. Gelukkig hebben we een slimme oplossing: we trekken ons terug naar de bureau van Jonas en Britt. Daar nestelen we ons lekker naast hun computer en bieden we ze onze onmisbare mentale steun. Ze zeggen wel dat wij ze kalmeren, maar stiekem weten we dat ze ons dankbaar zijn voor onze wijsheid en klasse.



Het nieuwe schooljaar ging van start met een hoop enthousiasme. De kinderen stonden te popelen om erin te vliegen (en wij genoten stiekem van de rust wanneer ze naar school waren). Maar oktober bracht hét feestje van het jaar: onze grote baas Muriel ging met pensioen! Natuurlijk konden wij, als eregasten, niet ontbreken op haar afscheid. Samen met de kinderen maakten we een enorme kaart.



We gaan Muriel ontzettend missen, want zeg nu zelf: wie gaf ons zulke goede aaitjes? Maar geen paniek, we hebben al een plan. Hopelijk is de nieuwe grote baas net zo lief, én kunnen we net zo vaak even binnenwippen voor een knuffel.



Voor we het wisten, was het einde van het jaar alweer daar! De dagen werden korter, de avonden kouder, en dat betekende maar één ding: de kinderen trokken massaal naar de zetel om zich lekker warm in te nestelen. En natuurlijk waren wij er als de kippen – of beter, als de katten – bij om ons erbij te voegen.



Met kerst kwam er een spannende verrassing: een gloednieuwe tv voor de kinderen! Dat belooft veel goeds voor volgend jaar. Meer spannende films en gezellige avonden betekent alleen maar één ding voor ons: nóg meer knuffelen op de zetel. Een win-win, als je het ons vraagt!

Dit waren onze glanzende hoogtepunten van 2024! Wat een jaar vol avonturen, aaitjes en heel veel plezier. We hopen natuurlijk dat 2025 minstens net zo fantastisch wordt – of misschien zelfs nog beter.

We wensen jullie allemaal een knallend nieuwjaar vol warmte en geluk (en misschien een paar lekkere hapjes voor ons?). En vergeet niet: onze deur staat altijd open. Dus als je zin hebt in een bezoekje, kom vooral langs! Wij staan al klaar voor een spinnend welkom.

Groetjes, Mien en Mil!



5.3.3.4 De verticale leefgroep Denoek



2024 was ook weer een intens jaar voor de leefgroep op “De Hoek”. Na haar zwangerschapsverlof koos de teamcoördinator Freya voor een andere uitdaging. Haar opvolger bleef niet lang, maar gelukkig startte in juli Joanna als nieuwe teamcoördinator. Al snel wordt duidelijk dat ze van aanpakken wist en heel wat ervaring en kennis met zich meebracht. Ze bracht rust en ondersteuning in het team.

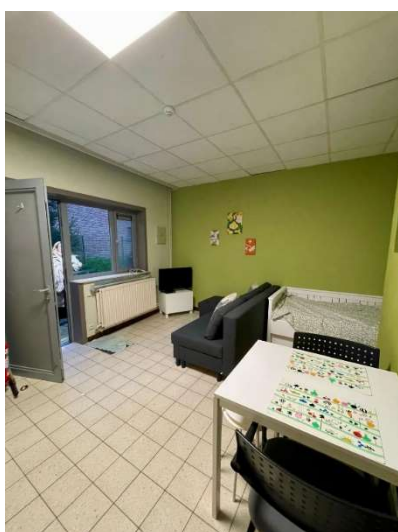


In de zomermaanden werden de werken gestart om de studio naast de leefgroep verder af te werken.

Met de studio willen we de kans geven aan ouders die, om welke reden dan ook, de kinderen niet mee naar huis kunnen/mogen nemen, om in een huiselijke omgeving samen te zijn met hun kinderen. Indien nodig is de leefgroep nabij en kunnen de begeleiders af en toe langskomen om ondersteuning te bieden. Die ondersteuning kan heel uiteenlopend zijn van nood aan hulp bij een

moeilijk moment van een kind tot hulp nodig bij het multitasken (koken, structuur geven, opruimen,...) in de zorg voor kinderen.

De studio geeft ouders de ruimte om te kunnen 'oefenen' om meer tijd met hun kind door te brengen en een aantal zorgtaken op zich te nemen (samen koken en eten, wassen, in bed leggen, verhaaltjes vertellen voor het slapengaan, huiswerk maken, ...). Deze werking biedt de mogelijkheid om een nieuwe dimensie toe te voegen aan het contact tussen de ouders en hun kinderen in de leefgroep. Ze kunnen zich samen nestelen in een gezellige omgeving, bepaalde facetten van elkaar (her)ontdekken in een veilige setting waar ondersteuning nabij is. Dit kan voor sommige ouders een springplank zijn om de kinderen later in het traject ook in hun eigen (thuis)context te laten verblijven. Voor anderen geeft het de kans om in erg moeilijke situaties, met weinig uitzicht op verandering, toch kwaliteitsvolle tijd met hun kinderen door te kunnen brengen. Tenslotte kan de studio ook dienst doen als overnachting voor een ouder die ver woont en op die manier wel aanwezig kan zijn op bijvoorbeeld een schooloverleg.



In november gingen we dan van start met de eerste overnachtingen van ouders in de kersverse studio. We vroegen aan een ouder wat de opstart van deze studiowerking voor haar had betekend:

"Ik was superblij met de start van de studio. Ik vind het gezellig en het is elke keer een stapje dichterbij thuis. Ik vind het leuk om mijn kinderen in bed te kunnen steken en 's ochtends samen te ontbijten. Dat is super gezellig."

Uiteraard brengt dit 'project' heel wat met zich mee aan organisatie en afspraken maar we zijn heel erg blij dit aanbod te kunnen doen en zo samen met ouders op weg kunnen gaan en samen kunnen bouwen aan hun toekomst en die van hun kinderen!

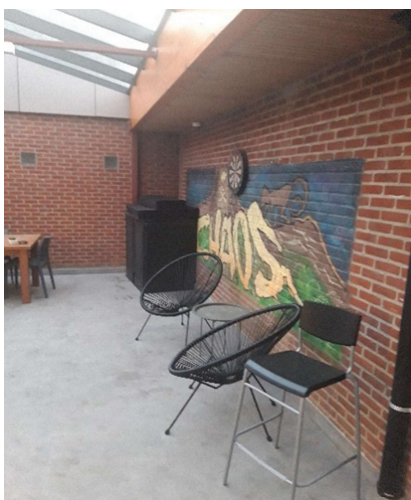
In de leefgroep waren er dit jaar ook weer enkele veranderingen. In twee situaties werkten we intens samen met een andere 'opvoedingspartner' in de zorg voor kinderen, zoals we ook in onze reconversieplannen gezegd hadden.

Na een geleidelijke opbouw van speelgezin naar steungezin werd het engagement voor één van onze kinderen verder uitgebreid naar een volwaardige pleegzorgplaatsing. Het kind verblijft sindsdien overwegend in het pleeggezin en komt nog slechts enkele dagen naar de leefgroep (+/- 8 dagen per maand). Als 'partners in parenting' dragen we samen zorg voor deze jongere en bieden we ondersteuning en mogelijkheid tot rust op moeilijke momenten. Daarnaast verlopen de contacten met de ouders via ons zodat het pleeggezin voor het kind een veilige en beschermde plaats kan blijven en ouders en de kinderen elkaar kunnen zien op een neutrale plek.

Daarnaast werkten we in een andere situatie samen met een internaat waar de kinderen doorheen de week verblijven en naar ons komen in de weekends en vakanties. Op die manier konden we ingaan op een vraag naar crisisopvang en konden de kinderen naar hun eigen school blijven gaan. We zullen blijven evalueren of dit op langere termijn een goede keuze is. Misschien geeft één verblijfsplek in de leefgroep meer stabiliteit aan de kinderen.

5.3.3.5 De adolescentengroep in Herent

Het afgelopen jaar hebben we in de opgefriste leefgroep in Herent en met het team vooral ingezet op hetgeen wat al aanwezig was te verstevigen, onze fundamenteën en visie verder uitbouwen en ons steviger maken voor wanneer de werkdruk stijgt.



In 2024 kregen we terug enkele nieuwe krachten erbij met Gitte in januari, Evelien in maart en Kirsten in juli. De teamcoördinator van Herent was tot augustus 2024 ook tijdelijk teamcoördinator van de verticale leefgroep Denoek. Dit zette uiteraard in de eerste helft van het jaar bijkomende druk op het team welke deels kon worden opgevangen via bijkomende ondersteuning van de stafmedewerkers.

Een teamcoördinator is echter essentieel, dus pas vanaf september was het team echt weer compleet en kon er terug ingezet op teamvorming en er weer volledig staan. Om de druk op het team te verlagen, werkten we ook samen met enkele jobstudenten en dit dan vooral ter overbrugging van juli en augustus of periodes met wat meer afwezigheden omwille van verschillende redenen. Op teamvlak leverden we ook goed werk in het mee opleiden van stagiairs. Zo hadden we vorig jaar in totaal drie stagiaires onder onze vleugels.

Op teamvlak mogen we ook Charlie niet vergeten, het hondje van de teamcoördinator, dat regelmatig op bezoek kwam in de groep. De duidelijke aanwezigheid van het schattige beestje zorgt voor de nodige (on)rust. Ook voor de jongeren is hij een erg belangrijk gezelschapsdier.



Charlie

Om voldoende stevigheid in te bouwen bij het jonge team, werd er op vlak van nieuwe opnames voor jongeren, wat vertraagd. Dat betekent dat we op voorhand de wachtlijst goed onderhouden en deze mooi onder controle hebben maar ook voorbereidend werk doen met de jongeren en hun context i.f.v. een mogelijk opnameplekje. Dit vooral om een goede inschatting te maken van complexiteit en zorgnoden van jongeren in combinatie met kennis en draagkracht van het team. We weten uit voorgaande ervaringen dat op voorhand goed afstemmen met alle partijen bij complexe zorgnoden erg belangrijk is en maken hier dan ook tijd voor.

De verdere stevigheid en professionaliteit bouwden we ook op via de voorziene vormingen. Vorig jaar zetten we o.a. in op het herkennen van en reageren op verschillende vormen van agressie. Nadien gingen we hiermee aan de slag tijdens de teambesprekingen en werkoverleggen om zo voldoende handvaten te hebben op de werkvloer. Zo probeerden we ook enkele keren per maand in Sofsgesichte interviews te plannen rond de jongeren die bij ons verblijven. Binnen de adolescentengroep is aandacht blijven hebben voor het proces extra belangrijk aangezien de crisissen elkaar met snelheid inhalen. Het gevaar zit erin om steeds in actie- en op crisisniveau te blijven zitten, terwijl het proces maakt dat er op langere termijn ook minder crisissen zullen komen. Daar hebben we meerdere voorbeelden van in de groep maar het blijft telkens een uitdaging bij nieuwe jongeren.

Binnen de complexe trajecten en de time-outs en de crisisopvang die we aanbieden, zagen we in 2024 een grote verandering op vlak van suïcidedreiging en agressie. Zo was er rond suïcide enkel een grote dreiging bij een crisisopname maar niet bij de vaste bewoners terwijl er wel veel sprake was van depressiviteit en jongeren die zich niet goed in hun vel voelen. Daarnaast waren er in 2024 45 agressie-incidenten terwijl we er vorig jaar 80 hadden. Deze cijfers sterken ons in het gevoel dat onze aanpak lijkt te werken. Onze aanpak betekent concreet bijvoorbeeld dat we creatief blijven zoeken op alle vlakken, zoals bv.:

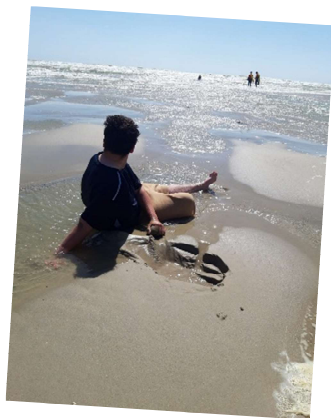
- Enkel weekendverblijf zodat de jongere naar het internaat kan blijven gaan, waar deze een goed gevoel heeft.
- Langdurige voortrajecten met meerdere gesprekken en bezoeken aan de leefgroep zodat de jongere een beetje vertrouwen kan opbouwen.

- Gedeeld verblijf met een mama en elkaar ondersteunen bij crisissen zonder de deur te moeten toe doen, maar er samen kunnen blijven staan.
- Partnerschappen aangaan met Yuneco, Schipbreukelingen, Sherpa, CB Sporen.
- Samenwerkingen met de gemeente Herent en Politiezone Herko.

We zijn vanuit de leefgroep trots op wat we bereiken met een jong team dat aan de slag gaat met complexe en zeer uitdagende opvoedingssituaties. Elke jongere is anders, draagt andere verhalen met zich mee en heeft daardoor ook andere noden. We zijn als team sterk in de individuele en trajectmatige aanpak die we bieden, ondanks de uitdagingen die samenleven in een leefgroep met zich meebrengen. We blijven zeer sterk geloven in het tijdelijke maar ook herstellende karakter van even te kunnen verblijven bij ons. Daarom zetten we sterk in op contextwerk en het betrekken van belangrijke anderen rondom de jongeren, ook al zien zij dat op sommige momenten niet meer zo. Wij houden vast en blijven staan. Ook voor jongeren die niet meer bij ons verblijven, kunnen we een houvast bieden. Zo hebben we op dit moment nog drie nazorg-trajecten lopen en merken we dat jongeren ook lang nadat ze hier niet meer verblijven, ze toch nog contact opnemen met vragen. Dat is dan ook wat we willen meegeven in die moeilijke tienerjaren. Een veilige houvast en plek om op terug te vallen om zo vertrouwen te leren opbouwen in contact tussen mensen, zodat ze, ook lang als hier weg zijn, vanuit die ervaring relaties met andere kunnen opbouwen. Ook voor korte time-outs en crisisopvang willen we deze plek bieden in samenwerking met andere organisaties.

Naast de zoektocht en de complexiteit blijft het ook gewoon een bende bij elkaar waarbij we het ook belangrijk vinden om bijvoorbeeld samen op vakantie te gaan (in 2024 naar Parijs en de Opaalkust). Soms is het niet meer of niet minder dan dat en is het ook fijn om gewone alledaagse momenten te kunnen laten gebeuren.

Van zodra dat weer kan, zijn we op de goeie weg. Met goeie moed naar een nieuw jaar!



5.3.3.6 Teams ondersteunende functies

Team administratie:

In het jaar 2024 heeft de administratie vooral ingezet op het blijven faciliteren van het implementeren van een nieuw tijdsregistratiesysteem binnen Monte Rosa.

Het actiepunt wat in het jaar 2023 gestart is, was het meer toewerken naar een zelfsturend team binnen de administratie. Hier hebben zij in 2024 dan ook veel stappen gezet.

Binnen de boekhouding en de personeelszaken werd er daarnaast ook stevig samengewerkt tussen Kessel-Lo en Deurne. De administratieve kracht in Deurne heeft dan ook veel overlappende taken met die in Kessel-Lo.

Met de vernieuwing van de algemene directie en het nog tijdelijk afwezig zijn van de adjunct-directeur werd besloten om nog steeds de huidige TC ad-interim te behouden. Samen zoeken zij een weg om in 2025 met de inzichten van de nieuwe directie nog sterker te staan als team binnen de eigen werking en ook naar het personeel toe.

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

Team logistiek en Technische Dienst

Ook in 2024 moest de Technische Dienst nog te veel werken uitvoeren die normaal onder de verbouwingen vielen. Zo bleven ze genoodzaakt andere werken uitstellen zoals het onderhoud van het domein in Kessel-Lo. Ook de groepen moesten langer op technische ondersteuning wachten. Door het hoge aantal vakantiedagen en het ziekteverzuim van zowel de logistieke- als de technische ploeg bleef het moeilijk om alle taken uitgevoerd te krijgen.

5.3.4 Waar gaan we op inzetten in 2025?

5.3.4.1 Creatief en out-of-the-box blijven zoeken naar openingen en beweegpunten in trajecten van kinderen en jongeren

Met Monte Rosa willen we een rustplek zijn, waar kinderen en jongeren op adem komen en waar op maat met de context wordt gewerkt. Tegelijkertijd stimuleren we hen tot (zelf)ontplooiing, veerkracht, weerbaarheid en bieden we tools aan. Vaak staan we met meerdere organisaties ver of nabij rondom het kind, de jongere en de context.

We stellen vast dat de kinderen en jongeren die we begeleiden, ongeacht de leeftijd en achtergrond en los van werkvorm of module, vaker geconfronteerd worden met meervoudige complexe, zwaardere of vastgelopen trajecten dan een paar jaar geleden. Dit vraagt iedere keer opnieuw, samen met het kind en/of de jongere, naar maatwerk, een continue (zelf)reflectie, het zoeken naar een perspectief in het traject, het aanspreken van (nieuwe) partners en het springen in kleine gaatjes om verandering in beweging te zetten.

We zien nog veel uitdagingen om hierin ons te versterken en te vernieuwen, zowel intern via afdelingsoverschrijdend te

Dit vraagt iedere keer opnieuw, samen met het kind en/of de jongere, naar maatwerk, een continue (zelf)reflectie, het zoeken naar een perspectief in het traject, het aanspreken van (nieuwe) partners en het springen in kleine gaatjes om verandering in beweging te zetten.

werken als extern in onze samenwerking met partners in de vele levensdomeinen van de kinderen en jongeren, binnen en buiten de jeugdhulp.

5.3.4.2 **Vele teams met sterke en gewaardeerde medewerkers**

Medewerkers in de jeugdhulp zijn personen met een grote passie voor hun job en met een rotsvaste overtuiging waarom ze voor dit werk hebben gekozen. Met veel enthousiasme werken ze in een volcontinu systeem met regelmatig dagen en/of nachten van thuis. We willen met Monte Rosa daarom ook blijven inzetten op formele en informele momenten van teambuilding en verbinding binnen de verscheidene teams als over de teams heen. Evenwel is het werken in de jeugdhulp geen evidente job.

Medewerkers in de jeugdhulp zijn personen met een grote passie voor hun job en met een rotsvaste overtuiging waarom ze voor dit werk hebben gekozen.

Dit weerspiegelt zich in allerlei signalen:

- personeelsverloop waarbij we vaststellen dat zeker de leeftijdsvork van 30 en 45 jaar, eerder de zwakke schakel vormt dan het zwaartepunt van ons personeelsbestand;
- toenemend werkverzuim of -vermindering om allerlei uiteenlopende redenen al dan niet werkgerelateerd;
- jobontevredenheid; toenemende vraag naar (extra legale) verloning om concurrentieel te zijn met andere (gelijkaardige) jobs enz.
- Ook stellen we vast dat ons personeelsbestand nog geen doorsnede vormt van de samenleving wat betreft inclusie en diversiteit.

Voor 2025 willen we dan ook mede op basis van de medewerkerskengetallen en de resultaten van Public Minds (zie 5.3.1.1), werken maken van een actief preventie-, (re)retentiebeleid, re-integratiebeleid en een inclusief diversiteitsbeleid. We blijven zoeken naar manieren om sneller en vroeger te kunnen inspelen op het vermijden van dreigend personeelsuitval en personeelswijzigingen en om bij teams meer rustpunten te kunnen inlassen.

Extra aandacht zal ook uitgaan naar een zorgzame borging van de directiewissel en het opvangen van de afwezigheid van de adjunct-directeur.

5.3.4.3 **Blijven groeien als lerende organisatie**

We geloven sterk in de kracht van een lerende organisatie. We zien dan ook de meerwaarde in de beslissing van een uitbouw van een team van staffuncties die elk ook in de samen met een vormen. Onder impuls van staffuncties heeft het training, opleiding,

We geloven sterk in de kracht van een lerende organisatie.

aantal jaren geleden tot de psychopedagogische leefgroep of werking staan en teamcoördinator een tandem de psychopedagogische opleidingsbeleid (vorming, coaching) binnen Monte Rosa

een boost gekregen. Dit is niet enkel voor de begeleiders, maar voor de hele werking essentieel.

Voor 2025 zien we een aantal verbeterpunten om het geleerde meer te verankeren. Hoe ga je om met de opleidingen? Hoe zorg je dat het uitspreidt naar iedereen? Hoe verwerk je het in de werking van teams, Monte Rosa zelf? Hoe implementeer en internaliseer je het geleerde? Hoe borgen we intern (lopende) opleidingen zoals nieuwe autoriteit, traumasensitief werken, duplo-werking, signs-of-safety en veiligheidsplanning met nieuwe dynamieken zoals coachen van netwerken en netwerkberaden? Deze en andere zijn richtvragen waarrond we gaan werken om ons als lerende organisatie te gaan verstevigen.

5.3.4.4 Duurzaamheid concretiseren

Als welzijnsgerichte sociale onderneming is het een basisopdracht om ervoor te zorgen dat de werking van Monte Rosa ook in de toekomst wordt gegarandeerd. Aandacht hebben voor de gebalanceerde invulling van de drie pijlers 'planet-people-profit' resp. 'ecologisch-sociaal-economisch perspectief' is ook gelinkt aan de basisprincipes van kwaliteit.



De afgelopen jaren werd binnen Monte Rosa al een traject afgelegd in het kader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties - *Sustainable Development Goals* (SDG)- om te komen tot een mondiale duurzame ontwikkeling, economisch, sociaal en ecologisch. Uit het geheel van de 17 SDG's werden er vijf centraal gesteld die de werking van Monte Rosa weerspiegelen en/of inspireren. Deze zijn:

- 3. Goede gezondheid en welbevinden.
- 8. Waardig werk en economische groei.
- 11. Duurzame steden en gemeenschappen.
- 12. Verantwoorde consumptie en groei.
- 16. Vrede, veiligheid en sterke publieke diensten.

De inhoudelijke uitwerking van de voor Monte Rosa geselecteerde SDG's is al vergevorderd, maar moet nog verder op punt worden gesteld. Naast de invulling vanuit het sociaal

perspectief, willen we ook mee nadrukkelijke aandacht geven aan de economische en ecologische aspecten.

Dit traject willen we ook uitdrukkelijk samen met iedereen, van de kinderen en jongeren tot en met het Bestuur, doorlopen.

5.4 Kwaliteitsthema

Er was in 2024 geen opgelegd kwaliteitsthema vanuit het Agentschap Opgroeien. Dit heeft ons uiteraard niet weerhouden om in te zetten op vele thema's die ons relevant leken. Zie elders in dit verslag.

5.5 Beleidsignalen

De samenwerking met het Agentschap Opgroeien verloopt vlot, menselijk en met begrip en steun. Dit waarderen we heel erg. Beleidsignalen aan ons Agentschap doorgeven kan dan ook op een directe manier en we hebben het gevoel dat deze gehoord worden.

Omdat we geloven dat beleid samen wordt gemaakt, ieder vanuit zijn positie en rol, vinden we het belangrijk dat signalen vanuit de werkvloer, niet alleen onrechtstreeks via werkgroepen, koepels enz. maar ook rechtstreeks via het activiteitenverslag worden meegegeven aan het Agentschap Opgroeien en de bevoegde Vlaams minister van Welzijn. Zo pikten we in 2024 toch heel wat op waarvan we menen dat de door ons geïdentificeerde knelpunten en uitdagingen onze organisatie overstijgen.

Met het formuleren van de volgende beleidsignalen dragen we graag ons steentje bij aan een sterke, gedragen, positieve en flexibele jeugdhulp op maat van kinderen, jongeren en hun context.

5.5.1 Preventie en een jeugdhulp verweven met de buurt en in de samenleving

Jong-zijn en opgroeien gaat niet steeds over een pad bezaaid met rozen. Dit geldt voor jongeren in de jeugdhulp, en bij uitbreiding voor ieder kind of jongere. Als we de instroom van kinderen en jongeren in de jeugdhulp willen beheersen en liefst zo veel mogelijk verminderen, is het noodzakelijk dat er wordt geïnvesteerd in preventie op vlak van de verschillende levensdomeinen van een kind of jongere.

Het verankeren van laagdrempelig, *outreaching* en financieel toegankelijk aanbod voor het mentaal welbevinden van kinderen en jongeren, met ook aandacht voor verschillende oorzaken die hieraan de grondslag liggen, is hierbij cruciaal. Ook voor kinderen en jongeren in de jeugdhulp of zij die uitstromen, is blijvend beroep doen op deze preventieve diensten noodzakelijk. Bijkomend draagt dit ook bij tot de verbinding met leeftijdsgenoten (ook buiten de jeugdhulp), de buurt en de samenleving.

Ondanks de vele (projectmatige) initiatieven van de voorbije jaren en de vele (beleids)verklaringen, worden tegelijkertijd voor kinderen en jongeren relevante diensten en werkingen afgeschaft dan wel subsidies verminderd of niet gecontinueerd. We pleiten dan ook voor (h)erkenning van kleine en grote werkingen die het mentaal welbevinden van kinderen en jongeren via veerkracht en weerbaarheidsopbouw versterken. Ook voor kinderen

en jongeren in de jeugdhulp moet alle hulp niet gespecialiseerde hulp zijn. Het is voor onze werking cruciaal dat we met deze diensten kunnen blijven samenwerken.

"It's easier to build strong children than repair broken men"
(Amerikaanse abolitionist Frederick Douglass in de 19^{de} eeuw)

5.5.2 In- en doorstroom - Veranderde doelgroepen binnen jeugdhulp

Reeds eerder haalden we al aan dat de kinderen en jongeren die we begeleiden, ongeacht de leeftijd en achtergrond en los van werkvorm of module, vaker geconfronteerd worden met meervoudige complexe, zwaardere of vastgelopen trajecten dan een paar jaar geleden. Dit vraagt om meer flexibiliteit om samen met kind, de jongere en vele organisaties een traject op maat met individuele antwoorden uit te werken. Belangrijk hierbij is dat je als organisatie de tijd en ruimte krijgt om te zoeken naar concrete en effectieve antwoorden en dat we hiervoor de nodige ondersteuning en erkenning krijgen. Dit omvat het krijgen van financiële ademruimte maar minstens evenzeer samenwerking met partners binnen en buiten de jeugdhulp waarbij ieder iets minder star omgaat met eigen werkingsprincipes. Zeker met partners extern aan de jeugdhulp, zoals bijvoorbeeld psychiatrie en onderwijs, is het zoeken naar een gemeenschappelijke taal om snel, wendbaar en onmiddellijk elkaar te kunnen ondersteunen en af te lossen in (crisis)situaties. Op lokaal en organisatieniveau wordt hieraan hard gewerkt, maar ook op overkoepelend niveau vragen we om acties die verder reiken dan onderhandelingen en principe afspraken.

Als we de instroom van kinderen en jongeren in de jeugdhulp willen beheersen en liefst zo veel mogelijk verminderen, is het noodzakelijk dat er wordt geïnvesteerd in preventie op vlak van de verschillende levensdomeinen van een kind of jongere.

Aanvullend geloven we erin dat inzetten op een positieve beeldvorming over jeugdhulp bijdraagt tot een sneller en gericht zoeken naar (professionele) antwoorden bij hulpvragen waardoor er minder lang wordt gewacht totdat een kind of jongere verstrikt geraakt in complexe trajecten. Het discours over jeugdhulp wordt nu iets te zeer beheerst door wachtlijsten, ongelukken, incidenten, negatieve ervaringen, aansprakelijkheid, enz.

Het discours over jeugdhulp wordt nu iets te zeer beheerst door wachtlijsten, ongevallen, incidenten, negatieve ervaringen, aansprakelijkheid enz.

Aandacht voor wat goed loopt, hoe jongeren elkaar ook terugvinden en vrienden blijven na een passage binnen de jeugdhulp, de successen die ze behalen binnen de jeugdhulp en hun leven daarna komen amper tot niet aan bod. Dit maakt dat bij 'niet-ingewijden' jeugdhulp vaak een negatieve bijklank heeft; kinderen en jongeren worden vaak gezien als levenslange slachtoffers dan wel als 'krapuultjes van de maatschappij'.

Positieve verhalen daarentegen zou (het geloof) in sneller hulp zoeken stimuleren en de kracht van jeugdhulp, ook voor het grotere publiek versterken.

5.5.3 Uitstroom - Woonplekken

Jongeren in CBAW of die uit de jeugdhulp stromen, worden geconfronteerd met vele uitdagingen. Eentje hiervan willen we extra belichten omdat deze een basis vormt in het dagelijks leven, nl. huisvesting. Ook voor jongeren in de jeugdhulp geldt het “eerst huisvesting-principe” waarop vele andere aspecten om het leven verder uit te bouwen, geschraagd is.

Samen met vele anderen zijn we met Monte Rosa een actieve partner in het Woonplekkenproject in het Leuvense. Op deze manier realiseren en ondersteunen we woon-/huurtrajecten voor jongeren. Deze ontzorging maakt ruimte vrij om samen met de jongere andere aspecten van zelfstandigheid verder uit te bouwen, zoals bv. het afronden van studies, het vinden en behouden van werk, het stabiliseren van het privé-leven, het verstevigen van het netwerk, vrijetijdsbeleving, het halen van een rijbewijs (zie 7.3.4.2) enz.

Deze ontzorging maakt ruimte vrij om samen met de jongere andere aspecten van zelfstandigheid verder uit te bouwen, zoals bv. het afronden van studies, het vinden en behouden van werk, het stabiliseren van het privé-leven, het verstevigen van het netwerk, vrijetijdsbeleving, het halen van een rijbewijs.

Het aanbod van betaalbare, beschikbare en toegankelijke woonplekken voor jongeren in CBAW of die uit de jeugdhulp stromen, mag echter niet puur afhankelijk worden gesteld van lokale projecten.

Toegankelijke, bereikbare en betaalbare huisvestingsinitiatieven dienen te worden verduurzaamd. We vragen daarnaast ook om de huisvestingsmarkt voor jongeren en bij uitbreiding voor allen in kwetsbare situaties toegankelijker te maken. Onderzoek en projecten zien immers uit dat investeren in effectieve huisvesting, dak- en thuisloosheid tegengaat, de gezondheid en welzijn verbetert en sociale integratie bevordert. Huisvesting vormt dus een cruciale schakel voor jongeren in hun traject van de overgang van jeugdhulp naar zelfstandigheid en hun leven als volwassenen.

5.5.4 Kansen en uitdagingen van samenwerkingsverbanden en netwerken

Samenwerken en netwerken zijn onlosmakelijk verbonden met goede jeugdhulp.

*“Wil je snel gaan, ga dan alleen. Wil je ver gaan, ga dan samen”
Afrikaans gezegde*

Doelen kunnen worden bereikt en trajecten kunnen worden afgelegd via multipartij-samenwerking. Vele formele en informele netwerken ontstaan; sommigen worden gesubsidieerd, andere maken integraal deel uit van de werking.

Toch merken we ook heel wat uitdagingen die het uitbouwen van effectieve samenwerkingsverbanden en netwerken kunnen belemmeren of tegenwerken.

Vooreerst is er tendens naar het instrumentaliseren van netwerken. Het belang en de meerwaarde van multipartij-samenwerking moet kunnen worden afgewogen vanuit impact, invloed en controle. Verschillende motieven (marktontwikkeling, kostenvoordelen, kennisontwikkeling en extra stimulans) kunnen een samenwerking verantwoorden. Een netwerk is dan ook niet steeds het antwoord op alle vragen, noden en problemen. We hopen dat netwerken daarom niet als enige antwoord en/of voorwaarde vanuit de subsidiërende overheid/overheden naar voren worden geschoven.

Een netwerk is dan ook niet steeds het antwoord op alle vragen, noden en problemen. We hopen dat netwerken daarom niet als enige antwoord en/of voorwaarde vanuit de subsidiërende overheid/overheden naar voren worden geschoven.

Vervolgens houden samenwerkingsverbanden een risico van beslotenheid in. Wie er van meet af aan niet bij is, riskeert te laat te zijn en/of niet meer bijgebeend te geraken.

Tenslotte vraagt werken in informele en formele netwerken tijd, ruimte en extra inzet. Dit heeft invloed op de draagkracht van een organisatie, wat (soms) leidt tot selectief netwerken en/of een terugplooiën op de kern van de opdracht.

Als organisatie dragen we een verantwoordelijkheid om hiervoor bewust te zijn en uitdagingen om te buigen tot kansen. Daarnaast vragen we ook aan de overheid tot bewuste keuzes om al dan niet samenwerkingsverbanden en netwerken als voorwaarden te verplichten.

5.5.5 Veiligheid, controle, aansprakelijkheid en “regulitis”

Mede door allerlei incidenten en (inter)nationale tendensen merken we ook in de jeugdhulp dat het veiligheidsdenken en aansprakelijkheidsdiscours toeneemt.

Ook al werken we in een sector waar het onvoorspelbare het uitgangspunt is, en wat dus perfect normaal bij interactie gaan met mensen, toch zien we meer en meer de roep om ‘pech moet weg’. Er is een toenemende vraag naar zekerheid en voorspelbare en effectieve uitkomsten binnen de jeugdhulp. Dit staat haaks op werken en omgaan met kinderen en jongeren en in het bijzonder binnen de jeugdhulp. Uiteraard onderschrijven we het belang van een functionerende jeugdhulp.

Kwaliteit mag echter niet ondergesneeuwd geraken door kwantiteit. Investeren in communicatie, dialoog en inzicht in de verschillende perspectieven kunnen bijdragen om het vertrouwen in een kwaliteitsvolle jeugdhulp te versterken.

Als organisatie dienen we vele heren, op vele beleidsdomeinen en vele beleidsniveaus van lokaal tot Europees/internationaal. We zijn immers niet enkel verantwoording verschuldigd aan het Agentschap Opgroeien. We moeten als sociale onderneming niet enkel voldoen aan vereisten opgelegd vanuit Agentschap Opgroeien.

Een bijkomend gevolg van toenemende veiligheid, controle en aansprakelijkheid is de steeds meer toenemende “regulitis”. De administratieve druk neemt toe. Als organisatie dienen we vele heren, op vele beleidsdomeinen en vele beleidsniveaus van lokaal tot Europees/internationaal. We zijn immers niet enkel verantwoording verschuldigd aan het Agentschap Opgroeien. We moeten als sociale onderneming niet enkel voldoen aan vereisten opgelegd vanuit Agentschap Opgroeien. Dit heeft tot gevolg dat, ongeacht de grootte van de organisatie, veel personeelsinzet niet enkel uitgaat naar begeleiding van kinderen en jongeren, maar veel tijd, energie en middelen gaan naar vereisten en rapportages op vlak van ruimtelijke ordening, omgeving, klimaat, arbeidsrechtelijke en sociaal-economische vereisten, sociale zekerheid, digitalisering, enz.

We vragen dan ook dat vele beleidscommunicaties over het initiëren van regelluwte, effectief worden gerealiseerd.

6 Vorming/Vormingsplan

6.1 Visie

Monte Rosa staat open voor nieuwe ontwikkelingen in de sector, voor nieuwe visies of methodieken rond hulpverlening en voor de inbreng van andere relevante disciplines. We werken vanuit een professionele achtergrond en integreren zinvolle referentiekaders in het concrete werken met de doelgroep.

Een goed VTOC (vorming, training, opleiding en coachings) -beleid is een belangrijke pijler binnen Monte Rosa als lerende organisatie.

Een goed VTOC (vorming, training, opleiding en coachings) -beleid is een belangrijke pijler binnen Monte Rosa als lerende organisatie. Voor alle medewerkers wordt een aanbod op maat uitgewerkt, dat een noodzakelijk deel uitmaakt van hun jobinvulling. Binnen het voortdurend wijzigende

hulpverleningslandschap, is er, vanuit de organisatie, aandacht voor stabiliteit en consolidatie van de opgebouwde kennis en dit met het oog op het realiseren van onze doelen op korte, middellange en lange termijn.

Het effect van vorming zal groter zijn, indien het ingebed is in een geheel (waaronder een meerjarenactieplan). Medewerkers zullen gemakkelijker vertrouwd worden met een denken, of vaardigheden zullen hen gemakkelijker eigen worden, indien zij hiermee op verschillende niveaus of op verschillende plaatsen geconfronteerd worden (bv. teamvergaderingen, studiedagen, functioneringsgesprekken, ...).

Daarnaast willen we ook de cohesie binnen Monte Rosa bevorderen door een groot deel van de vormingen zelf aan te bieden. Een belangrijke doelstelling hierbij is om zo ook over functies heen medewerkers (begeleiding, logistieke medewerkers, secretariaat, beleidsteam enz.) samen te brengen zodat de rode draad van het beleid en de werking van Monte Rosa door iedereen gekend en gedragen wordt. Dergelijke 'inhouse' vormingen bevorderen ook de cohesie binnen de organisatie, het beter leren kennen en begrijpen van elkaars functies en opdrachten.

Tenslotte stellen we het opleidingsaanbod van sommige opleidingsinitiatieven ook open voor medewerkers binnen collega-organisaties.

De inhoudelijke visie van Monte Rosa is dat alle kinderen en jongeren gelijkwaardig zijn en het recht hebben om veilig, geliefd en omringd op te groeien, met respect voor hun eigenheid. Monte Rosa wil er zijn voor die kinderen, jongeren en hun gezinnen waarbij (tijdelijk) ondersteuning nodig is om dit recht te waarborgen.

Ondanks de complexe situatie en de vaak zware rugzak die de kinderen, jongeren en hun context met zich meedragen, willen we als voorziening en hulpverlening zoveel als mogelijk bijdragen aan hun welzijn en kwaliteit van leven nu en in de toekomst. Om onze hulpverlening zowel op professioneel, als op 'menselijk' vlak te optimaliseren baseren we deze op de recente

en beproefde kaders waarbij zowel het kind/jongere, met zijn noden, als het gezin/context/netwerk met hun eigenheid centraal staan. Op die manier hopen we de ontwikkeling en groei van het kind/jongere en/in zijn netwerk zoveel als mogelijk te stimuleren.

Binnen Monte Rosa stimuleren we vier niveaus van vormingen zodat het individueel opleidingsrecht zo maximaal mogelijk gerealiseerd kan worden. Hierdoor worden de medewerkers zoveel als mogelijk in hun kracht gezet ten voordele van zowel hun professioneel en persoonlijk welzijn:

- Individuele vormingen of opleidingen gerelateerd aan de jobinhoud van een medewerker en/of aan persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen: deze zijn op maat van de individuele medewerker, al dan niet op eigen vraag. Dit aanbod wordt verder besproken in de functionerings- en coachingsgesprekken van deze persoon.
- Groeps- of afdelingsgerelateerd aanbod: een team of afdeling binnen Monte Rosa kan vormingen voorstellen die te maken hebben met de doelstellingen/actiepunten van dit team en zijn gericht zijn op teambuilding.
- Functiegerelateerde vormingen: dit zijn vormingen voorgesteld en verder uitgewerkt, gekoppeld aan de specifieke functie die de medewerker uitoefent binnen Monte Rosa. Dit zijn onder andere vormingen die verbonden zijn aan de strategische doelen van de organisatie, de ontwikkelingen binnen de sector en de hulpverlening en het fysieke en/of mentaal welzijn van de medewerkers.
- Vormingen die openstaan voor iedereen binnen de organisatie: een aantal opleidingsonderdelen wordt zo fundamenteel geacht voor het functioneren en de cohesie dat alle medewerkers uitgenodigd worden.

Op deze manier willen we aan alle medewerkers minstens 5 opleidingsdagen per jaar aanbieden.

Ook in 2024 werd ons vormingsplan verder uitgerold. Enerzijds kwam er een zekere routine in het geven van een aantal opleidingen (onthaalsopleiding, basisvorming,...), anderzijds groeide ook het besef hoe belangrijk het is om 'wakker' te blijven. De gegeven vorming moet duurzaam geborgen worden in de organisatie. Hiermee bedoelen we aandachtig zijn voor de integratie en doorwerking van de vormingen tot op de werkvloer.

We weten immers dat echt leren bestaat uit slechts 10% effectieve cursus (training), 70 % oefenen in de praktijk en 20% reflectie (intervisie) op deze praktijk.

Aan ons dus om deze thema's regelmatig op teamvergaderingen te agenderen, o.a. aan de hand van een concrete casus, en voortdurend mensen te coachen in het toepassen van wat er geleerd werd. Door middel van intervisie en supervisie consolideren we de vormingen en de lopende trajecten waarbij de thema's kunnen aansluiten bij wat leeft in de groepen. Soms kunnen ook begeleiders hierbij gevolgde opleidingen terugkoppelen naar collega's, bv. werken met duploppen.

Ook op het beleidsteam worden de gevolgde vormingen regelmatig geagendeerd.

Daarnaast dienen we ook alert te blijven voor ontwikkelingen in de sector en ons vormingsplan regelmatig te evalueren.

6.2 Concrete vorming in 2024

Eind 2024 startten we een opleidingstraject Nieuwe Autoriteit met vzw Alba. In deze eerste fase werd in enkele intense trainingsdagen de basishouding en het gedachtegoed opgefrist. Via ervaringsgerichte casussen werden ze echt doorleefd met het beleidsteam. Van hieruit ontstaat een 'kartrekkersteam' (Jonas, Klara en Iris). In 2025 wordt dit traject dan verdergezet met begeleiders. De kartrekkers zullen na dit traject deze pijler verder vasthouden in onze organisatie.

Daarnaast gingen ook de jaarlijkse vormingen opnieuw door: de onthaaldagen voor alle nieuwe werknemers en de EHBO opleidingen. Vorig jaar werden ook brandblusopleidingen gegeven.

Onze kennis van Sofs en veiligheidsplanning wordt via interne infodagen doorgegeven aan medewerkers. Hier kunnen ook medewerkers uit andere voorzieningen, waarmee we een samenwerkingsverband hebben, aansluiten.

We zoeken enerzijds expliciet naar vormingen die aansluiten bij de functie van de medewerkers, bv. boekhouding en personeelsbeleid voor administratieve medewerkers, taalopleiding voor een medewerkster met allochtone roots ... én we willen anderzijds dat alle medewerkers mee zijn in de visie en de evolutie van Monte Rosa. Zo zullen bv. alle medewerkers worden uitgenodigd op de startdag rond nieuwe autoriteit die begin 2025 gepland staat.

Nieuwe medewerkers bieden we vormingen aan die aanvullend zijn aan hun eigen basisopleiding, bv. contextwerking, werken met duplopopjes, ...

Ook rond de implementatie van het nieuwe elektronische dossier hebben verschillende medewerkers opleidingsdagen gevolgd zodat zij hun team kunnen meenemen.

Zonder alle vormingen in detail op te opsommen was er ook de opleiding voor onze kersverse vertrouwenspersoon Flor en onze kersverse directeur.

7 Netwerken, lidmaatschappen, samenwerkingsverbanden en externe overlegorganen

Monte Rosa is actief betrokken in een 20-tal netwerken, samenwerkingsverbanden en partnerschappen!

7.1 Algemene visie

Netwerken is een onmisbaar deel van de werking van een organisatie. Samenwerken, elkaar steunen, gezamenlijke projecten uitwerken... is essentieel niet alleen i.f.v het bieden van een goede hulpverlening en het samen dragen van de sector, maar ook in het kader van het uitbouwen van een duurzame welzijnsgerichte onderneming. Vanuit haar deskundigheid en ervaring wil Monte Rosa op de verschillende netwerken signalen geven die preventief kunnen zijn en actief meedenken en -werken aan een goed bestuur van de sectoren.

Ook vanuit de overheid wordt meer en meer ingezet op netwerken, met o.a. de specifieke vraag om intersectoraal en regionaal te (blijven) denken. De overheid wil hieraan ook zelf mee(r) vorm geven en structuur brengen door zelf netwerken te initiëren.

Binnen Monte Rosa wordt de keuze om mee te werken aan netwerken, samenwerkingsverbanden, allerlei initiatieven ... zeer bewust gemaakt. Criteria zijn o.a.

- Wat is de meerwaarde, wat is ondersteunend voor de kernopdracht van de organisatie? We denken dan o.a. aan extra input rond allerlei thema's, creatief en out of the box denken faciliteren, inspiratie krijgen, samenwerken rond complexere dossiers, ...
- Wat is een meerwaarde voor het ondernemerschap, voor een goed beleid van de organisatie en wat kan ondersteunen om te beantwoorden aan de vele normen en eisen die o.a. vanuit de overheden opgelegd worden (en die niet altijd horen bij de kernopdracht van de organisatie)?
- Wat draagt bij tot de medeverantwoordelijkheid van de organisatie voor de maatschappij? Hier is het thema preventie belangrijk, maar ook: hoe kunnen wij een meerwaarde zijn voor de sector, voor jeugdhulp, voor collega-organisaties, de buurt, ... Hoe kunnen wij mee "wegen" op een beleid?
- Wie binnen Monte Rosa is het best geplaatst om deel te nemen aan welk netwerk?

Een goede kosten-baten-analyse is belangrijk: is het gevraagde engagement te verantwoorden op basis van de 'resultaten/de meerwaarde' die het netwerk of het overlegorgaan levert? Is dit te verantwoorden in het kader van de grote werkdruk binnen de organisatie? Wat is de finaliteit, het specifieke doel van dit overlegorgaan of netwerk en bereiken we dat ook (op deze manier)? Is er voldoende flexibiliteit en dynamiek? Is er niet teveel overlap tussen de verschillende overlegorganen? Heeft dit netwerk voldoende impact op de eigen organisatie, op het werkveld, als signaalfunctie naar de overheid, ...? ...?

Overlegorganen en netwerken moeten zichzelf voldoende in vraag stellen en waar nodig bijsturen. Monte Rosa heeft hier in het verleden regelmatig een sturende rol in opgenomen en zal dat blijven doen in de toekomst.

Overlegorganen en netwerken moeten zichzelf voldoende in vraag stellen en waar nodig bijsturen.

Er wordt binnen Monte Rosa zeer bewust gekozen wie deelneemt aan welk netwerk of overlegorgaan. Criteria zijn o.a. de expertise en de functie van de medewerker, maar ook de goesting van deze medewerker om hier actief aan deel te nemen. We kiezen voor verschillende medewerkers die aansluiten bij een externe groep omdat we het belangrijk vinden dat zoveel mogelijke medewerkers ook externe input krijgen en een eigen netwerk opbouwen binnen de verschillende sectoren. Over de muren van Monte Rosa kijken, leren van anderen, netwerken opbouwen, ... zijn expliciete beleidskeuzes.

Door verschillende mensen af te vaardigen wordt ook de “werklast” verdeeld en krijgt Monte Rosa vele gezichten.

Daarnaast wil Monte Rosa **ingebed zijn in de buurt, de gemeente, de stad ...** waar de locatie is.

Zo is het domein in Kessel-Lo is een open domein waar wandelaars, de nabijgelegen school, de jeugdbewegingen ... welkom zijn.

De *Cosmogolem*, die er staat sinds 2023 staat, is een ontmoetingsplek voor de buurt. Om de aanwezigheid van de Cosmogolem op de Boven-lo te vieren kwam de buurt, de school en Monte Rosa op zondagnamiddag 9 juni 2024 samen om gezellig bij te praten met een drankje en een hapje. Als verrassing kwam percussiegroep Barabanda optreden. Het weer was zalig en de sfeer geweldig.



Sinds 2011 wordt er door een aantal gezinnen uit Kessel-Lo en omgeving getuinierd op de parksite in Kessel-Lo. De *volkstuintjes* blijven een succes met jaarlijks heerlijke opbrengsten van groenten en fruit. Kinderen en jongeren steken soms een handje toe en helpen ook mee om de kippen goed te beschermen en op tijd in hun hok op te sluiten. Marters, vossen en andere dieren zijn anders met de kippen weg.



In 2025 zal *de Bovenlo-parochie* in Kessel-Lo 125 jaar bestaan. Een werkgroep van de parochie, buurtbewoners, buurtverenigingen (waaronder scouts, turn-toneel, kookclub) en Monte Rosa werd in het najaar van 2024 opgericht en komt regelmatig samen om tegen 18 mei 2025 een groots buurtfeest te organiseren.

De *groep in Herent* heeft nauwe contacten met de gemeente Herent en de initiatieven die er zijn voor jongeren van Herent. Dit kadert vaak ook in algemene preventie: hoe kunnen wij vanuit onze expertise input geven in lokale initiatieven?

De *groep in Deurne* heeft goede contacten met de burens en de school naast het gebouw. Ze worden actief betrokken bij de bouwplannen. Zodra de nieuwbouw er staat, zal ook daar extra ingezet worden op integratie in de buurt.

7.2 Samenwerkingstrajecten met individuele organisaties

7.2.1 Convenant met vzw De Wissel en Amber

Vanuit Kessel-Lo en Herent is er een bevoorrechte samenwerking met de vzw's Amber en De Wissel, o.a. rond het vorm geven aan het CIG¹⁴ De Shelter. Maar deze samenwerking wordt vaak uitgebreid via intervisies, bv. rond andere thema's, zoals veiligheid, personeelsbeleid... (zie 7.2.2.).

In 2020 werd een convenant afgesloten met het Agentschap Opgroeien, vooral i.f.v. naadloosere trajecten voor de cliënten. Daarnaast is er ook een samenwerkingsovereenkomst tussen de drie organisaties rond delen van deskundigheid, gezamenlijke vormingen, ...

Sinds eind 2021 komen beleidsmedewerkers en directies tweemaal 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.

Meer info is ook terug te vinden in het activiteitenverslag van 2023.

¹⁴ Centrum voor Integrale Gezinszorg

7.2.2 Samenwerkingsverband CIG De Shelter

Met 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 De Wissel.

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

7.2.3 Samenwerking met Huize Levenslust

Met Huize Levenslust vzw 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.

7.3 Andere samenwerkingsverbanden

7.3.1 Het Vlaams Welzijnsverbond

Vanuit Vlaams Brabant (en overkoepelend) is, **Muriel De Ryck**, tot 2 oktober, contactpersoon en actief lid van:

- De maandelijkse COC-vergaderingen¹⁵, met directies van organisaties jeugdhulp en gezinsondersteuning (CIG en CKG¹⁶) 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.

Op 2 oktober gaf zij de fakkel van algemeen directeur door aan Katrien Herbots. Vanaf dan volgt **Katrien Herbots** de COC vergaderingen Vlaams-Brabant en de ledenvergadering op.

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

¹⁵ COC regionale coördinatievergaderingen vanuit het Vlaams Welzijnsverbond met directies BJB uit de verschillende organisaties in de regio.

¹⁶ CKG: Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning

7.3.2 Platform bijzondere jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel

Het platform Bijzondere Jeugdzorg Vlaams-Brabant en Brussel, verder in de tekst gewoon platform genoemd, is een samenwerkingsverband van het arrondissement Leuven, tussen alle organisaties en diensten die betrokken zijn bij de Jeugdhulp binnen de provincie Vlaams-Brabant en Brussel, in samenwerking met en ondersteund door de provincie. Het is onafhankelijk van elke maatschappijvisie of inspiratie, maar tracht in zijn beslissingen te komen tot standpunten die beantwoorden aan de verschillende opdrachtsverklaringen van de leden. Vanuit haar brede regionale inplanting probeert zij een antwoord te formuleren op de regionale behoeften van cliënten, organisaties en sector.

Vanuit het platform zijn verschillende initiatieven ontstaan, die o.a. door de samenwerking tussen de verschillende partners een meerwaarde kunnen zijn voor elke organisatie. Medewerkers van Monte Rosa trachten maximaal deel te nemen aan deze initiatieven, voor 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 (tot 2 oktober)**, dan **Katrien Herbots**
- In de marge: Lid van de projectgroep TOOL (time-out-project-Leuven), nu gecoördineerd door Alba vzw. **Jolien Lycke** neemt deel aan het overleg.
- De stuurgroep “LinK” (samenwerking BJB en psychiatrie) is nu vervangen/overgenomen door de samenwerking binnen en met Yuneco. De stuurgroep als dusdanig komt niet meer samen. **Klara Smout** volgt de overlegmomenten rond Yuneco. Zie voor meer info: <http://www.yuneco.be/di>
- Netwerk Leerrecht (samenwerking BJB en scholen): medewerking ‘in de marge’, via het platform.

In het najaar 2024 werd beslist om het platform als dusdanig nog beperkt te laten samenkomen gezien er veel meer regionaal en lokaal en over sectoren heen gewerkt wordt en dit mede onder impuls van de 1G1P regio’s en Eerstelijnszones (ELZ). Een volgende bijeenkomst met de volledige groep is gepland tegen juni 2025 met de evaluatie van de overlegstructuur op de agenda. Intussen wordt wel meer ingezet op meer subregionaal samenkomen. Zo zetelen we met Monte Rosa nu in het eind november opgerichte ad hoc Platform Vlaams-Brabant Oost. Afspraken omtrent vertegenwoordiging van jeugdhulpvoorzieningen in de verschillende ELZ’s, verdere vormgeving van jeugdhulp in onze regio, nieuwtjes vanuit de voorzieningen enz. komen hier aan bod. Contact tussen de verschillende jeugdhulpvoorzieningen blijft immers belangrijk en noodzakelijk om te komen tot een afgestemde en samenwerkende hulpverlening.

7.3.3 Arrondissementeel overleg Antwerpen

De tegenhanger van het platform in Vlaams Brabant is dit overleg. Het werd gevolgd door **Joanne Schipper** tot 30 juni en door **Hatim Zinbi** vanaf 1 juli.

7.3.4 Netwerken rond jong-volwassenen

7.3.4.1 Woonplekken

In het najaar 2023 werd het idee gelanceerd door vzw Het Brughuis om actief in te zetten op het realiseren van woonplekken voor jongvolwassenen. Concreet is het streven 40 tot 50 woonplekken voor jongvolwassenen met een kwetsbaarheid, tegen 2029. Het belang van bijkomend woonaanbod werd onderstreept door de partners, alsook de bereidheid om te bekijken hoe we dit samen mogelijk konden maken.



De aanvraag 'woonplekken' van vzw Het Brughuis werd gedeeltelijk goedgekeurd als innovatief project vanaf april 2024. De goedkeuring betreft middelen voor het woonplekkenbeheer. Voor de functie van woonbegeleiding werden geen middelen toegekend. Samen met enkele andere organisaties heeft Monte Rosa 4500 euro eigen middelen bijkomend in het project geïnvesteerd.

Het team om intensief woonplekken te zoeken is opgestart en voor Monte Rosa – als lid van de adviesraad - is het 1 van de partners om mee samen te werken bij vastgelopen zoektochten in een woonplek voor CBAW-begeleiding.

7.3.4.2 Rijbewijsproject, via 2GO Leuven

Het rijbewijsproject is een samenwerking tussen Arktos vzw, Monte Rosa vzw, Stad Leuven, Ligo en 2GO vzw. Het project wil kwetsbare jongeren die niet via een reguliere weg hun rijbewijs kunnen verwerven, extra ondersteunen door hen te koppelen aan een buddy (vrijwilliger) die met hen gaat rijden.



In 2024 hebben we ons project verduurzaamd door een partnerschapsovereenkomst te tekenen met bovenstaande organisaties. Vanuit die partnerschapsovereenkomst is er ook een halftijdse beroepskracht aangesteld bij Arktos met subsidies van de stad Leuven. Er zijn inmiddels meer dan 20 buddy's aan het rijden met zijn of haar jongere en de eerste rijbewijzen zijn gehaald.

7.3.4.3 Inloophuis the crib¹⁷

We hebben in maart 2024 een projectcoördinator kunnen aanwerven (via contract bij Monte Rosa), waardoor The Crib officieel is kunnen openen in maart 2024. We hebben een inloophuis gecreëerd waar jongeren met kleine of grote vragen terecht kunnen bij leeftijdsgenoten. In het afgelopen jaar hebben we twee locaties gehad: eerst De Villa van Mijn Leuven, de

¹⁷ Zie <https://www.mijnleuven.be/artikel/the-crib-biedt-nieuwe-veilige-thuis-in-leuven>. De foto komt van die site.

jongerenwerking van de Stad Leuven, en onze huidige locatie bij Campus Corso via Overkop Leuven. De projectcoördinator heeft zich beziggehouden met de bekendmaking bij scholen en organisaties, waarbij de vrijwilligers ook actief betrokken werden.

In maart 2024 hebben we de eerste (ervaringsdeskundige) vrijwilligers en professionals kunnen opleiden, gevolgd door nog twee groepen vrijwilligers in juni 2024 en februari 2025. Deze vrijwilligers bieden peer-to-peer ondersteuning aan de jongeren. Daarnaast zijn ze ook betrokken bij de bekendmaking, bezoeken aan organisaties, intern overleg en gesprekken met partners. We hebben het inloophuis gemaakt voor en dóór jongeren, zonder wachtlijsten, anoniem en gratis. De professionals zijn aanwezig voor de nodige doorverwijzing indien nodig.

We hebben al verschillende momenten gehad voor intern overleg, waarbij we kritisch nadenken over de werking en ideeën zoeken om onze werking optimaal te maken voor de jongeren. Zo zijn we samen met Overkop Leuven in gesprek gegaan om een samenwerking te starten en elkaar te versterken, zodat we de hulp voor jongeren kunnen vergroten.

Ten slotte hebben we een vlotte samenwerking met CGG Passant voor de opleiding van onze toekomstige vrijwilligers en professionals. Zij staan klaar op onze openingsdagen voor telefonische ondersteuning van onze vrijwilligers en professionals. Daarnaast is Mind The Gap nog steeds een betrokken partner en bieden zij een backoffice en collectief aan op enkele momenten in het jaar.

Onze vrijwilligers hebben via The Crib een plek gevonden waar ze kunnen zijn en iets kunnen betekenen voor anderen. Ze hebben de kans gekregen om persoonlijke groei door te maken, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en waardevolle ervaringen op te doen. Door hun betrokkenheid bij de bekendmaking, bezoeken aan organisaties, deelname aan intern overleg en gesprekken met partners, hebben ze hun netwerk uitgebreid en hun zelfvertrouwen vergroot.



De jongeren die The Crib hebben bezocht, hebben ook veel baat gehad bij onze opening. Ze hebben een veilige plek gevonden waar ze zichzelf kunnen zijn, vragen kunnen stellen aan leeftijdsgenoten en laagdrempelig contact kunnen leggen met peers. Dit heeft hen geholpen om zich minder eenzaam te voelen en een gevoel van thuis te ervaren. Ze hebben de mogelijkheid gehad om deel te nemen aan verschillende (gratis) activiteiten en ondersteuning te ontvangen zonder wachtlijsten, anoniem en gratis.

In de getuigenissen van zowel vrijwilligers als jongeren komt naar voren hoe waardevol The Crib voor hen is geweest. Jongeren geven aan dat ze zich gehoord en gesteund voelen, en vrijwilligers delen hoe ze door hun werk bij The Crib een positieve impact hebben kunnen maken op zowel hun eigen leven als die van anderen.

Sinds 17 december 2024 heeft The Crib een nieuwe uitvalsbasis in het centrum van Leuven, vlakbij het station. De locatie wordt voor ons kosteloos ter beschikking gesteld door Overkop Leuven. Wat ook resulteert in een mooie samenwerking.

7.3.4.4 Mind the gap¹⁸



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. Het intensief, intersectoraal team is opgestart en voor Monte Rosa is het 1 van de partners om mee samen te werken bij vastgelopen trajecten.

Mind The Gap Leuven is een coalitie van verschillende partners en organisaties uit heel uiteenlopende sectoren die samen de dakloosheid van kwetsbare jongvolwassenen uit de wereld wil helpen in het Leuvense.

Wij proberen het verschil te maken, net door die samenwerking met die verschillende partners, omdat geen enkele sector alleen en geen enkele organisatie alleen, dak- en thuisloosheid uit de wereld kan helpen, omdat er zoveel zaken en oorzaken zijn die dat in de hand werken, structurele zaken, structurele drempels ook, dat een intersectorale benadering nodig is om net dat structureel te kunnen veranderen.

De kracht van Mind The Gap zit in de samenwerking met de verschillende partners uit heel veel verschillende sectoren.

Net omwille van het feit dat iedereen gericht is op hetzelfde doel, namelijk dat basisrecht van die jongeren garanderen dat ze altijd een dak en een thuis hebben, maakt dat iedereen daar een andere verantwoordelijkheid in opneemt, maar elk vanuit een andere hoek, vanuit een andere insteek.

Net daardoor, net als die invalshoeken samenkomen, hopen we toch dat we dat gaan kunnen verwezenlijken."

Anne, medewerker bij Agentschap Opgroeien en project medewerker Mind The Gap Leuven

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.

¹⁸ <https://welzijnszorg.be/een-coalitie-van-verschillende-partners-en-organisaties> Het citaat komt van die website.

7.3.4.5 Intervisies TCK

Jaarlijks komen verschillende TCK-werkingen uit Vlaams Brabant, Antwerpen en Limburg samen voor een intervisie. Er worden drie momenten georganiseerd, waarbij thema's besproken worden waar vragen rond zijn, waar men samen over wil nadenken, zaken waar men tegenaan loopt,... Vanuit Monte Rosa is **Lucinde Fournier** Lid van deze intervisiegroep.

Het afgelopen jaar kwamen verschillende thema's aan bod.

Er werd bijvoorbeeld samen nagedacht over het drugbeleid binnen de TCK werking en hoe de verschillende voorzieningen omgaan met het afronden van een begeleiding wanneer deze heel moeilijk verloopt.

Er werd in een intervisie ook gewerkt rond twee casussen, waar de thema's prostitutie, loverboys en zwangerschappen aan bod kwamen.

7.3.4.6 Federatie CBAW¹⁹

De federatie 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.

Vier 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 (2024) zijn we 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 rond het afsluiten van energiecontracten als minderjarige.

7.3.5 Rond andere doelgroepen en hulpverleningsthema's

7.3.5.1 Rond Signs of Safety (veiligheidsplanning/VP)²⁰

We blijven samenwerken met consultants, Vlaanderen en andere organisaties rond de invulling van deze modules.

Driemaandelijks is er een overleg met het Agentschap Opgroeien en de vzw Sporen ifv de wachtlijst en om mogelijke vragen te beantwoorden.



Om de 6 maanden komen we samen met de vzw Cocon en Sporen (die in Vlaams-Brabant ook modules VP hebben) i.f.v. het meten van het effect. We merken dat wij soms wat andere

¹⁹ Contextbegeleiding autonoom wonen

²⁰ <https://www.signsofsafety.net/wat-zijn-tekenen-van-veiligheid/?lang=nl> Het logo komt van die site.

keuzes maken dan zij rond de inzet van de modules. Uiteraard volgen wij het kader rond de zes modules, maar soms zetten wij ook een “SOFS-light versie” in op maat van de cliënten.

Jaarlijks is er een overleg met heel Vlaanderen waar gefocust wordt op de inzet in de verschillende provincies en rond samenwerken.

7.3.5.2 **Zorggarantie: doelgroep -9m tot +3j**

De overleggen met Zorggarantie lopen door in 2024 waarbij uitwisseling van expertise en ondersteuning van complexe casussen centraal staat. We hebben tot op heden geen residentieel aanbod moeten voorzien.

Ondertussen is er een nieuwe oproep van het Agentschap Opgroeien waarbij de vraag gesteld toch opnieuw het residentieel aanbod uit te breiden voor jonge kinderen. Hierbij wordt dan wel in de eerste plaats nadruk gelegd op het uitbreiden van de expertise rond netwerken en de alternatieven voor leefgroepplaatsingen voorrang te geven.

7.3.5.3 **Ouderspunt**

Hier werd in 2024 niet actief op ingezet. We blijven wel de communicatie en de initiatieven volgen.

7.3.5.4 **Themagroep “Schooluitval”**

De themagroep schooluitval bestaat uit jeugdhulpvoorzieningen uit Oost-Brabant, vertegenwoordigers uit het onderwijsveld, dagbestedingsdiensten en vertegenwoordigers van Stad Leuven. **Flor Maes** van Herent volgt deze groep op. Het doel is om de problematieken en trends, die onze kwetsbare jongeren tegenkomen tijdens hun schoolloopbaan, in kaart te brengen, goede praktijken uit te wisselen en interessante partners te betrekken. Zodoende kunnen zowel beleidsmakers als voorzieningen inspelen op de actuele uitdagingen en tekortkomingen (bv. te beperkt schools aanbod voor sommige specifieke doelgroepen) van de onderwijssector en de maatschappij in het algemeen.



Afgelopen jaar kwamen volgende thema's aan bod:

- Geregelde stand van zaken opmaken, uitdagingen gelinkt aan kinderen en jongeren hun recht op onderwijs waarborgen en in kaart brengen

- Werkmiddelen bespreken om schoolloopbaan van jongeren op te volgen zoals bv. sjablonen voor schoolfiches/infofiches.
- Casuïstiek uit de leefgroepen
- Gastspreker van 1 gezin, 1 plan.
- Gastspreker over kinderbijslag/studietoelage en alle regeling errond.
- Delen van good practices.
- Opvolgen van nieuwe initiatieven/ontwikkelingen binnen het landschap en hierover terugkoppelen naar elkaar zoals bv. de actiedag van het Leuvens steunpunt tegen schooluitval.
- Voorstelling nieuw project rond onderwijsambassadeurschap: het doel is dat elke voorziening een soort verantwoordelijke zou hebben die dan ambassadeur is voor zijn/haar organisatie en vanuit die rol de brug kan zijn tussen onderwijs en jeugdhulp en zodoende ook die expertise meer binnenbrengen in de voorzieningen.
- Bespreking van de Time-in projecten, hoe zij tegenmoet kunnen komen aan de noden van onze doelgroep en de huidige pilootprojecten, bv. in het Miniemeninstituut.
- Info delen over interessante workshop/infosessies/....

Spijtig genoeg blijven we merken dat schooluitval een groot thema blijft in de sector. Het blijft ook een zoeken op maat wat voor de jongere of het kind een goede en haalbaar alternatief is, zodat de structuur van de dag kan behouden worden, alsook dat het zelfwaardegevoel kan aanwakken.

7.3.5.5 Netwerk Schipbreukelingen en zoektocht tot samenwerking

Schipbreukelingen is een netwerk van enkele Vlaams-Brabantse jeugdzorgvoorzieningen die netwerk-gestuurde veilige trajecten aanbiedt als alternatief voor gesloten jeugdhulp. Ook binnen Monte Rosa en dan voornamelijk de leefgroep in Herent en Slick, zijn er regelmatig trajecten met jongeren die raken aan dezelfde doelgroep. Daarom zullen we meer in samenwerking gaan met Schipbreukelingen om zo voor alle jongeren een gelijkwaardige traject te kunnen opbouwen.

We bekijken verder hoe Monte Rosa aan rol kan spelen binnen het netwerk en hoe we voor de jongeren binnen Monte Rosa ook een beroep kunnen doen op het bijkomende aanbod van Schipbreukelingen.

7.3.6 Andere

Huis van het kind Leuven



Engagementsverklaring leden

Met ons Huis van het Kind ambiëren we dat elk gezin in Leuven - van zwangerschap tot 24 jaar - toegang heeft tot ondersteuning op diverse levensdomeinen en zetten we samen onze schouders onder de bestrijding van kinderarmoede. Deze missie vertalen we in drie sporen die we elk vanuit de eigen expertise invullen: aanbod voor gezinnen, netwerk en communicatie.

Missie

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

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 die 4 keer per jaar doorgaat.

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

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

8 Dank aan onze sponsors en steungevers!

Zo fijn om te ervaren dat er elk jaar weer zoveel mensen en organisaties zijn die ons willen ondersteunen en mee dragen. Zowel privé-personen, als service-clubs, als extra subsidies via overheidsorganisaties, als anderen ... blijven ons steunen met een financiële of materiële bijdrage.

Ook de vele vrijwilligers die steun bieden op zoveel vlakken zijn goud waard. Zonder vrijwilligers kan onze maatschappij, en dus ook Monte Rosa, niet functioneren. Dat beseffen we maar al te goed. Dank je wel aan jullie allen!

We vernoemen er enkelen bij naam:

- Van de Lions Club Erasmus Leuven kregen we een minibusje.
- Van de vzw IJzerenberg kregen we twee golfkarretjes waar onze technische dienst erg bij mee is!
- Van het Verbond van de Jaartallen van Leuven kregen we een mooie som geld naar aanleiding van hun kinderdag. Hiermee hebben we een nieuw wasmachine kunnen kopen.
- Bremt Kermis heeft ons ook dit jaar weer gesteund.
- De Ladies Circle van Antwerpen blijft onze groep in Deurne steunen.
- Van de KBS kregen we sponsoring zodat we een hop up²¹ konden aankopen voor onze groep in Deurne. Ze hebben er al veel plezier aan gehad!
- Een prive-gift voor een zetel in Denoek.
- Een gift voor lenzen voor één van onze jongeren in Herent.
- Een mooie gift om onze jongvolwassenen een extra duw in de rug te geven.
- Van Koen Vanmechelen ontvingen we prachtig ingekaderde kunstdrukken, 'Cosmogolem, Giant of Hope' voor in onze kantoorruimtes, de slaapkamers van de kinderen en jongeren, de vergaderzalen...

Maar ook **vele individuen** die een gift gaven via een bestendige opdracht, of naar aanleiding van feestdagen of van verlof of van een feest dat ze organiseerden (geboorte, ...) ... of gewoon zo en op regelmatige basis, zijn we erg dankbaar. Evenzeer groepen die op kennismakingsbezoek komen, geven vaak nadien een mooie gift. Dit moet niet, maar uiteraard is dit steeds erg welkom.

De steun en giften voor **onze projecten (rijbewijs en The Crib)** zorgen er mee voor dat we jongvolwassenen kunnen helpen in hun dromen en wensen, en eventueel dat nodig duwtje in de rug kunnen geven.

We zijn ook dankbaar voor de **materiele giften** zoals kledij. We hebben hier een samenwerking met de vzw De Helpende Hand²². Zij komen om de paar maand ophalen wat wij niet direct kunnen gebruiken. In ruil sponsoren ze een uitstap voor onze kinderen en jongeren.

²¹ www.hopup.be.

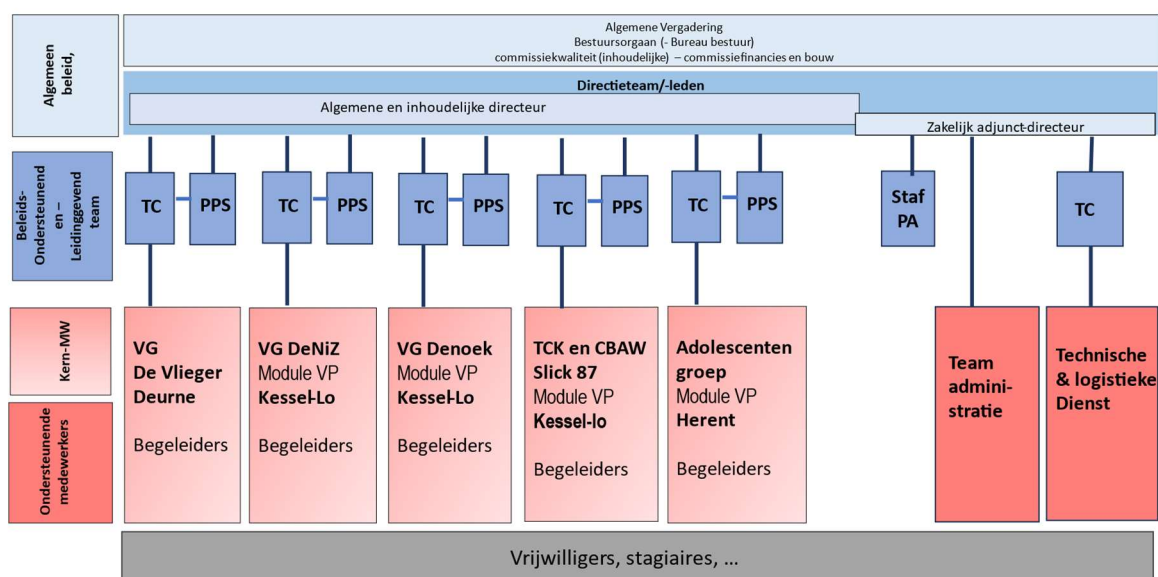
²² <https://www.vzwdehelpendehand.be/>.

9 Bijlagen

9.1 Personeelslijst op 31/12/2024

Vanwege de privacy wordt deze niet gepubliceerd op onze site.

9.2 Organogram



9.3 Ledenlijst Bestuur en Algemene vergadering

Ledenlijst Bestuur vzw Monte Rosa op 31 december 2024

BOGAERTS Theresia
DECKERS Ludo (secretaris)
FESTJENS Johan
HONINGS Willy (ondervoorzitter)
LOONBEEK Bart
LOONBEEK Walter
MONTHAYE Mieke
RUMBAUT Bernadette
TIMMERMANS Rony (Voorzitter)
VAN DEN BROECK Marina
VANDENBUSSCHE Jeroen
VAN HERCK Maria
VETTENBURG Nicole

Ledenlijst Algemene Vergadering vzw Monte Rosa op 31 december 2024

BOGAERTS Theresia
DECKERS Ludo (secretaris)
DE RYCK Muriel

FESTJENS Johan
HONINGS Willy (ondervoorzitter)
JACOBS Diederik
LOONBEEK Bart
LOONBEEK Walter
MONTHAYE Mieke
NYS Irma
RUMBAUT Bernadette
TIMMERMANS Katrien
TIMMERMANS Rony (Voorzitter)
VAN DEN BROECK Marina
VANDENBUSSCHE Jeroen
VAN HERCK Maria
VETTENBURG Nicole