



Jeugdorp



2023

# Kwaliteits jaarverslag



# Inhoud

Inleiding .....	3
1. Kwaliteitbeleidsteam (QBT).....	4
1.1. Visie .....	4
1.2. Doel.....	4
1.3. Leden in 2023 .....	4
1.4. Planning en uitvoering in 2023.....	5
1.5. Planning 2024 .....	7
2. Organisatie in cijfers voor 2023.....	8
2.1. Zelfevaluatie: de groeiniveaus.....	8
2.2. Bezettingscijfers .....	23
2.3. Benuttingscijfers .....	23
2.4. Aanvullende relevante gegevens .....	24
3. Organisatie in beeld.....	27
3.1. Innovatieve projecten .....	27
4. Terugkoppeling volgens convenant.....	28
4.1. Mobiel Team: CB SofS & 1G1P .....	28
4.1. Gezinshuizen en verticale leefgroepen .....	29
4.2. Dagbesteding Recharge en Purpose .....	29
4.3. Kaizen .....	30
4.4. Uitbreiden en de toekomst .....	30
5. Bereiken doelstellingen reconversie .....	30
5.1. Beleidssignalen .....	30
5.2. Personeel .....	30
5.3. Ondersteunende diensten.....	31
5.4. Inhoudelijk, pedagogisch beleid .....	31
5.5. Infrastructuur .....	32
5.6. Varia.....	32



# Inleiding

## Geachte lezer,

Voor u ligt het jaarverslag van 2023, een tamelijk lastig jaar, sommigen zouden dit jaar dan ook betitelen als een 'annus horribilis' met veel onvoorziene personeelwissels en een forse negatieve jaarrekening, oa wegens al vele jaren geen geïndexeerde werkingskosten, de gestegen energiekosten en extra kosten ivm vervanging van personeel.

Daarnaast wisten we dat de jaarrekening negatief zou zijn omdat we bewust voorlopen op de reconversie die al deels gerealiseerd is (Mobiel Team en project Recharge) en waarvoor het Bestuursorgaan groen licht gegeven had. Dat de rekening zover zou oplopen was alleszins niet de bedoeling.

We hopen dat 2024 het jaar kan zijn van herstel enerzijds en anderzijds zullen we de tering naar de nering moeten zetten. Toch is dat niet zo evident met 2 uitbreidingen, die vanaf deze zomer helemaal gerealiseerd moeten worden, en dat in tijden van personeelsschaarste.

We blijven hoe dan ook de inhoud van onze werkingen voorop zetten en realiseerden in het najaar van 2023 de dagbesteding Purpose, naast deelname van Jeugdorp in het project Recharge.

De complexe problematiek van kinderen en jongeren neemt toe, er is meer schooluitval, ook al bij -12 jarigen, de grote wachtlijsten in de Jeugdzorg helpen hier niet bij, waardoor de druk op de eigen voorziening stijgt om naar interne oplossingen te zoeken.

Door in te zetten op 2 dagen per week dagbesteding, ook voor de +18 jarigen vanuit Kaizen, ondersteunen we de kinderen en jongeren die nergens meer geraken en motiveren we hen om in contact te komen met elkaar en met activiteiten om zo terug in een positieve spiraal te geraken. We zijn dan ook blij met hun enthousiasme en dynamiek; Purpose heeft haar doelstelling voor afgelopen periode al ingelost. Daarnaast voorkomen we dat personeelsleden in de leefgroepen verder belast worden en kunnen we zo ook interne incidentele crisisopvang realiseren.

Er valt ook goed nieuws te melden oa over de werking en uitbreiding van ons Mobiel Team, waarbij de begeleiders nu functioneren alsof ze nooit anders gedaan hebben (terwijl het team nog maar 2 jaar bestaat in deze vorm). Dat zelfde geldt ook voor de leden van het Kwaliteitsbeleidsteam en het VTO-team, die afgelopen jaar gestart zijn met alle nieuwe personeelsleden een basisopleiding aan te bieden en voor alle medewerkers die zich verder willen bekwamen workshops organiseren zoals bv. Netwerkversterking, werken met de duplo-poppetjes, Woord en Beeld. Er wordt goed gebruik van gemaakt met tevreden medewerkers tot gevolg.

Dit jaarverslag ziet er anders uit dan dat van de voorafgaande jaren. Ze voldoet aan de eisen van het Agentschap Opgroeien om zo onderling meer af te kunnen stemmen met alle organisaties, zeker in de toekomst. Het maken van het jaarverslag is voortaan in handen van het kwaliteitsteam; zij hebben er hun handen meer dan vol aan gehad. Ik wens u veel plezier met dit verslag. Voor een beeldverhaal van 2023 verwijs ik u graag naar het Jaarboek Jeugdorp Ingekleurd, verschenen eind december 2023, te vinden op onze website en op vraag te verkrijgen bij de administratie.

Rest mij alleen elke medewerker, elke stagiaire, elke vrijwilliger en onze leden van het Bestuursorgaan en de AV te bedanken voor al het geleverde werk. Zij staan er elke dag, wat er ook komt en veren weer recht na tegenslag! Een dikke, dikke merci. Het is een groot, onbetaalbaar cadeau om zo'n fijne Jeugdorpfamilie om je heen te hebben, met een hart voor kinderen, hun ouders en contextfiguren. 😊

Martie Mol, directeur Jeugdorp



# 1. Kwaliteitbeleidsteam (QBT)

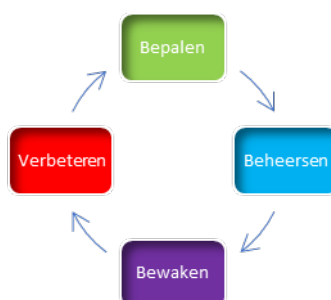
## KORTE SCHETS

In 2001 heeft de toenmalige kwaliteitscoördinator als ondersteuning voor het kwaliteitsbeleid de kwaliteitsgroep opgericht. Deze is uitgegroeid van een adviesgroep naar een 'kwaliteitbeleidsteam' (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 maandelijkse 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



## 1.3. Leden in 2023

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 Vermeylen (Trajectbegeleidster Mobiel team/Kaizen)  
Sabrina Everaerts (Teamcoördinator Studio16, lid Beleidsteam JD).



## 1.4. Planning en uitvoering in 2023

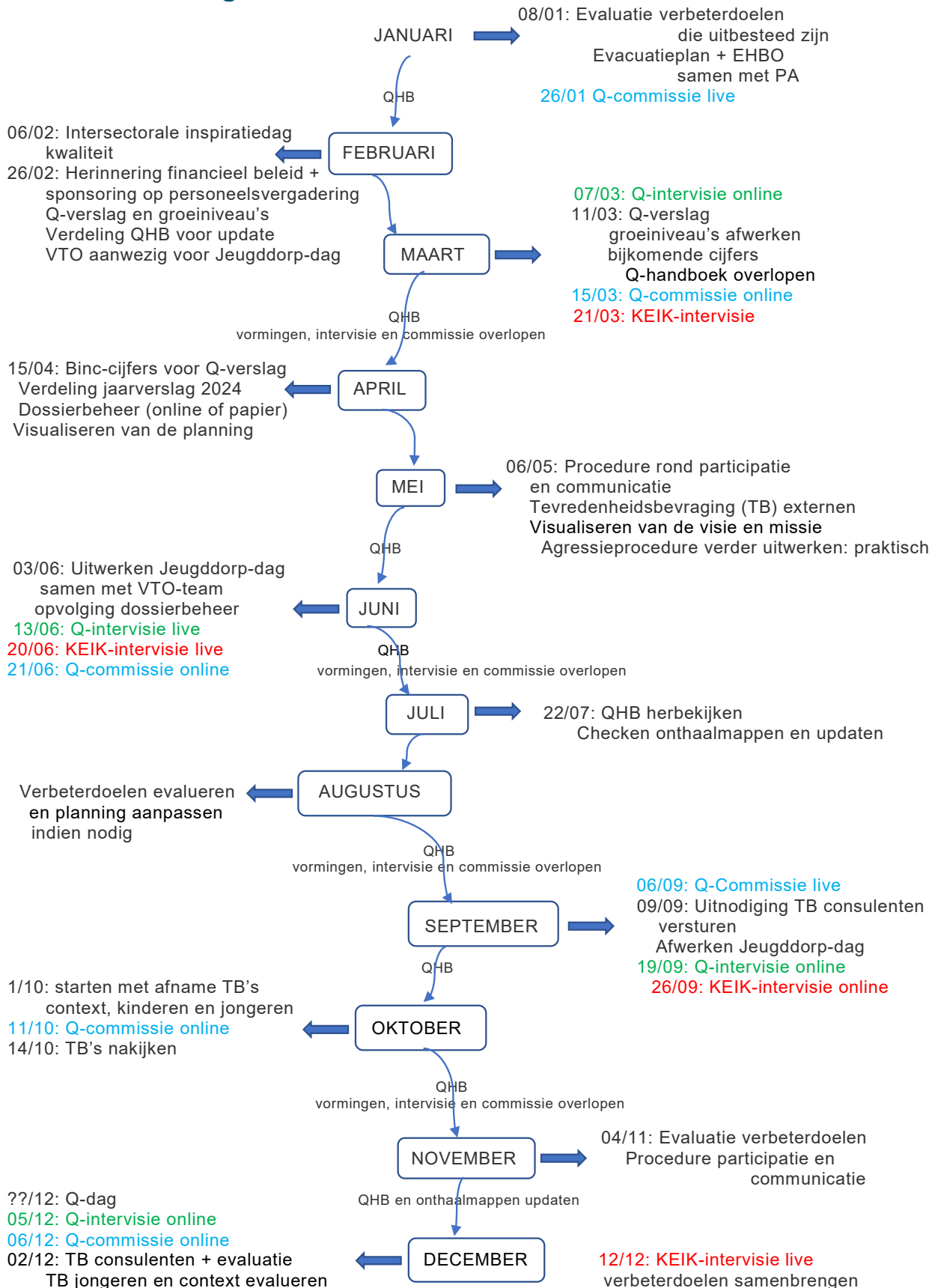
Data	Planning 2023	Uitvoering 2023
<b>JANUARI</b>	<b>JANUARI</b>	<b>JANUARI</b>
20	Q-commissie live	2 leden van QBT zijn naar Brussel geweest
23	<u>QBT-vergadering planning:</u> afwerken welkomstboekjes <u>QBT-vergadering agenda:</u> onderwerpen uit de werkingen maken alle boekjes: iedereen eigen laptop mee voorbereiding jaarplanning voorstellen voor BT terugblik op 2022 om te brengen voor het BT overlopen intervisies en/of commissies	Geen onderwerpen uit de groepen Boekjes nogmaals overlopen en aangepast Jaarplanning uitgesteld volgende vergadering Beleid en terugblik op 2022 uitgesteld naar volgende vergadering Overlopen intervisies en commissies: volgende vergadering
<b>FEBRUARI</b>	<b>FEBRUARI</b>	<b>FEBRUARI</b>
3	Voorstellen Q-jaarplanning op beleidsteam	Is gebeurd
20	<u>QBT-vergadering planning:</u> welkomstboekjes overlopen verdere planning <u>QBT-vergadering agenda:</u> welkomstboekjes overlopen van de verdere planning	Hoe staat het met de welkomstboekjes bij de groepen? Planning aanpassen naar aanleiding van feedback beleidsteam
27	Q-vorming met KEIK	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
<b>MAART</b>	<b>MAART</b>	<b>MAART</b>
6	Q-vorming met KEIK	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
9	Q-intervisie	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
13	Q-vorming met KEIK	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
17	Q-commissie: online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
21	Q-inspiratie-dag	Bijna alle leden QBT hier aan deelgenomen
27	Q-vorming met KEIK	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
<b>APRIL</b>	<b>APRIL</b>	<b>APRIL</b>
17	<u>QBT-vergadering planning:</u> groeniveau's en jaarverslag <u>QBT-vergadering agenda:</u> Q-jaarverslag groeniveaus algemeen jaarverslag van Jeugdorp mail van Martie rond deconnecteren extra datum grote vakantie	Aanvang genomen met de groeniveau's en de boomstructuur van Q-verslag verdeeld Wat kunnen wij doen voor algemeen jaarverslag: Jeugdorp Ingekleurd als basis? Bevraging opgesteld om deconnecteren te bevragen in de groepen
22	Extra QBT-vergadering agenda: TB overlopen en aanpassen, TB externen opstellen	TB overlopen en aanpassen, TB externen opstellen
<b>MEI</b>	<b>MEI</b>	<b>MEI</b>
22	<u>QBT-vergadering planning:</u> TB externen opstellen TB context en jongeren aanpassen voorbereiden intervisie 15 juni <u>QBT-vergadering agenda:</u> onderwerpen uit de werkingen en planning welkomstboekjes jaarverslag	Geen onderwerpen uit de werkingen Welkomstboekjes worden afgewerkt en voorgelegd aan Martie voor proefdruk Jaarverslag verder afwerken
<b>JUNI</b>	<b>JUNI</b>	<b>JUNI</b>
12	Q-vorming met KEIK	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
15	Q-intervisie	Was live in Jeugdorp
23	Q-commissie: online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
26	<u>QBT-vergadering planning:</u> deconnecteren en policy werkgsm <u>QBT-vergadering agenda:</u> welkomstboekjes deconnecteren planning volgende vergaderingen	Laatste aanpassingen aan de welkomstboekjes Alle info van de groepen verzamelen rond deconnecteren, nog niet alles binnen gekregen Planning voor volgende vergaderingen bekijken en aanpassen waar nodig



JULI	JULI	JULI
31	<u>QBT-vergadering planning:</u> dossierbeheer updaten <u>QBT-vergadering agenda:</u> visie visualiseren	Dossierbeheer uitgesteld, niet iedereen was er  Visie in een beeld creëren
AUGUSTUS	AUGUSTUS	AUGUSTUS
25	Q-commissie live	Konden niet aanwezig zijn
SEPTEMBER	SEPTEMBER	SEPTEMBER
21	Q-intervisie	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
25	<u>QBT-vergadering planning:</u> evaluatie OM'ers uitnodiging consultants <u>QBT-vergadering agenda:</u> deconnecteren uitnodiging consultants welkomstboekjes onthaalmappen	OM'ers: problemen vorig jaar aangepakt, geen opvolging meer door QBT  Alle info is binnen, gaat nu naar Beleidsteam Uitnodiging nagekeken en verstuurd Nogmaals overlopen i.v.m. klachtenprocedure Miscommunicatie, moeten afstemmen met elkaar
OKTOBER	OKTOBER	OKTOBER
6	Extra Q-commissie online	1 lid heeft dit gevolgd
16	<u>QBT-vergadering planning:</u> evaluatie verbeterdoelen <u>QBT-vergadering agenda:</u> evalueren van onze eigen verbeterdoelen onze jaarplanning voor 2024, voorstellen op BO TB bekijken want maand november is TB-maand (+18 jarigen herbekijken) TB externe partners. Hoe gaan we die bevragen?	Verbeterdoelen overlopen en waar staan we Planning opmaken voor 2024 Bekijken hoeveel van welke TB's er nodig zijn en bekijken wat moet veranderen tegen volgend jaar Aanvang bevraging externen: googleformulier
20	Q-commissie online	Afgeschafd omdat we 6/10 samen gekomen zijn
NOVEMBER	NOVEMBER	NOVEMBER
14	Voorstellen planning 2024 aan BO	Planning 2024 voorstellen aan het Bestuursorgaan
20	<u>QBT-vergadering planning:</u> nakijken QHB, TB jongeren en context verbeterdoelen overlopen <u>QBT-vergadering agenda:</u> onderwerpen uit te werkingen klachtenprocedure (ontevredenheid/klacht) GDPR/Data protection in welkomstboekje tevredenheidsbevragingen tevredenheidsmetingen externen	Geen onderwerpen Klachtenprocedure aanpassen met nieuwe info Bevragen van GDPR bij DPO. Hoe in de boekjes? TB worden afgenomen in deze maand. Hoe loopt dit? TB externen verder opstellen
DECEMBER	DECEMBER	DECEMBER
7	Q-intervisie	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
8	Q-commissie online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
12	<u>QBT-vergadering planning:</u> bevraging consulentes <u>QBT-vergadering agenda:</u> tevredenheidsbevraging consulentes overlopen commissie en interview	In de voormiddag bevraging 5 aanwezige consulentes Overlopen dat interviews en commissies Klachtenprocedure verder aangepast met extra info en in welkomstboekjes geplaatst Datum 4/10 Jeugdorp-dag verplaatsen, datum vastleggen samen met VTO vergaderen
14	Q-dag van Opgroeien	Overlopen jaarverslagen en extra info bij cijfers Informatie toekomst



## 1.5. Planning 2024



## 2. Organisatie in cijfers voor 2023

### 2.1. Zelfevaluatie: de groeiniveaus

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

#### Gebruik afkortingen

QBT: kwaliteitbeleidsteam (= een paritaire samenstelling van alle afdelingen in Jeugdorp)

QHB: kwaliteitshandboek

TB: tevredenheidsbevraging





Groei-niveaus	1.1 Kwaliteitszorg: organisatie en visie	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie heeft geen visie op kwaliteitszorg</li> <li>De organisatie onderneemt acties om te komen tot een adequate kwaliteitszorg</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is structureel overleg inzake de kwaliteitszorg van de organisatie</li> <li>De organisatie heeft een basiskennis van de basisprincipes en modellen van integrale kwaliteitszorg</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie heeft een personeelslid of personeelsleden die kwaliteitszorg als eindverantwoordelijkheid binnen het takenpakket heeft/hebben</li> <li>De organisatie heeft een visie op integrale kwaliteitszorg</li> <li>Integrale kwaliteitszorg beslaat minimaal volgende domeinen van de organisatie: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking van alle activiteitencentra van de organisatie</li> <li>Alle elementen van kwaliteitszorg zijn op elkaar afgestemd en vormen een geheel</li> </ul>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de kwaliteitszorg en stuurt bij</li> <li>De organisatie legt minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten samen in een synthese, die de basis vormt voor het bepalen van prioritaire verbetertrajecten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Om de 5 jaar wordt er een TB gedaan bij alle personeelsleden waaruit nieuwe verbeterdoelen worden ontleend.</li> <li>We hebben 3 jaar om de verbeterdoelen uit te werken.</li> <li>We hebben 1 jaar om deze af te werken en effectiviteit van de verbeterdoelen waar te nemen.</li> <li>Gaan ook bij anderen kijken. Intervisie, commissie, Keik-intervisie.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie benchmarkt (ijkt, vergelijkt) zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie</li> <li>De organisatie heeft een kwaliteitscertificaat</li> <li>De organisatie maakt zijn kwaliteitszorg en zelfevaluatie actief kenbaar</li> </ul>	



Groei-niveaus	1.2 Kwaliteitszorg: betrokkenheid	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Binnen de organisatie is er geen betrokkenheid inzake kwaliteitszorg</li> <li>De organisatie onderneemt geen acties om de betrokkenheid te vergroten</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie betreft op ad hoc basis de directie en de medewerkers</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie betreft de medewerkers</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle functiegroepen participeren in de kwaliteitszorg</li> <li>De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de gebruiker bij de kwaliteitszorg betrokken wordt</li> <li>De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de externe partners (verwijzers, andere hulpverleners,...) bij de kwaliteitszorg betrokken worden</li> </ul>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de externe partners en de gebruikers betrokken worden en stuurt bij</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het QBT is samengesteld uit kwaliteitscoördinatoren vanuit elke werking van Jeugdorp en komt maandelijks samen.</li> <li>Via hen worden de andere personeelsleden betrokken op kwaliteitswerking.</li> <li>De ondersteunings-medewerkers en technische medewerker worden jaarlijks uitgenodigd op een ronde tafelgesprek. 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 TB in te vullen aangepast aan hun taken.</li> <li>Gebruikers (kinderen, jongeren en context) vullen een TB in tijdens de maand november. We gaan nog aan de slag om dit verder op te volgen.</li> <li>De verwijzers worden jaarlijks uitgenodigd op een evaluatiemoment.</li> <li>Stakeholders zullen in de toekomst ook bevraagd worden aan de hand van een TB. Dit staat nog in de kinderschoenen.</li> <li>Bij de meeste werkgroepen zijn alle afdelingen vertegenwoordigd. Bij de projectgroepen worden de collega's en jongeren bevraagd en betrokken. Bij sommige afdelingen zijn er bewonersvergaderingen.</li> <li>Jaarlijks na het afnemen van de TB bekijken we deze en sturen bij indien nodig.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie maakt de manier waarop de betrokkenen betrokken worden actief kenbaar</li> </ul>	



Groei-niveaus	1.3 Kwaliteitszorg: methodiek en instrumenten	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie hanteert geen methodieken noch instrumenten voor kwaliteitszorg</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie hanteert enkel ad hoc methodieken en instrumenten voor de kwaliteitszorg</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie beschikt over een kwaliteitshandboek waarin een kwaliteitsbeleid is opgenomen</li> <li>De organisatie beschikt over een methodiek of instrument voor de zelfevaluatie</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het kwaliteitshandboek is gebruiksvriendelijk en bevat alle elementen volgens art.5§4 van het kwaliteitsdecreet.</li> <li>Alle personeelsgroepen passen het kwaliteitshandboek toe.</li> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het QHB is voorgesteld en staat op MS Teams.</li> <li>We evalueren jaarlijks het QHB en zorgen dat deze up to date blijft.</li> <li>We plannen om de 5 jaar een TB voor de personeelsleden gebaseerd op EFQM en een jaarlijkse voor context, kinderen en jongeren.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de ingezette methodiek of instrument voor de zelfevaluatie en stuurt bij</li> <li>De organisatie evalueert systematisch het kwaliteitshandboek en stuurt bij</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie onderneemt actief initiatieven voor kennisdeling van de gebruikte methodieken en instrumenten</li> <li>De organisatie vergelijkt zijn methodieken en instrumenten nationaal en internationaal</li> <li>De methodieken en instrumenten zijn gecertificeerd en/of wetenschappelijk onderbouwd</li> </ul>	



Groei-niveaus	1.4 Kwaliteitszorg: verbetertraject	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie formuleert geen verbetertrajecten</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie formuleert ad hoc verbetertrajecten</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie ontwikkelt smart-geformuleerde verbetertrajecten</li> <li>De organisatie informeert de medewerkers over de verbetertrajecten</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De verbetertrajecten zijn smart gedefinieerd en als dusdanig opgesteld dat de PDCA-cyclus herkenbaar is</li> <li>De organisatie stelt verantwoordelijken aan voor de uitvoering en voortgang per verbetertraject</li> <li>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</li> <li>De organisatie communiceert de resultaten van de verbetertrajecten aan de betrokkenen</li> </ul>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie voert de verbetertrajecten conform de planning uit, evalueert ze en stuurt bij.</li> <li>De organisatie implementeert de resultaten van de verbetertrajecten in de werking van de organisatie en legt ze samen met andere beleidsrelevante informatie.</li> <li>De organisatie borgt de bekomen resultaten van de verbetertrajecten in het kwaliteitshandboek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het verbetertraject van 2020 werd verder afgewerkt. Nog enkele items worden doorgeschoven naar 2023. Aandacht wordt gegeven aan SMART.</li> <li>Om de 5 jaar wordt er een TB bij de personeelsleden gedaan over alle domeinen.</li> <li>Deze bevraging wordt door de QBT besproken en er worden adviezen geformuleerd naar verbetertrajecten.</li> <li>Op beleidsteam wordt er systematisch ruimte gemaakt om de verbeterdoelen vanuit het QBT te bespreken.</li> <li>De leden van het QBT informeren de collega's over de stand van zaken van de verbeterdoelen op team- en personeelsvergaderingen. We gaan nog meer inzetten op de C van PDCA-cirkel door dit systematisch in te plannen op onze vergaderingen.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie communiceert actief over de verbetertrajecten en de resultaten ervan</li> </ul>	



Groei-niveaus	2.1 Kernprocessen: onthaal van de gebruiker	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is geen procedure inzake onthaal</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een procedure inzake onthaal</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars</li> <li>De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen, instrumenten en werkwijzen</li> <li>De organisatie communiceert de procedure</li> <li>Alle medewerkers passen de procedure toe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inhoud, formulering &amp; lay-out van infolder, onthaalbrochure, welkomstboekje van alle werkingen is onderling op elkaar afgestemd. Laatste update begin 2023. In 2024 zullen welkomstboekjes uitgedeeld worden.</li> <li>Teams hebben checklist voor de intakeprocedure. Alle checklists zijn op elkaar afgestemd, doorgesproken en worden verwerkt in een intakefile.</li> <li>De procedures worden aangepast met inspraak van de proceseigenaars d.m.v. projectgroepen.</li> <li>Aanpassingen en nieuwe zaken worden gecommuniceerd via Q-watcher in eigen team en/of personeelsvergaderingen.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie communiceert de procedure systematisch extern</li> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners</li> <li>De procedure staat model voor andere organisaties</li> </ul>	



Groei-niveaus	2.2 Kernprocessen: doelstellingen en handelingsplan	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is geen procedure inzake doelstellingen en handelingsplan</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een procedure inzake doelstellingen en handelingsplan</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars</li> <li>De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten</li> <li>De organisatie documenteert en communiceert de procedure</li> <li>Alle medewerkers passen de procedure toe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het bevragen en evalueren van de werkwijze en de procedures gebeurt, maar nog niet in alle werkingen.</li> <li>Door opvolgingsgesprekken en werkbegeleidingen is er meer inspraak en ondersteuning van de personeelsleden.</li> <li>Het groeiplan en het ondersteuningsplan met zijn gebruikersuitleg staat in het QHB en is voor alle personeelsleden toegankelijk. Dit is geëvalueerd in 2023 en zal aan de hand van deze feedback aangepast worden.</li> <li>Gaan vraag om feedback opnemen in de TB'en.</li> <li>D.m.v. projectgroepen worden procedures aangepast.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie communiceert de procedure systematisch extern</li> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners</li> <li>De procedure staat model voor andere organisaties</li> </ul>	



Groei-niveaus	2.3 Kernprocessen: afsluiting en nazorg	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is geen procedure inzake afsluiting en nazorg</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een procedure inzake afsluiting en nazorg</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars</li> <li>De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten</li> <li>De organisatie documenteert en communiceert de procedure</li> <li>Alle medewerkers passen de procedure toe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een werkwijze voor afsluiting. Gaan eCQare leren gebruiken in alle werkingen om dit ook daar in te vullen.</li> <li>We maken gebruik van TB'en om de effectiviteit van de hulpverlening te meten. Ook doen we afrondingsmetingen bij het einde van een begeleiding.</li> <li>Er is een nazorgdocument in het welkomstboekje zodat alle personeelsleden dit kunnen gebruiken. We doen nazorg tot 6 maanden na uitschrijven.</li> <li>We maken een checklist voor het exitfile</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie communiceert de procedure systematisch extern</li> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners</li> <li>De procedure staat model voor andere organisaties</li> </ul>	



Groei-niveaus	2.4 Kernprocessen: pedagogisch profiel	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is geen pedagogisch profiel</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De medewerkers stemmen ad hoc af inzake visie op en uitvoering van de hulpverlening</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een pedagogische visie</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie documenteert de visie op hulpverlening aan de hand van onderbouwde referentiekaders met handvatten voor de hulpverleners</li> <li>De organisatie heeft een duidelijke visie en afspraken omtrent de essentiële aspecten van de hulpverlening</li> <li>Alle betrokkenen passen de visie en afspraken toe</li> <li>De gebruiker heeft inspraak in en participeert aan alle aspecten van zijn hulpverleningstraject</li> <li>De hulpverlening maakt voor elke gebruiker samenwerkingsafspraken met het externe hulpverleningsnetwerk</li> <li>De hulpverlening betreft actief het directe sociaal netwerk in het hulpverleningstraject van de gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een duidelijke visie binnen Jeugdorp die bij de personeelsleden nog meer moet geïntegreerd worden en in 2023 in een nieuw kleedje is gestoken. Dit moet nog verder uitgewerkt worden.</li> <li>Het beleidsteam heeft zich in 2023 meer gericht op het pedagogisch beleid dat in 2024 meer vorm zal krijgen. Het VTO-team neemt de vormingen en opleidingen voor hun rekening en volgen dit op.</li> <li>In 2023 gaan we verder met de vormingen.</li> <li>Het integraal werken, Signs of Safety, het driekolommenmodel en het oplossingsgericht bevragen blijven we opvolgen via werkbegeleiding en opvolgingsgesprekken. Nieuwe personeelsleden krijgen steeds een basisvorming aangeboden.</li> <li>In 2023 hebben alle personeelsleden dezelfde vormingen gevolgd zoals ABC, verbindende communicatie en nieuwe autoriteit.</li> <li>Alle personeelsleden, ook administratie moeten een opleiding volgen zo zal er ook ingezet worden op Wablieft, tekstadvies.</li> <li>Signs of safety en 1Gezin 1Plan hebben meer kans om in te zetten op het netwerk.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de visie op hulpverlening en de afspraken hieromtrent en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers</li> <li>De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de inspraak en participatie van de gebruiker vorm krijgt en stuurt bij</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De visie op hulpverlening krijgt vorm vanuit minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten</li> <li>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.</li> <li>De procedure stelt de visie op hulpverlening, de afspraken hieromtrent als model voor andere organisaties</li> </ul>	





Groei-niveaus	2.5 Kernprocessen: dossierbeheer	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is geen procedure inzake dossierbeheer</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie beheert ad hoc de dossiers</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een procedure inzake dossierbeheer</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars</li> <li>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</li> <li>De organisatie documenteert en communiceert de procedure</li> <li>Alle medewerkers passen de procedure toe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>We gebruiken EcQare als digitaal dossier en iedereen kan dit hanteren. We blijven investeren om deze tool zo compleet en uniform mogelijk te benutten met ondersteuning van onze digicoaches.</li> <li>Inzetten op: "een procedure in de kijker". Dit concept nog verder uitwerken in 2024.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie communiceert de procedure systematisch extern</li> <li>De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners</li> <li>De procedure staat model voor andere organisaties</li> </ul>	

Groei-niveaus	3.1 Gebruikersresultaten: klachtenbehandeling	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie heeft geen klachtenbehandeling</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze voor de klachtenbehandeling</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie heeft een klachtenprocedure</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie stelt de klachtenprocedure op met inspraak van de proceseigenaars</li> <li>De klachtenprocedure is geëxpliciteerd met een duidelijk stappenplan, tijdspad, verantwoordelijken en finaliteit</li> <li>De organisatie communiceert de klachtenprocedure</li> <li>Alle betrokkenen passen de klachtenprocedure toe</li> <li>De organisatie bundelt systematisch de klachten van gebruikers en bespreekt ze op (beleids)overleg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De klachtenprocedure is structureel in het welkomstboekje geplaatst zodat het kan meegegeven worden aan de gebruikers. Begin 2024 zal dit gedrukt zijn.</li> <li>Ook de klachtenprocedure zit verankerd in het nieuwe welkomst-boekje voor de gebruiker.</li> </ul>



4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en interne partners</li> <li>Vanuit de gegevens van de klachtenprocedure zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen</li> <li>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</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie communiceert de klachtenprocedure systematisch extern</li> <li>De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure met inspraak van externe partners</li> <li>De klachtenprocedure staat model voor andere organisaties</li> </ul>	

Groeiniveaus	3.2 Gebruikersresultaten: Gebruikerstevredenheid → over hulpverleningsprocessen, over hulpuitvoering, over inspraak en participatie	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat de gebruikerstevredenheid niet na</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat ad hoc de gebruikerstevredenheid na</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de gebruikerstevredenheid na te gaan</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de gebruikerstevredenheid</li> <li>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 <b>be vraagt</b></li> <li>De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie</li> <li>De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting om de communicatie en de samenwerking met gebruikers te verbeteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkwijze opgenomen in QHB (3.2.4.2)</li> <li>Tevredenheidsbevragingen worden gekoppeld aan een vaste maand, november.</li> <li>De tevredenheidsbevragingen zijn oplossingsgericht opgesteld.</li> <li>De tevredenheidsbevragingen werden afgeprint en gebundeld om vervolgens aan alle betrokkenen mee te geven.</li> <li>De bevragingen zijn aangepast op leeftijd.</li> <li>Per afdeling is het de bedoeling om 1 verbeterdoel uit deze TB te halen. Dit verbeterdoel wordt bij de TB'en gevoegd.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers</li> <li>Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>We situeren ons deels in niveau 4, behalve het luik over het linken van de gegevens van de TB aan de resultaten van andere thema's.</li> </ul>



<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een onafhankelijke externe evalueert de tevredenheidsmeting; de organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij</li> <li>• De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd</li> <li>• De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties</li> <li>• De organisatie publiceert de resultaten van de tevredenheidsmeting</li> </ul>	
----------	--	--

Groeiniveaus	3.3 Gebruikersresultaten: Effect van de hulpverlening	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie gaat het effect van de hulpverlening voor de gebruikers niet na</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie gaat ad hoc de effecten van de hulpverlening na</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om het effect van de hulpverlening te meten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afrondingsmeting is opgesteld op basis van effectiviteit. De vragen zijn gebaseerd op vragen uit een tevredenheidsonderzoek (cfr. Kwaliteitsdag).</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie heeft SMART indicatoren geformuleerd om het effect van de hulpverlening te meten</li> <li>• 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</li> <li>• De organisatie participeert aan wetenschappelijk onderzoek</li> </ul>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt bij</li> <li>• De organisatie gebruikt de aanbevelingen van wetenschappelijk onderzoek om de hulpverlening te optimaliseren</li> <li>• De organisatie gebruikt de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om systematisch acties op te zetten rond de inputgebieden en kernprocessen</li> <li>• 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</li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken</li> <li>• De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te leren van anderen</li> <li>• De organisatie staat model voor andere organisaties inzake het meten van de effectiviteit van de hulpverlening</li> <li>• De organisatie publiceert de resultaten van de hulpverlening, de registratiegegevens en de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek</li> </ul>	



Groei-niveaus	4.1 Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat de personeelstevredenheid niet na</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat ad hoc de personeelstevredenheid na</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de personeelstevredenheid na te gaan</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken rond het meten van de personeelstevredenheid</li> <li>De organisatie meet systematisch de personeelstevredenheid, waarbij ze alle thema's systematisch bevraagt</li> <li>De organisatie heeft een duidelijk en gecommuniceerd beleid om signalen en input van medewerkers te capteren</li> <li>De organisatie bundelt systematisch signalen en input van medewerkers en bespreekt ze op (beleids)overleg</li> <li>De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheids-meting als input voor de beleidsvoering van de organisatie</li> </ul>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch het beleid rond de personeelstevredenheid en rond het omgaan met signalen en input van medewerkers en stuurt bij</li> <li>De evaluatie gebeurt met inspraak van de medewerkers</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het personeel bepaalt mee op welke verbeterdoelen we inzetten en we zorgen vanuit het QBT dat alle verbeterdoelen afgewerkt worden.</li> <li>In 2022 werd de nieuwe tevredenheidsbevraging die gemaakt werd op maat van Jeugddorp, bij alle personeelsleden afgenomen.</li> <li>In 2023 zijn we dan van start gegaan met de hieruit gedistilleerde verbeterdoelen.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een onafhankelijk externe evalueert de tevredenheidsmeting; de organisatie communiceert de resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij</li> <li>De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd</li> <li>De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties</li> </ul>	

Groei-niveaus	4.2 Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie houdt geen personeelskengetallen bij</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie houdt ad hoc personeelskengetallen bij</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie geeft een aanzet tot het systematisch bijhouden van een aantal personeelskengetallen</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie bepaalt de personeelskengetallen op een doordachte wijze</li> <li>De organisatie houdt de verschillende personeelskengetallen systematisch bij en bespreekt deze systematisch op (beleids)overleg</li> </ul>	



<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie evalueert systematisch de personeelskengetallen en stuurt bij</li> <li>Vanuit de gegevens van de personeelskengetallen zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeugdorp participeert mee aan de bevraging van de personeelskengetallen door de koepelorganisatie VVW en dit wordt systematisch opgevolgd.</li> <li>Ook in het beleidsteam en binnen BO worden deze resultaten besproken en opgevolgd.</li> <li>Dit wordt ook terug gekoppeld op de personeelsvergadering.</li> </ul>
<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>De organisatie gebruikt systematisch de personeelskengetallen om te benchmarken</li> <li>De organisatie stelt de personeelskengetallen als model voor andere organisaties</li> </ul>	

Groei-niveaus	5.1 Samenlevingsresultaten: waardering strategische partners	Meting 2023
<b>0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat de waardering van de strategische partners niet na</li> </ul>	
<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat ad hoc de waardering van de strategische partners na</li> </ul>	
<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie onderneemt initiatief om de waardering van de strategische partners na te gaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>November 2023 is er een bevraging geweest bij de consultants.</li> <li>Stakeholders worden in de toekomst ook via een TB bevroegd. In 2024 bevragen we strategische partners zoals scholen, pleegzorg, ... over de samenwerking met Jeugdorp.</li> <li>Gaan ook eens bevragen hoe anderen dit doen.</li> </ul>
<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie verzamelt en analyseert systematisch de gegevens over de waardering</li> <li>De organisatie communiceert de analyse van de gegevens over de waardering naar de strategische partners</li> </ul>	
<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vanuit de analyse van de gegevens over de waardering zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen</li> <li>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</li> </ul>	
<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie neemt initiatief en zet samen met strategische partners acties op om waardering en de samenwerking te verbeteren</li> <li>Deze samenwerkingsacties staan model voor andere organisaties</li> </ul>	



Groei-niveaus	5.2 Samenlevingsresultaten: maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen	Meting 2023
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat niet na wat haar maatschappelijke opdracht is</li> <li>De organisatie gaat de maatschappelijke tendensen die een impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie niet na</li> </ul>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie gaat ad hoc na of haar maatschappelijke opdracht nog actueel ingevuld is</li> <li>De organisatie speelt ad hoc in op maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie onderneemt initiatief om haar maatschappelijke opdracht te actualiseren</li> <li>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</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Volgende zaken lopen verder: 1G1P, uitbreiding SofS-begeleidingen en Gezinshuizen.</li> <li>Er is een samenwerking aangegaan tussen Kaizen en samenlevingsopbouw, in de vorm van 'Housing First'</li> <li>Er is ingezet op 'De Ideale Wereld'; project met de Trawant partners. Ook Kanapé loopt verder: een samenwerking tussen Multiversum, vzw Pegode en de gemeente Willebroek.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie neemt acties om, samen met andere betrokkenen, vanuit haar maatschappelijke opdracht, proactief en constructief maatschappelijke tendensen te beïnvloeden</li> <li>De organisatie staat model voor andere organisaties inzake de implementatie van maatschappelijke tendensen en nieuwe evoluties in de eigen werking</li> </ul>	



## 2.2. Bezettingscijfers

%	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Verblijf</b>	101,5	103,0	94,1	94,2	97,2	<b>103,8</b>
<b>KWE</b>	/	90,2	120,9	131,2	149,1	<b>190,1</b>
<b>CBAW</b>	114,1	82,8	142,2	114,5	107,2	<b>100</b>
<b>CB LI</b>	90,3	96,9	100,5	91,4	100,5	<b>96,6</b>
<b>CB veiligheidsplanning</b>	/	/	/	67,5	84,5	<b>150</b>
<b>Gewogen gemiddelde</b>	96,6	98,2	101,3	95,7	102,3	<b>107,1</b>

Bij verblijf bemerken we in het totaal van 2023 wel opnieuw een lichte stijging. De leefgroepen, Gezinshuiswerking en TCK stonden terug op volle bezetting.

Gezien de infrastructurele beperkingen werd er in De Passant geopteerd om één plaats niet in te vullen. Ook in De Holleblok werd gekozen om te werken in een kleinere groep, waardoor één plaats niet altijd werd ingevuld. De Gezinshuiswerking nam meer jongeren op en ook in De Stroming werden een aantal kortdurende opnames bovenop de reguliere plaatsen gerealiseerd. Begeleiding in Studio 16 nam naast de begeleiding voor de meisjes die bij hen verbleven ook 5 CBAW-begeleidingen ter harte. Het aantal KWE steeg ook het voorbije jaar. Dit valt te verklaren door de forse inzet op partnerschappen, oa met de OCMW's en het aantal studio's ter beschikking. Het aantal CBAW's daalde opnieuw lichtjes.

Betreffende de CB SofS zijn we in 2023 van de 5 projectmatige CB SofS teruggegaan naar 2. Dat verklaart waarom het getal hoger is dan de bezetting van 2 modules.

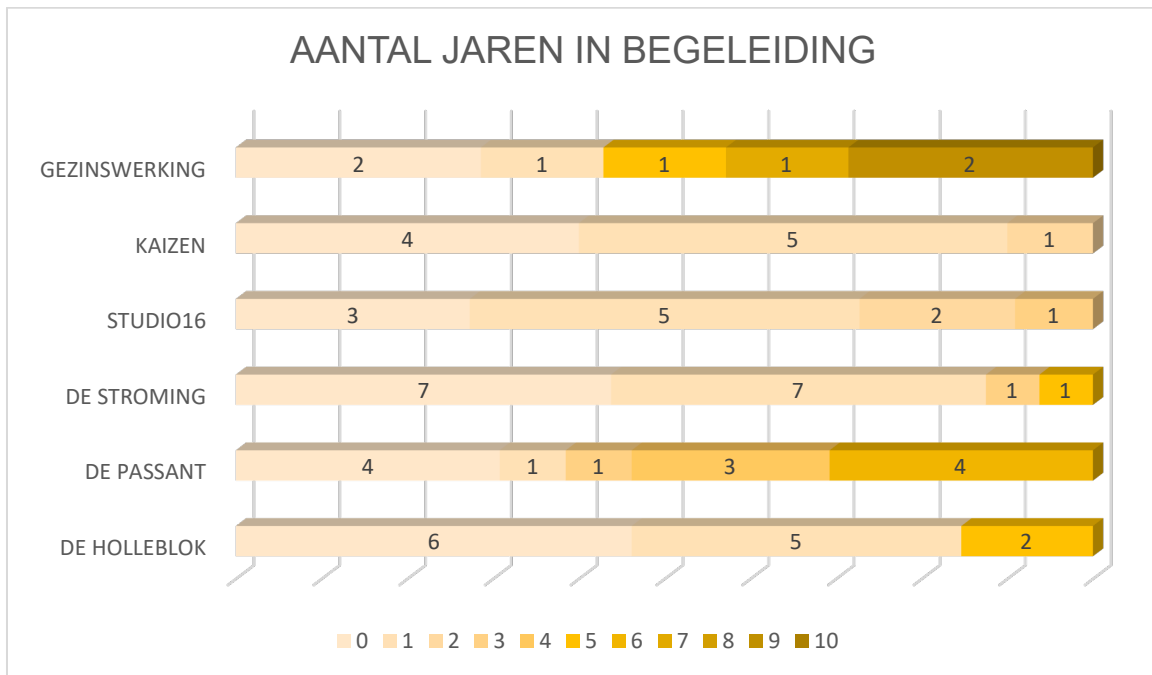
## 2.3. Benuttingscijfers

%	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Totaal Contextbegeleiding</b>	74,7	77,8	79,7	105,6	<b>115,7</b>
KWE	48,7	96,1	69,8	86,1	<b>101,9</b>
CBAW	91,5	96,9	138,8	130,3	<b>171,4</b>
CB laagintensief	81,1	70,4	77,1	116,5	<b>116,6</b>
CB veiligheidsplanning SofS				74,1	<b>90,1</b>
<b>Totaal Verblijf</b>	82,1	73,9	70,2	71,4	<b>74,1</b>
Crisisverblijf Meldpunt	0,5	0,2	0,1	0,0	<b>0,0</b>
TCK	11,7	11,4	10,0	11,4	<b>10,3</b>
Verblijf (hoge frequentie)	69,8	61,7	59,0	60,0	<b>63,7</b>
Verblijf (lage frequentie)	0,0	0,4	1,1	0,0	<b>0,0</b>

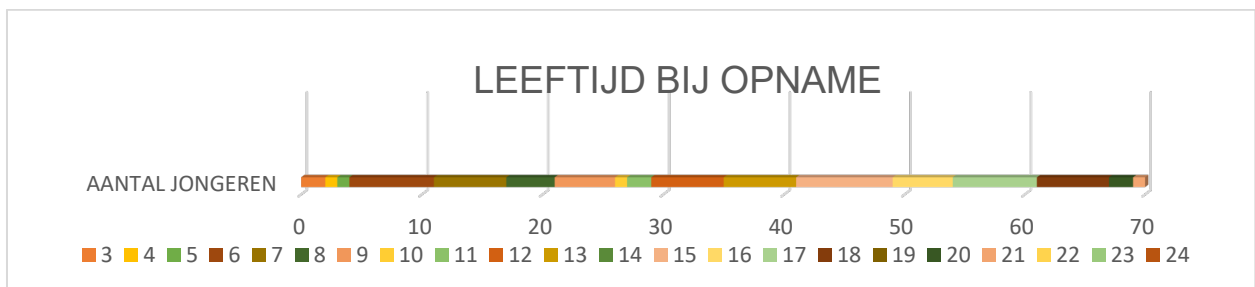
De benuttingscijfers zijn in lijn met de bezettingscijfers; uiteraard (en hopen we) zijn er in het weekend kinderen, jongeren en jongvolwassenen al eens naar hun context of elders maar niet in de voorziening. Bovendien waren er in TCK een aantal jongeren die voor langere tijd opgenomen waren in een Psychiatrische Ziekenhuis. Bij de +18 jarigen, die op CBAW zijn, worden het aantal contacten geteld. Omdat we meer KWE's en CBAW's deden dan dat we er modules voor hebben, komt hier het getal hoger uit. En dat al sinds enkele jaren.



## 2.4. Aanvullende relevante gegevens

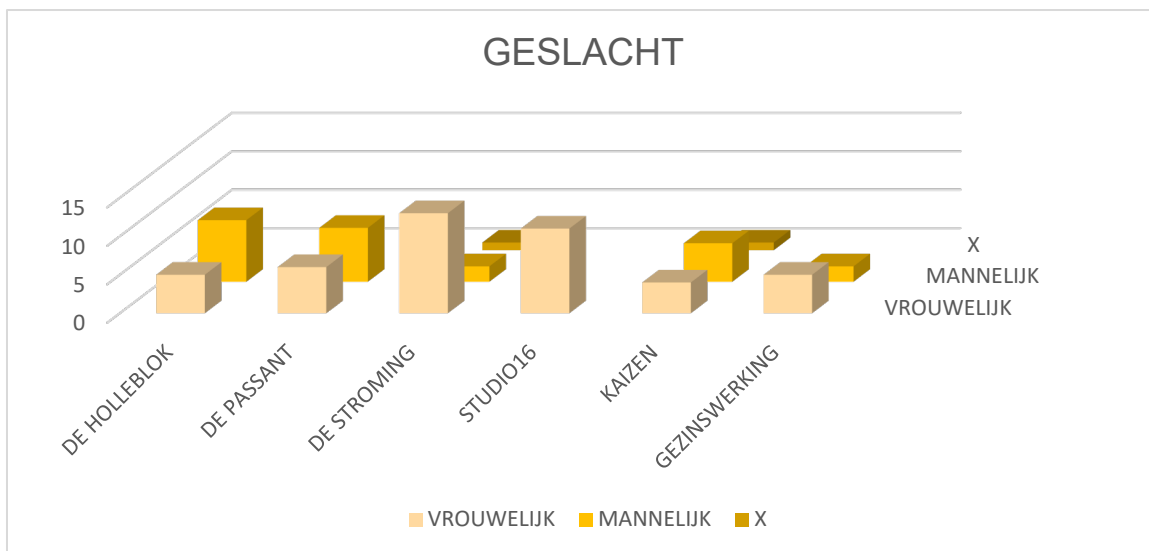


Jeugdorp wordt logischerwijs omwille van onze kleinschalige leefgroepen in huizen en onze Gezinswerking door verschillende verwijzers nog steeds als mogelijkheid gezien voor langdurige plaatsingen. Als we kijken over de verschillende werkingen, merken we dat er zowel in de Gezinswerking als in De Passant, De Holleblok en De Stroming, er trajecten van meer dan vijf jaar lopende waren in 2023. In de Gezinswerking zelfs twee trajecten van meer dan 10 jaar. Van de 70 lopende trajecten doorheen 2023 startten er 26 kinderen/jongeren in 2023 en ook 26 in 2022.

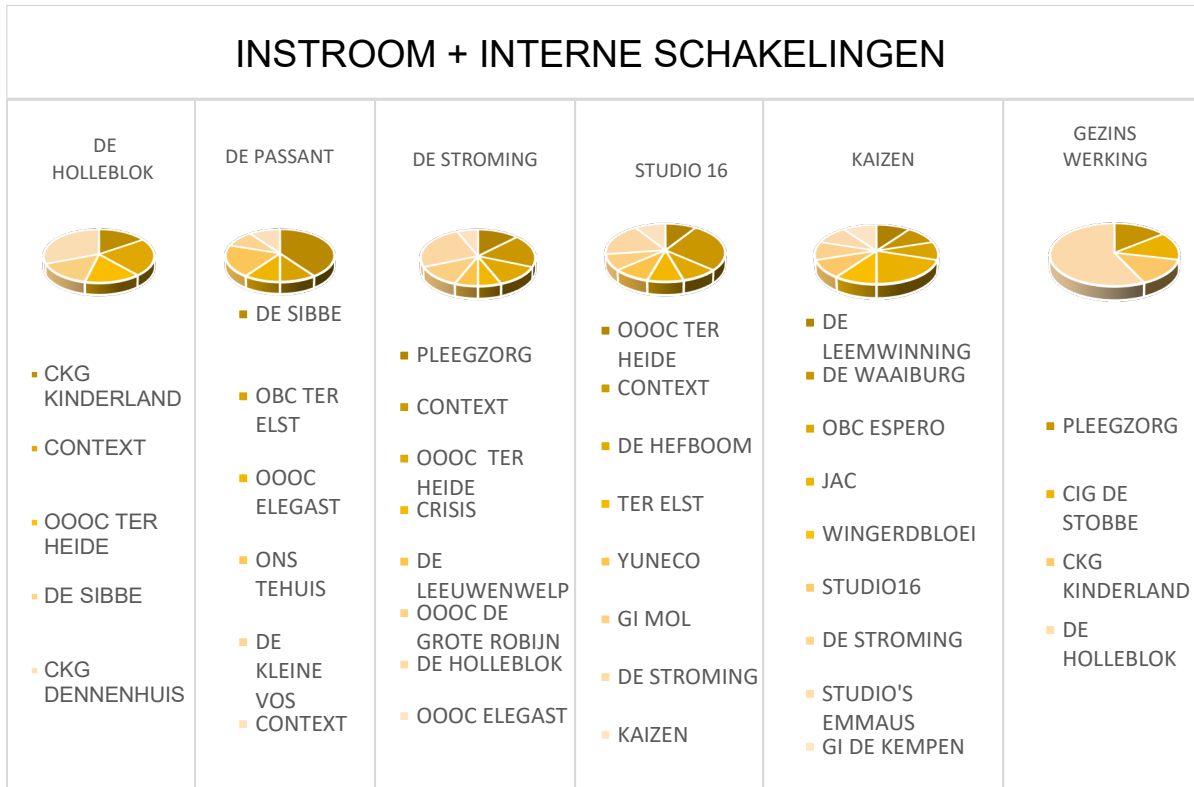


We merken dat op bepaalde leeftijden meer opnames gebeuren. Enerzijds kan dit gelinkt worden aan bepaalde scharnierleeftijden, m.n. 6, 12, 15, 17 en 18 jaar. Anderzijds kan dit ook te wijten zijn aan de ondergrens instroomleeftijd binnen de verschillende werkingen.





Bij de twee kindergroepen, m.n. De Holleblok en De Passant, is er een gezond evenwicht tussen jongens en meisjes. Dit merken we ook bij Kaizen (KWE/CBAW) en de Gezinswerking. De pubergroep, met name De Stroming, bestond tot vorig jaar uitsluitend nog uit alleen meisjes. Om continuïteit te garanderen voor de 12+ jongens binnen Jeugdorp werd er geopteerd (conform Zorgstrategisch Plan) om De Stroming organisch te laten groeien naar een gemengde groep. De eerste jongens deden hun intrede, komende vanuit De Holleblok. Voorlopig is er nog geen externe instroom. Studio16 (TCK), is enkel voor meisjes. Jeugdorp heeft heden geen kamertraining (TCK) voor jongens, mede omdat een andere partner (JEM) deze aanbiedt in onze regio. Of dit in de toekomst alsnog nodig blijkt, wordt mee opgenomen in ons pedagogisch beleid.



We merken dat er de voorbije jaren meer interne schakelingen zijn geweest. Er wordt meer stilgestaan bij de nood en/of de vraag van de jongere. Hierop willen we in de toekomst nog meer inzetten. Dit wensen we te realiseren door netwerktafels voor 16+ te organiseren. Samen met de jongere en zijn netwerkfiguren wordt bekeken welk aanbod binnen onze werkingen het meest aansluit bij de aanwezige hulpvraag. Opmerkelijk is het dat de laatste jaren er een grotere toestroom is vanuit Pleegzorg en de GI. Dit zien we ook terug op onze wachtlijsten.

Met het oog op de reconversie zijn er 3 kinderen (waarvan 2 jongens) doorgestroomd vanuit De Holleblok naar De Stroming. Door deze keuze konden de kinderen van eenzelfde gezin samen in Jeugdorp verblijven. Deze keuze vergde creativiteit van onze medewerkers en de organisatie, over de werkingen heen en van ons Mobiel Team inzake contextbegeleiding. Begeleiders van de twee werkingen zijn intenser gaan samenwerken om dit te realiseren. Een voorbeeld van hoe we de jongere(n) en hun context centraal zetten en onze begeleiding om hen heen zetten.



## 3. Organisatie in beeld

### 3.1. Innovatieve projecten

#### *Project De Ideale Wereld*

Als kernpartner van Jeugdhulp Trawant hebben we zeer actief deelgenomen aan het project van De Ideale Wereld (DIW). We merken ook dat dit echt vruchten afwerpt op de vloer en tegemoet komt aan de directe noden die er zijn. Alle begeleiders hebben het 'ABC4Teams' traject gevolgd; zijnde twee dagen opleiding en een derde dag intervisie met het eigen team. Vooral de derde dag werd zeer gewaardeerd door begeleiders; direct toepasbaar voor het werken met jongeren (en dat zijn er veel) met hechtingsstoornissen volgens o.a. het model van de 'ijsberg'. Dit geeft duidelijke handvaten en wordt in 2024 verder vervolgd.



We deden beroep op het Diagnostisch Outreachteam van DIW voor specifieke en brede diagnostische vragen, met oog op ondersteuning van de teams. We creëerden mee de waaier over netwerkversterking en leverden een bijdrage aan het boek rond het beroepsgeheim. Deze waaiers en het boek werden in de organisatie enthousiast gepromoot én onthaald door begeleiders. Hier is ook de praktische toepasbaarheid een grote meerwaarde. Voor de Werkgroep Dagbesteding en Ademplekken leveren we de voorzitter en investeren we ook vte voor op de langere termijn. We menen dat het samenwerken in dit verband (time-outs, time-ins delen, vrijwilligers gericht inzetten, staptochten doen, etc.) beter organisatie-overstijgend georganiseerd kan worden.

In de werkgroep Jeugdzorg en GGZ initieerden we al een overleg en ontmoeting met alle betrokken partners, hier is echter nog ruimte voor verbetering. We gaan hier in 2024 mee verder. Er is veel bos door de bomen als het over GGZ gaat (PANGG-18, Emergo, CGG De Pont, etc. ), we trachten met elkaar hier helderheid over te krijgen, elkaar beter te leren kennen en we proberen hier ook drempels weg te werken.

#### *Kanapé*

Begin 2022 startte Kanapé! (**Kaizen** naast **Pegode**) in Willebroek in studio's van vzw Pegode: een nieuwe co-housing voor 6 jongvolwassenen tussen 18 en 25 jaar oude met een RTH-nood vanuit VAPH. We realiseren dit project 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. In 2023 zijn er steeds duo begeleidingen doorgegaan vanuit Kaizen en Pegode. In 2023 betrof dit 8 jongvolwassenen.

Voor dit project hebben we een subsidieaanvraag ingediend bij de provincie Antwerpen, deze subsidie bekwamen we tot en met december 2023. Hierna hebben we dit project geregulariseerd via de verblijfsmodules van Kaizen (OCMW, KWE of CBWA).

De afdeling De Knoop van Multiversum is gespecialiseerd in dubbeldiagnostiek psychiatrische problematiek en VAPH. Maandelijks sloot een begeleider van De Knoop aan op de gezamenlijke teamvergadering van Pegode en Kaizen om te ondersteunen op casusniveau, maar ook om structureel meer vorm te geven aan de werking. De gemeente Willebroek is bereid om de kost van deze begeleider voor 3 jaar te financieren.

We zijn tevreden met hoe deze samenwerking loopt, al is het niet altijd evident, zowel niet omwille van de problematiek als van de verschillende benaderingen naar jongvolwassenen, toch is er sprake van een meerwaarde van de duo-begeleiding en deskundigheid vanuit De Knoop voor de jongvolwassenen die het betreft.

## 4. Terugkoppeling volgens convenant

### 4.1. Mobiel Team: CB SofS & 1G1P

#### CB SofS

In 2023 realiseerden we boven op onze enveloppe momenteel al een extra CB SofS en 4 extra CB's. In principe hoeven we hier pas aan te beginnen, volgens onze afspraken met het Agentschap Opgroeien, op het moment dat de reconversie in de vorm van de fusie van De Stroming en De Holleblok een feit is én de 12 Gezinshuisplaatsen gerealiseerd zijn (doelstelling is hiervoor 2027). Ons Bestuursorgaan gaf ons echter ruimte om de CB's en CB SofS (van 5 naar 2) niet helemaal terug af te bouwen, alvorens ze pas in 2027 weer op te starten. Zo krijgt de groei van het Mobiel Team ruimte en zorgen we dat we onze kernopdracht ruimschoots invullen. We hebben drie gezinnen kunnen ondersteunen in een eerdere terugkeer naar huis vanuit verblijf in Jeugddorp. Tevens stimuleren we daarmee ook de groei van begeleiders in de leefgroepen om netwerkgericht te werken en meer in te zetten naar gezinnen en context, samen met de collega's van het Mobiel Team.

#### 1G1P

Ondertussen is 1G1P een vaste waarde en meerwaarde in het Mobiel Team. Het daagt ons uit op verschillende vlakken, waaronder brede samenwerkingen aangaan, creatief nadenken over mogelijke oplossingen, andere werkgebieden leren kennen,... Buiten de uren die naar de begeleidingen gaan, worden nog heel wat uren geïnvesteerd in 1G1P:

- Onze collega Hanne heeft uren die ze investeert in de bekendmaking van 1G1P. Het gaat om een PR stukje: 1G1P voorstellen aan OCMW 's, CLB's, dokters,.. Hanne neemt ook deel aan de avonden van ELZ forum
- Twee collega's nemen deel aan twee verschillende aanmeldteams; Bonstato en Klein-Brabant Vaartland
- We zijn met het team naar de visie-dag geweest rond verontrusting in de regio Mechelen. Dit thema werd gekozen om betere afstemming te krijgen tussen verwijzers en 1G1P begeleiders over de manier van werken in gezinnen waarin zich verontrustende signalen voordoen.
- We volgen maandelijks de intervisie van Bonstato en KBV met twee collega's. Een maal per jaar organiseren we zelf een intervisie.



We zijn gestart met 10 modules, waarvan er 3 in Bonstato bevinden en 7 in KBV. In een rustigere periode ( de zomervakantie 2023), hebben we begeleidingen opgenomen vanuit de regio Mechelen en de regio Rupelaar. In het jaar 2023 hebben we 12 gezinnen begeleid in KBV en 8 nieuwe begeleidingen opgestart. In de regio Bonstato hebben we 5 gezinnen begeleid, waarvan er 4 zijn afgerond en 2 nieuwe zijn opgestart. Onze begeleidingen duren gemiddeld langer dan zes maanden. Ze neigen eerder naar negen maanden. Voor enkele begeleidingen was een extra stap nodig: 1 gezin is intern geschoven naar

de contextbegeleidingen, 1 jonge alleenstaande mama is intern naar Kaizen gegaan (met een pleegplaatsing van de baby bij de grootouders) en voor 1 gezin hebben we een M-doc ingediend.

Lies, coördinator van het Mobiel Team, neemt maandelijks deel aan de werkgroep. Hier worden thema's besproken en opdrachten gegeven die invloed hebben op heel Jeugddorp. Vb. nadenken over crisissen, nadenken over de onderwijsambassadeurs. De meeste



focus lag op het thema verontrusting, wat heeft geleid tot een praktische flowchart. Het informed consent is in opmaak. Er is een provinciale visitatie geweest van de samenwerkingsverbanden. Naast het cijfermateriaal en de knelpunten konden we de onderlinge mooie samenwerking in de regio Trawant in de schijnwerpers plaatsen. Onze directeur Martie neemt deel aan de stuurgroep. Ook nog mooi om mee te geven is de aandacht die er gegeven is naar 1G1P, op de Dag van de Zorg. Collega's hadden een lokaal ingericht met flyers, gezinsplannen, affiches,...

## 4.1. Gezinshuizen en verticale leefgroepen

Stilletjes aan zijn we ons ook aan het voorbereiden op de bovenstaande reconversie naar De Gezinshuizen in ten laatste 2027. Enerzijds door het personeel mee te nemen in het samen nadenken over wat begeleiding in een verticale leefgroep behelst. Ook hebben we op 9 oktober 2023 een tijdlijn gedeeld met alle personeel, om zo duidelijk te maken waar we naar toe gaan met Jeugddorp. Anderzijds zijn we nu echt van start gegaan ivm (ver)bouwdossiers en ook met te bespreken met de teamleden wat zij hierin nodig hebben.

Daarnaast zijn Lies, Lise, Hilde en Martie volop betrokken binnen de provinciale werkgroep Gezinswerking en leveren zij hun expertise, ervaring en visie om zowel op organisatorisch vlak als op pedagogisch vlak de pilootprojecten zoveel mogelijk wind in de zeilen mee te geven. Ook naar Opgroeien zelf, als ook op Vlaams niveau is er vanuit Jeugddorp veel inzet om de Gezinshuizen op de kaart te zetten. We hadden ook de ambitie om in 2024 een boek uit te geven over de Gezinswerking in Jeugddorp, maar dit verlangen is tot nader order uitgesteld. Het bleek toch niet zo simpel om dit in coproductie en tegelijkertijd met ons werk op plaats nummer 1 te realiseren.

## 4.2. Dagbesteding Recharge en Purpose

Wat onze module ondersteunende begeleiding betreft hadden we ook al besloten om deze reeds in te zetten, al is hier eigenlijk ook nog geen sprake van reconversie, pas feitelijk in 2027. We hebben daarvoor het project Recharge, waar de partners Jeugdzorg Emmaüs, Arktos en Stad Mechelen al in betrokken waren, omarmd. In 2023 betekende dit voor Jeugddorp het mee inzetten op en uitbouwen van een pedagogische visie (institutionele pedagogie). In Recharge zelf was er wisseling van de wacht in de coördinatie van het team en er waren ook een paar ziekten, discontinuïteit en een onduidelijk kader. Ook vanuit Jeugddorp stopte in januari onze begeleider (die in het voorjaar in Jeugddorp zelf de hoognodige crisisopvang en dagbesteding leidde) en startte in september een nieuwe begeleidster vanuit Jeugddorp in Recharge. Directies gingen bij elkaar zitten en trachtten een duidelijke, gedragen visie en beleid neer te zetten voor Recharge met groeiplan en ondersteuning personeel.

Naast het investeren in Recharge startte de begeleidster, samen met een stagiaire, ook in september twee dagen per week in Jeugddorp de dagbesteding Purpose op, om te voorzien aan een grote nood vanuit diverse jongeren binnen Jeugddorp (ook 18+) die niet terecht kunnen in Recharge. Purpose groeide op een half jaar tijd uit tot een zeer zinvolle en betekenisvolle plek voor diverse jongeren (ook vanuit OOC Ter Heide en JEM) en werd aldus een volgende innovatieve plek, voornamelijk niet gesubsidieerd vanuit de overheid.



### 4.3. Kaizen

Van de vele omzendbrieven die de overheid maar blijft uitsturen om ofwel een en ander te reconverteren of uit te breiden gingen we in op 3 brieven, waarbij uitbreiding aan de orde is op de gebieden waar wij in gespecialiseerd zijn (CB SofS, Jongvolwassen dak- en thuislozen en Jongvolwassenen Crisis). Deze liggen in lijn met ons Zorgstrategisch plan en de reconversie. Laurens en Zoë initieerden overleggen met (externe) collega's en schreven de aanvraag i.v.m. de jongvolwassenen crisishulp, die oorspronkelijk eigenlijk niet voor +18 jarigen bedoeld was, maar wel goedgekeurd werd, omdat ze voldoet aan een grote nood. Ze schreven en bouwden ook samen de aanvraag voor het intersectoraal team jongvolwassen dak- en thuislozen uit (wat Kaizen eigenlijk al jaren verwezenlijkt).

### 4.4. Uitbreiden en de toekomst

Vanuit de goede samenwerking met Jeugdzorg Emmaüs Mechelen, dienden we samen de aanvraag naar uitbreiding Veiligheidshandelen (2 CB SofS) in voor de regio Trawant, hierin ook ondersteund door onze collega-organisaties. Heel fijn om te merken dat onze collega's in de regio onze deskundigheid en inzet meer dan waarderen en mee naar de overheid mooie signalen geven.

Ondertussen weten we dat al deze aanvragen gehonoreerd zijn. Dat voelt soms dubbel aan; we willen er echt voor gaan, maar kunnen we genoeg personeel vinden én tijd én ruimte om iedere begeleider hiervoor voldoende te ondersteunen? En wat i.v.m. de werkingsmiddelen die niet volgen en met zulke grote en lange wachtlijsten?

Dat we betrokken en sociaal voelende leden van het Bestuursorgaan én medewerkers hebben die er samen voor willen gaan en op zulke momenten op één lijn staan doet zoveel deugd; dat is de kracht van Jeugddorp; de kinderen, jongeren en hun context op de eerste plaats en wij die ons allen daarrond scharen.

## 5. Bereiken doelstellingen reconversie

### 5.1. Beleidssignalen

2023 was wederom een lastig, intensief jaar met enerzijds veel personeelwisselingen, anders dan we in Jeugddorp, vertrouwd met een redelijke stabiele personeelskader, gewend zijn. Anderzijds stond ons prioriteren naar een degelijk inhoudelijk pedagogisch beleid én de verdere voorbereiding van de reconversie centraal. Tenslotte hebben we uitgebreid geïnvesteerd in onze infrastructuur, rekening houdende met de reconversie.

Het was en zal ook in 2024 nog steeds geen 'business as usual' zijn. In het vorige hoofdstuk viel al te lezen hoe we nu al meer investeren ivm de reconversie. Komende jaren (tot 2027) zullen stapsgewijs en afhankelijk van de verbouwingen een integratie betekenen van 2 afdelingen (De Holleblok en De Stroming), het toegaan naar een verticale, heterogene leefgroep (ook bij De Passant), die kleiner zal zijn dan voordien. Wat Studio 16 betreft, onze TCK, is nog niet helemaal duidelijk wat dit voor hen betekent. Er is in de regio vraag naar een 'meisjesgroep', anderzijds zullen we binnenshuis ook meer vraag krijgen van jongens die doorstromen naar een studio. Ook zullen we moeten minderen met aantal VTE. En dan is er nog de aanwerving van Gezinshuisouders; er komt dus heel wat op ons af.

### 5.2. Personeel

Uiteindelijk zijn er 14 personeelsleden (waarvan 3 tijdelijk) uit dienst gegaan (op 65 personeelsleden). Het was van 2011 geleden dat er zoveel personeelsverloop was. Heel jammer en ook heel intensief; want onmiddellijke vervanging is een utopie, zeker als het gaat over zoveel ervaring. Het kostte ook heel wat tijd om daar mee bezig te zijn.



In het voorjaar zaten we met langdurende afwezigheden, waaronder 2 medewerkers die een operatie moesten ondergaan, 1 medewerker met Long Covid, en 2 collega's met een burn out. In het najaar zijn al deze afwezigheden gelukkig gestopt en hebben we weer een volledig aanwezige personeelsgroep.

Wat de oorzaak is van het feit dat er in 2023 zoveel collega's uit dienst gegaan zijn, is ons toch niet helemaal duidelijk geworden; alleszins was dit niet omwille van één reden. Zes begeleiders wilden niet meer in een leefgroep werken; 's avonds en 's nachts liever thuis zijn i.v.m. opgroeiende kinderen. Zij zochten extern naar functies met dag-uren en vonden die ook, zowel in de jeugdzorg, als in de GGZ als bij personen met een beperking. Andere begeleiders die gestopt zijn, geven als redenen ook wel de intensiteit van het begeleiden van de kinderen en jongeren; zij merken ook een verzwaring op van de problematiek van de kinderen, jongeren en hun context. Wellicht is er ook een post-corona effect. Alleszins waren we in de sector niet de enige organisatie die dit tegenkwam, ook collega-organisaties meldden deze beweging. Gelukkig hebben we iedereen kunnen vervangen, al heel wat in tijden van schaarste. Vaak jonge(re) medewerkers, ex-stagiaires. Dit komt doordat we een actief aanwervingsbeleid hebben en we stagiaires veel kansen en vertrouwen geven. We zien trouwens ook dat de taken voor de coördinatoren toegenomen zijn. Was dit vroeger enkel het begeleiden van hun team, dan verwachten we nu actieve participatie en verantwoordelijkheid voor het nadenken over en uitwerken van samenwerkingen, pedagogische beleidsvisie op de vloer, opvangen en begeleiden van vrijwilligers en stagiaires, een degelijke personeelsopvolging, etc.

### 5.3. Ondersteunende diensten

In de administratie zijn ook twee collega's (boekhouding en personeelssecretariaat) gestopt. Voor een middelgrote organisatie als die van ons is dat niet evident; jarenlange expertise van 1 persoon moet dan vervangen worden. Wat betreft de personeelsadministratie heeft het tijdelijk uitbesteden aan SD Worx dat mee ondervangen; maar dat brengt dan natuurlijk ook weer extra kosten met zich mee.

Onze uitbreidingen en groei in de organisatie, beschreven in de andere hoofdstukken, brengt behalve extra personeel, ook extra werk met zich mee. Zodanig dat onze organisatie blijft groeien en we voor de eerste keer waarschijnlijk ook sociale verkiezingen voor een CPBW moeten organiseren. Daarnaast zijn we ook bezig met implementeren van elektronische personeelsregistratie via Protime, hetgeen op termijn de loonverwerking en het inroosteren zou moeten vergemakkelijken, maar nu nog zorgde voor extra druk op de nieuwe personeelsmedewerkster (ex-begeleidster).

Twee keer per jaar doen we een personeelsvergadering en bespreken we daar de issues die Jeugdorp bezig houdt (reconversie, nieuwe regelgeving, personeelskwesties, etc.). In de boekhouding deden de leefgroepen een inspanning om de uitrol van een sluitend systeem i.v.m. de groepsgelden te installeren; dit kan nu als afgewerkt beschouwd worden. Iedereen is vertrouwd met het systeem en levert op tijd de nodige gegevens aan! Ook de introductie en toepassing van onze website, huisstijl en logo liep achterstand op, omdat de collega's van de administratie ook betrokken waren in dit proces. De nieuwe personeelsmedewerkster diende zich vooral te richten op haar nieuwe job en door haar opleiding tot mediacoach, was het geen evident jaar. De ambitie i.v.m. ICT is om in 2024 te komen tot een gedragen beleid rond ICT, digicoaches die hun collega's kunnen ondersteunen en een concreet plan van aanpak.

### 5.4. Inhoudelijk, pedagogisch beleid

In het voorjaar hebben we in het Beleidsteam veel werk gemaakt van onderlinge afstemming op pedagogisch vlak, waarvan we vonden dat dit te weinig aanbod kwam. De leden van het VTO- en Kwaliteitbeleidsteam kwamen hun jaaractieplan voorstellen, dat deed ons deugd, beide teams draaien inmiddels op volle toeren en gaan voor kwaliteit. Er staan heel wat bijscholingen en interne vormingen op de rol: we menen goed op weg te zijn in het verhogen van de kwaliteit binnen Jeugdorp.

Doorheen de vergaderingen van het Beleidsteam en de terugkoppeling vanuit de groepen valt op dat in vergelijking van voor Corona het integraal begeleiden van kinderen, jongeren en hun context inmiddels vanzelfsprekend geworden is, maar dat de problematiek van de jongeren én hun context ondertussen fors toegenomen is en soms behoorlijk zwaar te noemen valt. Er zijn weinig rustige momenten meer voor de begeleiding én voor de jongeren; onze samenleving vergt en verwacht precies wel veel van hen.



De vier dagen van het Beleidsteam inzake traject ondersteuning naar leidinggeven en onderlinge samenwerking was een succes; we hebben meteen al acties genomen. Ook constateerden we dat we afgelopen jaren heel wat zaken gerealiseerd hebben, waar we best trots op mogen zijn. Focus van BT zal in 2023 en 2024 jaar gericht zijn op pedagogisch beleid en ondersteuning van de teams, dit middels actiepunten zoals: communicatie BT en werkingen/ personeel, teamontwikkeling- begeleiding, concretisering reconversie, overlegcyclus.

Na wederom dit jaar hard gewerkt te hebben, hebben we 2023 als beleidsteam met een lunch afgesloten. Dat was heel fijn, ik heb veel gehad dit jaar aan de collega-coördinatoren; we hebben echt wel als Beleidsteam samen knopen doorgehakt en onze verantwoording genomen. Ben er dankbaar voor om met zo'n ploeg samen te mogen werken.

## 5.5. Infrastructuur

2023 was het jaar van de grotere projecten. Allereerst zijn er de projecten gerealiseerd in kader van duurzaamheid. Op vijf van onze gebouwen werden in totaal 210 zonnepanelen gelegd wat onze elektriciteitsfactuur een stuk moet verlichten. De woningen in de Oude Molenstraat kregen allen spouwmuurisolatie wat ook een reductie van de gasrekening zal teweeg brengen. In de gebouwen Oude Molenstraat 20, 18 en 16 werden eveneens de ramen en deuren vervangen. Voor deze twee laatste investeringen konden we rekenen op een gedeeltelijke subsidie vanuit de Overheid. Zo werd in 2023 voor een kleine €400.000 aan duurzame investeringen uitgevoerd. Hiermee zijn nu alle gebouwen, uitgezonderd het gebouw in de Vagevuurlaan, voorzien van nieuwe ramen en deuren alsook spouwmuurisolatie. In 2024 zullen de huizen van de Oude Molenstraat aangepast worden met LED verlichting en daar waar gewenst, sensoren geplaatst worden. Door ATK werd het 5-jaarlijkse nazicht van de laagspanningsinstallaties nagekeken, in de loop van 2024 zullen de gevraagde aanpassingen gebeuren.

Dat we omwille van de reconversie ook gebouwen moeten aanpassen betekent ook veel extra werkdruk naar administratie en verantwoordelijke infrastructuur. Met de Passant liepen we in 2023 een traject om architecten te vinden om de loods op het achterterrein van De Passant te ver(nieuw)bouwen. Deze vinden we in 2023 vanuit een selectie van drie bureaus in MA+P, die ook ervaring hebben in de Jeugdzorg, met name bij De Sibbe van de collega's van Jeugdzorg Emmaüs Mechelen. Met hen starten we een heel traject op (het VV-project), dat komende jaren opgevolgd wordt door een lid van ons Bestuursorgaan (bouwheer: Dirk Van Oevelen) en 2 experten (Luc Pelgrims en Bert Van Winkel), die dit allen belangeloos voor ons willen realiseren. Daarnaast startte de voorbereiding van de verbouwing van het gebouw van De Stroming.

## 5.6. Varia

Elkaar ontmoeten en feest vieren! Jeugdorp is voor ons ook: de teugels laten vieren en samen genieten.

Op 19 maart was de Dag van de Zorg een groot succes. Zowel in Bonheiden als in Puurs-Sint-Amands bij de Passant waren er heel veel bezoekers. In de voorbereiding was deze dag sowieso al een succes te noemen omwille van het mobiliseren van vrijwilligers, andere organisaties en heel veel andere betrokkenen (jeugdverenigingen, Imelda voor parking, gemeente, etc.). Het was ontroerend om te zien hoe de interne Werkgroep van DvdZ week na week iedereen aan de slag kreeg op een vanzelfsprekende wijze. Ze verdienen alleszins een enorme pluim. Op zo een moment staat iedereen van Jeugdorp er en geven ze het beste van zichzelf. Super fier mogen we hierover zijn. Erna moe(s)ten we toch ook wel wat bekomen, gezien de grote inspanningen.

In mei hadden we een fijne personeels-BBQ en door het jaar heen ook een paar zeer gezellige Koffiemomentjes. De nazomer begon geslaagd met een fijne Jeugdorp Sportdag, een Context-dag voor ouders en contextfiguren van De Holleblok en een top reünie 20 jaar van Studio 16. In december konden we weer een hele mooie Jeugdorp Ingekleurd laten drukken en versturen naar heel wat geïnteresseerden. Tenslotte sloten we 2023 op woensdag 20 december af met een zeer geslaagde 'Jez'tis Kezt' receptie.

