

Inhoudsopgave

- Blz. 3 Inleiding: 2022 een hobbelig parcours

- Blz. 4 1. Reconverteren moet je leren
- Blz. 6 2. Post-corona samen-leven en werken
- Blz. 8 3. Cijferen in 2022
- Blz. 11 4. KID-dag; het QBT aan het roer (Hilde Engels)
- Blz. 12 5. De Ideale Wereld in werking
- Blz. 13 6. (Ver)bouwen & investeren
- Blz. 15 7. Back to basics: verbindend met elkaar

- Blz. 16 - 39 Bijlage 1 Jaarwerkingsverslagen 2022
- Blz. 40 - 62 Bijlage 2 Kwaliteitsjaarverslag 2022:
 - 1. Kwaliteitsbeleidsteam (QBT) en werking
 - 1.1 Visie
 - 1.2 Doel
 - 1.3 Leden QBT 2022
 - 1.4 Planning en uitvoering 2022
 - 1.5 Planning 2023
 - 2. Kwaliteitsvolle organisatie
 - 2.1 Bezettingscijfers
 - 2.2 Benuttingscijfers
 - 2.3 Aanvullende relevante gegevens
 - 2.4 Zelfevaluatie: de Groeಿನiveaus

Inleiding: 2022 een hobbelig parcours

Beste lezer,

Na een verdrietig 2021 hoopten we op een vrolijker 2022.

Het werd echter een hobbelig parcours. A bumpy road to...?

Zo begonnen we al met heel wat zieken (18!), vooral coronabesmettingen onder personeel én onder de kinderen (in De Holleblok). Het zogenaamde hoogte- of zo je wil, dieptepunt van de hele epidemie met een week quarantaine voor de 10 kinderen van De Holleblok. Langzaamaan vielen daarna de (mond)maskers (intern althans) weg, maar extern overleg ging nog altijd online door.

Daarna ging het maar mondjesmaat vooruit, eerst waren er allerlei conflicten op de werkvloer, die dan gelukkig toch bemiddelbaar bleken. Eind mei hebben we onze frustraties eruit gefeest op de personeelsBBQ, maar na een fijne zomer batterijen opladen, bleek de rek er alweer snel uit te zijn.

Er vertrok onverwacht een personeelslid, interne vervanging zorgde elders voor het opnieuw zoeken van vervanging voor deze begeleider, anderen waren voor langere tijd out, oa wegens operaties, een val, handbreuk en nogmaals coronabesmettingen... Bovendien merkten we aan de kinderen en jongeren dat het bij hen aan veerkracht ontbrak. Het ging gewoon allemaal wat moeilijker.

We liepen precies ook steeds met van alles achter en deadlines schoven weer op. De lancering van de website en gebruik logo en huisstijlgids is uiteindelijk pas anderhalf jaar later dan gepland doorgegaan, namelijk op 8 november 2022 en toch zijn we er nu nog altijd mee bezig. We zetten er momenteel nog leuke filmpjes over de leefgroepen op en zorgen ervoor dat eenieder die dit wil, ons via de website een schenking kan doen. Ook al onze standaarddocumenten hebben een transformatie nodig. Komt tijd, komt raad.

Ook het tuinproject van De Stroming liep vertraging op, want ja, er was ook nog de Oekraïne-crisis/oorlog waardoor de energieprijzen de lucht inschoten én er was ook nog het traject van 'de Reconversie', waardoor eerst de verbouwing van het huis De Stroming moet plaatsvinden alvorens we aan de tuin kunnen beginnen.

'De Reconversie'? Ja, daar zijn ze weer; de nieuwe initiatieven, terminologie én afkortingen. We geven toelichting bij de meest in het oog springende gebeurtenissen/activiteiten van afgelopen jaar en verklaren ons nader wat de Reconversie voor consequenties voor Jeugdorp heeft. We lichten de cijfers toe van 2022, wat 'de Ideale Wereld' via het samenwerkingsverband Trawant al heeft opgebracht, we leggen uit wat een KID-dag precies betekent, hoe we bezig zijn met bouwprojecten en investeringen en hoe we ons richten op onze kerntaak en hoe we met elkaar, de kinderen en jongeren en hun context verbinden.

Want in tegenstelling tot wat je op basis van bovenstaande zou kunnen verwachten, hebben we opnieuw niet stilgezeten. Integendeel, zo hebben in het voorjaar alle medewerkers van Jeugdorp een 2-daagse gevolgd rond 'Verbindende Communicatie' en daarna hebben alle beleidsteamleden en een aantal medewerkers die konden aansluiten, een 3-daagse workshop 'Nieuwe Autoriteit' gevolgd. Komend jaar zullen ook alle integrale begeleiders deze workshop gaan volgen. Het VTO-team en het QBTeam draaien op volle toeren; we zijn blij dat we hier al vruchten kunnen plukken.

Wie nog meer van de achtergrond van dit alles wil weten, kan in bijlage 1 de jaarwerkingsverslagen lezen. Voor wie wil weten hoe het zit met onze kwaliteit van werken kan in bijlage 2 terecht en vindt daar het kwaliteitsverslag, de verbeterdoelen en de groeiniveaus terug.

2022 was dus alleszins nog een (post)corona jaar, maar de hobbelige weg leidde gelukkig wel tot (terug meer) verbinding, tot engagement voor én realisatie van projecten die op stapel stonden, steeds volgend vanuit onze missie en visie.



Hiernaast een foto van het beeldje dat we vanuit Jeugdorp cadeau gedaan hebben aan Bert Verdoodt die 32 jaar het voorzitterschap van de Raad van Bestuur op zich genomen heeft.

De kunstenaar Wilfried De Cock, die deze beelden maakt (www.atelier-venustas.be), weet de menselijke kwetsbaarheid én de verbinding die we met elkaar hebben, prachtig te verbeelden. Het is op dat kruispunt dat we ons continue begeven. De 'road to ...' ondersteunen om helemaal in verbinding te gaan en tegelijkertijd je eigen weg te blijven vervolgen. Zo zijn we alweer op pad gegaan in 2023...

Martie Mol, 31 mei 2023

1. Reconverteren moet je leren

Eind december 2021 ontvingen we de langverwachte Omzendbrief van het Agentschap Opgroeien en het kabinet Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding, met daarin de vraag aan de Jeugdhulpinstellingen om deel te nemen aan 'de Reconversie'.

Dit is een oproep vanuit het Agentschap Opgroeien aan de Jeugdzorgvoorzieningen om initiatief te nemen in ombouw van modules ('reconversie') in één van de 4 werven: zorggarantie dreigende uithuisplaatsing jonge kind, gezinshuizen, kader van VIA 6 akkoord, andere kansen om dienstverlening te optimaliseren.

Doelstelling is om de Jeugdzorg kwalitatief te verbeteren; bijvoorbeeld door het verkleinen van de leefgroepen waardoor er een positiever leefklimaat ontstaat. Of door meer Gezinshuizen oprichten, zoals wij ze ook (uitzonderlijk binnen de Jeugdzorg) kennen met Hilde en Bert en ondertussen met Lise en Natasha, ervan uitgaande dat het beter is voor kinderen en jongeren dat ze in een meer genormaliseerde context opgroeien dan in een leefgroep. Zeker waar het zeer jonge kinderen betreft. Ook is de uitbreiding van Signs of Safety, het mobiel werken via veiligheidsplanning met het gezin en hun netwerk, een doelstelling. Hierdoor kunnen er meer kinderen thuis opgroeien. Dat dit werkt was afgelopen jaren al bewezen.

In 2021 hebben we de komst van deze Omzendbrief al wel voorbereid, maar vooral in het voorjaar van 2022 begon het echte werk: onderling overleggen in het Beleidsteam en met de partners binnen het samenwerkingsverband (er moet onderlinge afstemming zijn), toelichting geven aan én voorstellen doen naar het Bestuursorgaan.

Hoewel zeer intensief én bovenop onze dagelijkse praktijk, kunnen we terugkijken op een positief traject. Een traject waarin beleidsteamleden gegaan zijn voor de belangen van de kinderen, jongeren en hun context en hun afdelings- en of teambelang hebben kunnen overstijgen.

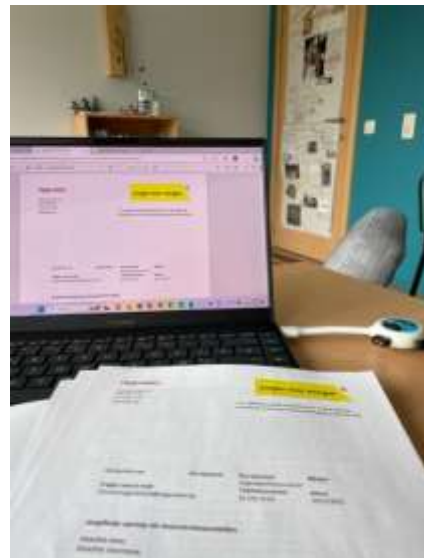
We hebben besloten om vanuit onze deskundigheid en ervaring de verantwoordelijkheid op te nemen om het aantal gezinshuisplaatsen te verdubbelen qua capaciteit (van 6 naar 12 gezinshuisplaatsen). Daarnaast zetten we ook een verblijfsplaats om in 3 bijkomende contextbegeleidingen en starten we met 2 mobiele begeleidingen Signs of Safety (SofS).

Wat SofS betreft, hier hebben we afgelopen 2 jaar ervaring in kunnen opdoen middels het tijdelijke project van 5 SofS die de begeleiders van het Mobiel Team realiseerden. Tenslotte investeren we structureel in dagbesteding en time-out in samenwerking met andere partners (oa Jeugdzorg Emmaüs Mechelen, OOC Ter Heide, OBC Terelst, Jeugdzorg Don Bosco) in de regio van Trawant.

Uiteraard hebben deze beslissingen consequenties op de werking van de leefgroepen en teams; dit betekent dat we het aantal leefgroepplaatsen gaan verminderen.

Om bovenstaande te realiseren hebben we ervoor gekozen om de leefgroepen van De Holleblok en De Stroming elk iets te verminderen qua aantal en ze samen te brengen in 2 groepjes van 6 kinderen/jongeren in het gebouw van De Stroming.

Uiteraard heeft dit vooral gevolgen voor de twee afzonderlijke teams en de teamleden. We hebben dan ook het akkoord gekregen van het Bestuursorgaan, dat we voor dit proces de tijd kunnen nemen tot ten laatste 2027 om de overstap te maken van twee teams naar één team, zodat de medewerkers de kans hebben om dit te realiseren op een manier die voor hen ok is. Het betekent immers ook dat we afscheid zullen nemen van een aantal teamleden of dat zij binnen de organisatie ervoor kiezen om een andere functie op te nemen. We proberen hiermee naakte ontslagen te voorkomen.



Wat betreft het aantal plaatsen in De Passant – Puurs-Sint-Amunds blijven we gaan voor 10 plaatsen, alleen zal daar de verwachting zijn dat in de nieuwbouw ook 16+ jongeren die vanuit de leefgroep komen, zolang kunnen verblijven als nodig. Dit was overigens altijd al de bedoeling maar konden we niet realiseren omwille van de beperkingen van het huis. We voorzien in het nieuwe huis dan ook drie studio's en twee leefruimten, zodat de groep opgesplitst kan worden.

In het najaar van 2022 hebben we deze beleidskeuzes gedeeld met de medewerkers en de aanvraag bij het Agentschap Opgroeien ingediend.

Tot onze aangename verrassing werd er door de medewerkers positief op gereageerd. Ook onze medewerkers willen gaan voor wat goed is voor kinderen en jongeren. Zij merken in de praktijk dat te grote leefgroepen niet ok zijn voor kinderen en jongeren. Zij nemen de verantwoordelijkheid op en stellen het belang van het kwalitatief opgroeien boven hun eigen belang. Bijzonder om dit te mogen ervaren.

Uiteraard is het voor teamleden die nu in De Stroming werken niet evident: én een jongere leeftijdsgroep én jongens erbij. Voor hen is het een hele grote verandering. Voor de teamleden van De Hollebok zal naast de oudere leeftijdsgroep, de verandering van locatie het meest wennen zijn; dat was toch hun eerste reactie.

Het gegeven dat zij nu zelf, de twee teams samen gaan uitzoeken hoe de werking van De Stroming/De Hollebok eruit komt te zien, werd positief onthaald. Jo Creces, de teamcoördinator en Sabrina Everaerts, ondersteunende teamcoördinator zullen met hen in 2023 op meerdaagse gaan om zo te komen tot een samenhangende én gedragen visie en operationalisatie. Een volgende uitdaging zal de verbouwing van de Stroming worden, ook afgestemd op kleine kinderen (-12 jaar), waarbij er in 2 kleine groepen gewerkt kan worden in een huiselijke omgeving. De ontwerpers van het tuinplan zijn op de hoogte gesteld van de veranderde plannen, waarmee ook uitstel van uitvoering tuinplan een logisch gegeven is. Best eerst de verbouwingen in het huis voltooien, voordat er aan de tuin begonnen wordt.

Ook vanuit het Agentschap Opgroeien kwamen zeer positieve reacties op onze voorstellen en zijn ze er meer dan akkoord mee. Dat we onze verantwoordelijkheid opnemen en investeren vanuit onze eigen middelen om de brug (tot uiterlijk 2027) te kunnen maken, wordt geapprecieerd. Het gaat tenslotte niet om een uitbreiding maar om een omzetting van de modules, waarvoor we geen middelen ontvangen. Ze zien ook duidelijk de lijn met het Zorgstrategisch Plan dat we eind 2021 ingeleverd hadden.

Voor de medewerkers van het Mobiel Team kwam rond september ook een einde aan de onzekerheid of zij hun werk konden verderzetten of moesten stoppen (omwille van tijdelijk project SofS waren hier ook begeleiders met een tijdelijk contract). Zij hebben met veel elan de overgang gemaakt eind 2022 en zijn nu een volwaardig team met eigen werking en zijn reeds gestart met de nieuwe mobiele begeleidingen, zowel de 3 extra contextbegeleidingen, als de 2 SofS.

Met betrekking tot de uitbreiding van de Gezinshuizen werd in het voorjaar van 2022 flink reclame gemaakt door het Agentschap Opgroeien voor de Gezinshuizen en werden er ook uitspraken gedaan die niet altijd overeenstemden met de praktijk. Een mailtje met kritische feedback vanuit directie én een uitnodiging aan Bruno Vanobbergen om langs te komen, toen nog vice administrateur-generaal van het Agentschap Opgroeien en verantwoordelijk voor het Reconversie dossier, leidde in de zomer tot een positieve samenkomen met hem en de leden van het Beleidsteam. Hij begreep onze nood tot temporiseren en het belang van nuanceringen in dit debat. Inmiddels kan wie meer wilt weten over Gezinshuizen terecht op de website: [Gezinshuizen.be – Professionele opvang, zo thuis mogelijk](https://www.gezinshuizen.be)

2022 zal altijd het jaar blijven van de voorbereidingen, het zaaien en het nemen van ingrijpende beslissingen vanuit visie en missie in het belang van de kinderen, jongeren, jongvolwassenen en hun context. We hebben onze eigen belangen moeten overstijgen. Dit gold voor al onze medewerkers. Het was een leerjaar, inzake van hoe doen we zo'n proces, wanneer overleggen we, met wie, wanneer betrekken we medewerkers in dit proces, hoe met de andere stakeholders?

De manier waar op we dit gedaan hebben was prima, we hebben er fijne feedback over gekregen. Toch is dit geen evidentie en wellicht het resultaat van hoe we afgelopen jaren aan de onderlinge betrokkenheid gewerkt hebben en waardoor we nu een zekere maturiteit verworven hebben om zulke processen met de hele organisatie te kunnen doorwerken.

Natuurlijk zal pas komende jaren duidelijk worden of dit de beste weg was.

Het ontkiemen, de groei van de jonge loot en het moment dat ze vrucht zal dragen is nog ver weg.

Wel zijn we zelf gesterkt in de overtuiging dat het doorspreken met elkaar, debatteren en uitwisselen, ook onderweg, over wat gaande is, de beste verzekering is van het juiste resultaat.

2. Post-corona samen-leven en werken

Nu we terugkijken op de coronacrisis, kunnen we stellen dat 2022 in het teken stond van 'post-corona'.

In het voorjaar bleken de laatste loodjes van de corona-crisis voor Jeugdorp meteen de zwaarste te zijn. Met uiteindelijk meer dan 23 besmette personeelsleden en kinderen was het een triest dieptepunt. Daarna nam de golf langzaam maar zeker af en verdwenen in maart de mondkmaskers, al bleef goed verluchten nog wel de boodschap. Wel bleven de meeste overleggen, zeker met externe partners online doorgaan.

Daarna bleken we, wellicht omwille van het verstoken zijn van live contact, op ons tandvlees te zitten. Op alle niveaus (teams, jongeren, ...) kwamen conflicten en frustraties boven. We merkten vooral ook bij de jongeren en jongvolwassenen, dat behalve lichamelijke restverschijnselen hun mentale veerkracht aangetast was. Op het bureau misten we naast Koen een VDAB-vrijwilliger om mee het onthaal, zoals we het gewend waren, een gezicht en warmte te geven.

Waar we dan wonderwel wél in slaagden was in het samenkomen om van alles te vieren. Er was steeds een grote bereidheid en betrokkenheid om met elkaar samen te komen. Onze familiale organisatie kent daarin weinig gelijken.

Zo was de Open Algemene Vergadering op 29 maart een groot succes, zeer ontroerend vooral vanwege de betrokkenheid van de gebruikers van de Gezinswerking. Doelstelling van zo een Open Algemene Vergadering is om meerdere mensen betrokken krijgen bij Jeugdorp. Ook in die opdracht zijn we geslaagd: we hebben een aantal nieuwe vrijwilligers aangeworven, waarvan ook kandidaten voor de Algemene Vergadering en Bestuursorgaan.

Na de Open AV was in de Hottentothoeve de gezamenlijke Bestuursvergadering op 19 april in kader van viering van Bert Verdoodt van meer dan 30 jaar voorzitterschap een zeer fijne bijeenkomst. We deden dit samen met bestuur en directie van BCPA (Begeleidingscentrum voor Personen met Autisme), waar Bert ook zo lang deze functie opgenomen heeft.

Op zondag 8 mei verwelkomden Hilde en Bert 18 ex-jongeren,; hun partners en hun kinderen (van de 24 kinderen die bij hen verbleven- verblijven) op een brunch. Deze bijeenkomst was ter vervanging van hun geplande feest van 25 jaar Gezinsouderschap in Jeugdorp in 2021 wat wegens corona geen doorgang kon vinden. Het was een bijzonder fijn en ontroerend moment, dat dankzij het goede weer in hun tuin plaats kon vinden. Ook leuk was het dat de volgende generatie (kinderen van de Gezinshuiskinderen) ook aanwezig was. Zo zet de lijn zich verder.

In het beleidsteam waren er wel wat veranderingen. Liliane Joostens (teamcoördinator De Passant) ging met pensioen (en we zorgden dat we haar fijn konden uitzwaaien!), Zoë de Clercq kwam haar begin april vervangen.



Team de Passant met Liliane

Jo ondersteunt Zoë, dan nog als co-coördinator, later als ondersteunende collega en zo maakt hij mee de afstand tussen Puurs-Sint-Amunds en Bonheiden wat kleiner.

Wat het beleidsteam betreft, heeft corona ervoor gezorgd dat we het leiderschapstraject dat we gingen ondernemen in 2020 toch maar uitgesteld hebben: online is dit immers niet echt een topper. Ondertussen zaten er vier nieuwe leidinggevendenden (Lies, Sabrina, Marijke en Zoë) in het team en is de samenstelling helemaal veranderd. Ook hier kwam weer uitstel; we hebben dit pas kunnen opnemen begin 2023.

Gelukkig konden we onze traditionele personeelsBBQ buiten live laten plaatsvinden en stilletjes aan konden we intern weer live overleggen. We merkten dat dit ook echt wel een belangrijk verschil maakte; het elkaar in de ogen kunnen kijken en ook informeel, na de vergadering weer echt met elkaar kunnen babbelen.



Alle medewerkers van Jeugdorp op de BBQ 31 mei 2022

De BBQ met als thema 'Proud to be fout' was een groot succes: we lieten ons helemaal laten gaan in onze knaldrang na corona.

Op 29 augustus gingen we, zoals de jaarlijkse traditie het voorschrijft, met heel Jeugdorp op sportdag naar de Ardennen. Het was een fijne zonnige dag waar we met zijn allen van genoten hebben.



In de zomer lijkt het te verbeteren; iedereen kan voor de eerste keer sinds corona, vlot op verlof, maar hoewel de batterijen een beetje opgeladen zijn, blijven we achter de feiten aanlopen. Want in het najaar zitten we plots met twee onverwachte vacatures, twee mensen met een val en bij één een breuk tot gevolg en zijn er ook weer zieken (oa terug corona). Er zijn ook twee collega's afwezig wegens een operatie met revalidatie. Tot het einde van het jaar is er telkens wel iemand uitgevallen, veel personeelwissels, waardoor we met minder mensen de continuïteit moesten blijven verzorgen.

Ook waren twee vrijwilligers, waar we voordien vooral voor de technische dienst op konden rekenen, plotseling uitgevallen. Johan, onze technische medewerker had dus heel veel werk.

We wilden vlot starten met de Open AV op 18 oktober met als thema vrijwilligers. Uiteindelijk bleken er zo weinig gegadigden (6) langs te komen, dat we op het laatste moment besloten om nog wel de kandidaat-vrijwilligers uit te nodigen, maar waarbij alleen Koen en Martie als vertegenwoordigers aanwezig waren. Dit vooral om de andere medewerkers niet te zwaar te moeten belasten (mede omdat er omwille van corona weer een aantal medewerkers uitvielen).



De personeelsvergadering op 24 oktober werd door iedereen gesmaakt en nadien was er een gewaardeerd Koffiemomentje.

Tot ver in het najaar zijn we aan het werk geweest om aan medewerkers en aan jongeren tijd en ruimte te geven om op verhaal te komen. Veel spreken met elkaar, bemiddelen, blijven luisteren en tijd geven om te herstellen wierp zijn vruchten af.

Alle teams hebben een 'corona-extraatje' gehad om naast hun jaarlijkse teamdag samen te kunnen gaan eten. Elk team heeft dit ter harte genomen; er

was zeker sprake van tevredenheid hierover om dit te kunnen doen.

Half december was er dan ook nog een drukbezochte en gezellige Warmste Receptie.



Wat we daaruit kunnen besluiten? Investeren in elkaar en samenkomen loont! Samen dingen ondernemen en eens iets anders doen dan het dagelijkse werk. Ook ten aanzien van kinderen, jongeren en hun context vinden we het heel belangrijk om dat aan hen door te geven. Waar dan ook en hoe dan ook; je moet tijd maken om samen te vieren. Dat is ook het leven: samen-leven!



3. Cijferen in 2022

Hieronder presenteren we enkele cijfergegevens, belangrijk voor onze organisatie in 2022.

BEZETTINGSCIJFERS

De erkende capaciteit van Jeugdorp in 2022 was 44 verblijfplaatsen, 46 contextbegeleidingen laag intensief (CB Li), 8 Kleine wooneenheden (KWE), 5 contextbegeleidingen autonoom wonen (CBAW), 5 contextbegeleidingen Signs of Safety (CB SofS) (waarvan 2 omgezette CB Li en 3 projectmatige CB SofS). Waardoor het aantal CB Li terug op 48 kwam te staan.

Vanaf januari 2023 is het als volgt: 44 verblijf, 2 CB SofS, 51 CB Li (44 verblijf + 7) + 1 module ondersteunende begeleiding. Als de reconversie, ten laatste in >2027 helemaal doorgevoerd is zullen we van 5 residentiele plaatsen naar 6 gezinshuisplaatsen gaan.

In procenten	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Verblijf	98,3	101,5	103,0	94,1	94,2	97,2
KWE	/	/	90,2	120,9	131,2	149,1
CBAW	102,0	114,1	82,8	142,2	114,5	107,2
CB Li	89,6	90,3	96,9	100,5	91,4	100,5
CB SofS	/	/	/	/	67,5	84,5
Gewogen gemiddelde	94,2	96,6	98,2	101,3	95,7	102,3

Voor 2022 merken we bij verblijf opnieuw een lichte stijging; wellicht toch een post-corona effect. De leefgroepen, gezinswerking en trainingscentrum kamer (TCK) bij Studio16 stonden terug op volle bezetting. In De Passant werd er gezien de beperkingen qua infrastructuur en de aanwezigheid van enkele pubers in huis, geopteerd om één plaats niet in te vullen. Opvallend was verder dat er geen kleuters meer opgenomen werden in de leefgroepen van De Holleblok en De Passant en dat bij de Passant ook enkele middelbare scholieren zijn.

De Stroming kon met de 3 aanwezige studio's beneden en de 2 duplex studio's boven, de meisjes spreiden en alzo gaan voor een volledige bezetting. In Studio16 werd een jongere van Kaizen opgenomen, met nood aan meer nabijheid. Hierdoor werd één plaats minder verblijf ingevuld.

Opvallend is daarnaast dat het aantal KWE's nog maar eens steeg het voorbije jaar. Dit is te verklaren door de forse inzet op partnerschappen, samenwerking met OCMW's die doorverwijzen, de start in de samenwerking met Pegode vzw (VAPH) én het aantal studio's ter beschikking.

Het aantal CBAW's daalde lichtjes, doch deze kunnen samengeteld worden met de KWE en dan zien we nog steeds een lichte stijging van het aantal jongeren in begeleiding, buiten verblijf.

De CB Li stegen ook. We maakten intern de afspraak voor kinderen/jongeren, die vanuit de leefgroepen schakelden, dat als de CB Li langer zou duren dan 3 maanden, het Mobiel Team deze begeleidingen overneemt. Zodoende kunnen de groepen overgaan tot nieuwe opnames en het IB/uurrooster-gewijs rondkrijgen. Tegelijkertijd betekent dit voor de jongeren geen breuk in het traject, want ze kennen via onze organisatie deze begeleiders al. Het is maar een kleine overstap. Uiteraard stegen ook de SofS CB ifv veiligheidsplanning eveneens; na een eerste projectjaar kwamen we nu op volle sterkte van 5 begeleidingen. Vanaf 2023 zal dit verhoudingsgewijs weer afnemen.

BENUTTINGSCIJFERS

	2018	2019	2020	2021	2022	
Totaal Contextbegeleiding	102,7	74,7	77,8	79,7	105,6	4226.25/4004.0
KWE		48,7	96,1	69,8	86,1	716.25/832.0
CBAW	82,7	91,5	96,9	138,8	130,3	338.75/260.0
CB laagintensief	104,8	81,1	70,4	77,1	116,5	2786.0/2392.0
CB-veiligheidsplanning SofS					74,1	385.25/520.0
Totaal Verblijf	85,2	82,1	73,9	70,2	71,4	11470.0/16060.0
Crisisverblijf Meldpunt	0,5	0,5	0,2	0,1	0,0	0.0/16060.0
TCK	12,8	11,7	11,4	10,0	11,4	1828.0/16060.0
Verblijf (hoge frequentie)	70,2	69,8	61,7	59,0	60,0	9642.0/16060.0
Verblijf (lage frequentie)	1,5	0,0	0,4	1,1	0,0	0.0/16060.0

Samengevat betekent dit voor CB SofS dat er 86% benutting is, voor CBAW en CB Li merken we een hogere registratie (meer dan 100%) dan het aantal uren dat geregistreerd zou moeten worden. Bij KWE komen we op minder registratie van individuele contacten. We hebben hier echter niet de groepsbijeenkomsten of die van de stagiaires meegerekend.

Voor verblijf in de leefgroepen is de benutting zo'n 73,4 %, hetgeen neerkomt op 5,1 dagen per week. Voor TCK komt het neer op 62,6% benutting, hetgeen betekent dat de jongeren in Studio16 4,34 dagen per week aanwezig zijn in hun studio.

Dit lijkt ons in het kader van kinderen en jongeren zoveel mogelijk herenigen met hun ouders goede cijfers te zijn. Na de coronacrisis zien we meer verblijf bij ons terugkomen. Ook dat is een ontwikkeling die, gezien de complexe problematieken, een logische gang van zaken in onze organisatie die toch vooral werkt met kinderen, jongeren en jongvolwassenen, die gedurende langere tijd bij ons zullen verblijven/wonen.

PERSONEEL

Tabel kenmerken van het personeelsbestand en -capaciteit

Gegevens op 31 december	2018	2019	2020	2021	2022
aantal WN (koppen)	55	57	59	63	64
aantal VTE contractueel	45,80	47,40	50,50	53,80	55,95
aantal voltijdse WN	22	21	30	29	30
aantal deeltijdse WN	33	36	29	34	34
aantal deeltijdse in VTE	23,80	26,40	20,50	24,80	25,95
aantal WN met contract onbepaalde duur	52	51	56	58	57
aantal contracten	56	58	59	63	65
aantal WN met meerdere contracten	1	4	0	1	1

Ratio's	2018	2019	2020	2021	2022
personeelsuitbreiding = WN jaar x / WN jaar x-1	101,85%	103,64%	103,51%	106,78%	101,59%
deeltijdfactor = aantal VTE / koppen	83,27%	83,16%	85,59%	85,40%	87,42%
deeltijdverdeling = deeltijdse WN/totaal WN	60,00%	63,16%	49,15%	53,97%	53,13%
flexibele arbeidsratio = deeltijdse VTE / totaal VTE	51,97%	55,70%	40,59%	46,10%	46,38%
kernbestandfactor = WN onbepaalde duur / totaal WN	94,55%	89,47%	94,92%	92,06%	89,06%
contracten per hoofd = aantal contracten / totaal WN	1,02	1,02	1,00	1,00	1,02

Bekijken we de gegevens qua personeel, dan kunnen we concluderen dat we nog steeds een groeiende organisatie zijn. Dit is conform de toegenomen plaatsen vanuit KWE en ondersteunende begeleidingen naar OCMW's en vanuit tijdelijke vervangingen van afwezige collega's.

Wat de groei betreft is dit voor een deel tijdelijk, aangezien we in 2021 en 2022 investeren in personeel ivm een gedeeltelijke reconversie Mobile Diensten (SofS en toename CB Li). Als we binnen vier jaar naar gezinshuisplaatsen gaan en verblijfplaatsen afbouwen, betekent dit een vermindering van vte.

Bijkomstig is dat we inmiddels boven 50 vte zitten, hetgeen betekent dat in 2023 een commissaris onze boekhouding en financiën heeft gecontroleerd en we in 2024 een comité CPBW gaan organiseren en voor het eerst zullen deelnemen aan de sociale verkiezingen.

FINANCIËN

2022 was op financieel vlak een speciaal jaar met hogere kosten, bijzonder veel legaten en éénmalige boekhoudaanpassingen. Dit laatste zorgde ervoor dat we boekhoudkundige verliezen lijden, maar een aangroei van de financiële middelen.

In 2022 bedroeg het verlies 428.015,84 €. De cash-flow blijft sterk dankzij de giften en legaten en ondanks de investeringen.

De bedrijfsopbrengsten stegen met 6.08%

De giften en kleine legaten (< 50.000 €) namen af met een kleine 100.000 €.

De reeds ontvangen legaten werden samen met de nog te ontvangen legaten rechtstreeks toegevoegd aan de Permanente financiering.

De subsidies van de Vlaamse Overheid (Enveloppefinanciering, projectfinanciering en Sociale Maribel) stegen met 9,11%.

De bedrijfskosten stegen met 16,34%

De personeelskosten stegen met 15.09% dit voornamelijk door de indexering van de lonen.

Er is ook een sterke stijging bij de aankopen van goederen, diensten en diverse leveringen voornamelijk voor voeding en educatieve activiteiten, energie en verplaatsingen.

CONCLUSIE

Wat kunnen we besluiten met wat al deze cijfers ons zeggen?

- We maken onze opdracht naar kinderen, jongeren, jongvolwassenen en hun contextfiguren meer dan waar. We doen daarin meer dan ons gevraagd wordt, ook naar de lokale overheden inzake Kaizen.
- Wat personeel betreft zitten we bewust boven de enveloppe financiering, omwille van het continueren van de CB SofS. Dit was op vraag van beleidsteam en door Bestuursorgaan gehonoreerd als investering.
- 2022 is aldus het jaar waarin we fors geïnvesteerd hebben in personeel, opleidingen en overige ondersteunende infrastructuur, zoals de 2 'gezins'studio's.
- Doordat de werkingskosten al jaren niet geïndexeerd zijn, er wel een indexatie is geweest op de lonen, maar we dus hogere kosten hebben en op een negatieve begroting uitkomen. Dit omwille van de hogere kosten ivm de energiecrisis én de investeringen.
- We blij mogen zijn, dat we fondsenwerving kennen in Jeugddorp en ons dit jaar heel wat legaten tegemoetkwamen, waardoor we dit verlies kunnen dragen.
- We komende jaren, waarin we verder gaan investeren ivm ZSP en reconversie, middels extra modules en personeel, nieuwbouw in Puurs-Sint-Amands en verbouw in De Stroming en buitenomgeving De Stroming, de verliezen niet meteen kunnen compenseren.
- We wel met alle personeelsleden proberen om de energiekosten te drukken en de tering naar de nering te zetten.
- We, in vergelijking met andere voorzieningen, nog geen personeelstekort hebben gekend. We hebben integendeel steeds alle afwezigheden vlot ingevuld, wat voor begeleiders een nodige comfortabele werksituatie geeft. In deze tijden, waarbij de complexiteit van de problemen van de kinderen, jongeren en hun context, toeneemt.

4. KID-dag: QBT aan het roer – Hilde Engels

De KID-dag: kwaliteit in denken en doen-dag

Op vrijdag 16 september kwamen alle personeelsleden samen in Domein Roosendaal om na te denken en samen te werken rond het thema kwaliteit. Een thema dat niet iedereen nauw aan het hart ligt maar waar we vanuit de overheid wel heel bewust mee willen én moeten omgaan. Zogezegd, zo gedaan.

Het kwaliteitsbeleidsteam (QBT) van Jeugdorp heeft deze dag zorgvuldig voorbereid en uitgewerkt.



In de voormiddag maakten we kennis met het nieuwe kwaliteitshandboek. Een lijvig boek waarin alle procedures, documenten en informatie terug te vinden is waar we in Jeugdorp mee werken.

We leerden onze collega's hun weg te vinden in de berg van de digitale wereld. Het kwaliteitshandboek is een steeds veranderend en evoluerend boek waarin nieuwe dingen geplaatst worden en gedateerde zaken uitgehaald of aangepast worden. Aan de hand van een kruiswoordraadsel, een filippine en een legpuzzel gaven we hen termen en vakjargon mee.

Na dit eerste deel, gingen we van start met de medewerkerstevredenheidsbevraging die we begin dit jaar bij al onze collega's hebben afgenomen. We zaten samen per team en schoven door van de ene tafel naar de andere waar telkens andere vragen gesteld werden en zo kwamen we steeds verder in de materie. De 'Q-watcher' (kwaliteitscoördinator van het team) zorgde dat iedereen aan bod kwam. Via opdrachtjes wist je naar welke tafel je moest gaan en op die manier was het hoofd leeg en strekten we de benen om zo vrij en fit aan de volgende vraag te beginnen.

Voor elk team was er een bord met knabbeltjes om de concentratie erbij te houden, een gepersonaliseerd glas voor de praktische organisatie en om mee te nemen als herinnering aan deze dag. Alle ingrediënten waren aanwezig om goed te kunnen meewerken.

's Middags stond er soep, lekkere belegde broodjes en een appel-karamelcake als dessert op de menu.

We werden enorm goed gesoigneerd in Domein Roosendaal. Vooral bedankt aan An die ervoor gezorgd heeft dat het ons aan niets ontbrak.

In de namiddag gingen we verder met onze vragen. Iedereen zette zijn beste beentje voor en alle ingrediënten hadden duidelijk gewerkt, want iedereen zei dat de dag voorbijgevlogen was.

We eindigden deze KID-dag met een gezellig samenzijn voor diegenen die dit wensten.

Er kwamen veel voorstellen tot verbetering, waarop nieuwe veranderdoelen geformuleerd zijn voor de komende vijf jaar.

We willen alle collega's heel erg bedanken voor de fijne samenwerking. Zonder jullie inzet had het nooit zo'n leuke dag kunnen worden. Heel erg merci.



Het QBT: Audrey, Elien, Emma, Hilde, Sabrina, Tamara en Wendy

5. De Ideale Wereld in werking

Waar gaat het project 'De Ideale Wereld' (DIW) over? We willen graag kort aan u toelichten wat dit is en hoe Jeugddorp samen met de partners van Trawant hier aan vorm geeft. Meer info kunt u trouwens vinden op: [Project gedeelde verantwoordelijkheid en de ideale wereld | Jeugdhulp](#).

Het project van 'De Ideale Wereld' heeft als hoofddoel een stimulans te zijn voor alle jeugdactoren om binnen één regio zoveel mogelijk jongeren die residentieel verblijven én hun teams te ondersteunen. Dit heeft als doel om die jongeren daar te laten blijven en niet zoals voorheen vaker gebeurde door hen weer te verwijzen. Hierdoor kenden ze in hun traject veel 'breuken' (zg. geblokkeerde ontwikkelingstrajecten) en ervaren ze veel afwijzingen, dat helpt hen uiteraard niet.



Regio's konden inschrijven op dit aanbod (aanbod = 3 jaar lang een flinke geldsom én procesbegeleiding met monitoring erbij voor de initiatieven die we zelf initiëren). Ons regionale samenwerkingsverband Jeugdhulp Trawant (www.jeugdhulpTrawant.be) is één van de drie laureaten en 2022 is het 2^{de} jaar: kortom een druk jaar voor dit project.

De manier waarop we werken om deze doelstelling te behalen is door een aantal kapstokken te gebruiken, hiervoor maandelijkse werkgroepen beleid te laten ontwikkelen en vervolgens uitvoering te geven aan deze speerpunten. Marijke, Sabrina, Laurens, Zoë en Koen participeerden in de WG'en en Martie Mol- directeur neemt deel aan de Trekkersgroep. We gaan daarbij met een positief kritische, cliëntgerichte blik, maar tegelijkertijd zeer actiegericht aan het werk. Als organisatie Jeugddorp worden we voor deze deelname gewaardeerd binnen Trawant.

In 2022 is voor alle pedagogische begeleiders (circa 450) in de regio een 4-daagse bijscholing hechtingsgericht handelen (ABC4T- Attachment Based Care for Teams) zie: [ABFT opleiding - Attachment Based Family Therapy \(kuleuven.be\)](#) gestart, waarmee we de begeleiders willen versterken in het begeleiden van jongeren met een stevige rugzak.

Daarnaast is er een module diagnostiek en therapeutische ondersteuning opgestart vanuit OOC Ter Heide en OBC Ter Elst, met de ondersteuning en deskundigheid van een kinderpsychiater, die aangevraagd kan worden door pedagogische begeleiders wanneer er sprake is van onduidelijkheden inzake het gedrag van kinderen en jongeren.

We formeerden ook een casusoverleg om voeling te krijgen aan welke groep of leeftijd van jongeren we meer moeten bieden.

Ook is er een start gemaakt met het opzetten van zg. 'Ademplekken', waarbij jongeren in de mogelijkheid zijn om even weg van hun verblijf, op adem te komen, steeds in overleg en met betrokkenheid van hun begeleider. Koen heeft een actieve inbreng in de WG om tot verschillende voorstellen te komen. Net zoals hij dit doet in de werking van Recharge; het dagbestedingsproject waar we samen met Jeugdzorg Emmaüs Mechelen, Arktos en Stad Mechelen en andere (onderwijs)partners zorgdragen voor jongeren die op een of andere manier geen aansluiting meer hebben in het onderwijs. We merken namelijk dat door de toename van complexe problematieken, ondertussen ook al kinderen van de basisschoolleeftijd tussen school en het niets vallen. Het is duidelijk dat als er een jongere van school gestuurd wordt, er weinig mogelijkheden zijn.

Daarnaast buigt een WG zich over het versterken en betrekken van de context van jongeren. Zij richten zich op het uitbreiden van netwerkgericht werken, onder andere door de 'buddy' werking te verstevigen én de grenzen (oa via beroepsgeheim) ivm het overleg tussen verschillende actoren in voordeel van de jongere te overstijgen.

Voor de jongvolwassenen was er al een intersectoraal overleg op Trawantniveau in de vorm van A Way Home, dit wordt nu mee onder DIW opgenomen: Laurens zet hier zijn werk verder.

Al deze initiatieven zijn door ons zelf geselecteerd als meest prangend waar het gaat over het verschil maken voor jongeren om te kunnen blijven waar ze zijn en daar ondersteund te worden. Laat ons hopen dat er door al die investeringen in 2024-25 en ook later nog een substantieel verschil gemaakt kan worden voor jongeren om minder breuklijnen te kennen in hun traject en meer continuïteit te ervaren.

Wat wel blijft, en we nu dagelijks ondervinden, is het capaciteitstekort, de toegenomen complexiteit van de hulpvragen en de lange wachtlijsten, hetgeen uiteraard niet bevorderlijk is om dit doel te bereiken.

6. (Ver)bouwen en investeren

In 2022 is er best veel gerealiseerd op vlak van infrastructuur, zowel in het voorbereiden van investeringen als in effectieve realisaties. We kunnen nu, na jaren van inventarisatie en een inhaal oefening, eindelijk spreken van een gedragen infrastructuurbeleid en werkwijze. Daar zijn we best trots op en willen u daarvan ook deelgenoot maken.

Realisaties

De twee studio's met twee slaapkamers in De Stroming en de (fietsen)berging aan het bureau werden in mei, vlak voor de zomer opgeleverd en zijn sindsdien continue in gebruik. Doelstelling van de studio's was om enerzijds ouders, wiens kinderen bij ons geplaatst zijn, de kans te geven bij hun kinderen te kunnen zijn, ook als zij geen gelegenheid hebben, bv omdat ze ver moeten reizen in het weekend of zelf geen eigen verblijf hebben.



Anderzijds zijn er heel wat situaties waarbij een tijdelijk aanbod van een studio waarin samengewoond kan worden van pas komt. Zo hebben er lange tijd twee zussen in verbleven, die anders niet samen konden wonen (1 ouder dan 18 jaar en 1 jonger dan 18 jaar). We hebben voor deze studio's een subsidie ontvangen van VIPA.



Zonder (fietsen)berging, die ook dient als opslagruimte voor afval aan het bureau zouden we een probleem hebben met ondertussen meer dan 19 medewerkers die sinds corona weer allemaal terug op post zijn. In korte tijd is door uitbreiding van het team Kaizen en het Mobiel Team het gebruik van het bureau sterk toegenomen. We maken dagelijks gebruik van de berging.



Ons wagenpark bleek te klein geworden te zijn voor alle opdrachten (wegens uitbreiding Mobiel Team en mobiele begeleidingen). Twee occasiewagens (Opel Corsa) werden aangeschaft, zodat de begeleiders vanuit Bonheiden én vanuit Puurs-Sint-Amunds niet steeds een grote bus moeten nemen om ter plaatse te gaan.

Voorbereidend werk

Hans Van Cauter (verantwoordelijke infrastructuur) en Johan (medewerker technische dienst) hebben samen met de teams alle infrastructuurele noden geïnventariseerd en verder uitgewerkt, zodanig dat er nu een werklijst is voor de komende jaren en aan prioriteiten voorrang gegeven kan worden.

Hans diende een bezwaarschrift in bij de Vlaamse Belastingdienst Onroerende Voorheffing, waardoor we vrijstelling bekwamen van de onroerende voorheffing voor het merendeel van onze gebouwen.

In het kader van een energiescan die in 2021 ingediend werd bij VEB, werden er prijsoffertes gevraagd voor de vervanging van ramen en deuren in de woningen van Kaizen, De Holleblok en Studio16.

Er werden ook prijsoffertes gevraagd voor spouwmuurisolatie van de woningen van De Holleblok, gezin Meersman-Engels, Kaizen en Studio 16. Voor deze projecten werden ook de nodige subsidies aangevraagd en bekomen bij VIPA. Tenslotte werd er ook gestart met het project rond zonnepanelen. Al deze werken zullen in de loop van 2023 uitgevoerd worden, hiermee is een belangrijke stap gezet in het uitvoeren van de energiescan en het verduurzamen van deze woningen. Daardoor zullen we ook de energiefactuur beter onder controle kunnen houden.

VV-project

Dirk Van Oevelen (bestuurslid JD, Luk Pelgrims (externe expert), Zoë De Clercq (teamcoördinator De Passant), Hans Van Cauter (financieel coördinator) en Martie Mol (directeur) hebben dit jaar verdere stappen kunnen zetten in het VV-project. Dirk Van Oevelen heeft zich bereid verklaard om het projectleiderschap op zich te willen nemen. We zijn daar zeer blij om. Ondertussen hadden we ook toestemming van de minister en het Agentschap Opgroeien via de goedkeuring van het Zorg Strategisch Plan om de verbouwing van de loods te realiseren. We begonnen met een vruchtbaar overleg met de dienst planologie van de gemeente Puurs-Sint-Amands, waardoor duidelijk werd dat vanuit de gemeente ook een



nieuwbouw (met instandhouding contouren van de loods) in plaats van een vernieuwbouw gerealiseerd mag worden. Ook het overleg met Bart Scheers, van wie we de parkgrond aan de achterkant van de site kunnen kopen, kreeg een definitief besluit: de aankoop is begin 2023 gerealiseerd.

In het najaar werd de fiche VV-project vervolledigd en werden 6 architecten aangeschreven; eind maart 2023 gaven 3 architecten hun 'pitch'; een voorstelling van hun plannen. De jury, waarbij behalve voornoemde personen, ook Martine D'Hollander, planologe en architecte van de afdeling Ruimtelijke Ordening van de gemeente Puurs-Sint-Amands betrokken was, stemden unaniem voor het (tamelijk ver uitgewerkte) plan van Atelier MA+P. Deze voorstelling was de voorlopige kroon op het voorbereidende werk van jaren. Wordt vervolgd.

Tuinproject Gestroomlijnd

Met de werkgroep Tuinproject Gestroomlijnd zijn we eind 2021 gestart met als doel om zowel de voortuin van De Stroming (DS), alsook de achtertuin voor alle gebruikers van Jeugdorp meer toegankelijk te maken. Hierdoor gaan ze meer aan hun buitenomgeving hebben dan nu. Tot hiertoe dient de tuin van DS vooral als parkeerplaats voor het wagenpark JD en is er weinig tot geen privacy voor de gebruikers van DS.



Daarnaast leent de grote ruime van de achtertuin zich ook om de kinderen, jongeren, hun context én het personeel meer buitenruimte/ speelplaats/ dorpsplein te geven. In 2022 hebben we een intensief traject gelopen, met

zowel Sven en Christelle van het bureau Unik-Id (www.unik-id.be) als met alle betrokkenen; zoals de kinderen en jongeren en teamleden in Bonheiden, die er gebruik van gaan maken. Dit om alle wensen, verlangens in een visie te formuleren over wat deze buitenruimte moet bieden.

Sven en Christelle maakten een plan, na ook en vooral alle gebruikers gehoord te hebben, de leden van het BO keurden een eerste versie goed en bestemden de gift van de zusters Norbertinessen van



BIMSEM voor deze realisatie. Alle opmerkingen van personeelsleden en leden BO van JD op dit plan werden in de zomer vergaard en Sven en Christelle maakten een tweede definitieve versie van dit plan (hiernaast plan achtertuin). Ze maakten ook een offerte, tijdsplan en contacteerden diverse onderaannemers om dit plan mee in het voorjaar van 2023 te realiseren.

Vanuit BO in december 2022 botsten we echter op twee hinderpalen om het plan in 2023 te realiseren. De eerste hinderpaal betrof de fors gestegen prijs omwille van de energiecrisis, waardoor de offerte het budget oversteeg.

Anderzijds werd omwille van de reconversie duidelijk dat de functie van DS zodanig gaat wijzigen, dat het gebouw van DS verbouwd moet worden om ook aan de -12 jarigen een afgestemde tuin te bieden en dat het meer opportuun is om eerst deze verbouwingen te realiseren, alvorens we de tuin aanpakken. Dat was natuurlijk wel een beetje een domper op de feestvreugde, maar uitstel is geen afstel.

Voorstel van BO is om enerzijds te zien of de prijs wat kan dalen en/of dat er verdere subsidies te vinden zijn voor de realisatie van dit project. Daarnaast geldt dit ook voor wat er in het gebouw van DS moet gebeuren. VIPA-financiering zou mogelijk kunnen zijn, wegens opgenomen in het ZSP en de reconversieaanvraag. Eenmaal duidelijk is welke én wanneer de verbouwingen in DS gerealiseerd kunnen worden, kan daarna het tuinproject gerealiseerd worden met ofwel een afgeslankte versie ofwel een subsidiedossier. Wordt vervolgd in 2023.

7. Back to basics: verbinden met elkaar

In mei vinden de workshops Verbindende Communicatie (2 dagen) plaats, die nu eindelijk voor iedereen door kunnen gaan en ook de workshops rond Nieuwe Autoriteit gaan in juni live door.

Lies schrijft het volgende over de workshop Verbindende Communicatie:

Verspreid over het najaar van 2021 en het voorjaar van 2022 volgden alle personeelsleden van Jeugdorp een basistraining rond verbindende communicatie. Geweldloze of verbindende communicatie is een manier van denken, doen en communiceren die ontwikkeld is door Marshall Rosenberg. Dit gedachtengoed geeft handvatten om helder te zijn in wat belangrijk voor je is en daarvoor te staan zonder de ander te overrompelen en/of te denken in termen van winnen of verliezen.

Aan de hand van het beeld van de 'giraf' en de 'jakhals' en hun eigenschappen, werd uitgelegd hoe menselijke communicatie kan verlopen en hoe men elkaar kan misverstaan door snel naar oordelen te gaan.

Giraf	Jakhals
Spreken vanuit het hart	Reageren vanuit angst/tekort
Rekening houden met ruimer perspectief	Aanvallen/verdedigen
Doorheen de stekels luisteren	Dingen snel persoonlijk nemen



De principes van verbindende communicatie werden niet enkel uitgelegd, maar ook ingeoeft in kleinere groepjes. Hierbij gebruikten we actief het materiaal met daarop de verschillende stappen van verbindend communiceren.

*Als we erin slagen om te vertrekken van de pure **waarneming**, ons heel goed bewust te worden van het **gevoel** dat dit bij onszelf oproept en welke **behoefte** er achter dat gevoel zit, kunnen we veel beter verwoorden wat we zelf nodig hebben (**verzoek**). Op die manier kunnen we een grotere verbinding krijgen in relaties, zowel in relatie met de cliënten, met collega's en ook in privérelaties.*

Het VTO-team van Jeugdorp zal de principes van verbindende communicatie verder doorgeven in de basisvorming voor nieuwe medewerkers. Ook in de werkbegeleiding en in de teams zal de taal van de verbindende communicatie levend gehouden worden.

Met het beleidsteam hadden we al besloten dat we ons in 2022 en 2023 terug willen richten op de kern van ons werk. In het voorjaar hadden we vier beleidsvergaderingen gepland waarbij we ons bogen over pedagogisch beleid (integraal begeleiden, groeiplan, methodisch werken, werkbegeleidingen, VTO, etc.) en waarbij we de manier van werken van elk team afstemden op elkaar met als bedoeling de kwaliteit te verbeteren.

Wat we daar tegen kwamen is dat onze verdeling qua coördinatorschap en co-coördinatie toch niet voldeed om de doelstellingen inzake meer kwalitatief pedagogische handelen te bereiken.

Dit betekende dat we in de zomer en september 2022 knopen doorgehakt hebben over de samenstelling van het beleidsteam én dat we van co-coördinatie overgaan naar één kapitein op het schip, maar wel met een collega aan zijn/haar zijde, die de coördinator en haar/zijn team ondersteunt. Vanaf 1-1-2023 stopt Marijke met de coördinatie van het Mobiel Team en neemt Lies de teamcoördinatie van het Mobiel Team, naast de projectcoördinatie van de Gezinswerking, voor haar rekening.

In het najaar zetten we de werkwijze verder, waarbij we telkens 1x per maand een pedagogisch beleidsteam hebben en besteden we de vijf bijeenkomsten aan inhoudelijk werken (oa onthaalprocedure, intake, visie, belichten van de werking van elk team) waarbij we steeds een stapje dichter bij elkaars werking/team/visie geraakten. Op 21 oktober hadden we een interessante teamdag, waarbij we een oefening deden rond samenwerking en daar ook constateerden dat we elkaar appreciëren, elk een verschillende stijl hebben, maar samen een mooi palet vormen.

Na een jaar met stevig doorwerken ivm de reconversie, hadden we in december met een afsluitende lunch (tevens uitzwaaien van Marijke als beleidsteamlid) een moment om gezamenlijk te bekomen van het hobbelige parcours van 2022.

We hebben dus heel wat watertjes doorzwommen om in 2023 een goede start te kunnen maken met het doortrekken van een gedeelde visie om te zetten in handelen. Dit met ondersteuning van een externe consultant van Ilfaro om de lijn van leiderschap in overeenstemming te brengen met onze pedagogische visie: verbindend, oplossingsgericht én 'autoritatief' ([Autoritatieve opvoeding - Wikipedia](#)) handelen.

Bijlage 1 Jaarverslag Jeugdorp 2022

Werkingsverslagen

Werkingsverslag De Holleblok

Jo Creces

Bezetting

In 2022 verbleven steeds 9 kinderen in De Holleblok.

Personeel

Sabrina Everaerts stopte begin van dit jaar met co-coördinatie van de Holleblok omwille van een gewijzigd beleid inzake teamleiding. Ze nam fijn afscheid van het team, Jo neemt nu alleen de coördinatie op.

Het team bestaande uit Elien, Sandra, Liesbeth, Kirsten, Sofie, Jolien, Bart en Aron als begeleiders en Sabrina en Sandra als ondersteuningsmedewerkers bleef ongewijzigd.

We hadden zes stagiairs die steeds een duo vormden tijdens de periode dat ze bij ons waren. Ze hebben telkens met goed gevolg de stage gedaan. In het verloop waren er twee stagiaires (Hanne en Margot) die ons ondersteunden en vakantiewerk deden bij ons.

Werking

In DH zijn we het jaar 2022 gestart met een quarantaine. Deze periode heeft iets meer dan twee weken geduurd. Eerst testten twee kinderen positief. Zij verbleven dan op de eerste verdieping in een ruimte die we voorzien hadden met een televisie en computer. De andere 5 kinderen verbleven gewoon in de leefgroep. Twee kinderen die nog niet met hen in contact waren geweest konden bij hun context blijven. Na enkele dagen testte een derde kind positief en nog iets later een vierde. Zo was er een moment dat er meer kinderen boven verbleven dan in de leefgroep. Gelukkig was er niemand echt ziek van en zijn we ook deze periode als team sterker doorgelopen. Daarna hebben we, met uiteraard het akkoord van de ouders, nog voor een collectieve vaccinatie gezorgd van deze -12 jarigen.

We zijn dit jaar nog meer gaan inzetten op speelgezinnen/ondersteuningsgezinnen. We hebben hiervoor een procedure uitgeschreven met Pleegzorg. Kort samengevat willen we dat wanneer er een structureel contact is tussen een gezin en een kind van DH er een gesprek komt met iemand van pleegzorg en ons. Dit om aan het desbetreffende gezin een kader mee te geven: waar moeten ze rekening mee houden als ze een kind opvangen vanuit de bijzondere jeugdzorg, willen ze dit doen onder een vrijwilligersstatuut of liever via ondersteunende pleegzorg, etc. In 2022 hebben 4 van onze 9 kinderen de warmte van een speelgezin ervaren. Ondertussen verblijven er nu zelfs 2 kinderen permanent in hun speelgezin.

Binnen de leefgroep zijn we steeds meer gaan inzetten op bewonersvergaderingen om zo nog meer in gesprek te gaan met onze kinderen. Ook hebben we samen met het team van De Passant een dag uitgetrokken om beide TES-systemen (Token Economy System: beloningssysteem) onder de loep te nemen en zo tot een gezamenlijke aanpak te komen.



Als team wilden we ook dit jaar weer inzetten op de zelfredzaamheid en veiligheid van onze kinderen. We schreven ze dan ook allen in voor de wekelijkse zwemles.

Graag willen we hier toch ook even Victory for Kids bedanken die dit steeds voor ons mogelijk maakt. Alsook onze vervoersvrijwilligers die wekelijks paraat stonden voor de kinderen.

De vakantieperiode is zeer goed verlopen. De goede voorbereiding heeft zijn vruchten afgeworpen. De kinderen zijn op Holleblokkamp, Chirokamp en speelpleinwerking geweest. Met deze invulling was het ook voor de kinderen rustig in huis. De dagen dat er toch meer als zes kinderen in huis waren, konden we rekenen op jobstudenten zodat we ook op die dagen de nodige kwaliteit konden leveren.

We zijn de eerste week van juli op kamp geweest in Molenheide in Houthalen-Helchteren. Zowel de kinderen als de begeleiders zijn zeer enthousiast teruggekomen van kamp. De dagen werden ingevuld met zelf in elkaar gestoken activiteiten, ook maakten we gebruik van de faciliteiten in het park: speeltuin, binnenspeeltuin en zwembad.

Het kamp werd afgesloten met een bezoek aan Plopsa Indoor en een lekkere McDonalds.



Op het einde van de vakantie hebben we naar jaarlijkse gewoonte een groepsuitstap gedaan naar Planckendael. Ook was er onze contextdag op het einde van augustus. We brachten die dag door samen met kinderen, ouders, speelgezinnen, familie en begeleiders. Dit gecombineerd met een heerlijk zonnetje maakte deze dag meer dan geslaagd.

Al onze kinderen maakten een fijne schoolstart. Jammer genoeg bleef dit niet voor iedereen duren. Eén van onze kinderen werd geschorst voor halve dagen. We zijn dan ook gaan samenzitten met de mensen van De Knipoog om te zorgen dat onze goede samenwerking niet in het gedrang kwam. Om hen te ontlasten hebben we deze jongere telkens in de namiddag opgevangen in DH. Voor ons is deze goede samenwerking superbelangrijk. De Knipoog neemt namelijk het ganse jaar door nieuwe kinderen van de DH op.



Tegen het einde van het jaar waren er ook nog enkele nieuwigheden die invloed hadden op onze samenwerking. Zo kregen we twee heel goede interne opleidingen. Eentje rond verbindende communicatie en een andere rond KOPP (Kinderen van Ouders met Psychische Problemen). Met de tools van deze opleidingen zijn we aan de slag gegaan binnen het team.

Binnen De Stroming kwamen er twee nieuwe studio's waar we ook vanuit DH gebruik van mogen maken. Een papa die anders niet in de mogelijkheid zou zijn om zijn kinderen bij hem te laten overnachten verblijft daar nu om de twee weken met hen.

Gedurende 2022 werd er ook geregeld gesproken over de 'reconversie'. In het begin was het niet onmiddellijk duidelijk dat dit ook een invloed zou hebben op DH. Maar niets blijkt minder waar. DH gaat tegen 2025 samensmelten met DS in het gebouw van DS. Toch wel een hele verandering voor het team, maar ook deze boodschap werd op een goede manier onthaald. De collega's reageerden enthousiast, gingen op zoek naar de positieve gevolgen hiervan en kwamen onmiddellijk met leuke ideeën. Kortom 2022 was ondanks nog restanten van Covid een geweldig jaar voor DH. Als teamcoördinator is het dan ook geweldig om te werken met dit leuke dynamische team.

Werkingsverslag van de Passant

Zoë De Clercq

Bezetting

Er verbleven steeds 9 kinderen in De Passant. Eén meisje is in augustus teruggekeerd naar huis met contextbegeleiding vanuit De Vlinderkens, waar haar broer verbleef. In september is er een nieuwe jongen van 12 jaar opgestart die vanuit OBC Ter Elst verwezen werd.

Team

In januari 2022 werd het team aangevuld met een nieuwe integrale begeleidster, Rietje.

In april is Zoë gestart als nieuwe teamcoördinator ter vervanging van Liliane die met pensioen vertrok. Zij werd vanaf de start ondersteund door Jo Creces, die betrokken zal blijven als ondersteuner van het team. Doorheen het jaar konden we rekenen op 5 stagiaires die ons team kwamen versterken.



Werking

2022 was een jaar waarin we geconfronteerd werden met een moeilijke groepsdynamiek omwille van verschillende kinderen met steeds een bijkomende individuele problematiek én daarnaast de combinatie van puberende adolescenten en jongere kinderen. We botsten hierbij vooral op de infrastructurele beperkingen van het huis en het gebrek aan voldoende ruimte voor de kinderen en jongeren om tot rust te komen. We zijn daarom ook enorm blij dat samen met het Bestuursorgaan het traject met het VV-project een versnelling hoger werd geschakeld. De projectfiche werd uitgeschreven en geconcretiseerd in samenwerking met de gemeente Puurs-Sint-Amands zodat in een volgende stap architecten kunnen worden aangeschreven.



Ondertussen stonden we niet stil en gingen we op zoek naar samenwerkingen met externe partners uit andere sectoren om de kinderen en het team te ondersteunen om de juiste zorg op maat te kunnen bieden.

Zo startten we een traject op met het Outreachteam van Pangg 0-18 nadat er voor één van de kinderen, die reeds een opname in kinderpsychiatrie had doorlopen, in mei opnieuw een time-out plaatsvond in AZ Nikolaas, omwille van bijna dagelijkse conflicten en incidenten op school en in de leefgroep. We kregen theorieles over hoe hechting werkt, namen samen de schaal voor emotionele ontwikkeling af die ons inzicht gaf in het sociaal-emotioneel functioneren en we kregen handvaten om hiermee om te gaan. We maakten samen een vroegsignaleringsplan dat ons kan helpen om conflicten en escalaties te voorkomen of te de-escaleren indien ze zich toch voordoen en we legden een eerste link met de school om ook hen mee te nemen in het ondersteuningstraject.



Na een casusbespreking vanuit 'De Ideale Wereld', waar 2 kinderen werden besproken die bij ons verblijven, werd er een overleg gepland met verschillende partners die bereid waren om samen met ons te bekijken hoe we ouders en kinderen de hulp kunnen bieden die het meest aansluit bij hun noden. Hieruit vloeide een gedeeld traject voort met OBC Ter Elst die een mobiele begeleiding opstartte. Zij gaan samen met ons op zoek naar wat beide kinderen nodig hebben om zich, rekening houdend met hun mogelijkheden en beperkingen, maximaal te kunnen ontplooiën. Er werd ook een gesprek gepland met Oikonde, die ons handvaten en tips gaven om met ouders te kunnen werken.

Voor één van de pubers in huis werd het traject bij ons steeds minder vanzelfsprekend. We merkten dat hij nog maar weinig aansluiting vond bij de andere leefgroepsgenoten en, als één van de oudsten in de groep, een positie trachtte in te nemen naast de begeleiders. Dit uitte zich in stoer gedrag, verbale agressie, etc. maar mondde helaas soms ook uit in fysieke dreiging naar de

andere kinderen. Hiervoor ging hij in april op korte time-out in een OOOO.

We schakelden ook een eerstelijnspsychologe in waarmee een eerdere kennismaking geresulteerd was in een wederzijdse bereidheid om samen te werken. Deze situatie legde een pijnpunt bloot in de werking en in het team. Het werd, en is nog steeds, een zoektocht in het omgaan met en het blijven staan bij opstandige pubers in combinatie met het zorgen voor jongere kinderen in de leefgroep omwille van de verschillende noden en aanpak.

Naast het inschakelen van externe diensten vanuit VAPH en GGZ ter ondersteuning van de teamleden, gingen we ook op zoek naar manieren om onszelf en onze werking te verbeteren.

Zo werkten we een systeem uit van casusbesprekingen en feedback geven op elkaars verslaggeving zodat we van elkaar kunnen leren en ons gesteund voelen in de integrale begeleiding.



We planden ook een overleg met de collega's van De Holleblok om ervaringen uit te wisselen over het TES-systeem en werkten een vernieuwd beloningssysteem uit gelijkaardig aan dat van De Holleblok. We gebruiken een visueel systeem met lego-blokjes waarbij ieder kind zijn eigen aandachtspuntjes heeft en er ook sociale beloners te krijgen zijn. De kinderen waren hier alvast laaiend enthousiast over.



Sinds midden 2022 kunnen we De Passant één weekend om de veertien dagen sluiten omdat alle kinderen minstens tweewekelijks een weekend naar huis kunnen. Vooral een zeer positief gegeven voor de kinderen, maar ook voor de begeleiders fijn om wat meer weekends thuis te kunnen spenderen.

Tenslotte konden we blijvend rekenen op enkele vrijwilligers die ondersteuning bieden bij huiswerkbegeleiding of het vervoer van kinderen en ook op leden van de Leo Club Klein-Brabant die ons steunen door bijvoorbeeld onze Gocarts te repareren, een bezoek van de Sint te realiseren, of een gratis uitstapje naar een pretpark te plannen!

Werkingsverslag Gezinsbenaderende Werking

Lies Salu

Bezetting

In de beide gezinswerkingen samen verbleven in 2022 gedurende het hele jaar 8 kinderen en jongeren. In het ene gezin waren dat 2 kindjes tussen 1 en 4 jaar, in het andere gezin 6 jongeren tussen 12 en 20 jaar.

Team Bert en Hilde Meersman-Engels

In 2022 namen inwonende begeleiders Bert en Hilde afscheid van Monique, die hen vele jaren heeft ondersteund in het huishouden. We vonden om de hoek een nieuwe ondersteuningsmedewerker Pascale, die sindsdien het takenpakket van Monique heeft overgenomen. Naast Pascale zijn ook Sara en Sofie als integrale begeleiders, Sabrina als ondersteuningsmedewerker, en Lies als coördinator/contextbegeleider betrokken bij het kleine team.



Team Lise Aerts-Natasha Hofkens

Bij gezinshuisouders Lise Aerts en Natasha Hofkens breidde het team in februari 2022 uit met Emma als jonge startende begeleidster. Zij liet in juni weten dat ze naar een voltijdse job elders ging overstappen. Voor Lise gaf dit de mogelijkheid om zelf voltijds gezinshuisouder te worden, in combinatie met een collega die op woensdagnamiddag de begeleiding en zorg van de kindjes overneemt. Begeleider Aron die in De Holleblok werkt, zag de combinatie met de gezinswerking zitten en wou de uitdaging aangaan. Het was voor hem wennen aan de zorg voor zulke jonge kindjes en aan de eigenheid van het gezin.

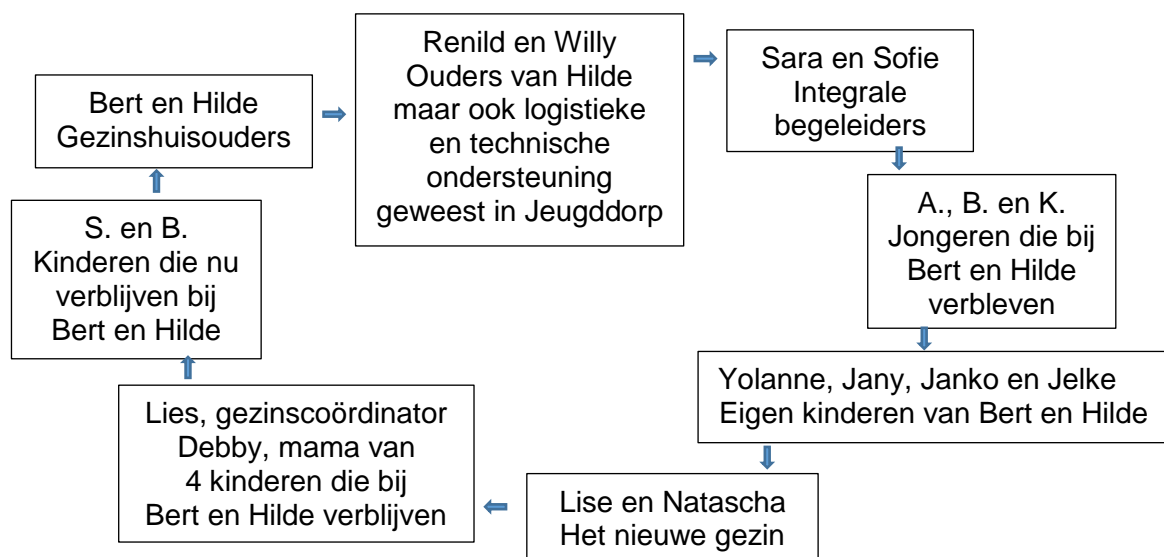


Intervisie gezinshuisouders

In de loop van 2022 gingen we van start met intervisiemomenten tussen onze eigen gezinshuisouders. Zij hebben soms maar een woord nodig om elkaar te begrijpen vanuit de unieke situatie waarin ze zitten. De thema's die er besproken worden zijn bv. impact op de eigen kinderen en hoe je daarmee kan omgaan, het vinden van een goede balans werk-privé, omgaan met verontrusting in de samenwerking met de context van de kinderen. Ook de verschillen in denken over opvoeding komen aan bod en mogen er zijn. Elk gezin heeft zijn eigenheid die waardevol is. Als binnenkort ook andere voorzieningen hun gezinshuizen opstarten, willen we deze intervisiemomenten breder trekken dan enkel de gezinshuisouders uit Jeugddorp.

Open Algemene Vergadering met als thema 'Gezinswerking'

Op 29 maart stelden we tijdens de open AV de Gezinswerking voor in speeddateformule. De aanwezigen konden aan acht tafeltjes langsgaan met gesprekspartners die vanuit verschillende invalshoeken bij de Gezinswerking betrokken zijn: ervaren gezinshuisouders, nieuwe gezinshuisouders, ondersteuningsmedewerkers, integrale begeleiders die hen ondersteunen, de mama en een contextbegeleidster, jongeren die er verblijven, jongvolwassen ex-bewoners, de eigen kinderen van de gezinshuisouders. Elk kwartier werd er doorgeschoven zodat iedereen op het einde van de rit bij alle tafeltjes was langsgedaan.



Na de speeddate was er mogelijkheid tot gezellig samenzijn en nog even napraten. Iedereen bleef plakken en het werd een zeer boeiende avond.



Samen naar de Noorderburen

In mei brachten we met de gezinnen van Jeugdorp een bezoek aan gezinshuis Windmee in Etten-Leur, een dorpje nabij Breda in Nederland. Daphne en Marcel vertelden met veel passie over hun ervaringen als gezinshuisouder. Zowel de hartverwarmende mooie momenten, als de moeilijke, frustrerende en emotionele momenten kregen een plek in onze ontmoeting. Er ontstond een sterke verbondenheid door de herkenbare verhalen. Daphne en Marcel inspireerden ons met hun openhartigheid.

Werking

Het thema 'jongeren die de stap zetten naar zelfstandigheid' was zeer actueel in het **gezin Meersman-Engels** het afgelopen jaar. Als je als gezin zoveel jaren in de weer geweest bent om goed te zorgen voor een jongere, is het loslaten van deze kwetsbare jongere op een moment dat niet goed aanvoelt, een emotioneel gebeuren. Het is de kracht van het gezin dat ze als vanzelfsprekend verbonden blijven met de jongeren, die voor altijd een deel uitmaken van het gezin en dat ze een aanbod blijven doen om er te zijn voor diegenen die vertrokken zijn. Het is mooi om te zien dat de jongeren, ook zij die op minder goede basis zijn uitgevlogen, juist omdat ze de ruimte krijgen om eigen keuzes te maken, contact blijven zoeken, hulp vragen, binnenspringen om te vertellen hoe het met hen gaat. Die betrokkenheid gaat zover dat er al eens een (klein)kindje wordt opgevangen van een jongere die ooit bij Bert en Hilde heeft gewoond.

In het **gezin Aerts-Hofkens** is het jaar 2022 eentje geweest van uitzoeken en aanpassen, van ondervinden hoe het is om als gezinshuisouder leven en werken te combineren en van zoeken naar wat haalbaar is om als gezin te kunnen dragen. We nemen van het afgelopen jaar mee dat het goed ondersteunen van de gezinshuisouders voor de huidige en toekomstige gezinnen cruciaal is, en dat Jeugdorp daarbij nog voor een uitdaging staat naar de toekomst toe. De feedback die Lise en Natasha ons gaven tijdens het afgelopen jaar is zeer waardevol en nemen we ook mee naar het overleg met andere voorzieningen die gezinshuizen opstarten.

We halen enkele belangrijke leerpunten uit de begeleidingen die er al geweest zijn:



- een kind dat elk moment van de dag 1 op 1 begeleiding vraagt is moeilijk hanteerbaar in een gezinshuis als de gezinshuisouder dat combineert met begeleiding van complexe problematieken in de context
- de hoeveelheid contextpersonen waar de gezinshuisouder mee samenwerkt én de afstand tussen het gezinshuis en de gezinnen van de opgenomen kinderen is bepalend voor de intensiteit waarmee de gezinshuisouder hen kan begeleiden
- de gezinshuisouder moet een duidelijk mandaat krijgen van de verwijzer om goed te kunnen werken; het werken zonder verwijzer is eerder tegenaangewezen, omdat de continuïteit voor de opgenomen kinderen niet kan gegarandeerd worden.

Uitbouw gezinshuizen



Na het verschijnen van de reconversienota eind 2021, werkte het beleidsteam in 2022 de aanvraag uit voor ombouw van een deel van de verblijfsplaatsen naar gezinshuisplaatsen. Aangezien we deze overgang geleidelijk willen laten verlopen, kiezen we ervoor om dat te doen over een tijdspanne van 5 jaar tijd. Jeugdorp kreeg groen licht voor de ombouw naar 12 gezinshuisplaatsen tegen 2027. Ondertussen werkt Opgroeien verder aan een modelcontract voor huisarbeid met bediendenstatuut voor toekomstige gezinshuisouders. Ze gebruiken hiervoor het modelcontract dat Jeugdorp heeft voor de huidige gezinswerking. Met

mondjesmaat kwam de nieuwe regelgeving voor gezinshuizen tot bij de voorzieningen die interesse hebben. Heel wat praktisch-organisatorische en pedagogisch-inhoudelijke vragen bleven in de loop van 2022 nog onbeantwoord. Dit zorgde ervoor dat verschillende voorzieningen aan de gezinswerking in Jeugdorp de vraag stelden om eens langs te komen om geïnspireerd te geraken.

Vanuit de regio Antwerpen ontstond eind 2022 een overlegvergadering 'Gezinshuizen' met samenwerkingspartners uit de Provincie. Pleegzorg is daarbij betrokken als partner vanuit hun rol in de werving en selectie van gezinshuisouders.

Werkingsverslag De Stroming

Jo Cresces & Sabrina Everaerts

Bezetting

In 2022 verbleven er gemiddeld 6 tot 8 meisjes in de leefgroep, 3 op studio, 2 in duplex, 1 CB, 1 CBAW, 1KWE.



Team

Het team bestond initieel uit Els, Mies, Edwina, Rani, Nathalie, Gunther, Audrey, Sabrina (OM), Jo (TC) en Sabrina (TC/Ondersteuner). Audrey ging er een tijdje tussenuit owv zwangerschap en werd vervangen door Jade. Kim, Amy, Arta, Chaima en Sien deden hun stage.

De co-coördinatie van Jo (16-) en Sabrina (16+) bewees z'n voordelen, maar bracht tevens enige onduidelijkheid voor het team. De feedback werd ter harte genomen en er werd geopteerd om Jo aan te stellen als coördinator en Sabrina als ondersteuner.

Werking

Er werd nagedacht over de invulling van de twee nieuwbouw duplexstudio's. Opties als samenwonen van brussen, ouder met kind(eren), die door omstandigheden niet in het eigen huis mogen samenzijn (IFG, middelengebruik partner...), time out, CBAW, ... werden naar voor geschoven. De opening mocht geschieden. De studio's werden mooi aangekleed en voorzien van alle nodige snuffjes. Twee zussen namen hun intrek in de ene studio. Enkele maanden later, een broer en zus in de andere. Toen deze

laatst vertrokken, zus naar de leefgroep en broer naar KWE, lieten we tijdens de weekends een papa er tijd doorbrengen met z'n twee kinderen (De Holleblok).

Integrale begeleiding bleek niet voor alle begeleiders even vanzelfsprekend. Om hen tegemoet te komen, lanceerden we een ondersteunende contextbegeleider vanuit het eigen team, met deels eigen begeleidingen en deels ondersteunend voor de collega's mbt gesprekken, huisbezoeken, schoolcontacten, ... Dit bleek een groot succes: er kwam meer continuïteit in de gesprekken met de context.

De reconversie, m.n. het samenvoegen van De Holleblok en De Stroming in één gebouw, werd uitgebreid besproken. Het werken in kleinere groepen (max. 6) wordt toegejuicht. De gedachte van een gemengde leefgroep en jonge kinderen in huis, sijnelde zachtjes binnen. Er werd ingezet op huiselijkheid en gedroomd over verfraaiingswerken in huis.

We installeerden "methodiekbeleving" op de teamvergadering, als verbindend en actief leermoment van de collega's onderling (cfr Studio 16). Daarnaast werd er een maandelijkse, uitgebreidere casusbespreking geïnstalleerd. Hierin willen we nog verder groeien.

Collega's volgden allen de interne opleiding 'Verbindende communicatie'. Els volgde samen met de TC 's, een opleiding Nieuwe Autoriteit – Geweldloos Verzet. Er werd geoefend met groeien ondersteuningsplannen. 'Link in de Kabel' kwam een workshop geven aan de meisjes, rond sociale media en de gevaren ervan. De bewonersvergadering lag een tijdje stil, maar werd nieuw leven ingeblazen door een stagiaire, onder de nieuwe naam 'babbelavonden'. Hygiëne, tafelmanieren, sociale omgangsvormen, stelen, liegen en sociale media waren het voorbije jaar hot items.



Er werd samengewerkt met UCKJA, PANGG Outreach, Payoke, Childfocus, Moef, Recharge, ELP en verschillende zelfstandig gevestigde therapeuten. De vaststelling dat er meer instroom van 16+ uit Pleegzorg was, werd opgenomen met Pleegzorg zelf. Wegen naar de Kleine Wooneenheden (KWE), Gezinswerking en Pleegzorg vanuit de leefgroep, werden geëxploreerd.



Er werd een fitnessabonnement aangeschaft om extra in te zetten op een gezonde geest in een gezond lichaam en dit wierp al snel z'n vruchten af. Tijdens alternatieve dagbesteding werd hier frequent gebruik van gemaakt. Deze alternatieve dagbesteding was nodig, daar er meerdere meisjes door schooluitval, schorsing, problematiek, ... geen invulling hadden.

De zomervakantie verliep vlotjes, alsook het zomerkamp. Jongeren konden met hun context op vakantie naar Tenerife, Turkije, Marokko, Frankrijk en de Belgische Kust.

De meeste begeleidingstrajecten verliepen eerder rustig. Toch werd de draagkracht van het team (tijdelijk) op proef gesteld door de zwaarte van voornamelijk 2 casussen. Eentje werd getekend door meerdere fugue's, waarvan een laatste een langere periode en onrustwekkend. Een andere casus betrof de combinatie van psychische problematiek en een medische aandoening. Het niet aanvaarden door de jongere zelf van de medische aandoening, onze beperkte kennis hieromtrent en de bijkomende moeilijkheden op sociaal, emotioneel en gedragsmatig vlak, waren belemmerende factoren om goede zorg te geven. We deden in beide casussen ook veel beroep op externe deskundigheid en het netwerk van de jongere zelf en hebben daardoor ondertussen een aardig adressenbestand opgebouwd van fijne collega's binnen en buiten de sector.



Werkingsverslag Studio16

Sabrina Everaerts

Bezetting

In 2022 verbleven er 6 tot 8 meisjes in Studio16. Daarnaast begeleiden we jongeren mobiel in nazorg (2CB's, 2CBAW en 1KWE). We vingen een jongere in crisis op en er stroomde een jongere met een OCMW-begeleiding van Kaizen door naar St 16.

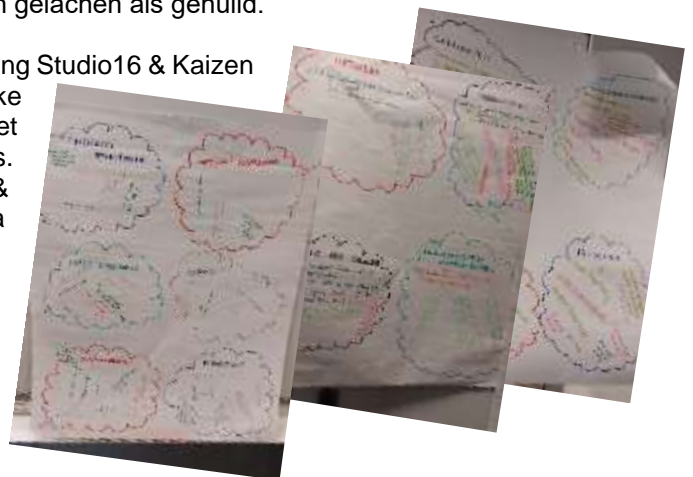
Team

2022 was voor het team van Studio16 een jaar van veranderingen. Op vlak van coördinatie werd de knoop doorgehakt. Sabrina werd aangesteld als enige teamcoördinator van Studio16, met Laurens (Kaizen) als ondersteuner. Hilde, Kirsten, Tamara, Arne, Sarah, Mélanie en Sofie vormden initieel het team. Deze laatste twee gingen er even tussenuit omwille van zwangerschap. Zij werden vervangen door Floor en Ine. Ine had de smaak van Studio16 te pakken en twijfelde niet om te solliciteren, toen Sarah besloot om de stap naar Kaizen te zetten. Ze sleepte een contract van onbepaalde duur binnen. Kim, Sara, Arnaud, Anouk en Elien volbrachten allen hun stage.

Om de neuzen meer in dezelfde richting te krijgen werden er twee teamdagen georganiseerd. Eén eerste rond verbinding en elkaar beter leren kennen. Een tweede, om het draaiboek, met specifieke afspraken voor S16, samen door te nemen en aan te passen. Daarnaast visualiseerden we op team "Energievreters en Krachtgevers" en werd tevens een 360° feedbackronde geïntroduceerd. We zetten verder in op methodiekbeleving tijdens de teamvergadering en oefenden zo met "De helpende gedachten", "De metaforen", ... Er werd zowel samen gelachen als gehuild.

Werking

De vraag om meer in te zetten op de 16+ samenwerking Studio16 & Kaizen én om het pad van meer in te zetten op Geestelijke Gezondheidszorg (voortkomende vanuit het ZorgStrategisch Plan, ZSP) bracht het team uit balans. Het overkoepelend teammoment tussen Studio16 & Kaizen, uitgewerkt door een stagiaire, met als thema "zorg op maat", waarin intake, permanentie, opname, samenwerking aan bod kwamen, leek een eerste stap in de goede richting, doch was nog niet voldoende krachtig om op verder te bouwen. Er werd even gas teruggenomen en de koppen werden eerst opnieuw samen gestoken binnen het eigen team.



Problematieken aanwezig in huis het voorbije jaar, waren o.a. MUCO, dissociatieve persoonlijkheidsstoornis (met psychose), borderline, depressie, angsten, NBMV, ASS, druggebruik, ... We werden voor het eerst ook geconfronteerd met een euthanasievraag nav psychisch lijden. We werkten samen in trajecten met Mobilant, UPC (Spinnaker 1 en 2, Opname 1 en 2), ELP aan huis, VZW LUS, Pleegzorg, Solentra, therapeuten, psychologen, psychiaters, Vonk, ...

Meisjes komen, meisjes gaan... Twee meisjes konden, met contextbegeleiding, terugkeren naar hun thuismilieu. Eén traject werd stopgezet door de jeugdrechter, na herhaaldelijke fugue's. Eén meisje muteerde naar KWE en één naar CBAW. Nieuwe meisjes deden hun intrede.

De collega's werden allen ondergedompeld in de interne opleiding 'Verbindende Communicatie'. De workshops rond Nieuwe Autoriteit werden gevolgd door teamlid van VTO-team (Vorming, training en opleiding) vanuit St 16 en de TC. Het suïcidepreventiebeleid werd mee uitgeschreven door teamlid van het Kwaliteitsbeleidsteam vanuit St 16 en de TC. De intervisies TCK (Trainingscentrum kamerwonen) vanuit alle organisaties binnen Jeugdzorg kon doorgaan. Twee collega's gingen wissellieren bij OLO en het Crisismeldpunt. Er werd geoefend met groei- en ondersteuningsplannen. Deze werden voorgesteld op het evaluatiemoment van de meisjes op de teamvergadering. We leerden van elkaar.

Zinvolle dagbesteding was een ware uitdaging. Verschillende onderwijsvormen, schoolmoeheid, geringe discipline, problematieken als barrière, dysfunctioneel dag/nachtritme, ...



Er werd beroep gedaan op alternatieve dagbesteding via Recharge of Dieter/begeleiding op het domein zelf. Er werd aanklappend gewerkt (veelvuldig gaan wekken, blijven stimuleren) en extra ingezet op studiebegeleiding, theorie van het rijbewijs, creativiteit, muzikaliteit, sportiviteit. Zo werden op de synthesizer mooie melodieën geproduceerd en werd er een fitnessabonnement aangeschaft. Inzet op weekend/vakantiewerk wierp z'n vruchten af. Sociale contacten, extra inkomsten, nuttige invulling, ... stonden hierbij centraal. Enkele meisjes konden aan de slag.

Het dierenproject werd in het leven geroepen. Enerzijds om tegemoet te komen aan de herhaaldelijke vraag naar huisdieren, anderzijds vanuit een geloof van verbinding, zorg en positieve invloed van dieren op het mentale welzijn. Ine trok haar stoute schoenen aan en schreef ons in voor de JEZ-campagne (Koning Boudewijnstichting). We werden geselecteerd! Samen met de jongeren en vrijwilligers zal er verder getimmerd worden aan het konijnenkot en kippenhok. Er zal ook deelgenomen worden aan bijkomende acties.



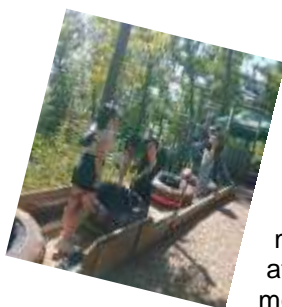
Druggebruik onder de meisjes kwam met momenten fel op de voorgrond. De Sleutel en CGG De Pont werden betrokken. Motiverende gesprekstechnieken en inspiratietools van VAD werden bij de hand genomen.



Op het einde van het schooljaar werd een BBQ georganiseerd, met jongeren en iemand uit hun netwerk, ex-jongeren en collega's. Het was een aangename avond.

De vakanties verliepen allen rustig, met een aangenaam zomerkamp, via "Iedereen recht op vakantie". De mogelijkheid om periodes door te brengen bij familie of vrienden werd telkens bekeken. Drie meisjes brachten het weekend van oud op nieuw samen door op een studio in Oostende. Het was een mooie ervaring.





Op de bewonersvergadering werd het spel "Wakosta" gespeeld, alsook Skills For Life, geleid door een externe organisatie "De Aanstokerij", 2 quizzen thema drugs, fiches ter ondersteuning van huishoudelijke taken werden opgemaakt en er kwamen allerlei andere thema's aan bod.

De maandelijkse "gezonde kook" liep verder. We bespraken energiebesparende maatregelen, zoals chauffages lager zetten, ramen sluiten na verluchten, meer afnemen van Foodsaver om aankopen te minderen, om te anticiperen op een mogelijke crisis.

We kregen ook nog de Zorginspectie einde van het jaar over de vloer in het kader van Ontwikkeling Ondersteuningstrajecten en Organisatie van Actieve Nazorg. Het Kompas, Het Ondersteuningsplan en de dossiers op ECQare werden doorgelicht. We kregen een mooi rapport. Aanbevelingen werden meegenomen naar het team.

Werkingsverslag Mobiel Team

Lies Salu

Bezetting

1Gezin1Plan ELZ Klein Brabant Vaartland afgeronde begeleidingen: 9, nieuwe begeleidingen: 9

1Gezin1Plan ELZ Bonstato afgeronde begeleidingen: 5, nieuwe begeleidingen: 5

Contextbegeleiding licht intensief (CB)

2 CB werden opgestart en afgerond in 2022, 1 lopende CB werd omgezet naar CBAW, omdat de jongere vanuit haar gezin ging samenwonen met haar vriend. Op die manier kon de begeleiding blijven verder lopen. Eind 2022 stopte deze CBAW.

Er werd 1 CB gestart in het gezin van een jongen uit leefgroep De Holleblok. Er werd een warme overdracht gedaan samen met de collega's van De Holleblok.

Eén van onze contextbegeleidsters doet de CBAW-begeleiding van 2 zussen die samenwonen in een studio in het gebouw van De Stroming. Ze doet dit vanuit haar eerdere connectie met deze jongeren tijdens haar werk als begeleidster in de leefgroep.

Contextbegeleiding Signs of Safety (CB SofS)

5 lopende begeleidingen begin 2022, één daarvan stopt vroegtijdig omwille van gebrek aan medewerking van het gezin, één andere wordt afgerond eind 2022 en omgezet naar CB om de vragen rond opvoedingskwesties, die er nog liggen, verder op te nemen.

Team

Doorheen 2022 telde het mobiel team 6 collega's (Marijke als teamcoördinator, Wendy, Griet, Desiree, Hanne en Lies als contextbegeleidsters.) In de eerste helft van het jaar waren Charissa Nys (Criminologische wetenschappen, KU Leuven), Frederik Van den Broeck (Graduaat Orthopedagogische begeleiding, AP Hogeschool) en Nicolas Le Clef (Orthopedagogie, KDG Hogeschool) als stagiairs bij het Mobiel Team betrokken. Anke Maes startte eind augustus als stagiaire voor een lange

stage vanuit de opleiding Pedagogische Wetenschappen van de KU Leuven. De stagiairs werden van bij de start betrokken bij de gehele werking met al zijn werkvormen. De stagiairs waren van grote meerwaarde in o.a. de intensieve trajecten CB SofS. Anke heeft ondertussen als geen ander het voorzitterschap van de netwerkberaden in de vingers. Als teamactiviteit leefden we ons afgelopen najaar uit in een escaperoom in Leuven, gevolgd door een etentje. Een welverdiende ontspanning na een druk jaar!



Rol en opdracht van het Mobiel Team in Jeugddorp

Het Mobiel Team kon in 2022 rekenen op projectsubsidiemiddelen om contextbegeleidingen Signs of Safety (CB SofS) te doen. In de lopende begeleidingen konden we deze middelen na 1 mei 2022, de oorspronkelijke einddatum, blijven gebruiken tot het moment waarop we de begeleiding mooi konden afronden. Dit zorgde ervoor dat Hanne De Win met een voltijds contract mocht blijven werken tot eind december.

Zeer jammer dat Opgroeien de beslissing nam om de projectmiddelen voor CB SofS volledig stop te zetten voor de voorzieningen die deze werkvorm pas opstartten in mei 2021. Dit bracht heel wat onzekerheid te weeg bij het team doorheen het jaar: konden we als team verder blijven bestaan met de huidige teamleden? Welke soort en hoeveel begeleidingen zou het team opnemen vanaf 2023? Coördinator Marijke maakte er haar werk van om in het beleidsteam deze onzekere situatie aan te kaarten.

Het beleidsteam besliste om in de reconversieaanvraag een ombouw te voorzien van één plaats in verblijf naar een groter aanbod aan contextbegeleidingen. Dit was een logische keuze omwille van de nood aan extra plaatsen voor contextbegeleidingen in de regio.

Het is ook een meerwaarde om meer contextbegeleidingen te kunnen aanbieden als vervolghulpverlening voor kinderen die, vanuit de eigen leefgroepen in Jeugddorp, terugkeren naar huis. Daarnaast was er ondertussen heel wat knowhow opgebouwd in het Mobiel Team na een jaar van intensief werken met veiligheidsplanning en het betrekken van het eigen netwerk van gezinnen voor de veiligheid van de kinderen.

Naar 2023 nemen we deze bagage alvast mee om er de collega's in Jeugddorp verder te inspireren.



1 Gezin 1 Plan (1G1P)



In de beide ELP-zones heeft het Mobiel Team een vaste collega die deelneemt aan de aanmeldteams. Voor Bonstato is ons boegbeeld Desiree Wenmeekers, voor Klein-Brabant-Vaartland is dat Wendy Vermilyen. Beiden nemen ook de permanentie van 1G1P voor hun rekening gedurende enkele weken per jaar. Dit betekent dat ze de permanentietelefoon bij zich dragen om de aanmeldingen te noteren en deze mee te nemen naar de aanmeldteams.

Afgelopen jaar werden we geconfronteerd met aanmeldingen voor 1G1P die uiteindelijk begeleidingen bleken te zijn met ernstige verontrusting. Voor de betrokken contextbegeleidsters betekende dit een grote mentale belasting, omdat ze voornamelijk individueel aan de slag zijn in deze gezinnen, waardoor de verantwoordelijkheid zwaarder weegt. Het opmerken en aankaarten van onveilige situaties of gedragingen van ouders die niet goed zijn voor het kind, het motiveren van de gezinnen om hierover te spreken en ermee aan de slag te gaan, het beslissen om verdere stappen te ondernemen als ouders geen gehoor geven aan de grote bezorgdheden die je als begeleidster hebt, is zwaar om te dragen.

Het team (tijdens teamvergaderingen en op informele momenten) kan daarbij ondersteuning bieden en mee zoeken naar een manier om daarmee om te gaan. Voor één gezin besliste het team om een duo-begeleiding te installeren om de draagkracht te vergroten.



Beurs Rechtstreeks Toegankelijke Jeugdhulp



Op 30 september 2022 nam het Mobiel Team van Jeugdorp een plaats in op de beurs voor rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp, die werd georganiseerd door Trawant, het samenwerkingsverband van voorzieningen met een rechtstreeks toegankelijk aanbod in de regio Zuid-Antwerpen: Mechelen, Vaartland, Heist-op-den-Berg, Lier.

Eerstelijns hulpverleners konden kennismaken met het aanbod van diverse diensten in de regio. Na afloop van de beurs gingen we met het hele Mobiel Team graag

in op het aanbod van de after work-receptie. Het was een spannend moment en tegelijk een kans om wat te netwerken met onze regionale collega-hulpverleners.

Als we elkaar niet helemaal verstaan...



In bijna de helft van onze begeleidingen is minstens één van beide ouders anderstalig. Vaak spreekt men nog wat gebrekkig Frans of Engels, maar als het gaat om een taal waar we zelf helemaal geen kennis van hebben, bv. Arabisch, Berbers, Portugees... is het heel moeilijk om een zinvol gesprek te voeren. Dat is nog meer het geval als enkel de kinderen in het gezin vlot Nederlands spreken en als 'talk' moeten optreden in vaak erg delicate onderwerpen. We willen namelijk juist graag dat ouders zelf kunnen aangeven hoe ze zich voelen, wat hen kan helpen en hoe ze bepaalde situaties inschatten en dat ze dit in alle openheid kunnen doen.

Een tolk inhuren voor de contextgesprekken is een kostelijke zaak. Dit doen we voornamelijk voor netwerkberaden en overlegmomenten met verwijzers. Regelmatig gebeurt het ook dat er geen tolken beschikbaar zijn voor de gevraagde gesprekken. De collega's doen dan beroep op vertaalapps om zich te behelpen of zoeken op voorhand geschreven vertalingen op van bepaalde vragen die ze willen stellen. Af en toe kunnen we gelukkig wel eens beroep doen op personeelsleden of stagiairs met een anderstalige achtergrond, die zich daarvoor willen engageren.

Werkingsverslag Kaizen

Laurens Troch

Bezetting

Zoals je in onderstaande tabel kan zien hebben we vanuit Kaizen-module KWE een hoge bezetting. Voor 2022 kwam dit neer op een bezetting van 150%.

Vrij vertaald, betekent dit dat we gemiddeld 12 jongeren begeleiden, voor een subsidiëring vanuit de overheid van 8 plaatsen. We slagen erin om dit te doen binnen deze financiering door een zeer efficiënte manier van werken. Dit kunnen we realiseren door het samenwerken met vele andere partners bv. Jac /CAW en Pegode, met hen doen we duo-begeleidingen. In het algemeen delegeren we zo veel mogelijk naar andere mensen/diensten met expertise. We werken ook volcontinu met 3 stagiaires waardoor we ook dat extraatje kunnen doen en sterk inzetten op groepsmomenten en het stimuleren van de vertrouwensband met de jongeren.

Voor CBAW zitten we stabiel rond de 110% bezetting. Op zich zou deze hoger kunnen liggen, maar we zetten niet onmiddellijk de module KWE om naar CBAW wanneer iemand alleen gaat wonen.

Sommige huizen houden we niet altijd op volle bezetting, omdat we veel uitstroom hebben naar sociale huisvesting. Op die manier hebben we niet altijd de personeelsmiddelen om én in huis alle plaatsen te vullen én alle jongeren (vanuit de visie van continuïteit) die alleen wonen te kunnen ondersteunen.

MAAN D	KWE /8	CBA W /5	CB /5	1G1 P /4	Kaizen /8	Ka-Jac /4	Kai-zen WB/3	Mo-biel	Mech-elen /6	Puurs /4	Kana-pe/6
Januari	13	5	6		8	4	2	9	3	3	
Februari	12	5	6		8	4	3	9	3	3	
Maart	12	4	6		7	3	3	9	3	3	
April	11	4	6		7	3	3	9	4	3	
Mei	11	6	2		7	3	3	9	4	3	
Juni											
Juli											
Augustus											
September	11	6	2		7	4	3	15	4	1	
Oktober	13	6	2		6	3	3	15	4	2	2
November	14	6	2		6	2	3	16	4	2	4
December	18	6	2		6	4	3	14	4	2	4

Team van Kaizen: medewerkers, stagiaires en vrijwilligers



- Stagiaires Farah Ben Amar en Nicolas Le Clef zijn in januari 2022 begonnen aan hun stage. Beiden studenten van de KdG, afstudeerrichting Jeugdcriminologie. Nicolas deed zijn stage ook deels bij het Mobiel Team omwille van zijn tweetaligheid.
- Een derde stagiaire van januari 2022 Kirsten Geeraerts is begin 2022 ook begonnen in ons team. Zij volgt les bij Encora CVO. In september heeft Kirsten haar stage hervat maar vulde dit in door zelf 4 begeleidingen aan 50% op te nemen tot en met december 2022. Daarnaast werd haar contract verlengd aan 35% tot en met december 2023.
- In september 2022 zijn drie nieuwe stagiaires (Nina, Sara en Mo) gestart.
- In april is Floor voor 50% bij ons komen werken tot 30/9/2022. Dit is dan uiteindelijk verlengd tot 31/1/2023.
- In augustus is Lore langdurig uitgevallen. Haar begeleidingen werden opgevangen door Kirsten en Floor, maar haar afwezigheid bleef voor het hele team emotioneel zwaar.
- Daarnaast kondigde Carl begin september aan dat hij zijn ontslag indiende. Dit was voor iedereen onverwacht en een harde schok.
- In de loop van september hebben er 2 sollicitatierondes plaatsgevonden voor twee vacatures. Zo is Frederik, die vorig jaar nog stage liep bij het Mobiel Team, op 1/10 gestart aan 75% tot en met december 2023. Sarah Theys, die tot op heden werkte bij Studio16, is op 1/12 aan 100% onbepaalde duur gestart in ons team, zij vervangt daarmee Carl.
- Omwille van een aantal veranderingen is Marijke tijdelijk naar 100% gegaan om de stagebegeleiding van Nina en een extra begeleiding op te vangen. Vanaf 2023 komt Marijke helemaal terug naar ons team en verlaat ze het Mobiel Team, waar ze een 0,5 vte opnam.
- Ook kwam Zoë, coördinator Passant, ons team versterken. Zij neemt de co-coördinatie van het project van Pegode en twee begeleidingen op zich, en dit aan 40%.



Werking

De aanwezigheid van drugs en alcohol in onze huizen zijn grote thema's geweest dit jaar.

In het Kaizen huis stond de zomer gelijk aan veel feestjes. Alcohol had een zeer negatieve impact op een aantal jongeren in huis. De drukte werd voor één jongere te veel, zij vond haar plekje in Studio16. Ook een andere jongere heeft zelf de keuze gemaakt om zich te laten opnemen in UPC Duffel.

Het Kaizen huis werd hierdoor meteen wat rustiger. Een andere jongere verhuisde naar Mechelen.

We proberen samen met hen met een open blik hiermee om te gaan en te zoeken naar acties om de jongeren/onzelf te ondersteunen. Enkele voorbeelden:

- o Goede samenwerking opgebouwd met de politie en ook enkele afspraken met hen gemaakt zoals het delen met hen van de aanwezigheid van externen.
- o Er vonden ook twee herstelcafé's plaats onder leiding van Christine, vrijwilligster/ ervaringsdeskundige. Dit ging onder andere over 'wat betekent respect voor elkaar'. De jongeren hebben telkens actief meegedaan, dit had een duidelijk positieve impact op de groep.
- o Er waren ook verschillende opnames/samenwerkingen: PAAZ Bornem, UPC Duffel: Opname 2 & Déclick, PAAZ AZ Sint-Maarten Mechelen, PAAZ Imelda.
- o Er is een ervaringsdeskundige rond alcoholverslaving komen babbelen in Kaizen Bonheiden.
- o We hebben geprobeerd om in structureel overleg te gaan met diverse afdelingen van UPC Duffel om te zien hoe de aanpak hiervan beter kan. Dit heeft voorlopig nog niets duurzaam opgebracht.

Ook in Puurs-Sint-Amands waren er veel feestjes, klachten van de burens, politie zeer betrokken. Het was moeilijk om dit in de hand te houden, mede ook omdat de locatie niet dicht bij de deur is. Twee jongeren konden begin september verhuizen, hierdoor is er wat nieuw perspectief. We organiseerden met het hele team een grote opruimdag om het huis weer klaar te krijgen voor nieuwe bewoners. We zijn ook in gesprek gegaan met de burens en de politie.

- In maart, april en mei zijn er heel wat jongeren vanuit de huizen van Kaizen kunnen verhuizen naar mooie appartementen via de versnelde toewijzing van Woonpunt Mechelen of via het Lokaal Toewijzingsreglement stad Mechelen. Deze samenwerking werd als positief ervaren! Dankzij de hulp van onze stagiaires en vrijwilligers verliep de verhuis ook telkens vlot. De jongeren konden ook wat spulletjes meenemen vanuit de 'Kitchy'. Op deze manier willen we hen een duwtje in de rug geven. Ook in september en oktober stonden er 7 verhuizen gepland.
- We hebben een evaluatie gedaan met de medewerkers van de Passant en Kaizen die een duo begeleiding deden in Willebroek-Puurs, waarvoor 0.2 VTE naar de Passant was gegaan. We concludeerden dat we de duo-begeleiding gingen afronden op 31 mei 2022, aangezien het niet de verwachte meerwaarde bood.
- We zijn al sinds begin dit jaar met het team bezig rond een nieuw systeem voor de verblijfssubsidies. We willen hiervoor wat meer autonomie en meteen ook Hans, de financieel coördinator wat last besparen. We hebben een afsprakenblad opgesteld, een tweede bankkaart aangevraagd en Lore heeft een nieuw Excel-document opgesteld. Vanaf begin mei zijn we er officieel mee van start gegaan. Dit is soms nog een weg van vallen en opstaan. Maar via een goede communicatie tussen Hans en het team hopen we dit alleen maar verder te optimaliseren.
- Op 9 november is jammer genoeg een jongere die we begeleidden in een sociale woning overleden. De doodsoorzaak bleek uiteindelijk een toestand van ketoacidose, als gevolg van zijn (gekende) diabetes. Ondanks dat hij een zware geschiedenis had, kwam dit toch onverwacht. We hebben dit als team samen gedragen.
- Op 28 oktober organiseerden we een teamdag met het JAC. Zowel bij ons als bij hen zijn er veel personeelwisselingen geweest. We merkten dat we elkaar moeilijker vonden om duo-begeleidingen op te starten en het onduidelijk was wat we van elkaar konden verwachten. We hebben dan ook vooral gefocust op verbinding zoeken met elkaar en enkele verdere afspraken gemaakt.
- Enkele weken geleden kregen we een vraag van het Steunpunt Asiel en Migratie of we een jongeman van 18 jaar konden opvangen uit Oekraïne. Na een kennismakingsgesprek met de jongeman zijn we in overleg gegaan met Martie om te bekijken of we hem een kamer konden aanbieden binnen onze werking van Kaizen. Dit buiten het gesubsidieerde kader en zonder begeleidingskost van een OCMW. Dit was positief en hij verblijft momenteel in de KaJac onder begeleiding van Marijke.
- In december kregen we te maken met automutilatie en suïcidaliteit met een poging tot zelfdoding als gevolg. Een lastige periode, dat effect had op zowel de jongere als de begeleiding. Tot twee keer toe gebeurde de zelfverwonding in de avond, wat om flexibiliteit van de collega's vroeg. Andere keren gebeurde dit overdag waardoor we sneller aanwezig konden zijn. Verdere hulp bij het overbruggen van een lastig weekend vonden we niet, dit liet een gevoel van machteloosheid achter bij het team. We deden beroep op de collega's van Studio 16, zij gaven aan hier geen draagkracht voor te hebben. Ook andere diensten, zoals Emergo (zowel crisis als mobiel – team) hebben onze hulpvraag afgewezen. We bleven zoeken naar gepaste hulp en kwamen uiteindelijk terecht bij de collega's van De Stroming.

16+ werking Jeugdorp

- Begin dit jaar zijn we, samen met Sabrina van Studio16, aan beleids- en praktijkwerkers van de Toegangspoort te Antwerpen onze nieuwe visie op het werken met 16+ jongeren in Jeugdorp gaan toelichten.
- We merkten sinds midden mei dat er weer wat meer interactie was in Kaizen Bonheiden in combinatie met twee jongeren van Studio16. Om escalatie te vermijden, hebben we contacten gelegd met Studio16 zowel via mail als persoonlijk zodat alle informatie circuleerde.
- Een jongere van Studio 16 nam haar intrek in Kaizen en zal nog verder begeleid worden door Tamara vanuit Studio 16. Een jongere van Kaizen is na een aantal weken kunnen verhuizen naar Studio 16. Ze had meer nood aan aanwezigheid en huiselijke sfeer. Dit zijn twee voorbeelden van de 16+ werking in actie.



Kanape! Willebroek

- Begin 2022 hadden we een vergadering met Pegode om een nieuw co-housing project vorm te geven in Willebroek. Dit samen met het CAW (JAC), vzw Pegode (VAPH) en het psychiatrisch

centrum Multiversum, afdeling De Knoop, waarbij we proberen over de grenzen van de verschillende sectoren heen, bruggen te bouwen voor de jongere. Pegode (eigenaar van de nieuwbouw studio's) ging intern bekijken of ze effectief wilden inzetten op een doorstroomwoning. Dit werd uiteindelijk goedgekeurd!

- De doelgroep zijn zes jongvolwassenen tussen de 18 en 25 (30) jaar. Jongvolwassenen die co-housen, waarbij minimaal een RTH-nood is vanuit VAPH.
- Voor dit project hebben we een subsidieaanvraag ingediend bij de provincie Antwerpen.



- We hebben hierdoor een personeelslid gesubsidieerd gekregen tot en met december 2023. Op deze manier kon dit project een mooie start krijgen.
- Het project kreeg ook een nieuwe naam: Kanape! (**Kaizen** naast **Pegode**) en de eerste twee jongeren zijn opgestart in oktober. We zijn er ook in geslaagd om Multiversum mee aan boord te krijgen. De afdeling De Knoop is gespecialiseerd in dubbeldiagnostiek psychiatrische problematiek en VAPH. Maandelijks zal een vaste hulpverlener van hen aansluiten op de teamvergadering om te ondersteunen op casusniveau, maar ook om structureel meer vorm te geven aan de werking. Hun medewerking heeft een prijs van 5600 € per jaar. Na overleg met de gemeente Willebroek zijn zij bereid om deze kost voor 3 jaar te financieren, heel fijn wel.
- Jammer genoeg kreeg Kanape! eind 2022 te maken met een poging tot zelfdoding. Een overdosis aan medicatie, met een opname in de gesloten afdeling van UPC Duffel als gevolg.

Enkele niet-te-missen weetjes over Kaizen in 2022

- Lore bracht een presentatie voor de medewerkers van Kaizen, aangevuld met een ex-bewoner, Lies en Griet over haar 5-daagse leerperiode in Budapest. Dit maakte ons allen enthousiast.
- Van 26-30 april waren Evelien, Hannah en Laurens in Madrid op de *Housing First Europe Hub* conferentie. Zij hebben daar Mattea mogen ontmoeten, een doctoraatsstudent uit Turijn, die nu ism Koen Hermans actief is in Leuven en ook al connectie maakte met Laurien (ex-Stagiaire van Kaizen) voor haar masterproef. In november hebben we hem uitgenodigd in Kaizen en we zien nog verder waar de weg ons heen leidt.
- Hannah en Lore zijn samen een maand naar Canada geweest. Door goede samenwerking met de collega's en de stagiaires alsook met de externe samenwerkingspartners hebben we deze periode kunnen overbruggen.
- KBS deed een oproep voor ondersteuning van organisaties die armoede bestrijden om hun dienstenaanbod te kunnen garanderen. We dienden een aanvraag in omwille van de energiecrisis. We hebben hiervoor een goedkeuring gekregen van € 5000. De jongeren die alleen wonen zullen in januari hun afrekeningsfactuur krijgen. Met dit budget kunnen we hen hiermee helpen.
- Studenten van de Hogeschool Gent schrijven hun Bachelorproef over genderspecifieke co-housing. Ze zullen in januari 2023 interviews afnemen bij jongeren.
- Foodsavers is nog steeds een groot succes bij de jongeren. Om de 2 weken wordt de diepvries aangevuld met vers gemaakte maaltijden.
- A. heeft zelf 3 maanden in Kaizen verbleven en is sinds december aan de slag als vrijwilliger. Ze zal om de 2 weken aanwezig zijn tijdens foodsavers, helpen met de poets en een halve dag per week helpen aan het onthaal.
- Op 21 december hadden we na de coronajaren, terug een Warmste receptie, het was opnieuw een groot succes.
- Ook het Kerstfeestje mocht er zijn.

Enthousiaste stagiaires en ervaren vrijwilligers maken mee Jeugdorp!

Het klopt dat wij af en toe in stormweer terechtkomen. Dat negatieve beeldvorming overheerst en er weinig aandacht is voor jongeren die hun weg vinden, en een sterk verhaal neerschrijven. Enthousiaste stagiaires en een brede waaier aan vrijwilligers zetten zich dagelijks in voor de jongeren. Zij bieden een luisterend oor aan, gaan samen op stap en ondersteunen waar mogelijk. Dit vanuit hun eigen ervaringen en expertise.

Daarom werken we heel graag samen met vrijwilligers en stagiaires. Zij kunnen als geen ander kinderen, jongeren en hun context vanuit een oprechtheid ondersteunen. Kinderen en jongeren kunnen zo positieve ervaringen opdoen en terug vertrouwen krijgen in het samen-leven en ervaren wat het is om iets te betekenen voor een ander. Dit ervaren onze vrijwilligers en stagiaires heel sterk. Door verbinding te maken met jongeren en medewerkers schrijven zij mee aan een warm verhaal. Wat hen dan ook inspireert en energie geeft. Zij voelen zich ambassadeurs van de Jeugdzorg, zetten jongeren in hun kracht, inspireren anderen om ook de stap te zetten als vrijwilliger en werken mee aan een positieve beeldvorming en een warmere samenleving.



Stagiairs in beweging

We proberen voor elke aanvraag die binnenkomt een positief antwoord te geven. Dit vraagt creativiteit en puzzelwerk. Maar we geloven ook dat we als organisatie binnen de Jeugdhulp een maatschappelijke rol te vervullen hebben. We geven graag studenten de kans om te komen proeven van Jeugdhulp. De studenten van nu zijn onze mogelijke collega's van morgen. Als we hen kunnen warm maken om voor de bijzondere Jeugdzorg te kiezen, dan doen we dit graag. Tijdens het jaar 2022 hebben wij samengewerkt met **26 stagiaires**. Het merendeel van hen deed stage in de leefgroepen of mobiele teams, aan het onthaal of binnen het onderhoud.

We willen je graag een inkijk geven in 3 specifieke stagevormen die we aanbieden. Dit zijn de **inleefstages**, het **werkplekleren** en **stages via de VDAB**.

Dit neemt niet weg dat wij ons ook blijven richten op het traditionele stageaanbod. Dit voor studenten 2^{de} of 3^{de} jaar bachelor orthopedagogie, toegepaste psychologie, maatschappelijk werk, Sociale Readaptatiewetenschappen en masterstudenten criminologie en pedagogiek.

Inleefstages

Tijdens de **inleefstage** geven we studenten de kans om kennis te maken met het werkveld van een integrale begeleider. Meestal zijn dit studenten die in hun 1^{ste} jaar bachelor zitten en de richting orthopedagogiek, sociale readaptatiewetenschappen en maatschappelijk/cultureel werk volgen. De traditionele inleef- en observatiestages worden op een creatieve manier ingevuld. We geven studenten graag de kans om de Jeugdhulp te leren kennen, zelf te ervaren of ze in deze richting verder willen gaan.

Hierbij het verslag van mijn inleefstage

Mijn eerste ervaring binnen Jeugdorp, was de receptie van de 'Warmste Week'. Persoonlijk kende ik geen tot weinig mensen, wat mij wel wat onzekerder maakte. Eenmaal binnen was dat gevoel verdwenen, doordat ik zeer warm verwelkomd werd door de mensen van Jeugdorp. Tijdens de receptie viel me op dat Jeugdorp niet overkwam als een organisatie, maar meer als een grote familie. Iedereen is hetzelfde en wordt geaccepteerd hoe hij/zij zelf is. Je kan bij iedereen terecht als er iets is.



Vervolgens kreeg ik de kans om met de jongeren te koken, met de kinderen te knutselen, vuil op te kuisen van de straat en om verdere informatie bij elkaar te halen over Jeugdorp. Doordat er verschillende activiteiten worden georganiseerd voor de jongeren, ben ik ervan overtuigd dat de jongeren dit zelf enorm appreciëren. Dit merkte ik ook tijdens mijn aanwezigheid.

Verder heb ik opgemerkt dat er veel wordt samengewerkt met andere organisaties om de jongeren het zo comfortabel mogelijk te maken.

Een aantal keren heb ik toch wel eens moeten slikken over verhalen die ik te horen kreeg. Wat jongeren al allemaal hebben meegemaakt op een korte tijd en toch nog altijd zeer sterk overkomen is indrukwekkend. Ik heb tijdens mijn uren veel gezien en geleerd in Jeugdorp, maar het heeft mij ook wakker gemaakt. Hierdoor kreeg ik het besef, dat ik zeker niet mag klagen over het leven.

Een job als deze is zeker niet gemakkelijk en vergt veel energie, maar toch zie ik iedereen aankomen met een grote glimlach wat prachtig is om te kunnen zien. Het proces om de jongeren die in een moeilijke situatie zitten, tot op eigen benen te kunnen laten staan, kan vermoeiend en lang zijn. Jeugdorp krijgt dit wel voor elkaar en daarvoor WAUW!! Hoedje af, hier heb ik enorm veel respect voor.

Ik wens iedereen binnen Jeugdorp nog enorm veel geluk. Het was mij een genoegen om hier mijn 30-uren inleefstage te kunnen volgen. (E.G. student 1^{ste} jaar Sociaal Werk UCLL)

Werkpleklers, een praktijkgerichte opleiding voor studenten die graag al doende leren

Een aantal studenten van de graduaatsopleiding Maatschappelijk werk en Orthopedagogiek doen hun stage in Jeugdorp. Werkpleklers heeft een centrale plaats; al doende leren in een werksituatie dus. Opgedane ervaringen vormen het uitgangspunt van leren. De werkvloer is daarvoor een ideale plek. Studenten ontdekken welke taken een maatschappelijk werker/pedagogische begeleider op zich kan nemen en hoe er in een organisatie wordt samengewerkt. Maar er is meer. Doorheen werkpleklers ontdekken studenten ook waar hun grootste troeven liggen en welke richting ze verder uit willen. Aan de hand van deze werkervaringen stomen we studenten klaar om hun loopbaan als jonge professional te starten met een goede kennis van zichzelf en een concreet idee van de werkcontext waarin ze terecht komen. We zijn heel enthousiast over de samenwerking met scholen als Odisee, UCLL, Thomas-More en KdG en met de studenten die hier hun stage doen. Verschillende van deze ex-studenten zijn momenteel werkzaam in Jeugdorp.

Werkpleklers in Jeugdorp mijn ervaring

Als student bij de Thomas More hogeschool volgde ik de opleiding graduaat 'Orthopedagogische begeleider'. Voor mijn 2^{de} jaar heb ik stage gelopen in Jeugdorp, en dit bij Kaizen. Hierbij graag mijn verhaal. Ik heb altijd het gevoel gehad van welkom te zijn in Jeugdorp. Dit zowel binnen de organisatie als in het team. Er wordt met jou, als persoon, rekening gehouden. Men gaat in dialoog en zoekt mee naar oplossingen. Dit niet alleen naar de jongeren toe maar ook de collega's naar elkaar toe. Complexe zaken werden onderling gedeeld, en ik voelde mij gedragen en ondersteund. Ik ervaarde ook de dankbaarheid zowel van jongeren als van de collega's. Jongeren maakten vanuit hun kwetsbaarheid verbinding. Ook merkte ik dat ze je toelieten, zelfs in hun persoonlijke ruimtes. Men handelde steeds vanuit een professioneel onderbouwd kader, en ondanks dat het theoretisch kader belangrijk was, was de begeleiding gericht op vraag en maat van de jongere.

Ik had niet het gevoel van een stagiair te zijn maar werd overal in betrokken, en mijn mening werd ook gevraagd. Ik kreeg de kans om projecten mee op te starten en in werkgroepen te zitten. Dit maakte dat ik op 7 maanden tijd veel gegroeid ben, dit zowel als mens en als hulpverlener. Ik heb dan ook na mijn

stage het geluk gehad om voor Jeugdorp te mogen blijven werken. (K.G student 2de jaar 'Orthopedagogisch begeleider')

Samenwerking VDAB in het aanbieden van Geïntegreerde Trajectbegeleiding

Sinds 2021 werken we nauw samen met de VDAB. Wij bieden personen die een grote drempel ervaren naar de arbeidsmarkt een stageplek aan. Dit kan gaan over stage aan het onthaal, bij de technische dienst of als ondersteuningsmedewerker. Deze stagiairs komen hier minimaal 3 maanden ervaring opdoen.

Samen met een loopbaancoach van Emino of Vokans wordt er gekeken aan welke doelstellingen er gewerkt moet worden. Dit kan o.a. gaan over het opbouwen van relevante werkervaring, werken rond werkhouding, werken aan zelfbeeld en inschatting van eigen mogelijkheden en competenties. In 2022 zijn er 3 personen die deelgenomen hebben aan deze vorm van 'loopbaanbegeleiding via een stage op de werkvloer'. Het mooie is dat 2 personen, na hun stage bij Jeugdorp, een vaste job in een bedrijf gevonden hebben.

Mijn ervaring als stagiair VDAB

Het was voor mij een positieve ervaring vanaf dag één. Alle medewerkers gaven mij een warm gevoel, en dit maakte dat ik mij heel welkom voelde. Vooral de manier waarop medewerkers met elkaar en met de jongeren omgaan spreekt mij heel hard aan. Iedereen ondanks zijn of haar functie gaat heel respectvol met elkaar om. De bedrijfscultuur die hier heerst is warm, betrokken en professioneel. Alles is bespreekbaar, en de open communicatiecultuur ervaar je hier nog echt. Je wordt uitgedaagd om je eigen mening te geven, en men houdt er dan ook rekening mee. Ik kreeg een aantal taken opgelegd. Mijn stage hield vooral in dat ik het onthaal mee zou verzorgen. Dit ging van telefoons beantwoorden, bezoekers ontvangen, documenten van de mutualiteiten klasseren en in orde brengen, vergaderzalen klaarzetten en opruimen, ... Een heel gevarieerd pakket aan taken. Ook werd ik steeds aangemoedigd om initiatief te nemen, en had ik het gevoel dat mijn bijdrage steeds serieus genomen werd. Dit maakte dat ik meer in mezelf begon te geloven, en terug de energie vond om stappen te zetten naar de arbeidsmarkt.

Waar ik me minder bij voelde bij deze stage was dat ik had gehoopt om meer te leren werken met computer, en dat het soms rustig was aan het onthaal wat maakte dat ik niet altijd veel werk had.

Al bij al een boeiende stage. Vooral veel geleerd over mezelf. De samenwerking tussen VDAB en Jeugdorp vond ik heel waardevol. Door het gecoacht worden op de werkplek, voel ik nu dat ik klaar ben om de stap te zetten naar een betaalde job. (K.K. liep 6 maanden stage)

Jasmine, stagiaire, vatte het op een poëtische manier samen:

Stage in Jeugdorp

*Kom dat zien, kom dat zien!
Met een lach op ons gezicht,
werken we oplossings- en krachtgericht.
Inzetten op ieders talenten,
we zien krachten in al onze cliënten,
en leggen daar onze accenten.*

*Vraaggericht en op maat,
op zoek gaan naar wat elke unieke jongere het meeste baat.
Samen op pad met de jongere aan het stuur.
Wij supporteren mee vanaf de zijlijn, vol passie en vuur.*

*Een studie, job of alternatief dat aansluit bij wie ze zijn.
Zinnvolle dagbesteding zoeken, is ook helemaal ons domein.
Was, kuis en kook,
zelfs financiën en administratie leren we er ook.*

*Eveneens netwerk en context zijn voor ons van tel,
Professional, vrijwilliger, familie of vriend, we zoeken altijd mee naar een metgezel.
Dit alles met een topteam van formaat,
Steeds de handen uit de mouwen vanuit de wens dat het onze jongeren goed gaat!*



Vrijwilligers in Jeugdorp

Een 30-tal vrijwilligers zetten zich vanuit hun eigen passies en talenten in voor de jongeren en Jeugdorp. We zijn fier en dankbaar, want zij betekenen enorm veel voor de werking. Zij zetten zich in op verschillende manieren, waarvan hier een kort overzicht.

Enthousiaste **vrijwilligers** staan ons o.a. bij in het voorbereiden en organiseren van 'De Dag van de Zorg' 2023, schilderen kamers van jongeren, geven rijlessen, helpen mee met het maken van een konijnenhok bij Studio 16, brengen jongeren naar de dans- en zwemlessen, zorgen mee voor het 't koffiemoment, maken filmpjes voor op onze website, ...



Gast- en speelgezinnen verwelkomen jongeren en bieden hen een warme plek aan in hun gezin. Binnen De Holleblok zijn er 4 gezinnen actief om op regelmatige basis jongeren een warme thuis aan te bieden.

Verschillende vrijwilligers engageren zich als **buddy**. Regelmatig nemen zij contact op om samen met een jongere iets te doen. Dit kan gaan van een wandeling in de buurt, samen eten maken, gaan sporten of gewoon een goede babbel.



Werkingsverslag Financiën – Infrastructuur - ICT

Hans Van Cauter

Financiën

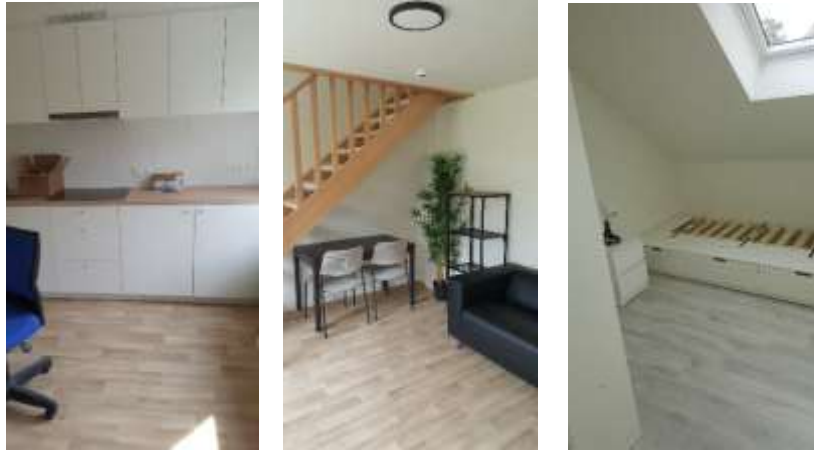
2022 was een uitdagend jaar voor de boekhouding: het rekeningschema van de boekhouding wijzigde omwille van meer dan 50 vte in de organisatie. Hierdoor is voor de eerste keer de aanstelling van een bedrijfsrevisor als commissaris nodig. De overheid eiste daarnaast dat de kosten eigen aan de werkgever voortaan via de loonverwerking moeten lopen.

De gewijzigde werkwijze van de groepsgelden kreeg ook het fiat van de Bedrijfsrevisor maar de implementatie ervan vroeg zeker nog de nodige aandacht.

De boekhoudkundige verwerking van Kaizen neemt veel tijd in beslag zeker nu er nog meer jongeren begeleid worden. Om hier enigszins aan te verhelpen werd de werkwijze aangepast waardoor Kaizen zelf instaat voor de betalingen, meer autonomie verkrijgt en de werkdruk voor de boekhouding enigszins afneemt. Ook werd een begin gemaakt van de boekhouding van Kaizen over te hevelen naar Miriam.

Infrastructuur

Doordat Bert Meersman zijn functie als verantwoordelijke Infrastructuur neerlegde, kwam deze taak bij mij te liggen. Met de werken aan de studio's in De Stroming, de fietsenberging aan het bureau én de verdere uitwerking van de energiescan lag er genoeg werk op de plank. Samen met Johan, de medewerker technische dienst én de teams werden de infrastructurele noden geïnventariseerd en verder uitgewerkt. In mei werden de studio's en de fietsenberging opgeleverd.



Hierboven een beeld van de studio's: een deel van de keuken, de living en de trap en een slaapkamer. Via het indienen van een bezwaarschrift bekwamen we vrijstelling van de onroerende voorheffing voor het merendeel van onze gebouwen.

Er werden prijsoffertes gevraagd voor de vervanging van ramen en deuren in de woningen van Kaizen, De Holleblok en Studio16. Bij het huis van De Stroming en het gezin Meersman-Engels zijn de ramen en deuren in 2021 vervangen geweest. Er werden ook prijsoffertes gevraagd voor de spouwmuurisolatie van de woningen van De Holleblok, gezin Meersman-Engels, Kaizen en Studio 16.

Voor deze projecten werden ook de nodige subsidies aangevraagd en bekomen bij VIPA. En tenslotte werd er ook gestart met het project rond zonnepanelen.

Al deze werken zullen in de loop van 2023 uitgevoerd worden, hiermee is een belangrijke stap gezet in het uitvoeren van de energiescan en het verduurzamen van deze woningen. Daardoor zullen we ook de energiefactuur beter onder controle kunnen houden.

De projectfiche voor de verbouwing van de loods van De Passant in Puurs-Sint-Amands tot een echte woning voor 10 kinderen (het huidige huis is voorzien voor 6 en daarmee veel te klein) werd afgewerkt en kandidaat architecten werden aangeschreven.

ICT

Door Bert Meersman en Sarah Vertommen werden de digicoaches verder ondersteund in hun rol. Stelselmatig werden de laptops van de collega's vernieuwd.

De meeste apps die we gebruiken draaien 'in the Cloud' waardoor het potentieel gevaar op hacking verminderd is. Verder zetten we in op het informeren van de collega's rond cyberrisico's. Door Sarah Vertommen werd ook een cursus gevolgd rond hoe omgaan met social media en het uitbouwen van een goede ICT-strategie.

Werkingsverslag directie

Martie Mol

Op enkele onderwerpen (coronacrisis, reconversie, DIW, intern pedagogisch beleid, personeel, feesten en partijen) zijn we in de uitgelichte hoofdstukjes in het jaarverslag al uitvoerig ingegaan, ik beperk me dan ook tot verslag van datgene dat nog niet belicht is.

Pedagogisch beleid

In 2022 stonden er voor het beleidsteam qua pedagogisch beleid vier megaprojecten op stapel waar we ons over moesten buigen en waar veel tijd en energie in gestoken is. Behalve de twee projecten (de 'Reconversie' en 'De Ideale Wereld') vanuit de overheid stonden er dit jaar ook twee andere projecten op onze agenda. Dagbesteding/Recharge en ons intern pedagogisch beleid noopten ons om deze onderwerpen absolute prioriteit en aandacht te geven. Er lag dus heel veel werk op ons bordje.

Alternatieve dagbesteding: de start met Recharge

We beëindigden eind 2021 de samenwerking met Rizsas en namen in het voorjaar tijd om na te denken over hoe we mee gaan opstarten in Recharge. Jo en Koen staken de koppen samen en vanaf 10 januari voorzag Dieter een 4-daags programma voor die meisjes van Studio 16 en De Stroming die niet op school geraken. Dieter heeft ook veel zin in dit voorlopige experiment, dat ook steeds met de

jeugdrechtters en consulenten opgenomen werd (aangezien we zelf geen module dagbesteding hebben). Tegelijkertijd sloten Koen en Martie aan bij de Stuurgroep van Recharge waar we een duidelijke visie en werkwijze voorgeschoteld kregen en waar we ons zeker achter kunnen scharen. In het najaar, Recharge was ondertussen ook verhuisd naar Muizen; vroegere geschikte locatie van Dagcentrum Bohets, startte Dieter er 2 dagen per week en voorzag hij ook nog 2 dagen per week een programma in De Stroming voor de jongeren van Jeugdorp die niet naar school geraakten en die niet in aanmerking kwamen voor Recharge. Dieter heeft veel energie gestoken in het begeleiden van jongeren in Recharge en in De Stroming en is daarmee voor Jeugdorp van wezenlijk belang geweest. Hij merkte echter na zijn fijne werkjaren in Rizsas dat het niet simpel is om weer opnieuw te beginnen met jongeren, die veelal geen blad voor de mond nemen en waarbij voortdurend (zijn) grenzen overschreden en uitgetest worden.

Personeel

De KID-dag in oktober zorgde voor verbinding en nadien ben ik mijn rondgang terug gestart bij alle teams. Ook anticipeerden we met alle collega's op de energiecrisis door diverse maatregelen te treffen en de verwarming lager te zetten. Opvolgingsgesprekken en functioneringsgesprekken zijn bij alle begeleiders en leidinggevenden terug gestart, al merken we allemaal dat de verslaggeving ervan niet op punt geraakte, we lopen nog altijd een beetje achter op schema. We verwelkomden op 20 oktober ook nog 4 jongens uit het 5^{de} Middelbaar voor de Youcadag (vroegere Noord-Zuidag). Het geld (55 € pp) dat ze verdienen gaat naar scholen en projecten in landen die hulp kunnen gebruiken. Ze staken hun handen uit de mouwen om Johan te helpen in de tuin en deden ook voorbereidingen voor schilderwerk.

Ontmoetingen, overleggen, feesten en partijen (PR)

Intern

De personeelsvergadering op 7 maart en de nieuwjaarsreceptie buiten, achter De Stroming op 9 maart waren zeer succesvol. Het weer was ons wederom gunstig gezind. Alle medewerkers van JD waren blij elkaar terug te ontmoeten. Ook het pensioneringsfeest op 26 april van Liliane Joostens in de tuin van Bert & Hilde, waar ze begon als stagiaire, was een succes. We hebben op diverse manieren (team met de jongeren, Beleidsteam lunch) Liliane uitgezwaaid; ze was hier heel content mee.

Daarna volgde een geslaagd Koffiemomentje – nieuwe naam: 'Gewoon Uniek', waarbij alle medewerkers elkaar voor het eerst sinds corona nog eens echt spraken.



Op 31 mei volgde de zeer succesvolle personeelsBBQ. Daar konden we ons helemaal laten gaan in onze knaldrang na corona.

De zomer vloog voorbij, het was een goed idee om een zomerbijeenkomst met de leden van het Bestuursorgaan te organiseren. Ook zij hadden nood aan (oog)contact en het online gebeuren achter zich te laten. We gingen ook op de foto ivm de nieuwe website!

Op 29 augustus gingen we zoals de jaarlijkse traditie het voorschrijft met heel Jeugdorp op sportdag. Het was een fijne zonnige dag waar we met zijn allen van genoten hebben. Een kleine domper was dat datgene waarvoor we naar de Ardennen gingen: kajakken, niet kon doorgaan (vervanging was rail biken) en dat ook sommige 16-plussers het wat lieten afweten. Dit maakt wel dat we voor de volgende sportdag het toch wat



dichter bij huis gaan zoeken en wellicht ook niet ieders aanwezigheid verwachten.



Ook ging de personeelsvergadering op 24 oktober door met nadien een gewaardeerd 'Gewoon Uniek' momentje en werden er foto's gemaakt van diverse collega's voor de website. Iedereen was er en op de personeelsvergadering werd veel gedeeld van waar iedereen mee bezig is.

Extern

Behalve een voortdurend aanwezig zijn als partner bij de activiteiten van Jeugdhulp Trawant (regionaal samenwerkingsverband), is er ook de actieve participatie in het Vlaams Welzijns Verbond via COC-vergaderingen, SD-vergaderingen en op het ledenforum. Ook Laurens, in zijn functie van projectcoördinator van Kaizen is, geregeld te vinden in externe overleggen betreffende de problematiek van de jongvolwassenen. Oa bij het Sociaal Huis van de gemeente Mechelen, Overleg A Way Home, woningbouwverenigingen, zoals Woonpunt, OCMW's, of externe partners zoals Pegode, Jeugdzorg Emmaüs, JAC.

Bij de externe overleggen, oa met VVW gaat de aandacht naar de financiële situatie van de organisaties en naar de nieuwe modaliteiten van de Gezinswerking. Ik ondersteun daar Lies en werk mee samenwerken uit.

Bezoek Bruno Vanobbergen

Op maandagnamiddag 22 augustus was het dan zover, al kwam hij wegens een auto-ongeval anderhalf uur later dan gepland, toch was het een fijn bezoek. Duidelijk is dat hij binnen het Agentschap Opgroeien diegene is die zich belast met het inhoudelijk uittekenen van de visie en niet zozeer leiding geeft aan de diverse departementen. David Debrouwere daarentegen, is vanuit Voorzieningenbeleid nu ook belast met veel meer dan Jeugdzorg alleen. Bruno heeft wel wat bezorgdheden meegenomen vanuit ons gesprek. De voorstelling van Jeugdorp was zeer duidelijk en mooi. Bruno was vooral onder de indruk van onze innovatieve bewegingen zoals bv: Kaizen, Gezinswerking, samenwerking met Pleegzorg, hoeveelheid vrijwilligers en de samenwerking met partners Trawant.

Kwaliteitsbeleid

QBTeam heeft in 2022 veel gerealiseerd: tevredenheidsmetingen, kwaliteitsjaarverslag, onthaalbrochures op punt gesteld, aanpassing formats documenten voor digitalisering naar ECQare en Teams en vanuit de huisstijlgids en tenslotte de organisatie van de KID-dag (kwaliteitsbeleid interne dag) op 16 september in domein Rosendael.

Doordat we zoveel werk hadden met de projecten rond logo, huisstijlgids, nieuwe website, elektronische personeelsregistratie en voorbereidingen voor de Dag van de Zorg maart 2023 is het project van een format uit te werken voor het jaarverslag vooruitgeschoven.

We blijven de stille hoop koesteren dat dit in 2024 net zo gestroomlijnd zal verlopen als de werking van het QBTeam momenteel. Na afgelopen jaren gezaaid te hebben, worden daar nu de vruchten van geplukt.



Organisatieontwikkeling: projecten

Elektronisch Cliëntendossier: EQCare

Na de invoering eind 2021, waarbij Sarah Vertommen (communicatie en helpdesk) en Bert Meersman (programmatie achter de schermen) hun beste beentje voorgezet hebben, verloopt het werken met EQCare vrij vlot. Er zijn nog wat aanpassingen gebeurd, oa met het groeiplan, maar op zich mogen we zeggen dat deze transitie naar digitaal werken zeer geslaagd is.

Communicatie: huisstijl, logo, website

Hier hebben we een heel hobbelig parcours gekend en we zijn er nog steeds niet mee klaar. De vertraging kwam vanuit alle kanten: corona, beperkte interne personele middelen en tijd, ziekte en afwezigheid van leveranciers, etc. De deadline schoof voortdurend op en het was een kunst om de frustratie niet te veel aandacht te geven, maar mee te gaan in de beweging.

Wel zijn we tevreden over het inhoudelijke resultaat, zijn de filmpjes her en der mooi van kwaliteit en konden we uiteindelijk op 8 november live gaan met de website.

Een grote pluim aan eenieder die hieraan meegewerkt heeft; vooral Miriam Campo en Sarah Vertommen hebben hier hard aan meegewerkt. Maar ook twee vrijwilligers (Michèle en Annemie) hebben de teksten mee geredigeerd en afgestemd op het geheel van teksten die de verschillende teams inleverden (en dat waren er heel wat).

Jeugdorp Ingekleurd

De leden van de redactieraad zijn inmiddels zo op elkaar ingewerkt, dat de uitvoering steeds vlotter gaat. Inmiddels is het voor hen duidelijk dat we nu steeds 1 XL-exemplaar afleveren in december. Deze wordt graag en veel gelezen.

Personeelsregistratiedossier

Waar we in 2021 gestart waren met de firma Strobbo, bleek dat de overstap naar het pakket van Protime (die Strobbo overkochten) de enige juiste optie is. Ze deden een analyse in het voorjaar, die doordat we al ervaring hadden met Strobbo, zeer doelgericht was; datgene wat we misten of waar er onmogelijkheden zaten werd meteen verduidelijkt. Het voorwerk, van al met Strobbo te werken, heeft vruchten afgeworpen, ook in financieel opzicht. Ook het gegeven dat medewerkers al gewend zijn om in te loggen, betekent dat de overgang voor hen niet al te groot zal zijn. Voor de beide Sarah's (Vertommen en Verschueren) lag er in het najaar echter wel heel veel werk op de plank. Bedoeling is om begin 2023 de overstap te maken naar de loonverwerking. Eerst met een kleine groep en dan uiteindelijk met alle medewerkers.

Huishoudelijk reglement BO & Nota Goed bestuur BO

Het was de bedoeling om de nota Goed Bestuur en het Huishoudelijk reglement van BO te vervolledigen in het najaar van 2022. Om diverse redenen; oa afstemming met WG Overlegcyclus, waarbij we de werking, procedures en objectieven van alle overlegorganen van Jeugdorp willen vatten in één leidraad & onderdeel rond Handtekenbevoegdheid, deed de timing opschuiven. We hopen nu in het najaar van 2023 het HR BO en nota Goed Bestuur Timing af te kunnen ronden.



Bijlage 2 Kwaliteitsjaarverslag Jeugdorp 2022

1. Kwaliteitsbeleidsteam (QBT) en werking

KORTE SCHETS

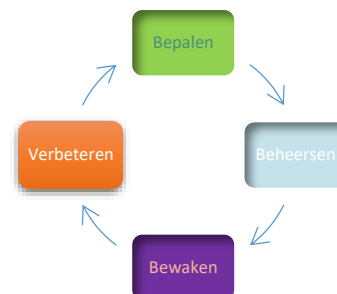
In 2001 heeft de toenmalige kwaliteitscoördinator als ondersteuning voor het kwaliteitsbeleid de kwaliteitsgroep opgericht. Deze is uitgroeid van een adviesgroep naar een 'kwaliteitsbeleidsteam' (QBT). Het QBT heeft omwille van de opgestelde kwaliteitseisen vanuit de overheid en vanuit het Bestuursorgaan het mandaat gekregen om binnen JD het kwaliteitsbeleid uit te voeren. Dit met gedragen- en betrokkenheid van meerdere personen, die elk hun werking binnen JD vertegenwoordigen en waarvoor zij allen werktijd (0,05 vte) krijgen. De verantwoordelijkheid ligt daarom niet bij één persoon. Zo kan JD in de toekomst de continuïteit van het kwaliteitsbeleid garanderen, bovendien wordt iedereen zo betrokken bij kwaliteitsbeleid. Het QBT heeft missie, visie en strategie voor kwalitatief werken binnen JD op alle terreinen opgesteld. Jaarlijks wordt een actieplan, een jaarverslag en een planning opgesteld. We functioneren als team en de taken worden verdeeld over de leden. We hebben een maandelijks overleg dat een efficiënte opvolging garandeert.

1.1 VISIE

In 2022 is de samenstelling van het QBT onveranderd gebleven. Elke werking wordt vertegenwoordigd door één van z'n eigen teamleden uitgezonderd Kaizen; de Q-watcher. Eén van onze Q-watchers is er een half jaar tussen uit geweest wegens zwangerschapsverlof. Ze is niet vervangen maar de communicatie naar het team is in stand gehouden door de andere leden. Het QBT heeft een vaste plaats op de teamvergaderingen van de verschillende werkingen. Dit blijkt een efficiënte manier te zijn om met alle medewerkers in dialoog te gaan, feedback te vragen en evaluatiemomenten in te lassen. De gedragenheid en betrokkenheid is gestegen en de andere personeelsleden zijn meer op de hoogte dan vroeger over wat het QBT nu eigenlijk doet. Het verslag van de maandelijks vergaderingen (inclusief jaarplanning) werd voor alle personeelsleden ter inzage gezet op MS Teams. Er werd ingezet op samenwerking met interne partners (gebruikers en medewerkers), alsook met externe partners (scholen, hobby's, consultants, OCMW's, ...).

1.2 DOEL

We blijven investeren in onze doelen



1.3 LEDEN IN 2022

Hilde Engels (Voorzitter QBT, gezinsouder Gezinswerking)
Elien Vermeulen (Integrale begeleidster De Holleblok)
Emma De Maeyer (Integrale begeleidster De Passant)
Audrey Saey (Integrale begeleidster De Stroming)
Tamara Lequime (Integrale begeleidster Studio16)
Wendy Vermynen (Trajectbegeleidster Mobiel team/Kaizen)
Sabrina Everaerts (Teamcoördinator Studio16, lid Beleidsteam JD).

1.4 PLANNING EN UITVOERING IN 2022

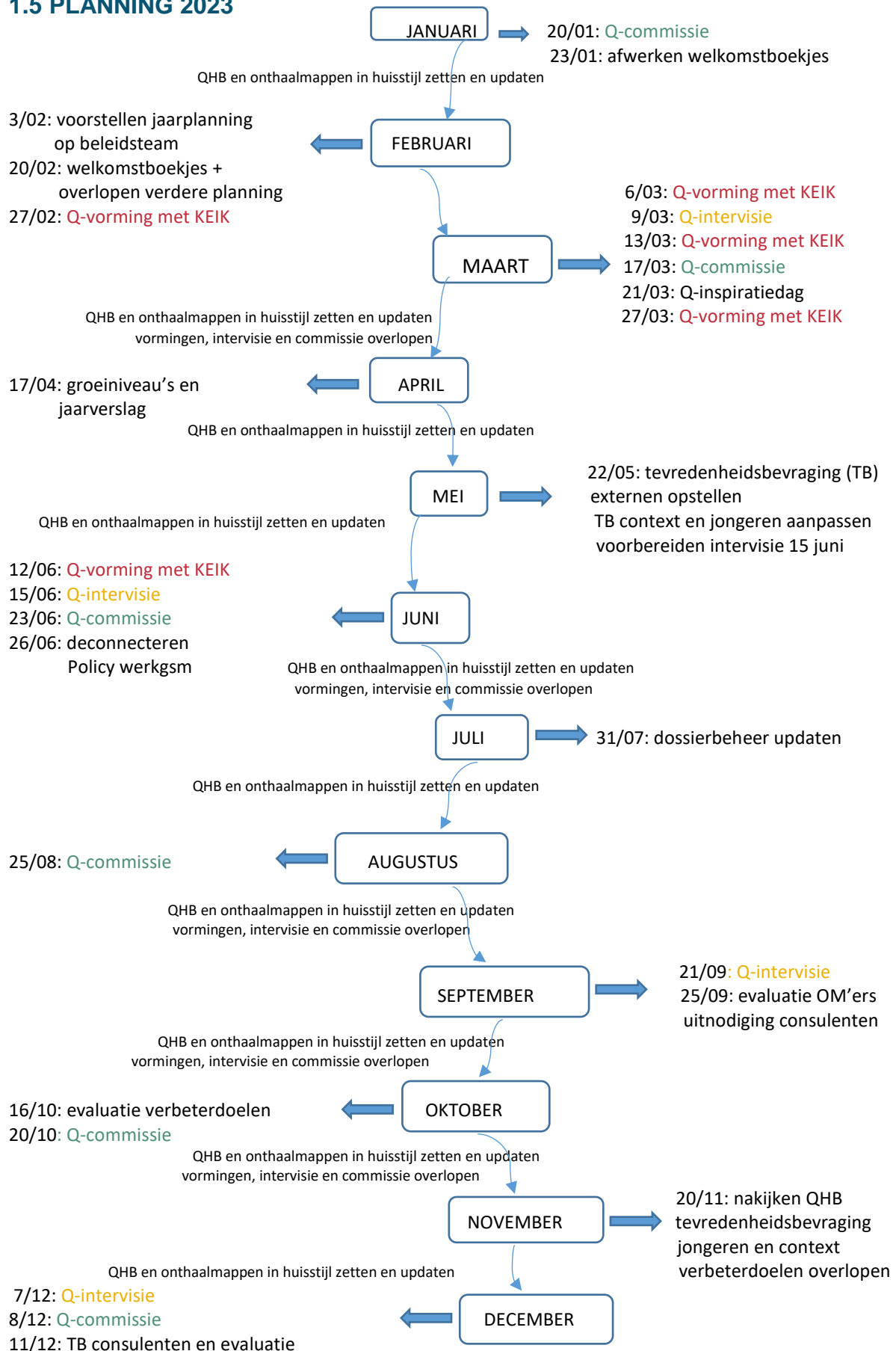
Data	Planning	Verslag: agenda
17/01/22	Vorbereiden tevredenheidsbevraging ondersteunings- en technische medewerkers (OM'ers en TM'er) Aanzet jaarverslag Overlopen QHB en verbeteringen aanbrengen	Terugkoppeling vragen Martie: openstaande zaken Vragen rond eCQare Tevredenheidsbevraging voor administratie overlopen Vorbereiding tevredenheidsbevraging OM en TM Opzet jaarverslag (heel kort) Overlopen van het QHB
24/01/22	QHB afwerken	OK
14/02/22	Welkomstboekjes en onthaalmappen overlopen en aanpassen Herinnering elektronische personeelsregistratie Strobbo, eCQare: bevragen op de teams	Welkomstboekjes overlopen en aanpassen + onthaal Herinnering: bevragen op teams rond Strobbo/ECQare/... Input personeelsvergadering 7 maart
14/03/22	Tevredenheidsbevraging personeel bespreken en verbeterdoelen formuleren Gebruik elektronische personeelsregistratie Strobbo, eCQare: bevragen op de teams Tevredenheidsbevraging ondersteuningsmedewerkers en technisch medewerker voorbereiden	OM'ers: een situatie die door QBT werd opgenomen Policy rond werkgsm Tevredenheidsbevragingen OM'ers en TM'er: OK Kwaliteitbeleidsjaarverslag
28/03/22	Aanzet jaarverslag Tevredenheidsbevraging ondersteuningsmedewerker en technisch medewerker	Groeiniveaus Jaarverslag Terugkoppeling OM
23/05/22	Vorbereiding KID-dag: kennismaken met en leren gebruiken van QHB Jaarverslag afwerken Vorbereiden evaluatie elektronische personeelsregistratie Strobbo, eCQare Oplijsten van alle zaken die lopende zijn en impact hebben op de groep (huis Passant, communicatie de Hollebok, ...), infrastructuur, vorming, ...	Tevredenheidsbevraging personeel overlopen Vorbereiding KID-dag Jaarverslag
20/06/22	Evaluatie elektronische personeelsregistratie Strobbo, eCQare Evaluatie integraal werken	Personeelsvergadering Na personeelsvergadering een werklunch: voorbereiding KID-dag
27/06/22		Tevredenheidsbevraging personeel: analyse
12/09/22	Vorbereiding KID-dag	Vorbereiding KID-dag
16/09/22	KID-dag: Kwaliteit in denken en doen-dag	
10/10/22	Evaluatie verbeterdoelen Evaluatie KID-dag	Evaluatie KID-dag Verbeterdoelen QBT - directie - groeiniveau's Hoe brengen op personeelsvergadering
7/11/22	QHB overlopen en aanpassen/aanvullen waar nodig	Verbeterdoelen
5/12/22	Opening voor thema's die nog niet aan bod zijn gekomen	Tevredenheidsbevraging consulenten: voormiddag Evaluatie tevredenheidsbevraging consulenten Jaarplanning

Evaluatie van Strobbo is gebeurd door de personeelsdienst en samen met de directie is beslist om over te stappen op Prottime. ECQare heeft iedereen ondertussen onder de knie en dit registratiesysteem zal door alle integrale begeleiders moeten gebruikt worden.

De verbeterdoelen zijn begin 2023 afgeklopt. We gaan hiermee aan de slag van 2023 tot 2025. 2026 is een jaar om alles af te werken en een nieuwe TB te organiseren om in 2027 met nieuwe verbeterdoelen aan de slag te kunnen gaan.

De KID-dag was een groot succes en de vraag is gekomen om dit op regelmatige basis te laten doorgaan. Er is beslist om een kleinere versie te plannen in samenwerking met het VTO-team. Dit zou dan ingepland worden in 2025 en in 2027, opnieuw een soortgelijke KID-dag om op deze manier de verbeterdoelen die uit de nieuwe TB van 2026 komen, samen met de personeelsleden uit te bouwen zodat dit meer gedragen wordt door iedereen.

1.5 PLANNING 2023



2. Kwaliteitsvolle organisatie

2.1 BEZETTINGSCIJFERS

De erkende capaciteit van Jeugdorp in 2022 was 44 verblijfsplaatsen, 46 CB LI, 8 KWE, 5 CBAW, 5 CB ifv veiligheidsplanning (waarvan 2 omgezette CB LI en 3 projectmatige CB SofS). In Mei 2022 vielen de 3 projectmatige CB SofS weg en de andere 2 ook. Waardoor het aantal CB LI terug op 48 kwam te staan.

Heden is het als volgt, 43 verblijf, 2 CB SofS, 51 CB LI (44 verblijf + 7) + 1 module ondersteunende begeleiding.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Verblijf	98,3	101,5	103,0	94,1	94,2	97,2
KWE	/	/	90,2	120,9	131,2	149,1
CBAW	102,0	114,1	82,8	142,2	114,5	107,2
CB LI	89,6	90,3	96,9	100,5	91,4	100,5
CB SofS	/	/	/	/	67,5	84,5
Gewogen gemiddelde	94,2	96,6	98,2	101,3	95,7	102,3

Bij verblijf merken we opnieuw een lichte stijging. De leefgroepen, gezinswerking en TCK stonden bijna terug op volle bezetting. In De Passant werd er gezien de beperkingen qua infrastructuur en de aanwezigheid van enkele pubers in huis, geopteerd om één plaats niet in te vullen. De Stroming kon met de 3 aanwezige studio's beneden en de 2 duplex studio's boven, de meisjes spreiden en alzo gaan voor een volle bezetting. In Studio16 werd een jongere van Kaizen opgenomen, met nood aan meer nabijheid. Hierdoor werd één plaats minder verblijf ingevuld. Het aantal KWE 's steeg ook het voorbije jaar. Dit valt nog steeds te verklaren door de forse inzet op partnerschappen en het aantal studio's ter beschikking. Het aantal CBAW 's daalde lichtjes, doch deze kunnen samengeteld worden met de KWE en dan zien we nog steeds een lichte stijging van het aantal jongeren in begeleiding, buiten verblijf. De contextbegeleiding laag intensief steeg. We maakten intern de afspraak voor kinderen/jongeren, die vanuit de leefgroepen schakelden, naar contextbegeleiding en dit met oog op een duur van meer dan 3 maanden, de contextbegeleiding zou opgevolgd worden door het mobiel team. Zodoende konden de groepen overgaan tot nieuwe opnames en het IB/uurrooster-gewijs rondkrijgen. De CB ifv veiligheidsplanning steeg eveneens.

2.2 BENUTTINGSCIJFERS

	2018	2019	2020	2021	2022	
Totaal Contextbegeleiding	102,7	74,7	77,8	79,7	105,6	4226.25/4004.0
KWE		48,7	96,1	69,8	86,1	716.25/832.0
CBAW	82,7	91,5	96,9	138,8	130,3	338.75/260.0
CB laagintensief	104,8	81,1	70,4	77,1	116,5	2786.0/2392.0
CB-veiligheidsplanning SofS					74,1	385.25/520.0
Totaal Verblijf	85,2	82,1	73,9	70,2	71,4	11470.0/16060.0
Crisisverblijf Meldpunt	0,5	0,5	0,2	0,1	0,0	0.0/16060.0
TCK	12,8	11,7	11,4	10,0	11,4	1828.0/16060.0
Verblijf (hoge frequentie)	70,2	69,8	61,7	59,0	60,0	9642.0/16060.0
Verblijf (lage frequentie)	1,5	0,0	0,4	1,1	0,0	0.0/16060.0

Voor contextbegeleiding ifv veiligheidsplanning SofS, CBAW en KWE zijn de cijfers gebaseerd op de geregistreerde uren. Er waren 5 modules CB SofS of 5 x 2 x 52 uren te registreren. Hiervan werd 74,1% geregistreerd. Daarnaast waren er 8 modules KWE. Per KWE-begeleiding zouden er 2u/week geregistreerd moeten worden. Dit betekent $8 \times 2 \times 52 = 832$ uren te registreren. Er werden in totaal 716 uren geregistreerd of 86%.

Voor de 5 modules CBAW wordt er 1u/week per CBAW-begeleiding geteld. Maw $5 \times 1 \times 52$ uren te registreren. Hierin zien we nog steeds een hoger percentage registraties. Hieruit zouden we kunnen concluderen dat de huidige CBAW 's meer nodig hebben, dan feitelijk wordt voorzien.

Contextbegeleiding laagintensief zijn de 44 CB 's gekoppeld aan verblijf + de 2 externe CB LI. Maw $46 \times 1 \times 52$ uren te registreren. Ook hier zien we een hogere registratie.

Voor verblijf zijn de cijfers gebaseerd op het aantal geregistreerde aanwezigheden. Het totaal aantal dagen verblijf wordt berekend op 365 dagen x 44 verblijfplaatsen = 16060 dagen in totaal.

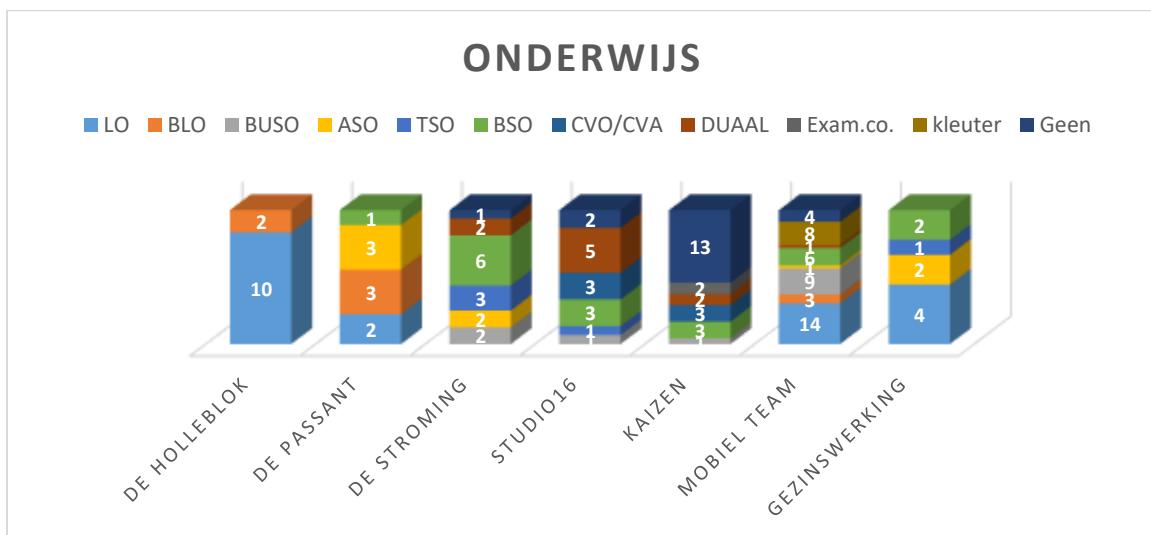
Voor de leefgroepen samen worden er 36 modules x 365 dagen = 13140 dagen in totaal geteld en voor TCK worden er 8 modules x 365 dagen = 2920 dagen in totaal geteld.

Het aantal geregistreerde dagen voor de leefgroepen bedraagt 9642 en voor TCK 1828. Samen goed voor 11470 dagen benutting.

De benutting van de leefgroepen is $9642 / (36 \text{ modules leefgroepen} \times 365 \text{ dagen}) = 13140$ of 73,4%. Dit betekent dat in alle leefgroepen samen, bij continue volle bezetting, elke jongere 5,1 d/week in de leefgroep verblijft.

De benutting van TCK is $1828 / (8 \text{ modules} \times 365 \text{ dagen}) = 2920$ of 62,6%. Bij continue volle bezetting van 8 jongeren in TCK, zou dit willen zeggen dat elke jongere 4,34 d/week in TCK is.

2.3 AANVULLENDE RELEVANTE GEGEVENS



In 2022 had De Holleblok geen kleuters meer. Alle kinderen gingen naar het (Bijzonder) Lager Onderwijs. De Passant had, naast (Bijzonder) lager onderwijs, ook 4 jongeren in het secundair.

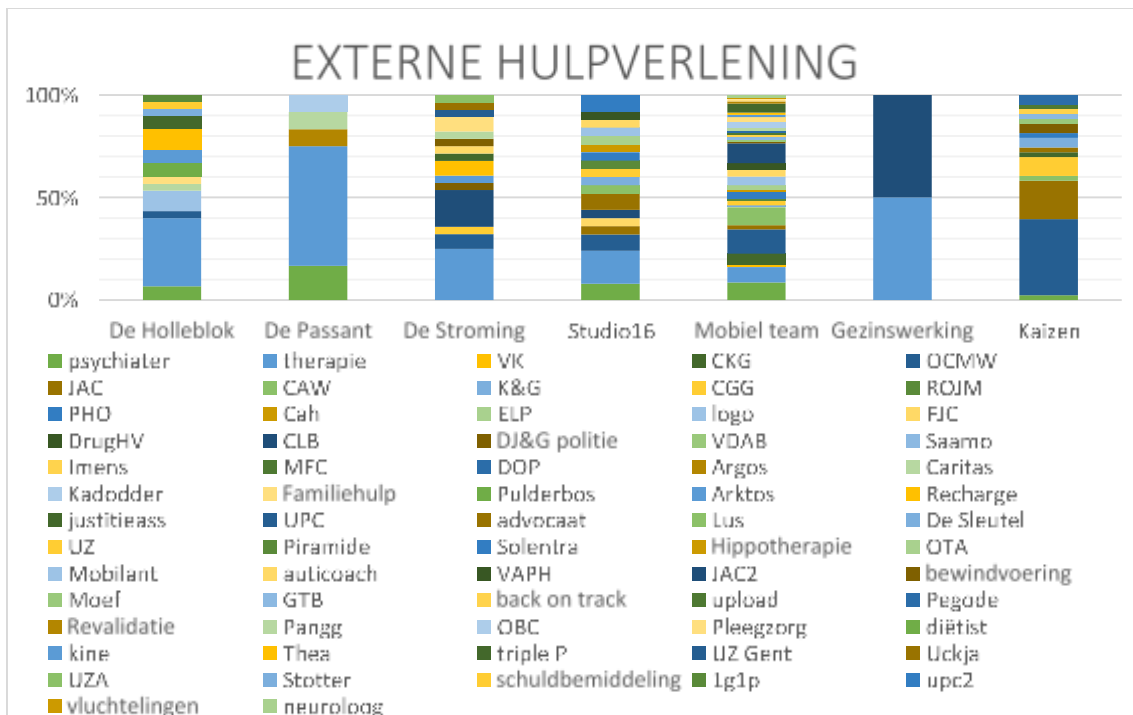
De meisjes van De Stroming spreiden zich over ASO, TSO, BSO, BUSO, duaal leren en hadden zelfs één werkende in huis. Bij Studio16 was voornamelijk het duaal leren in trek. De combinatie van lesdagen en werken sprak hen aan. Sommige 18+ers kozen ervoor om over te schakelen naar het volwassenenonderwijs, waar ze op hun eigen tempo modules kunnen afwerken. Bij Kaizen hadden

meer dan de helft van de jongeren geen connectie meer met onderwijs. Bij het Mobiel Team was er, naast een vijfde aandeel kleuters, een quasi gelijke verdeling: lager onderwijs en secundair onderwijs. Daarnaast enkele jongeren zonder connectie met onderwijs. Verdeeld over de 2 gezinswerkingen, was er ook een gelijke verdeling tussen lager onderwijs en secundair.

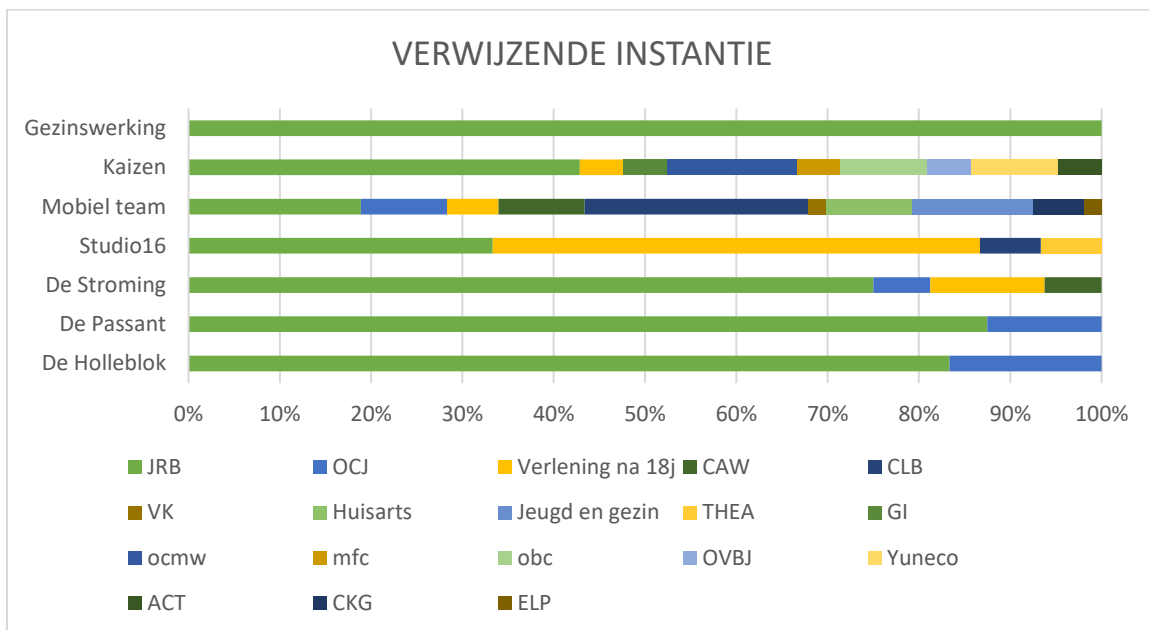
Voor een deel van onze jongeren lukt het niet om dagelijks naar school te gaan, wegens gebrek aan motivatie of psychische kwetsbaarheid. Wanneer jongeren hierdoor hun schooltraject willen stopzetten, zetten we in op alternatieve dagbesteding. Deze kon in 2022 plaatsvinden op het domein zelf of extern, zoals bv bij Recharge.

SCHOLEN					
De Knipoog	11	Coloma	2	Virgo	1
Sjabi	9	Den Anker	2	Damiaan	1
BA Nekkerspoel	7	De Eekhoorn	2	SUI	1
De Beemden	4	De Wissel	2	Ursulinen	1
SIMA	4	KA Heist	2	Horteco	1
SMIKS	3	De Wissel	2	St. Angela	1
PTS	3	De Regenboog	2	KTA Keerbergen	1
VBS	3	t Molentje	1	Gebo	1
St Jan	3	KA Beveren	1	Hagelstein St. Kat.	1
LO Amands	3	LO Pijpelheide	1	De Brug Vilvoorde	1
OLVP	3	De Parel	1	St. Ursula	1
LO Schriek	3	SAL	1	St. Carolus, St.-Nikl	1
CVA/CVO	3	Sancta Maria	1	SO Willebroek	1
LO Willebroek	2	De Waterleest	1	Driemaster	1
TSM	2	MFC	1	Groenlaar	1
Freinet	2	De Kinderplaneet	1	Zonnebos	1
CVO A'pen	2	Bim Sem	1		

Een mooi kleurenpalet aan samenwerkingen met verschillende scholen. De Knipoog (Lager Onderwijs - De Holleblok), Sjabi Puurs (Lager Onderwijs - De Passant) en BA Campus Nekkerspoel (DBSO - Kaizen en Studio16) kenden het meeste aantal leerlingen van Jeugddorp. Onze nieuwe opnames bleven op de school waar ze reeds schoolliepen voor hun plaatsing. Indien ze toch dienden te veranderen van school werd gezocht naar aansluiting bij hun gewenste studierichting. Met enkele scholen hebben we reeds een zeer fijne samenwerking uitgebouwd.



Tijdens het begeleidingstraject hebben we oog voor de noden van de jongeren en trachten hier de meest gepaste externe hulpverlening bij te betrekken. De focus wordt gelegd op het uitbouwen van een netwerk rondom de jongeren. Ervan uitgaande dat we slechts tijdelijk in hun leven zijn. It takes a village to raise a child.



62 van de 134 genoteerde jongeren werden door de Jeugdrechtbank in Jeugddorp geplaatst. De 8 verlengingen +18 jaar, in Studio 16, waren voorheen ook Jeugdrechtbankdossiers. Zowel bij Mobiel Team als bij Kaizen is er de meeste variëteit in instroom.

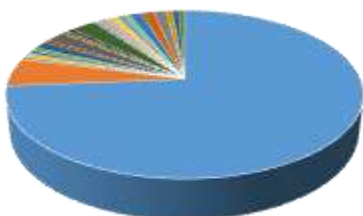
SCHAKELINGEN



■ MFC ■ Pleegzorg ■ Naar huis ■ Gezinswerking ■ CBAW ■ KWE ■ CB

In 2022 hebben we verder ingezet op het realiseren waar mogelijk, van terugkeer naar huis. Vanuit de groepen gingen jongeren die langer dan 3 maanden een contextbegeleiding zouden gaan doen naar een begeleider van het Mobiel Team. Op die manier konden we telkens overgaan tot nieuwe opnames in de desbetreffende groepen en werden de pedagogische medewerkers niet overvraagd. Een groot deel van onze jongeren kon ook uitstromen naar KWE of CBAW. Ook vanuit Studio16 werd er voor het eerst geproefd van de KWE-begeleiding in Kaizen/KaJac.

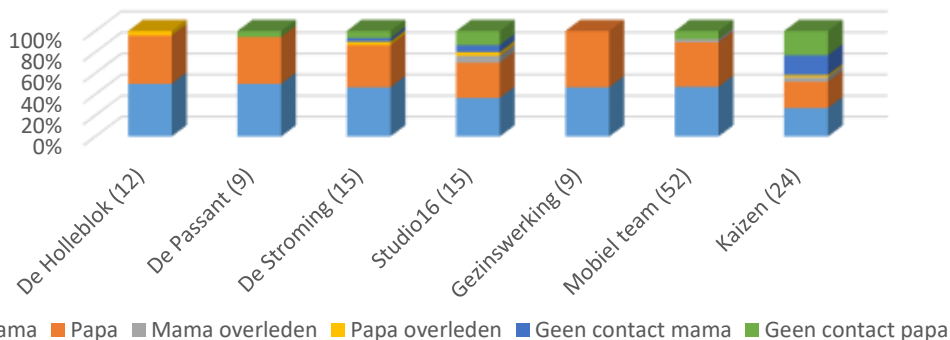
MOEDERTAAL



■ Nederlands ■ Frans ■ Russisch ■ Swahili ■ Kroatisch
 ■ Albanees ■ Arabisch ■ Nigeriaans ■ Engels ■ Pashtoe
 ■ Punjabi ■ Berbers ■ Surinaams ■ Perzisch ■ Kurdisch
 ■ Servo-Kroatisch ■ Kameroen ■ Benin ■ Kosovaars ■ Somali
 ■ Zuid Afrikaans ■ Filipijns ■ Joegoslava's ■ Turks

De meerderheid van onze jongeren praat vlot Nederlands. Ze zijn echter vaak opgegroeid met een andere taal, religie en cultuur, dan de begeleiders. Dat maakt het boeiend, maar zorgt ook voor de nodige uitdagingen. Om onze communicatie met hun context te bevorderen, wordt indien nodig beroep gedaan op een tolk. Vaak gebeurt dit via het Agentschap integratie en inburgering. Er wordt tevens samengewerkt met OTA, om een brug te slaan tussen cliënten met een migratieachtergrond en de begeleiders.

CONTACT MET BIOLOGISCHE OUDERS



Bij de leefgroepen, de gezinswerking en het Mobiel Team hebben nog veel jongeren contact met zowel mama als papa. Deze contacten variëren van veel tot zeer beperkt. Bij Kaizen valt op dat de ene helft van de jongeren wel en de andere helft helemaal geen contact heeft met de biologische ouders. Ook bij Studio16 is er iets minder contact merkbaar. We trachten ouders, indien aanwezig, te betrekken bij de begeleiding, ook bij de +18 jongeren. De frequentie van contacten is variabel en afhankelijk van factoren zoals afstand, bezoeksregelingen, leeftijd, leefsituatie... Helaas zijn er ook jongeren waarvan minstens één ouder overleden is of die minstens één ouders nooit heeft gekend.

ZELFEVALUATIE: DE GROEINIVEAUS

1.1 Kwaliteitszorg: organisatie en visie	4
1.2 Kwaliteitszorg: betrokkenheid	3
1.3 Kwaliteitszorg: methodiek en instrumenten	2
1.4 Kwaliteitszorg: verbetertrajecten	4
2.1 Kernprocessen: onthaal van de gebruikers	3
2.2 Kernprocessen: doelstellingen handlingsplan	3
2.3 Kernprocessen: afsluiting en nazorg	2
2.4 Kernprocessen: pedagogisch profiel	3
2.5 Kernprocessen: dossierbeheer	3
3.1 Gebruiksresultaten: klachtenbehandeling	3
3.2 Gebruiksresultaten: tevredenheidsbevraging	3
3.3 Gebruiksresultaten: effect van de hulpverlening	2
4.1 Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid	4
4.2 Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen	4
5.1 Samenlevingsresultaten: waardering strategische partners	2
5.2 Samenlevingsresultaten: maatschappelijke tendensen	4

Groei-niveaus	1.1 Kwaliteitszorg: organisatie en visie	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft geen visie op kwaliteitszorg De organisatie onderneemt acties om te komen tot een adequate kwaliteitszorg 	
1	<ul style="list-style-type: none"> Er is structureel overleg inzake de kwaliteitszorg van de organisatie De organisatie heeft een basiskennis van de basisprincipes en modellen van integrale kwaliteitszorg 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een personeelslid of personeelsleden die kwaliteitszorg als eindverantwoordelijkheid binnen het takenpakket heeft/hebben De organisatie heeft een visie op integrale kwaliteitszorg Integrale kwaliteitszorg beslaat minimaal volgende domeinen van de organisatie: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten 	
3	<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking van alle activiteitencentra van de organisatie Alle elementen van kwaliteitszorg zijn op elkaar afgestemd en vormen een geheel 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de kwaliteitszorg en stuurt bij De organisatie legt minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten samen in een synthese, die de basis vormt voor het bepalen van prioritaire verbetertrajecten 	<ul style="list-style-type: none"> Om de 5 jaar wordt er een tevredenheidsbevraging gedaan bij alle medewerkers waaruit nieuwe verbeterdoelen worden ontleend. We hebben 3 jaar om de verbeterdoelen uit te werken. We hebben 1 jaar om de af te werken en effectiviteit van de verbeterdoelen waar te nemen. Willen in de toekomst nog meer bij anderen gaan kijken.
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie benchmarkt (ijkt, vergelijkt) zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie De organisatie heeft een kwaliteitscertificaat De organisatie maakt zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie actief kenbaar 	

Groei-niveaus	1.2 Kwaliteitszorg: betrokkenheid	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> Binnen de organisatie is er geen betrokkenheid inzake kwaliteitszorg De organisatie onderneemt geen acties om de betrokkenheid te vergroten 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie betreft op ad hoc basis de directie en de medewerkers 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie betreft de medewerkers 	
3	<ul style="list-style-type: none"> Alle functiegroepen participeren in de kwaliteitszorg De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de gebruiker bij de kwaliteitszorg betrokken wordt De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de externe partners (verwijzers, andere hulpverleners,...) bij de kwaliteitszorg betrokken worden 	<ul style="list-style-type: none"> Het kwaliteitsteam is samengesteld uit kwaliteits-coördinatoren vanuit elke werking van Jeugdorp en komt maandelijks samen. Via hen worden de andere medewerkers betrokken op kwaliteitswerking. De ondersteuningsmedewerkers en technische medewerker worden jaarlijks uitgenodigd op een rondetafelgesprek. Het doel hiervan is om hun feedback te horen en mee te nemen in het verbeteren van de werking. De administratieve medewerkers hebben gekozen om een tevredenheidsbevraging in te vullen aangepast aan hun taken. Gebruikers (kinderen, jongeren en ouders) vullen een tevredenheidsbevraging in tijdens de maand november. De verwijzers worden jaarlijks uitgenodigd op een evaluatiemoment Stakeholdersbevraging zal in de toekomst ook gebeuren aan de hand van een tevredenheidsbevraging. Bij de meeste werkgroepen zijn alle afdelingen vertegenwoordigd. Bij de projectgroepen worden de collega's en jongeren bevroegd en betrokken. Bij sommige afdelingen zijn er bewonersvergaderingen.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de externe partners en de gebruikers betrokken worden en stuurt bij 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie maakt de manier waarop de betrokkenen betrokken worden actief kenbaar 	

Groei-niveaus	1.3 Kwaliteitszorg: 3methodiek en instrumenten	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert geen methodieken noch instrumenten voor kwaliteitszorg 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert enkel ad hoc methodieken en instrumenten voor de kwaliteitszorg 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie beschikt over een kwaliteitshandboek waarin een kwaliteitsbeleid is opgenomen De organisatie beschikt over een methodiek of instrument voor de zelfevaluatie 	<ul style="list-style-type: none"> Het QHB is voorgesteld aan alle personeelsleden op de personeelsvergadering (22/02/2021) en staat op MS Teams We evalueren jaarlijks het QHB en zorgen dat deze up to date blijft. We hebben een interne KID-dag georganiseerd op 16/09/2022 om enkele kwaliteitsonderwerpen uit te diepen zoals een dieptebevraging over de verbeterdoelen en het laten kennismaken met het nieuwe Q-handboek. We plannen om de 5 jaar een tevredenheidsbevraging voor de personeelsleden gebaseerd op EFQM en een jaarlijkse voor context en kinderen, jongeren.
3	<ul style="list-style-type: none"> Het kwaliteitshandboek is gebruiksvriendelijk en bevat alle elementen volgens art.5§4 van het kwaliteitsdecreet Alle personeelsgroepen passen het kwaliteitshandboek toe De zelfevaluatie gebeurt op basis van een vooraf vastgelegde en gestandaardiseerde manier, waarin de PDCA-cyclus duidelijk aanwezig is en waarin minimaal volgende domeinen van de organisatie aan bod komen: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de ingezette methodiek of instrument voor de zelfevaluatie en stuurt bij De organisatie evalueert systematisch het kwaliteitshandboek en stuurt bij 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie onderneemt actief initiatieven voor kennisdeling van de gebruikte methodieken en instrumenten De organisatie vergelijkt zijn methodieken en instrumenten nationaal en internationaal De methodieken en instrumenten zijn gecertificeerd en/of wetenschappelijk onderbouwd 	

Groei-niveaus	1.4 Kwaliteitszorg: verbetertraject	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie formuleert geen verbetertrajecten 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie formuleert ad hoc verbetertrajecten 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie ontwikkelt smart-geformuleerde verbetertrajecten De organisatie informeert de medewerkers over de verbetertrajecten 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De verbetertrajecten zijn smart gedefinieerd en als dusdanig opgesteld dat de PDCA-cyclus herkenbaar is De organisatie stelt verantwoordelijken aan voor de uitvoering en voortgang per verbetertraject De organisatie overloopt systematisch minimaal volgende domeinen van een organisatie (leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten) bij het bepalen van verbetertrajecten binnen het jaar- of meerjarenplan van de organisatie De organisatie communiceert de resultaten van de verbetertrajecten aan de betrokkenen 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie voert de verbetertrajecten conform de planning uit, evalueert ze en stuurt bij De organisatie implementeert de resultaten van de verbetertrajecten in de werking van de organisatie en legt ze samen met andere beleidsrelevante informatie De organisatie borgt de bekomen resultaten van de verbetertrajecten in het kwaliteitshandboek 	<ul style="list-style-type: none"> Het verbetertraject van 2020 werd verder afgewerkt. Nog enkele items worden doorgeschoven naar 2022. Aandacht wordt gegeven aan SMART. Om de 5 jaar wordt er een bevraging bij de medewerkers gedaan over alle domeinen. Deze bevraging wordt door de QBT (= een paritaire samenstelling van alle afdelingen in Jeugddorp) besproken en er worden adviezen geformuleerd naar verbetertrajecten. Op beleidsteam wordt er systematisch ruimte gemaakt om de verbeterdoelen vanuit het QBT te bespreken. De leden van het kwaliteitsteam informeren de collega's over de stand van zaken van de verbeterdoelen op teamvergaderingen en personeelsvergaderingen. <p>We gaan nog meer inzetten op de C van de PDCA-cirkel.</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert actief over de verbetertrajecten en de resultaten ervan 	

Groei-niveaus	2.1 Kernprocessen: onthaal van de gebruiker	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen procedure inzake onthaal 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een procedure inzake onthaal 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen, instrumenten en werkwijzen De organisatie communiceert de procedure Alle medewerkers passen de procedure toe 	<ul style="list-style-type: none"> Inhoud, formulering & lay-out van infofolder, onthaal-brochure, welkomstboekje van alle werkingen is onderling op elkaar afgestemd. Laatste update begin 2023. Teams hebben checklist voor de intakeprocedure. Alle checklists zijn op elkaar afgestemd, doorgesproken en worden verwerkt in een intakefile. De procedures worden aangepast met inspraak van de proceseigenaars dmv projectgroepen. Aanpassingen en nieuwe zaken worden gecommuniceerd via Q-watcher in eigen team en/of personeelsvergaderingen
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de procedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	2.2 Kernprocessen: doelstellingen en handelingsplan	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen procedure inzake doelstellingen en handelingsplan 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een procedure inzake doelstellingen en handelingsplan 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten De organisatie documenteert en communiceert de procedure Alle medewerkers passen de procedure toe 	<ul style="list-style-type: none"> Het bevragen en evalueren van de werkwijze en de procedures gebeurt, maar nog niet in alle werkingen. Door opvolgings-gesprekken en werkbegeleidingen is er meer inspraak en ondersteuning van de medewerkers. Het nieuwe groeiplan met zijn gebruikersuitleg staat in het QHB en is voor alle personeelsleden toegankelijk. We gaan dit in 2023 evalueren. Dmv projectgroepen worden procedures aangepast
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de procedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	2.3 Kernprocessen: afsluiting en nazorg	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen procedure inzake afsluiting en nazorg 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een procedure inzake afsluiting en nazorg 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een werkwijze voor afsluiting, bij sommige afdelingen is er ook oog voor nazorg. Gaan eCQare leren gebruiken in alle werkingen om dit ook in te vullen daar. We maken gebruik van tevredenheidsmetingen om de effectiviteit van de hulpverlening te meten. Ook doen we afrondingsmetingen bij het einde van een begeleiding. Er is een nazorgdocument in het welkomstboekje zodat alle personeelsleden dit kunnen gebruiken. We doen nazorg tot 6 maanden na uitschrijven.
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten De organisatie documenteert en communiceert de procedure Alle medewerkers passen de procedure toe 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de procedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	2.4 Kernprocessen: pedagogisch profiel	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen pedagogisch profiel 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De medewerkers stemmen ad hoc af inzake visie op en uitvoering van de hulpverlening 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een pedagogische visie 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie documenteert de visie op hulpverlening aan de hand van onderbouwde referentiekaders met handvatten voor de hulpverleners De organisatie heeft een duidelijke visie en afspraken omtrent de essentiële aspecten van de hulpverlening Alle betrokkenen passen de visie en afspraken toe De gebruiker heeft inspraak in en participeert aan alle aspecten van zijn hulpverleningstraject De hulpverlening maakt voor elke gebruiker samenwerkingsafspraken met het externe hulpverlenings-netwerk De hulpverlening betreft actief het directe sociaal netwerk in het hulpverleningstraject van de gebruiker 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een duidelijke visie binnen Jeugddorp die bij de personeelsleden nog meer moet geïntegreerd worden en in 2023 in een nieuw kleedje zal gestoken worden. Binnen het beleidsteam is er ruimte om het pedagogisch beleid op te nemen. Het VTO-team neemt de vormingen en opleidingen voor hun rekening en volgen dit op. In 2022 zijn er ook al heel wat vormingen terug van start gegaan. Op 16 september 2022 hebben we een KID-dag georganiseerd. Het integraal werken, Signs of Safety, het driekolommenmodel en het oplossingsgericht bevragen blijven we vasthouden. Alle personeelsleden, ook administratie moeten een opleiding volgen zo zal er ook ingezet worden op Wablieft, tekstadvies.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de visie op hulpverlening en de afspraken hieromtrent en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de inspraak en participatie van de gebruiker vorm krijgt en stuurt bij 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De visie op hulpverlening krijgt vorm vanuit minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten Een onafhankelijke externe evalueert de visie op hulpverlening en de afspraken hieromtrent; de organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de visie en de afspraken en uitvoering bij. De procedure stelt de visie op hulpverlening, de afspraken hieromtrent als model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	2.5 Kernprocessen: dossierbeheer	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> Er is geen procedure inzake dossierbeheer 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie beheert ad hoc de dossiers 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Er is een procedure inzake dossierbeheer 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars De procedure inzake dossierbeheer is geëxpliciteerd volgens de wettelijke bepalingen met duidelijke afspraken over het beheer en de toegankelijkheid (intern en extern) van de dossiers De organisatie documenteert en communiceert de procedure Alle medewerkers passen de procedure toe 	<ul style="list-style-type: none"> Werkwijze is in orde en is meegedeeld op de personeelsvergadering. Dit wordt op elke afdeling opgevolgd. Doelstelling is om in 2023 de procedure te evalueren en bij te stellen. Inzetten op: "een procedure in de kijker". Dit concept nog verder uitwerken in 2023.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de procedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners De procedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	3.1 Gebruikersresultaten: klachtenbehandeling	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft geen klachtenbehandeling 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze voor de klachtenbehandeling 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een klachtenprocedure 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie stelt de klachtenprocedure op met inspraak van de proceseigenaars De klachtenprocedure is geëxpliciteerd met een duidelijk stappenplan, tijdsplan, verantwoordelijken en finaliteit De organisatie communiceert de klachtenprocedure Alle betrokkenen passen de klachtenprocedure toe De organisatie bundelt systematisch de klachten van gebruikers en bespreekt ze op (beleids)overleg 	<ul style="list-style-type: none"> De klachtenprocedure is structureel in het welkomstboekje geplaatst zodat het kan meegegeven worden aan de gebruikers. Begin 2023 zal dit gedrukt zijn. Ook de klachtenprocedure zit verankerd in het nieuwe welkomstboekje voor de gebruiker.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners Vanuit de gegevens van de klachtenprocedure zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de gegevens van de klachtenprocedure aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie communiceert de klachtenprocedure systematisch extern De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure met inspraak van externe partners De klachtenprocedure staat model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	3.2 Gebruikersresultaten: Gebruikerstevredenheid → over hulpverleningsprocessen, over hulpuitvoering, over inspraak en participatie	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat de gebruikerstevredenheid niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de gebruikerstevredenheid na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de gebruikerstevredenheid na te gaan 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de gebruikerstevredenheid De organisatie gebruikt systematisch een op de doelgroep(en) afgestemde methodiek voor het meten van de gebruikerstevredenheid, waarbij ze minimaal de hulpverleningsprocessen, de hulpuitvoering, inspraak en participatie be vraagt De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting als input voor de beleidsvoering van de organisatie De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting om de communicatie en de samenwerking met gebruikers te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> Werkwijze opgenomen in kwaliteitshandboek (3.2.4.2) Tevredenheidsbevragingen worden gekoppeld aan een vaste maand, november. De tevredenheids-Bevragingen zijn oplossingsgericht opgesteld. De tevredenheids-bevragingen werden afgeprint en gebundeld om vervolgens aan alle betrokkenen mee te geven. De bevragingen zijn aangepast op leeftijd. Per afdeling is het de bedoeling om 1 verbeterdoel uit deze TB te halen. Dit verbeterdoel wordt bij de TB'en gevoegd. Dit is nog niet structureel ingebouwd. Dit gaan we in 2023 in plannen.
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheids-meting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	<ul style="list-style-type: none"> We situeren ons deels in niveau 4, behalve het luik over het linken van de gegevens van de tevredenheidsmeting aan de resultaten van andere thema's.
5	<ul style="list-style-type: none"> Een onafhankelijke externe evalueert de tevredenheids-meting; de organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties De organisatie publiceert de resultaten van de tevredenheidsmeting 	

Groei-niveaus	3.3 Gebruikersresultaten: Effect van de hulpverlening	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat het effect van de hulpverlening voor de gebruikers niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de effecten van de hulpverlening na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om het effect van de hulpverlening te meten 	<ul style="list-style-type: none"> Afrondingsmeting is opgesteld op basis van effectiviteit. De vragen zijn gebaseerd op vragen uit een tevredenheids-onderzoek (cfr. Kwaliteitsdag).
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft SMART indicatoren geformuleerd om het effect van de hulpverlening te meten De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om de effecten en processen van de hulpverlening na te gaan De organisatie participeert aan wetenschappelijk onderzoek 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt bij De organisatie gebruikt de aanbevelingen van wetenschappelijk onderzoek om de hulpverlening te optimaliseren De organisatie gebruikt de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om systematisch acties op te zetten rond de inputgebieden en kernprocessen De organisatie linkt de resultaten van de effectmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te leren van anderen De organisatie staat model voor andere organisaties inzake het meten van de effectiviteit van de hulpverlening De organisatie publiceert de resultaten van de hulpverlening, de registratiegegevens en de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek 	

Groei-niveaus	4.1 Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat de personeelstevredenheid niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de personeelstevredenheid na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de personeelstevredenheid na te gaan 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de personeelstevredenheid De organisatie meet systematisch de personeelstevredenheid, waarbij ze alle thema's systematisch bevraagt De organisatie heeft een duidelijk en gecommuniceerd beleid om signalen en input van medewerkers te capteren De organisatie bundelt systematisch signalen en input van medewerkers en bespreekt ze op (beleids)overleg De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting als input voor de beleidsvoering van de organisatie 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch het beleid rond de personeelstevredenheid en rond het omgaan met signalen en input van medewerkers en stuurt bij De evaluatie gebeurt met inspraak van de medewerkers Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en input van medewerkers zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kern-processen De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheids-meting en de signalen en input van medewerkers aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden 	<ul style="list-style-type: none"> Het personeel bepaalt mee op welke verbeterdoelen we inzetten en we zorgen vanuit het QBT dat alle verbeterdoelen afgewerkt worden. In 2022 de nieuwe tevredenheidsbevraging die gemaakt werd op maat van Jeugdorp, bij alle personeelsleden afgenomen.
5	<ul style="list-style-type: none"> Een onafhankelijk externe evalueert de tevredenheidsmeting; de organisatie communiceert de resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	4.2 Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie houdt geen personeelskengetallen bij 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie houdt ad hoc personeelskengetallen bij 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie geeft een aanzet tot het systematisch bijhouden van een aantal personeelskengetallen 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie bepaalt de personeelskengetallen op een doordachte wijze De organisatie houdt de verschillende personeelskengetallen systematisch bij en bespreekt deze systematisch op (beleids)overleg 	
4	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie evalueert systematisch de personeelskengetallen en stuurt bij Vanuit de gegevens van de personeelskengetallen zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de resultaten van de personeelskengetallen aan de resultaten van de andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens kan geformuleerd worden 	<ul style="list-style-type: none"> Jeugddorp participeert mee aan de bevraging van de personeelskengetallen door de koepelorganisatie VVV en dit wordt systematisch opgevolgd. Ook in het beleidsteam en binnen BO worden deze resultaten besproken en opgevolgd. Dit wordt ook teruggekoppeld op de personeelsvergadering.
5	<ul style="list-style-type: none"> Een onafhankelijk externe evalueert de wijze waarop de personeelskengetallen worden verzameld en de resultaten hiervan; de organisatie communiceert de resultaten van deze evaluatie en stuurt bij De organisatie gebruikt systematisch de personeelskengetallen om te benchmarken De organisatie stelt de personeelskengetallen als model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	5.1 Samenlevingsresultaten: waardering strategische partners	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat de waardering van de strategische partners niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc de waardering van de strategische partners na 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie onderneemt initiatief om de waardering van de strategische partners na te gaan 	<ul style="list-style-type: none"> November 2022 is er een bevraging geweest bij de consultants. Stakeholders worden in de toekomst ook via een tevredenheidsbevraging bevraged. In 2023 bevragen we strategische partners zoals scholen, pleegzorg, ... over de samenwerking met Jeugdorp. Gaan ook eens bevragen hoe anderen dit doen.
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie verzamelt en analyseert systematisch de gegevens over de waardering De organisatie communiceert de analyse van de gegevens over de waardering naar de strategische partners 	
4	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit de analyse van de gegevens over de waardering zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de gegevens over de waardering aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden 	
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie neemt initiatief en zet samen met strategische partners acties op om waardering en de samenwerking te verbeteren Deze samenwerkingsacties staan model voor andere organisaties 	

Groei-niveaus	5.2 Samenlevingsresultaten: maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen	Meting 2022
0	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat niet na wat haar maatschappelijke opdracht is De organisatie gaat de maatschappelijke tendensen die een impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie niet na 	
1	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie gaat ad hoc na of haar maatschappelijke opdracht nog actueel ingevuld is De organisatie speelt ad hoc in op maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie 	
2	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie onderneemt initiatief om haar maatschappelijke opdracht te actualiseren De organisatie onderneemt initiatief om in te spelen op de maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie 	
3	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie actualiseert systematisch haar maatschappelijke opdracht en houdt systematisch rekening met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie De organisatie communiceert maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie ten aanzien van de overheid en andere betrokkenen 	
4	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen De organisatie linkt de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, aan de resultaten van andere thema's waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden 	<ul style="list-style-type: none"> Volgende zaken zijn van start gegaan: uitbreiding 1G1P, SofS-begeleidingen en Gezinshuizen. Er is een samenwerking aangegaan tussen Kaizen en samenlevingsopbouw, in de vorm van 'Housing First' Er is ingezet op 'De Ideale Wereld'; project met de Trawant partners. Ook Kanapé is van start gegaan: een samenwerking tussen Multiversum, vzw Pegode en de gemeente Willebroek.
5	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie neemt acties om, samen met andere betrokkenen, vanuit haar maatschappelijke opdracht, proactief en constructief maatschappelijke tendensen te beïnvloeden De organisatie staat model voor andere organisaties inzake de implementatie van maatschappelijke tendensen en nieuwe evoluties in de eigen werking 	