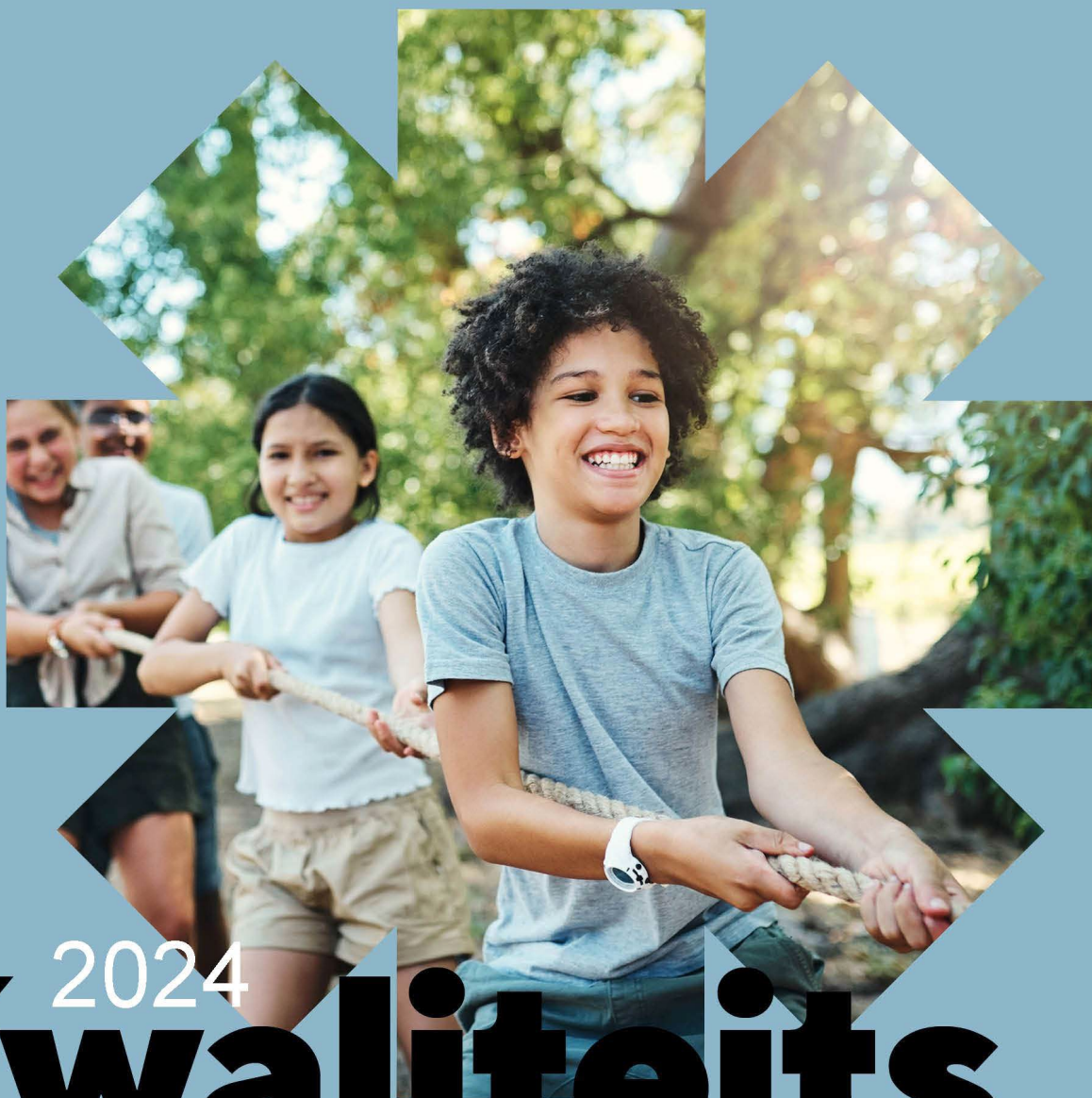
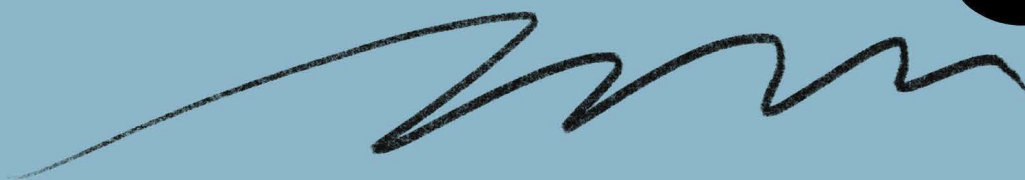




 2024

Kwaliteits jaarverslag



Inhoud

Inleiding	3
1. Visie op kwaliteit – Kwaliteitsbeleidsteam (QBT).....	4
1.1 Missie en visie Jeugddorp.....	4
1.2 Missie en Visie van QBT.....	4
1.3 Leden QBT 2024	5
1.4 Strategische doelstellingen Jeugddorp	5
1.5 Kernelementen Strategisch Plan Jeugddorp 2022-2027	5
2. Verbeterdoelen 2020-2025	6
3. Planning QBT	7
3.1 Planning en uitvoering in 2024.....	7
3.2 Planning 2025	11
4. Organisatie in cijfers voor 2024.....	12
4.1 Zelfevaluatie: de groeiniveaus.....	12
4.2 Bezetting en benutting.....	16
5. Aanvullende relevante gegevens	18
5.1 Aantal jaren in begeleiding in Jeugddorp eind 2024	18
5.2 Leeftijd bij opname.....	18
5.3 Gender	19
5.5 Uitstroom in 2024.....	20
6. Organisatie in beeld.....	21
6.1 Innovatieve projecten	21
6.2 Terugkoppeling volgens convenant.....	22
6.3 Terugkoppeling vanuit de organisatie	25

Inleiding

Geachte lezer,

Zoals gehoopt was 2024 voor ons een jaar van herstel en bekomen van een druk en intens 2023. We schakelden weer naar 'normaal' en hebben uiteindelijk alle functies weer ingevuld. Ook onze financiële situatie verbeterde. We bleven andermaal uitbreiden bij Kaizen en zijn druk bezig geweest met de voorbereiding van de reconversie. Zowel op inhoudelijk vlak, op personeelsvlak én op infrastructureel vlak. Een goede voorbereiding is essentieel en blijktbaar het halve werk; dat helpt!

Een nieuwe minister op Welzijn wil nog niet zeggen dat de wachtlijsten, zowel bij ons in de Jeugdhulp als in de geestelijke gezondheidszorg verminderen, de druk neemt dus niet af, integendeel. Wij merken alleszins dat de complexe problematiek van kinderen, jongeren en hun context het henzelf en ons er niet gemakkelijker op maakt.

Met de dagbestedingen Recharge en Purpose (respectievelijk 4 en 2 dagen per week), ondersteunen we behalve de middelbare scholieren, ook de +18jarigen vanuit Kaizen, die nergens meer geraken. We motiveren hen om in contact te komen met elkaar en met activiteiten en hopen dat ze zo (terug) in een positieve spiraal geraken. We zijn dan ook blij met hun enthousiasme en dynamiek. Daarnaast voorkomen we dat personeelsleden in de leefgroepen verder belast worden en kunnen we zo ook interne incidentele crisisopvang realiseren. Deze initiatieven, die we deels vanuit onze eigen reserve financieren, maken het verschil en zorgen voor meer veerkracht, zeker als de crisissen zich blijven opstapelen.

Het kwaliteitsbeleidsteam heeft ook dit jaar weer voor de cijfers van dit kwaliteitsverslag gezorgd en ze juist geïnterpreteerd. We besluiten met een aantal pertinente beleidsaanbevelingen.

Voor een beeldverhaal van 2024 verwijs ik u ook graag naar de Jeugddorp Ingekleurd, verschenen eind december 2024, te vinden op onze website en op vraag te verkrijgen bij de administratie.

Aan elke medewerker, elke vrijwilliger, elke stagiaire én onze leden van het Bestuursorgaan en de AV een dikke merci voor het geleverde werk! We hebben een pracht van een dorp met jullie allemaal erbij.

Martie Mol, directeur Jeugddorp

1. Visie op kwaliteit – Kwaliteitsbeleidsteam (QBT)

1.1 Missie en visie Jeugddorp

Missie Jeugddorp

Jeugddorp biedt opvang en begeleiding in een veilige en beschermde omgeving, aan kinderen, jongeren en jongvolwassenen, die zich in een verontrustende situatie bevonden. Jeugddorp organiseert dit op maat, in partnerschap en in dialoog met de context. Met ons aanbod willen we jongeren en hun context de kans geven om sterker in de samenleving te staan.

Visie Jeugddorp

We realiseren onze missie door een blijvende, competente, innoverende, warme, familiale organisatie te zijn. Door middel van samenwerking met partnerorganisaties, vrijwilligers, netwerken, op maat en vraaggericht te werken en zo ieders expertise in te schakelen, teneinde de jongeren en hun context meer kansen te geven.

Bovenstaande missie en visie worden aangevuurd door waarden die we hoog in het vaandel dragen, zoals respect, geloof in krachten en groeipotentieel, evenwaardigheid, bezieling vanuit ons hart, betrouwbaarheid, verbondenheid, transparantie en voorspelbaarheid.

“It takes a village to raise” lijkt een slogan op het lijf geschreven voor Jeugddorp!

1.2 Missie en Visie van QBT

Het QBT heeft als missie de kwaliteit binnen onze organisatie te bewaken. Als QBT willen we garant staan voor een kwaliteitsvolle begeleiding en ondersteuning aan alle kinderen, jongeren, jongvolwassenen en hun context, die door Jeugddorp begeleid worden. We willen een kwalitatieve werkomgeving scheppen voor al onze medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. We willen staan voor een kwalitatief functioneren van de organisatie binnen een ruimer geheel.

Het QBT realiseert haar missie door de organisatie in al haar geledingen te adviseren en te informeren. Om het met de termen van EFQM te zeggen...

Leiderschap: We bewaken mee dat de visie van Jeugddorp door BT, TC/PC uitgedragen wordt binnen de verschillende werkingen.

Strategie: Door middel van een kwaliteitsmanagementsysteem (EFQM) en zelfevaluaties om de 5 jaar, formuleren we verbeterdoelen en acties op korte en lange termijn. Het QBT bestaat uit telkens één begeleider vanuit de verschillende teams (Gezinshuizen, 3 leefgroepen, Mobiel Team, KWE/CBAW, TCK) en één teamcoördinator, vanuit het beleidsteam. Als QBT volgen we de Commissie en Intervisie Kwaliteit van het Vlaams Welzijnsverbond, om van elkaar te leren en te voldoen aan verwachtingen opgelegd door de overheid.

Medewerkers: Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Voor elke functie is er een duidelijke functiebeschrijving. Door middel van werkgroepen, personeelsvergaderingen, teamvergaderingen willen we hen ten volle doen participeren. Om de 2,5 jaar doen we een KIDdag (**K**waliteit in **D**enken & **D**oen), afgewisseld met een JDdag (QBT en VTO), waarbij we voor en met onze medewerkers werken rond één of meerdere kwaliteitsthema's. In 2025 staat de JDdag in teken van agressie. Door middel van de gesprekscyclus (oa opvolgingsgesprekken, functioneringsgesprekken) en de overlegcyclus (evaluatie overlegorganen), willen we de kans tot groei optimaliseren.

Partners en middelen: Financiële middelen worden door de financiële coördinator opgevolgd en jaarlijks getoond aan alle medewerkers. Daarnaast wordt er jaarlijks bij alle werkingen gepolst naar de noden op vlak van infrastructuur en materialen. Op vlak van communicatie en

technologie zijn er een aantal ondersteunende teams samengesteld: een OCT (ondersteunend communicatieteam), ICT (informatiecommunicatie team) en een Digicoach-team. Zij ondersteunen de medewerkers de digitale transformatie (oa Protime, EcQare, werken met MS Teams, etc.) te realiseren.

Kernprocessen: Voor dossierbeheer, groei- en ondersteuningsplannen, klachten, nazorg jongeren bij vertrek, nazorg medewerkers na een incident, naar voorgeschoven methodieken (SofS, NAGV, verbindende communicatie, netwerkgericht werken, oplossingsgericht werken, ABC4T), ... werden procedures en/of leidraden uitgeschreven. Het agressie- en middelenbeleid werden eveneens op papier gezet. We borgen de procedures in het kwaliteitshandboek. Het bewaken, beheersen en bijsturen neemt QBT voor haar rekening.

Klantenresultaten: Jaarlijks worden er tevredenheidsbevragingen gedaan bij jongeren en context om na te gaan of we nog steeds afgestemd zijn op hun noden.

Waardering personeel: 5-jaarlijks wordt er een tevredenheidsbevraging gedaan bij al onze medewerkers.

Maatschappijresultaten: Voorlopig wordt enkel bij bepaalde intersectorale projecten (JOVO-team en DIW) wordt een tevredenheidsbevraging gedaan bij onze stakeholders. De consultants van OCJ en SDJ worden jaarlijks bevraagd. In de toekomst zullen ook de Jeugdrechters geïnviteerd worden. De resultaten van de JOVO-werking met het intersectoraal team worden door een wetenschappelijke onderzoeker van de Academische Werkplaats van JEM onderzocht.

1.3 Leden QBT 2024

Hilde E (Gezinshuis), Sofie VDV (De Holleblok), Emma DM (De Passant), Audrey S (De Stroming), Tamara L (Studio 16), Marijke B (Kaizen), Wendy V (Mobiel Team) en Sabrina E (Beleidsteam).

1.4 Strategische doelstellingen Jeugddorp

- Continuïteit van zorg, organisch ontwikkelen (stabiliteit, veiligheid);
- Kwaliteit van zorg (continue bewaking en participatie van de doelgroep);
- Flexibiliteit en differentiatie in aanbod (vraaggericht kunnen werken);
- Expertise-ontwikkeling (continue uitwisseling intern en extern);
- Duurzaamheid van infrastructuur en interne werking (professionele ondersteuning).

1.5 Kernelementen Strategisch Plan Jeugddorp 2022-2027

- De realisatie van Jeugddorp Klein-Brabant-Vaartland gelijkwaardig aan, maar niet even groot als Bonheiden, met een even divers aanbod in die regio (10 modules verblijf, 3 KWE, 1 CBAW en liefst 1 Gezinswerking voor opvang van 4 kinderen/jongeren). Hiervoor is de realisatie van het gewenste infrastructuurproject op de site aan de Victor Vergauwenstraat (het VV-project) cruciaal.
- Het groeien naar gemengde, liefst verticale leefgroepen en zo continuïteit voorzien voor jongens 12+ in Bonheiden enerzijds en anderzijds blijft er een aparte werking voor meisjes 16+ (regionaal afgesproken met de partners) bestaan.
- Huiselijke, kleinschalige werking: acht kinderen/jongeren maximaal per leefgroep.
- Uitbreiding aanbod/ plaatsen Gezinshuizen; van 6 naar 12 plaatsen.
- Flexibel aanbod blijven voorzien, waar mogelijk uitbreiden (Crisis en/of met context, intern/externe time-outs, Gezinshuizen naast leefgroepen, overlap leeftijd in groepen, specifiek aanbod indien nodig, bv. meisjes +16, CB SofS uitzonderingen mogelijk maken, verschillende verblijfsmodules: zowel verblijf in hoge als in lage frequentie, TCK, KWE, als ook verschillende CBAW-modules: zowel laagintensief als middenintensief, CB als ook Housing First for Youth,...).

2. Verbeterdoelen 2020-2025

De verbeterdoelen werden geselecteerd uit de tevredenheidsbevraging medewerkers (TB), de groeiverteau 's, lopende zaken uit vorige verbeterdoelen en de KID-dag 2022.

PARTICIPATIE EN COMMUNICATIE (TB)

Er is een systeem betreffende de stappen in communicatie en participatie, dat zorgt voor éénduidigheid, transparantie en helderheid. Deze procedure zal dan opgenomen worden in het QHB zodat iedereen ze kan raadplegen.

TEAMONTWIKKELING (TB)

Er wordt een jaarlijks feedback-moment over team functioneren en functioneren van het overleg binnen het team georganiseerd aan de hand van een leidraad in de HR-cyclus.

BALANS WERK – PRIVÉ (TB)

Er is een structuur opgemaakt door het QBT om balans werk-privé jaarlijks onder de aandacht te houden en bespreekbaar te maken.

DIRECTIE (TB)

Directie bouwt structureel 2x per jaar een moment in om op elke teamvergadering langs te komen.

DE PREVENTIEADVISEUR (TB)

De preventieadviseur neemt de risicoprocedures (brand, pandemie, wateroverlast, storm, ...) onder de loep, werkt ze verder uit, communiceert deze naar iedereen, zijn duidelijk voor iedereen, worden structureel ingebouwd en zijn terug te vinden in het QHB.

INFRASTRUCTUUR (TB)

Er is een duidelijk overzicht van de werken per afdeling, aangebracht door het team zelf en overlegd met en opgesteld vanuit de verantwoordelijke infrastructuur.

WERKGROEP SPONSORING

De WGS brengt jaarlijks op de personeelsvergadering een overzicht van hun werking.

TEVREDENHEIDSBEVRAGINGEN (Groeiverteau)

Er is een systeem voor de tevredenheidsbevragingen van context, consultants, personeel, externe partners en stakeholders, dat bewaakt wordt door QBT.

INFOBROCHURE EN ONTHAALMAPPEN AFWERKEN (Groeiverteau)

Verbeterdoelen 2018-2020 rond het opstellen van infofolder, infobrochure (algemene info over Jeugddorp als voorziening), welkomstboekjes (per werking), de intakes en onthaalmappen voor stagiaires, medewerkers en vrijwilligers. Deze worden door personeelsmedewerkster, OCT en QBT aangepast aan het vernieuwde digitaal werken en de huisstijl.

HET VTO-TEAM

Basisvorming staat op punt, inclusief workshops ifv verankering gevolgde vormen (Verbindende communicatie etc.), uitgewerkt en ondersteund door VTO.

VANUIT DE TB CONTEXT EN CLIËNTEN

Gebeuren telkens in november.

VANUIT CONSULTANTEN

Gebeuren telkens in december.

GEBRUIK QHB (KID-dag)

Er is een gebruiksvriendelijk overzichtelijk systeem, met zoekfunctie, om het QHB te raadplegen.

CRISIS (KID-dag)

Er is een actieplan om crisis te kunnen hanteren, opgesplitst in organisatie (opvolging door BT) en afzonderlijke werkingen (opvolging door QBT).

QBT

Het QBT zal de verbeterdoelen van zichzelf en van de anderen (directie, BT, VTO, WGS, preventieadviseur en de teams) telkens na 3 maanden opvolgen en bewaken.

GROENERE ORGANISATIE

Iedere werking heeft z'n eigen acties.

3. Planning QBT

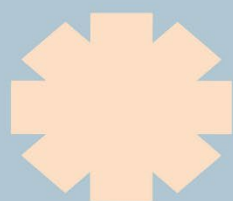
3.1 Planning en uitvoering in 2024

Planning 2024	Uitvoering 2024
JANUARI	JANUARI
<u>QBT-vergadering planning</u> Evaluatie verbeterdoelen Evacuatieplan + EHBO (PA) <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. Evacuatieplan + EHBO met PA bespreken om een deadline te stellen 2. Evaluatie van alle verbeterdoelen die uitbesteed zijn 3. TB van in november (jongeren en context) een verbeterdoel uit halen per team 4. Intersectorale Inspiratiedag Kwaliteit door Emmaüs 5. Commissie en intervisie data 6. Welkomstboekjes	1. PA maakt hiervan haar eindwerk. Ook samenwerking met IDEWE hierover. 2. Weinig zicht op. Bevragen op beleidsteam. 3. TB's worden nog afgewerkt en elk team bekijkt of er verbeterdoelen zijn 4. 6/2 5. Overlopen kalender 6. Nog verder afwerken.
Q-commissie live	Met 2 QBT-leden aanwezig geweest.
FEBRUARI	FEBRUARI
Intersectorale inspiratiedag kwaliteit	Met bijna het hele team aanwezig
<u>QBT-vergadering planning</u> Herinnering financieel beleid + sponsoring op de personeelsvergadering Q-verslag en groeiniveau's Verdeling Q-handboek voor update VTO aanwezig voor Jeugddorpdag (JDdag) uit te werken <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. Onderwerpen uit de werkingen 2. JDdag 3. Kwaliteitsjaarverslag: Groeiniveau's	1./ 2. 7/02/2025: Thema agressie 3. Groeiniveau's en jaarverslag
MAART	MAART
Q-intervisie online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
<u>QBT-vergadering</u> Q-verslag groeiniveau 's afwerken en bijkomende cijfers Q-handboek overlopen <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. Onderwerpen uit de werkingen 2. Jaarverslag: stavaza 3. Verbeterdoelen 4. Groeiniveau's 5. Overlopen communicatiekanalen JD	1. / 2. Verder werken aan inhoud + cijfers 3. Verder opvolgen 4. Verder afwerken 5. Lijst opgesteld
Q-commissie online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
KEIK-intervisie	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
APRIL	APRIL
<u>QBT-vergadering planning</u> Binc-cijfers voor Q-verslag	

Verdeling jaarverslag 2024 Dossierbeheer (online/papier vraag commissie) Visualiseren van jaarplanning JD <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. Onderwerpen uit de werkingen 2. Feedback groeiniveau's 3. Feedback boekjes	1. Geen onderwerpen 2. Feedback verwerkt in de groeiniveau's 3. Doorgegeven aan dir.
MEI	MEI
<u>QBT-vergadering planning</u> Procedure rond participatie en communicatie Tevredenheidsbevraging (TB) externen opmaken. Visualiseren van de visie en missie van JD Agressieprocedure verder uitwerken: praktisch <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. Onderwerpen uit de werkingen 2. Mail checken 3. Jaarverslag: Stavaza 4. Procedure rond participatie en communicatie 5. Tevredenheidsbevraging (TB) externen 6. Visualiseren van de visie en missie 7. Agressieprocedure verder uitwerken: praktisch	1. JDdag in buurt van Passant? 2. Mail klachtenprocedure nagekeken 3. Taakverdeling op punt gezet 4. Even uitgesteld 5. Googleforms 6. Bevragen bij beleidsteam 7. Met VTO. Incidentenregistratie uitwerken.
JUNI	JUNI
<u>QBT-vergadering planning</u> Uitwerken JDdag samen met VTO-team Opvolging dossierbeheer <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. QBT-VTO dag 2. Onderwerpen uit de werkingen 3. Onthaal/welkomstboekjes 4. Mail checken 5. Jaarverslag: Stavaza 6. Onthaalmappen checken en nakijken of ze up to date zijn (peter/meterschap)	1. groepen verdeeld en onderwerp agressie als teaser verder uitgewerkt 2. Onderwerpen besproken 3. Nieuwe feedback doorgegeven. 4. Nagekeken. 5. Jaarverslag opgestuurd. 6. Wordt verder opgevolgd.
Q-intervisie live	Gaat door in JD. Thema's: agressie en klachtenprocedure
KEIK-intervisie live	
Q-commissie online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
JULI	JULI
<u>QBT-vergadering planning</u> QHB herbekijken Checken onthaalmappen en updaten <u>QBT-vergadering agenda</u> overlopen QHB	We zetten namen bij de personen die bepaalde stukken gaan opnemen. Ook bekeken hoe de Passant betrokken kan blijven tijdens zwangerschapsverlof Q-watcher..
AUGUSTUS	AUGUSTUS
<u>QBT-vergadering planning</u>	Niet mogelijk geweest om in te plannen

Verbeterdoelen evalueren en planning aanpassen indien nodig	
SEPTEMBER	SEPTEMBER
Q-commissie live	1 lid van QBT heeft dit gevolgd
<u>QBT-vergadering planning</u> Uitnodiging consultants Afwerken JDdag <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. Bevraging consultants 2. JDdag organiseren 3. Mails overlopen 4. Inspectie klachtenprocedure 5. Waarderingsstoel 6. Verdeling taken OCT/QBT-QHB 7. Tekst QHB rond modaliteiten 8. Tevredenheidsbevestigingen jongeren	1. In elk team lijst van consultants vragen 2. KID-dag om de 5 jaar, tussenin JDdag om de 2.5 jaar in samenwerking met VTO 3. Inspiratiedag inschrijven Sjabloon inspectie SGOG overlopen Enquêtecommissie ingevuld 4. Inspectie klachten: verslag overlopen 5. Nemen hier niet aan deel 6. Hoe aanpakken? 7. Gevraagd aan beleidsteam om dit aan te passen 8. Lijst van nodige TB's opmaken per team
OKTOBER	OKTOBER
<u>QBT-vergadering planning</u> Starten met afname TB's, context, kinderen en jongeren <u>QBT-vergadering agenda</u> Starten met afname TB's context, kinderen en jongeren	
Q-commissie online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
<u>QBT-vergadering planning</u> TB's nakijken en aanpassen <u>QBT-vergadering agenda</u> 1. Bevraging consultants 2. JDdag 3. Q-dag 4. Evaluatie verbeterdoelen 5. Tevredenheidsbevestigingen 6. SGOG 7. Klachtenprocedure 8. Vertrouwenspersoon 9. DRM 10. OCT 11. Teams van QBT 12. QBT: teammoment	1. Uitnodiging en ophijsting consultants, feedback van de groepen voor de consultants verzamelen 2. Locatie en uitwerken QBT-tafel 3. Inschrijven inspiratiedag 4. Verbeterdoelen opvolgen en bevragen bij de verschillende groepen 5. Nu niet aanpassen maar behouden. Tegen volgend jaar wel. 6. Criteria overlopen en feedback formuleren 7. Aanvullen in TB en in het HB-boekje 8. Iedereen op de hoogte brengen hiervan 9. Webinar organiseren met 't TZitemzo 10. Afspraak maken om te overleggen wie wat gaat doen in de toekomst 11. In teams de verschillende groepen samenvoegen 12. Teammoment organiseren. Datum zoeken
NOVEMBER	NOVEMBER
<u>QBT-vergadering planning:</u> Evaluatie verbeterdoelen Procedure participatie en communicatie	

<u>QBT-vergadering agenda:</u> 1. Googleforms 2. Procedure participatie en communicatie 3. Inspiratiedag 4. JDdag: Uitwerken QBT-tafel 5. Evaluatie verbeterdoelen: 6. OCT uitnodigen: 7. Stage/vrijwilligers/nieuwe medewerkers onthaalmap. 8. Procedure SGOG: overlopen	1. Googleforms voor bevraging externen uittesten 2. Procedure opmaken uitgesteld 3. Voorbereiding markt en voorstelling 4. QBT-tafel uitwerken verplaatst Iedereen heeft bevroegd bij team wat nodig is ifv feedback aan mekaar geven. Hoeft geen specifieke methodiek te zijn. Groepen kunnen dingen zeggen die nodig zijn. 6. Op 9/12 om 13u na bevraging consultants 7. Afspreken met OCT op 9/12 wie wat gaat doen 8. Wordt algemeen bekeken door de overheid vandaar even een update.
DECEMBER	DECEMBER
Inspiratiedag	Met het hele QBT aanwezig geweest
Q-intervisie online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
Q-intervisie online	2 leden van QBT hebben dit gevolgd
<u>QBT-vergadering planning:</u> bevraging consultants <u>QBT-vergaderingen agenda:</u> Voormiddag: tevredenheidsbevraging consultants Namiddag: bespreking met OCT over taakverdeling, overlopen commissie en interventie	In de voormiddag bevraging 5 aanwezige consultants Overlopen data intervies en commissies Klachtenprocedure verder aangepast met extra info en in welkomstboekjes geplaatst Datum JDdag verplaatsen, datum vastleggen samen met VTO vergaderen
KEIK-intervisie live	Afgelast door weinig aanwezigen



it takes a

village



to raise → a child



3.2 Planning 2025

Januari	voorbereiding JDdag - praktische en inhoudelijke uitwerking voorbereiding JDdag oefenen Mentimeter en vragen opstellen 31/01 Q-commissie live
Februari	JDdag – thema agressie Herinnering financieel beleid + sponsoring op de personeelsvergadering + Q-verslag en groeiniveau 's en verdeling jaarverslag
Maart	Q-verslag + groeiniveau's afwerken + bijkomende cijfers + QHB, vormingen, intervisie en commissie overlopen 13/03: Q-intervisie online RPM 14/03: Q-commissie online
April	Binc-cijfers voor Q-verslag + Verdeling jaarverslag 2024 Jaarverslag afwerken + Dossierbeheer bekijken
Mei	Tevredenheidsbevraging stakeholders + Tevredenheidsbevraging jongeren aanpassen + Visualiseren visie en missie 22/05: Q-Intervisie live in Monte Rosa
Juni	Tevredenheidsbevraging jongeren aanpassen + QHB + vormingen, intervisie en commissie overlopen
Juli	QHB herbekijken + onthaalmappen in overleg
Augustus	Verbeterdoelen evalueren + planning aanpassen indien nodig + vormingen, intervisie en commissie overlopen.
September	12/09: Q-Commissie live Uitnodiging tevredenheidsbevraging consultants versturen. Procedure participatie en communicatie uitwerken. 25/09: Q-intervisie online
Oktober	10/10: Q-commissie online Tevredenheidsbevragingen + Vormingen, intervisie en commissie overlopen
November	Evaluatie verbeterdoelen + Tevredenheidsbevraging personeel voorbereiden/aanpassen + QHB en onthaalmap updaten
December	5/12: Q-intervisie online 05/12: Q-commissie online TB consultants, jongeren en context + evaluatie, Verbeterdoelen samenbrengen

4. Organisatie in cijfers voor 2024

4.1 Zelfevaluatie: de groeiniveaus

	2021	2022	2023	2024
Kwaliteitszorg				
Organisatie en visie	4	4	4	4
Betrokkenheid	3	3	4	4
Methodiek en instrumenten	2	2	3	4
Verbetertraject	3	4	4	5
Kernprocessen				
Onthaal van de gebruiker	2	3	3	3
Doelstelling en handelingsplan	3	3	3	3
Afsluiting en nazorg	2	2	3	3
Pedagogisch profiel	3	3	3	3
Dossierbeheer	3	3	3	3
Gebruikersresultaten				
Klachtenbehandeling	3	3	3	3
Gebruikerstevredenheid	3	3	3	3
Effect van de hulpverlening	2	2	2	2
Medewerkersresultaten				
Personeelstevredenheid	4	4	4	4
Indicatoren en kerngetallen	4	4	4	4
Samenlevingsresultaten				
Waardering strategische partner	2	2	2	2
Maatschappelijke opdrachten	4	4	4	4

Kwaliteitszorg: Organisatie en visie

Groeiniveau 4

- Om de 5 jaar wordt er een TB (tevredenheidsbevraging) gedaan bij alle personeelsleden
- Uit deze TB distilleren we nieuwe verbeterdoelen en acties
- We geven onszelf 3 jaar om de verbeterdoelen/acties uit te voeren
- We geven onszelf 1 jaar om deze af te werken en de effectiviteit waar te nemen
- We gluren bij de burendmv intervisie, commissie, Keik-intervisie.
- TB jongeren en context 1 x per jaar (november)
- TB consultants 1 x per jaar (december)
- TB stakeholders eerste aanzet om ook dit op regelmatige basis uit te voeren.

Kwaliteitszorg: Betrokkenheid:

Groeiniveau 4

- QBT is samengesteld uit Q-watchers, één vanuit elke werking van Jeugddorp
- QBT komt maandelijks samen om de jaarplanning af te werken
- Medewerkers worden betrokken op kwaliteitswerking door de Q-watcher van hun eigen werking

- De ondersteuningsmedewerkers en technische medewerker worden jaarlijks uitgenodigd op een rondetafelgesprek.
- De administratieve medewerkers hebben gekozen om een TB in te vullen aangepast aan hun taken.
- Gebruikers (kinderen, jongeren en context) vullen een TB in tijdens de maand november.
- De consultants worden jaarlijks uitgenodigd op een evaluatiemoment. In de toekomst gaan we ook de Jeugdrechters uitnodigen.
- Stakeholders werden online bevraagd aan de hand van een TB.
- Bij de (meeste) werkgroepen zijn alle afdelingen vertegenwoordigd.
- Bij de projectgroepen worden de collega's en jongeren bevraagd en betrokken.
- Bij de (meeste) werkingen zijn er bewonersvergaderingen.
- Jaarlijks, na het afnemen van de TB, bekijken we deze en sturen bij indien nodig.
- Jaarlijks worden de overlegorganen (vergaderingen en werkgroepen) geëvalueerd dmv een recent opgesteld format.

Kwaliteitszorg: Methodiek en instrumenten :

Groei niveau 4

- Het QHB is voorgesteld en staat op MS Teams ter inzage voor alle medewerkers.
- We evalueren jaarlijks het QHB en zorgen dat deze up to date blijft.
- We plannen om de 5 jaar een TB voor de personeelsleden gebaseerd op EFQM
- We plannen jaarlijks een TB voor context, kinderen en jongeren.

Kwaliteitszorg: Verbetertraject :

Groei niveau 5

- Om de 5 jaar wordt er een TB bij de medewerkers gedaan over alle domeinen (EFQM).
- Deze bevraging wordt door de QBT besproken en er worden adviezen geformuleerd naar verbetertrajecten.
- Op beleidsteam 5BT) en bestuursorgaan (BO) wordt er systematisch ruimte gemaakt om de verbeterdoelen vanuit het QBT te bespreken.
- 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.
- In 2024 werd er een open interactieve beleidsvergadering gedaan, waarop alle medewerkers konden aansluiten en kleinere verbeteracties werden gedistilleerd.

Kernprocessen: Onthaal van de gebruiker:

Groei niveau 3

- Welkomstboekjes voor jongeren en context voor alle werkingen zijn uitgedeeld.
- Nieuwe website van Jeugddorp is online. De werkingen binnen Jeugddorp worden hier toegelicht.
- Onthaalbrochure nieuwe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers is in opmaak.
- Alle werkingen hebben een opnamechecklist.
- De procedure wordt aangepast door het OCT.
- Aanpassingen en nieuwe zaken worden gecommuniceerd via Q-watcher in eigen team en/of personeelsvergaderingen.

Kernprocessen: Doelstellingen en handelingsplan :

Groei niveau 3

- Het groei- en ondersteuningsplan, met leidraad, staan in het QHB. Toegankelijk voor alle medewerkers.

- Via opvolgingsgesprekken, werkbegeleidingen en teamvergaderingen komt feedback over de instrumenten.
- Vraag om feedback wordt opgenomen in de TB 'en van de medewerkers in 2026.

Kernprocessen: Afsluiting en nazorg :

Groeiniveau 3

- Er is een werkwijze voor afsluiting.
- Alle werkingen hebben een eigen checklist bij Uit.
- Alle werkingen maken een eindverslag.
- Alle werkingen vullen de eindregistratie in bij Uit.
- Het nazorgdocument is toegevoegd aan het welkomstboekje, zodat alle medewerkers dit kunnen gebruiken.
- Relevante informatie uit het dossier wordt meegegeven met de jongere.
- We hebben een afrondingsmeting, dewelke wordt gedaan bij uit, indien mogelijk en gewenst.
- Volgende stap is ECQare leren gebruiken in alle werkingen om dit ook daarin te vullen.

Kernprocessen: Pedagogisch profiel :

Groeiniveau 3

- Er is een algemene pedagogische visie binnen Jeugddorp.
- Er is een VTO-beleid/team, met jaarplanning, die zowel vraag gestuurd als aanbodgericht werkt.
- Het integraal werken, Signs of Safety, het driekolommenmodel, het oplossingsgericht bevragen, ABC4T, verbindende communicatie en nieuwe autoriteit blijven we opvolgen via werkbegeleiding, opvolgingsgesprekken en wederkerende workshops van VTO.
- Twee collega's hebben een mediacoach opleiding genoten.
- Twee collega's hebben zich ingeschreven voor de opleiding Agressiecoach.
- Voor alle werkingen is er een VTO-verantwoordelijke aangeduid.
- Nieuwe medewerkers en stagiaires krijgen steeds een basisvorming aangeboden.
- Alle medewerkers kunnen gebruik maken van hun opleidingsrecht.
- We maken deel uit van Trawant.
- We maken deel uit van het Intersectoraal team.
- We nemen deel aan verschillende intervisies buitenshuis.

Kernprocessen: Dossierbeheer

Groeiniveau 3

- Er is een papieren dossier aanwezig voor naadloze overgang naar digitaal dossier.
- We gebruiken ECQare als digitaal dossier en iedereen kan dit hanteren.
- We blijven investeren om ECQare zo volledig mogelijk te benutten met ondersteuning van onze digicoaches.
- In onze Welkomstboekjes wordt beschreven dat er een dossier voor de jongere wordt bijgehouden.
- In het QHB staat de procedure dossierbeheer.

Gebruikersresultaten: Klachtenbehandeling

Groeiniveau 3

- De klachtenprocedure is structureel in het welkomstboekje geplaatst.
- Er wordt hiervoor een ontvangstverklaring getekend.
- Op de website wordt de klachtenprocedure gezet.

Gebruikersresultaten: Tevredenheid over hulpverleningsprocessen, uitvoering, inspraak en participatie

Groeiniveau 3

- Tevredenheidsbevragingen worden gekoppeld aan een vaste maand, november.
- Werkwijze opgenomen in kwaliteitshandboek.
- De tevredenheidsbevragingen zijn oplossingsgericht opgesteld.
- De tevredenheidsbevragingen werden afgeprint en gebundeld per werking.
- De bevragingen zijn aangepast op leeftijd.
- Per werking is het de bedoeling om minstens 1 verbeterdoel uit deze TB te halen.
- Volgende stap is het evalueren van de TB' en deze aanpassen waar nodig.

Gebruikersresultaten: Effect van de hulpverlening

Groeiniveau 2

- Afrondingsmeting is opgesteld op basis van effectiviteit.
- De vragen zijn gebaseerd op vragen uit een tevredenheidsonderzoek (cfr. Kwaliteitsdag).

Medewerkersresultaten: Personeelstevredenheid

Groeiniveau 4

- Het personeel bepaalt mee op welke verbeterdoelen we inzetten.
- We bewaken vanuit het QBT dat alle verbeterdoelen afgewerkt worden.
- We deden een open beleidsvergadering nav de verbeterdoelen, waarop alle personeelsleden konden aansluiten en actief konden deelnemen.

Medewerkersresultaten: Indicatoren en kengetallen

Groeiniveau 4

- 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.

Samenlevingsresultaten: Waardering strategische partners

Groeiniveau 2

- December 2024 is er een bevraging geweest bij de consultants. Hieruit hebben we ook het advies gekregen om de Jeugdrechters uit te nodigen om kennis te maken met de verschillende werkingen en te bevragen.
- Stakeholders werden ook via een TB bevraagd.

Samenlevingsresultaten:

Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen

Groeiniveau 4

- Volgende zaken lopen verder: 1G1P, uitbreiding SofS-begeleidingen en Gezinshuizen, 'Housing First'.
- 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.
- Team JOVO

4.2 Bezetting en benutting

4.2.1 Bezettingscijfers

%	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Verblijf	103,0	94,1	94,2	97,2	103,8	99,1
KWE	90,2	120,9	131,2	149,1	190,1	143,9
CBAW	82,8	142,2	114,5	107,2	100	116,8
CB LI	96,9	100,5	91,4	100,5	96,6	111,5
CB-veiligheidsplanning	/	/	67,5	84,5	150	75,4
GEWOGEN GEMIDDELDE	98,2	101,3	95,7	102,3	107,1	101,3

Ook in 2024 blijven we vrij stabiel qua bezettingscijfer. De twee gezinshuizen telden samen nog steeds twee extra jongeren, waardoor de leefgroepen De Holleblok en De Passant één jongere minder opnamen en zo ook konden beantwoorden aan de nood om te werken in kleinere groepen. De cijfers van KWE en CBAW liggen nog steeds hoog door inzet op partnerschappen.

Wat betreft CB SofS zitten we in de volgende logica, waardoor het verloop van de cijfers verklaard kan worden:

- Mei 2021 gestart met opbouw naar 5 CB SofS, waarvan 2 met eigen middelen, en 3 met projectmiddelen tot eind 2022 vanuit Opgroeien die deze begeleidingsvorm wou boosten.
- In 2022 de boodschap gekregen dat projectmiddelen van Opgroeien effectief stoppen voor de CB SofS. Begeleidingen die lopen, kunnen afgerond worden en ook gesubsidieerd tot einde dossier.
- Daarom werkt Jeugddorp in de loop van 2023 toe naar behoud van 2 CB SofS vanuit eigen middelen. Jeugddorp ziet dit als waardevolle trajecten die ook expertise binnenbrengen in de verblijfsmodules van Jeugddorp. Na afbouw komt er een nota van Opgroeien dat er structurele middelen kunnen gegeven worden voor trajecten CB SofS aan organisaties die al trajecten hebben lopen. Jeugddorp vraagt omwille van de kleine omvang van het Mobiel Team uitbreiding voor slechts 1 extra traject CB SofS. Dit is geen optie. Er moeten 2 trajecten tegelijk worden opgenomen omwille van de omrekenformule (puntentelling).
- Vanaf 2024 heeft Jeugddorp 4 trajecten CB SofS. Tijdens de eerste helft van 2024 is het niet mogelijk voor het team om het 4de traject CB SofS al op te starten omwille van langlopende opeenvolgende ziekteperiodes van collega's en een gebrek aan vervangend personeel dat de juiste expertise heeft om deze intensieve en specifieke werkvorm over te nemen. In de zomer van 2024 kan de 4de module CB SofS opgestart worden, maar laat de verwijzer die aan zet is lang op zich laat wachten, en blijkt het aangemelde gezin vervolgens helemaal niet bereid en bereikbaar te zijn voor begeleiding. Na 1 maand aanklappen wordt deze begeleiding vroegtijdig afgesloten. In de weken nadien is er niet meteen een nieuw dossier voorhanden bij de verwijzer. Uiteindelijk kan er pas eind 2024 echt van start worden gegaan met de 4de CB SofS. Het feit dat we tot de zomer van 2024 nog niet over het personeel konden beschikken om de 4de CB SofS te doen, werd door directie aan Opgroeien gecommuniceerd. Het feit dat we dan pas konden starten eind 2024 is eerder het gevolg van vertragingen bij de verwijzer en breakdown vanuit het gezin.

4.2.2 Benuttingscijfers

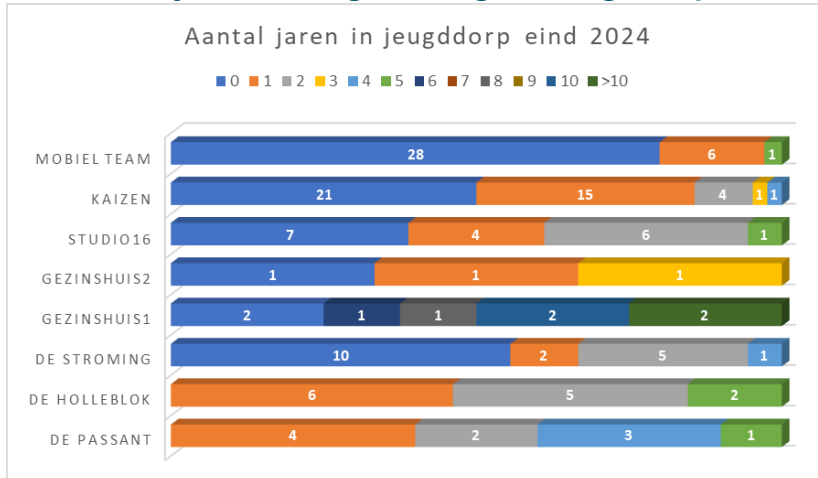
%	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TOTAAL CONTEXTBEGELEIDING	74,7	77,8	79,7	105,6	115,7	115,5
KWE	48,7	96,1	69,8	86,1	101,9	115,7
CBAW	91,5	96,9	138,8	130,3	171,4	151,9
CB laagintensief	81,1	70,4	77,1	116,5	116,6	150
CB-veiligheidsplanning				74,1	90,1	168,9
TOTAAL VERBLIJF	82,1	73,9	70,2	71,4	74,1	72,9
Crisisverblijf Meldpunt	0,5	0,2	0,1	0,0	0,0	0,5
TCK	11,7	11,4	10,0	11,4	10,3	11
Verblijf (hoge frequentie)	69,8	61,7	59,0	60,0	63,7	61,4
Verblijf (lage frequentie)	0,0	0,4	1,1	0,0	0,0	0,0

Het verhoogde cijfer aan CB-laagintensief is deels te verklaren door een hogere inzet op terugkeer naar huis. Daarnaast wordt er meer en beter geregistreerd. Anderzijds werken de begeleiders van ons Mobiel Team steeds consciëntieus en dan blijkt dat je veel meer tijd nodig hebt om de CB's en CB-SofS op de juiste manier te doen. Behalve de tijd dat de contextbegeleider effectief steekt in het gezin, zijn er ook nog de netwerkberaden, waar ook een andere collega-voorzitter zijn/haar tijd in steekt. En dan hebben we het nog niet over het vele telefonisch verkeer en het betrekken van tolken in de gesprekken.

Het benuttingscijfer ivm het totale verblijf moet op zijn juiste waarde geschat worden. In de leefgroepen konden er tijdens de weekends en verloven heel wat kinderen naar context en/of netwerk. Met de duplexstudio's zorgen we er voor dat de ouders die te ver weg wonen en/of geen beschikking hebben over een plek waar ze de kinderen kunnen ontvangen, dat de kinderen en ouders daar samen kunnen verblijven. Voor ons is dit cijfer een indicatie dat we erin slagen kinderen en jongeren meer te kunnen samenbrengen met hun context. Bij Studio 16 (TCK) is dit cijfer een indicatie van op weg zijn naar een zelfstandig leven.

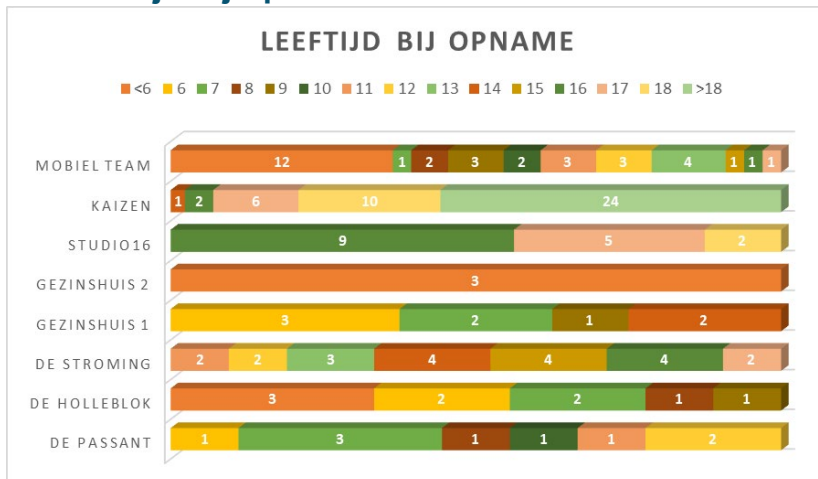
5. Aanvullende relevante gegevens

5.1 Aantal jaren in begeleiding in Jeugddorp eind 2024



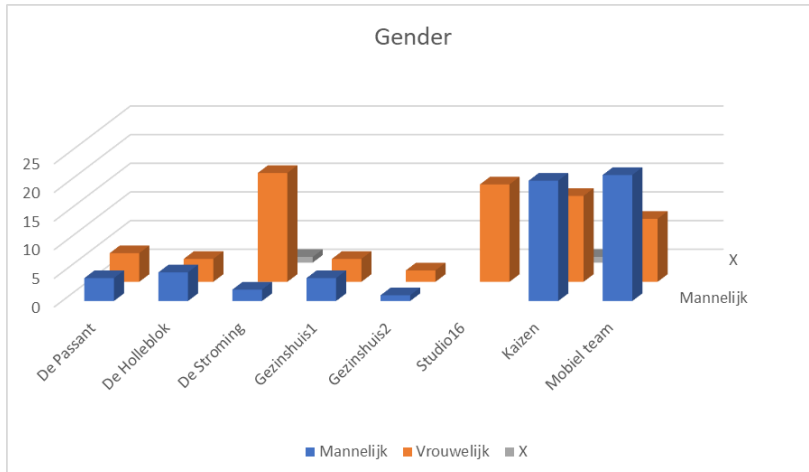
De situatie toont dat de begeleidingen in het Mobiel team en Kaizen minder of slechts één jaar duren. Bij leefgroep De Stroming (12+) en Studio16 (16+), duren de begeleidingstrajecten 0-2 jaar. In de leefgroepen met de jongste kinderen en de gezinshuizen stellen we trajecten van meerdere jaren vast. De kortdurende trajecten zien we voornamelijk wanneer er voldoende sterk netwerk rond de jongere is gezet. Hierdoor kan de ondersteuning door anderen worden overgenomen. Bij verontrustende situaties of complexere problematieken is vaak een stabiel en langduriger begeleidingstraject wenselijk.

5.2 Leeftijd bij opname



De spreiding in leeftijd bij opname in Jeugddorp toont dat jongeren op verschillende leeftijden zich in verontrustende situaties kunnen bevinden. Door ons aanbod van verschillende werkingen voor specifieke leeftijden, kunnen we op de vragen inspelen. Bij de gezinshuizen en kindergroepen worden er veel kleuters en begin lagere schoolleeftijd opgenomen. Bij De Stroming (12-18j) en Studio16 (16+) is er een gezond evenwicht binnen hun leeftijdsrange. Het Mobiel team omvat alle leeftijden 0-18j. Kaizen (16+) heeft voornamelijk een instroom van 18+ers. Hoewel we vaststellen dat ook hier 16+ binnensijpelen in KWE. We komen tot de constatactie dat deze, voornamelijk jongens, vaak nood hebben aan meer nabijheid en opvolging (cfr TCK). De plaatsen TCK voor jongens in de regio zijn eerder beperkt.

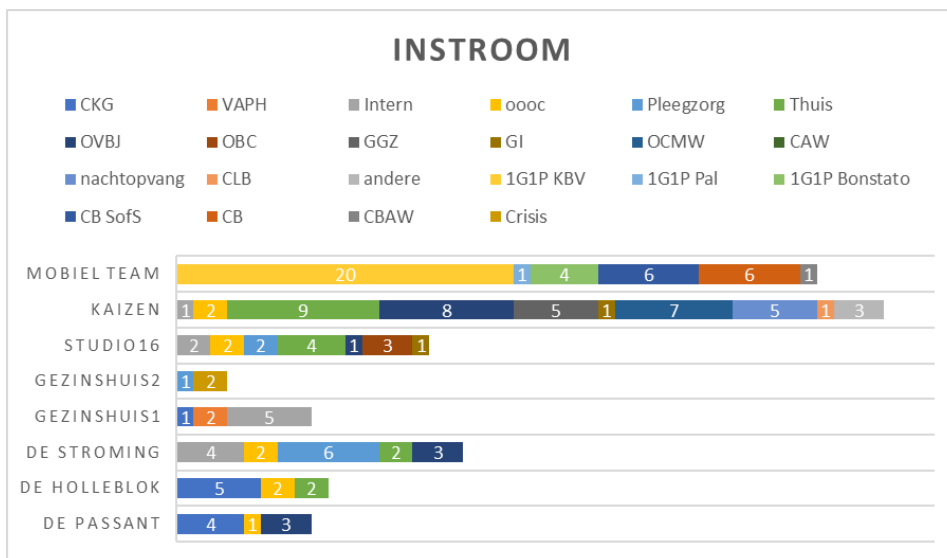
5.3 Gender



Omdat we gekozen hebben voor een organische groei van jongens binnen De Stroming, merken we hier een lichte stijging van het aantal jongens. Daarnaast merken we ook dat zowel in De Stroming, als in Kaizen er ook jongeren zijn die genderneutraal zijn of in transitie. Studio16 is nog steeds een TCK exclusief voor meisjes. Gezien onze regionale functie in deze (JEM heeft TCK voor jongens) is dit nog steeds een meerwaarde. Daarnaast stellen we wel vast dat er toch ook jongens van 16 j. instromen in Kaizen, die meer ondersteuning nodig hebben dan KWE.

Gender speelt een belangrijke rol in de Jeugdzorg, zowel in de aard van de problematiek als in de wijze waarop hulp wordt aangeboden en ervaren. Jongens worden vaker opgenomen in residentiële voorzieningen ovw externaliserend gedrag (agressie, vandalisme, woede-uitbarstingen) en meisjes vaker ovw internaliserend gedrag (angst, depressie, donkere gedachten). Daarnaast komen de genderdiverse jongeren meer en meer in beeld. Als we willen inzetten op inclusie dient er ruimte gemaakt te worden voor begeleiding op maat, begrip en veiligheid.

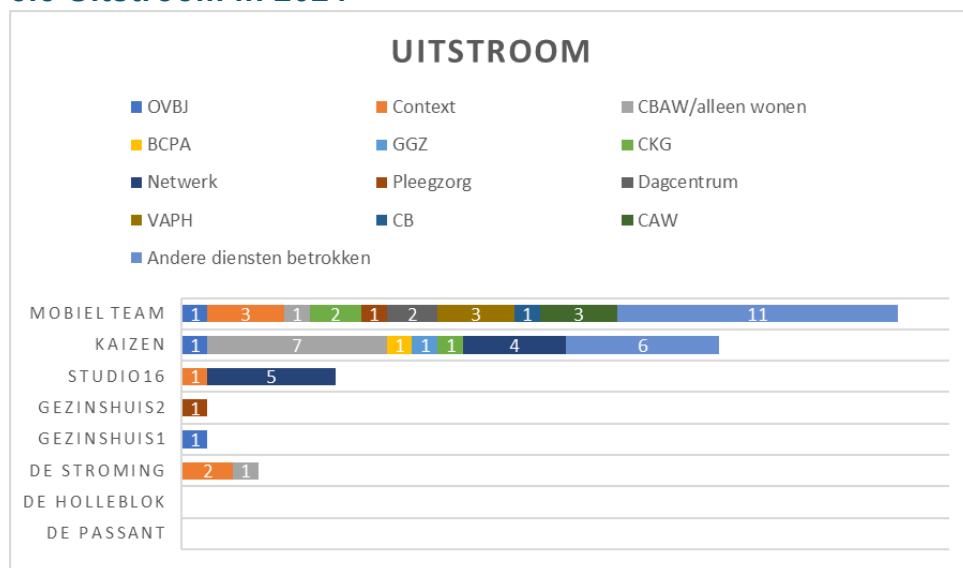
5.4 Instroom in Jeugddorp



We stellen vast dat er een eerder brede instroom is. Voor het Mobiel Team was de instroom het grootst vanuit 1G1P KBV. Bij Studio16 en Kaizen kwam de externe instroom voornamelijk rechtstreeks vanuit de context. Vaak zijn hier JAC, CLB of consultants de signalerende

organen. Deze jongeren verblijven vaak lang in de context, in verontrustende situaties, die niet of te laat aan het licht komen. Bij hen geven ouders aan de controle kwijt te zijn of over onvoldoende draagkracht te beschikken om de adolescenten on track te houden. Jongeren botsen in hun streven naar autonomie op een muur van controle, regels en afspraken van ouders/zorgfiguren. Bij De Stroming komt de instroom overwegend vanuit pleegzorg. Jongeren die opgevangen zijn in een pleeggezin, maar waarbij we vaststellen dat de puberleeftijd sterke en nieuwe uitdagingen met zich meebrengt en waardoor het pleeggezin onder druk komt te staan. Bij één van onze gezinshuizen betreft het voornamelijk interne doorstroom, bij het andere gezinshuis voornamelijk vanuit crisis. De instroom vanuit OOC of OBC is te linken aan einde termijn aldaar. De instroom van VAPH is gelinkt aan het terug bij elkaar brengen van broers en zussen.

5.5 Uitstroom in 2024



De uitstroom geeft ons inzicht op waar de jongeren naartoe gaan als ze onze hulpverlening verlaten. In 2024 merkten we in Studio16 dat de meisjes die uitstroomden, verkozen om met iemand van hun netwerk te gaan samenwonen, nog boven het alleen wonen. Dit komt vaker voor om de kosten te delen. Zowel vanuit De Stroming als Studio16 keerden er jongeren terug naar de context. Bij Kaizen merken we op dat de jongere voornamelijk uitstroomden naar CBAW/alleen wonen. Maar zowel bij het Kaizen als bij het Mobiel team is het merkbaar dat de jongeren baat hebben bij een sterk netwerk opgebouwd rondom hen, waarop ze kunnen terugvallen bij afronding begeleiding. Bij de leefgroepen De Passant en De Holleblok was er geen uitstroom in 2024.

6. Organisatie in beeld

6.1 Innovatieve projecten

6.1.1 Project De Ideale Wereld

Als kernpartner van Jeugdhulp Trawant nemen we actief deel aan het project De Ideale Wereld (DIW). We merken dat dit effectief vruchten afwerpt op de vloer en tegemoetkomt aan de directe noden die er zijn. In 2023 al volgden de meeste begeleiders het 'ABC4Teams' traject; 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'. In 2024 kwamen de begeleiders die nog geen kans gehad hadden aan de beurt en Sabrina Everaerts volgde, samen met 8 collega's uit onze regio een opleiding bij ABFT in Leuven om komende jaren inspiratiedagen te geven aan begeleiders in de regio en zo de tools van het ABC4T verder te verspreiden en actueel te houden.

We deden beroep op het Diagnostisch Outreachteam van DIW voor specifieke en brede diagnostische vragen, met oog op ondersteuning van de teams. We gebruikten ook de Waaier over netwerkversterking en de fiche ivm het hanteren van het beroepsgeheim; beiden ontwikkeld door de WG Context van DIW.

In de werkgroep Jeugdzorg en GGZ initieerden we twee supervisie bijeenkomsten met diverse partners. We gaan hier in 2025 mee verder. Ook is er bilateraal overleg met de overheid rond de (niet) toegankelijkheid kinderpsychiatrie en overleg met directie van CGGZ De Pont. De samenwerking met PANGG-18 jaar verloopt beter en ook de aanwezigheid van de ELZ-psycholoog die wekelijks op woensdag in het bureau jongeren ziet, is nu gekender. We hopen overigens ook dat de samenwerking in het JOVO-team van begeleiders en de psychiater van Beschut Wonen tot snellere en juistere GGZ-hulp leidt. Alle beetjes helpen immers.

Op het vlak van Ademplekken namen we een actieve rol op ons; Lindsey zit vanaf april 2025 als opvolger van de coördinator aan de knoppen om met de teams van Don Bosco en JEM time-outs te organiseren voor alle jongeren uit leefgroepen van de partnerorganisaties. 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.

6.1.2 Innovatief Crisisbed

In 2024 zijn we ook van start gegaan met het innovatief crisis project binnen KWE. Er is een vaste studio in Kaizen die hiervoor gebruikt wordt.

In totaal hebben we 9 jongeren in crisis laten opstarten. Waarvan vijf jongeren, na enkele maanden bij ons in crisis, doorstroomden naar een reguliere plek (vooral richting modules TCK). Eén jongere bleef in onze eigen reguliere werking. Daarnaast keerde één jongere terug naar huis, twee gingen helaas in fugue en bleven in crisis. Dankzij een mooie samenwerking kon er ook een meisje van 15 jaar opstarten in Studio 16, dit met begeleiding vanuit Kaizen. Het was een succesvolle samenwerking met alle betrokken partijen, waarbij we vooral flexibel geweest zijn met aandacht voor de jongeren en uiteindelijk veel geslaagde trajecten gerealiseerd hebben. We zijn helemaal klaar voor 2025; het 2^{de} jaar dat we dit zullen realiseren.

6.1.3 Time-outplaats

Naast onze vaste crisisplaats wordt er in Kaizen ook een studio vrijgehouden voor time-out. Wanneer een jongere van een andere afdeling binnen Jeugddorp of andere organisatie vastloopt binnen zijn/haar traject bieden wij een time-out aan. Dit wil zeggen dat de jongere even tot rust kan komen en letterlijk even weg is van de spanningen. We zorgen tijdens deze time-out voor een zinvolle bezigheid. Op maandag en vrijdag kan er aangesloten worden bij Purpose, het dagbestedingsproject van Jeugddorp. Daarnaast zijn er 2 collega's die klaarstaan om de andere dagen invulling te bieden. De time-out start met een week en kan verlengd worden met 1 week.

6.1.4 De Duplex studio's

De duplex studio's in het gebouw van De Stroming en door ons zelf gefinancierd, worden als een meerwaarde ervaren. In 2024 werden ze o.a. ingezet voor weekend overnachtingen van kinderen van DH en DS met hun ouders. Deze kinderen zouden anders geen weekend kunnen doorbrengen bij hun ouders omwille van bijvoorbeeld geen huisvesting of verslavingsproblematiek bij de ouders. Ook verblijven er twee zussen uit Afrika waarvan gevraagd werd vanuit de verwijzer dat ze echt samen moesten blijven. Dit omdat ze gebroken hadden met hun moeder en ze enkel elkaar nog hebben in dit voor hen onbekende land. Ook werden er nog enkele jongeren in crisis vanuit Kaizen opgevangen.

Ook in 2025 zullen we op deze manier verder gebruik maken van beide studio's. Wel is er afgesproken dat we een contract opstellen waarop de bewoners van de studio's aangeven dat ze de studio achterlaten in de toestand zoals ze erin zijn gegaan. Zeker in de eerste studio lijkt ons dit wel raadzaam omdat er tijdens het jaar verschillende personen verblijven.

6.1.5 Dagbesteding Purpose

Naast het investeren in het reguliere dagbestedingsproject Recharge, zette het team van ons eigen dagbestedingsproject Purpose (Ine, Steffi, Shauni en Lindsey) hun beste beentje voor. De maandagen en vrijdagen waren drukbezocht. In het voorjaar helaas ook door ongenode gasten, met name kleine beestjes (scabiës). Mooi is ook dat de gasten van Purpose van betekenis zijn geweest in de twee wintermarkten en een brunch waar Jeugddorp aan mee werkte.

6.2 Terugkoppeling volgens convenant

6.2.1 Mobiel Team

CB SofS

In de zomer van 2024, met vanaf dan een voltallig team, startten we met de 4^{de} SofS. De CB SofS zijn zeer intensieve begeleidingstrajecten, die meer inzet en energie vergen van meer dan één collega van het team (oa ook als netwerkvoorzitter). Er wordt continue bewogen op de rand van de noodzaak voor uithuisplaatsing, het inschalen van de veiligheid,.... Daarnaast stond het thema overleg en afstemming centraal, vooral tussen consulent en contextbegeleider. Ook met de verschillende partners stemden we onderling veel af op elkaar, om zo nog beter de gezinnen te kunnen ondersteunen. We installeerden een jaarlijks overleg en evaluatiemoment met de verwijzers (OCJ, SDJ en VK) en de aanbieders (JD en JEM). De knelpunten en good practices werden besproken en er werden toewijzingsafspraken gemaakt. In navolging van dit overleg zijn alle begeleiders van het Mobiel Team op bezoek geweest bij het team van het VK Mechelen. Vier leden van het MT sloten aan op de drie vormingsdagen van het Antwerps Partnerschap ivm SofS. In de voormiddag werd er steeds stil gestaan bij 'werken met netwerk', in de namiddag lag de focus op uitwisseling en samenwerking tussen de begeleiders/voorzieningen en consulenten.

1G1P

Bij 1Gezin 1Plan wordt een verschil opgemerkt in aanmeldingen tussen ELZ Klein-Brabant Vaartland (KBV) en ELZ Bonstato. In Bonstato worden de aangemelde gezinnen doorgaans binnen de maand opgestart. In KBV daarentegen is er gedurende het hele jaar een wachtlijst geweest die er steeds is en moeilijk opgelost geraakt omdat er maar 3 organisaties 1G1P begeleidingen doen in deze regio. Deze wachtlijst is tegen het principe van 1G1P. We willen namelijk binnen de maand bij de gezinnen kunnen opstarten (streefdoel). Een verklaring daarvoor is vermoedelijk het zeer beperkte aanbod aan reguliere CB in de verste uithoeken van de regio KBV (Bornem-Puurs-Sint-Amands). De gezinnen worden als gevolg van het gebrekkige aanbod van reguliere CB vaker aangemeld voor 1G1P, met als gevolg dat er zich, meer dan in andere regio's, complexere situaties voordoen. Eénmaal opgestart kan het zijn dat de begeleiding daardoor langer duurt en de wachtlijst van 1G1P nog meer opschuift.

Er werden regelmatig intervisies georganiseerd vanuit Trawant waarbij er steeds één thema centraal staat. In 2024 werd stilgestaan rond de thema's 'netwerk', 'VAPH-aanbod', 'verontrusting' etc.

We hebben in 2024 27 gezinnen begeleid; 20 in KBV en 7 in Bonstato. Onze begeleidingen duren gemiddeld langer dan zes maanden. Ze neigen eerder naar negen maanden. Het team merkt hierin een verschil op met voorgaande jaren. De verontrusting lijkt groter en vaker voor te komen in de 1G1P begeleidingen en de reguliere CB. Dit vergt van de begeleiders een hogere intensiteit van betrokkenheid in deze gezinnen, dan wat eigenlijk in deze werkvorm gangbaar is. Het is dan ook vaak puzzelen om alle gezinnen te kunnen zien en begeleiden.

Contextbegeleidingen (CB)

In de reguliere contextbegeleidingen hadden we in 2024 met meer en zwaardere crisissen te maken dan het jaar voordien. Dit had voornamelijk te maken met jongeren die wachtende zijn op andere gespecialiseerde hulpverlening die door plaatsgebrek niet gerealiseerd kon worden. Aangezien wachttijden (voor CB, maar ook voor verblijf BJB en MFC) oplopen, moeten jongeren noodgedwongen thuis blijven en ondersteund worden door eigen netwerk dat een eigen problematiek heeft of uitgeput is geraakt. Recent werd er bijvoorbeeld nog een begeleiding noodgedwongen stopgezet, omdat de crisissen niet meer hanteerbaar waren, Crisishulp Aan Huis (CAH) niet meer kon tussenkomen en de onveiligheid te groot was voor de aanwezige kinderen. In een ander gezin moest een jongere na een zelfmoordpoging naar crisisopvang, en moest een VIST crisis aangevraagd worden om ervoor te zorgen dat ze op termijn elders terecht kan.

6.2.2 Gezinshuizen en de leefgroepen De Passant, De Holleblok en De Stroming

In 2024 waren er ivm de Gezinshuizen overkoepelend veel werkgroepen, overleggen met het Agentschap over bv. domiciliering, statuut, installatiepremie, etc.. Daarnaast begonnen de praatcafés en open avonden vruchten af te werpen en namen partnerorganisaties hun eerste gezinshuisouders aan. Ook wij deden gesprekken met kandidaat-gezinshuisouders, waarvan er zeker geschikte kandidaten bij zaten, maar die uiteindelijk beslisten om (nog) niet te starten. Deze selectiegesprekken en de verschillende overlegmomenten in het netwerk Gezinshuizen nemen veel tijd in beslag. Bovendien zitten zowel Martie, Lies als Anke vanuit Jeugddorp in de verschillende (getrapte) stuur-en werkgroepen. Dit vergt intern grondige afstemming om als Jeugddorp een betrouwbare en sterke partner te zijn.

Het Netwerk Gezinshuizen Antwerpen is zich in 2024 ook beginnen voorbereiden op de komst van nieuwe gezinshuisouders door na te denken over de vormingen die gezinshuisouders minimaal zouden moeten volgen. Er werden zeven opleidingsthema's weerhouden: hechting, trauma en verlies, positief opvoeden en geweldloos verzet, partnerschap met ouders en omgaan met loyaliteit, Signs of Safety, seksualiteit en cultuursensitiviteit. Jeugddorp zal vanuit de jarenlange ervaring twee opleidingen trekken: 'Partnerschap met ouders en omgaan met loyaliteit' en 'Diversiteitsgevoelig hulpverleners' met dOT als co-trekker. dOT is een organisatie die hulpverleners ondersteunt in diversiteitsgevoelig werken. 'Partnerschap met ouders en

omgaan met loyaliteit' werd intern ontwikkeld, geïnspireerd op de vele ervaringen binnen Jeugddorp.

In oktober kozen we ervoor om de éénduidige benaming Gezinshuizen te gaan gebruiken in alle communicatie voor de Gezinshuizen van Jeugddorp. Tot op heden was er nog sprake van 'gezinswerking' in sommige documenten en 'Gezinshuizen' in andere. Het gebruik van 'Gezinshuizen' is in lijn met de benaming van het Agentschap Opgroeien, dat spreekt van de nieuwe module 'verblijf in gezinshuizen'. Om deze reden wordt de naam ook door het werkveld overgenomen. Momenteel zetten we volop in op de bekendmaking van het concept gezinshuizen en het beroep van gezinshuisouder. De twee gezinshuizen van Jeugddorp hadden beiden een intensief 2024. Lise en Natasha met de kleuters en vooral met de baby'tjes die in crisis werden opgenomen in hun gezin. Hilde en Bert met de 16/17 jarige jongens voor wie een externe plek gezocht moest worden.

In de drie leefgroepen De Holleblok, De Stroming en De Passant viel in 2024 vooral het grote aantal crisissen en time-outs op. Naar school blijven gaan wordt blijkbaar steeds moeilijker, ook voor sommige -12 jarigen. Ook merken we dat als kinderen, jongeren mentale problemen hebben, we ze niet zomaar kunnen laten opnemen of naar dag-psychiatrie kunnen laten gaan. De wachtlijsten daar zijn nog langer dan in de jeugdzorg. We werken dan ook heel veel samen met PANGG-18 en het JAC.

6.2.4 Studio 16

In 2024 verbleven er acht meisjes in huis, waarvan zeven TCK, één eigen middelen en één KWE (in crisis). Daarnaast deden we drie tot vijf CBAW-begeleidingen en enkele actieve nazorgen. We kregen een positief verslag van de zorginspectie "jeugdhulp op weg naar volwassenheid", waarbij er gekeken werd naar het ontwikkelingstraject van de jongeren in TCK en de organisatie van actieve nazorg bij uitstroom. QBT deed een tevredenheidsbevraging van de consultants. Studio16 kreeg ook hier positieve commentaren over de intakes, communicatie, zelfstandigheid in het handelen in moeilijkere dossiers.

6.2.5 Kaizen

2024 was een druk jaar waarin we nogmaals flink boven de maximale bezetting gingen. Er waren ook wel wat afwezigheden en wisselingen in personeel, maar we slaagden erin onze opdracht te behalen. Vanaf april is het intersectoraal team (**JOVO**) van start gegaan. Vanuit onze samenwerking met Woonland hebben we 12 appartementen ter beschikking gekregen om jongeren te huisvesten. Het gaat over jongvolwassenen met een multiproblematiek die uit een situatie van (dreigende) dak- en thuisloosheid komen. Het team bestaat uit medewerkers van Kaizen samen met het JAC (CAW), Pegode (VAPH) en Beschut Wonen ESTE (UPC Duffel). Alsook een vaste psychiater van UPC Duffel.

Concreet krijgt Jeugddorp hiervoor 10 nieuwe modules CBAW of vertaald in vte: 2.5 vte. Er is wetenschappelijk onderzoek vanuit de Universiteit Antwerpen aan gekoppeld.

De aanmeldingsgesprekken gebeuren steeds met Azra (Este), Chloé (JAC) en een collega van Kaizen. We bekijken met alle partijen of de kandidaat geschikt is voor het project.

Daarnaast werd er verder ingezet, samen met Studio 16 op de 16+ samenwerking. Groeitafels en verkennende gesprekken 16+ kregen meer vorm. De brug tussen Kaizen en Studio 16 werd bewandeld. Begeleiding Studio 16 als een open deur voor de buurjongeren van Kaizen, bij behoefte aan contact, aanwezigheid of in nood.

6.2.6 Dagbesteding Recharge

De samenwerking bij dagbesteding Recharge met Arktos, JEM en stad Mechelen in de vorm van 4 dagen aanbod voor middelbare scholieren liep in 2024 niet van een leien dakje, terwijl we in de zomer wel goed begonnen waren. Uitval omwille van blessures en operaties bij begeleiders van Arktos, die in Muizen de dagelijkse werking realiseren, zorgde voor

discontinuïteit. Laurens Troch, projectcoördinator van Kaizen zette zijn schouders eronder, samen met directie en Els Lieckens van JEM. Op dit moment is er wel de verwachte continuïteit en loopt het eindelijk goed. We hopen dat we dit zo verder kunnen zetten in 2025; Recharge blijft een broodnodige plek voor jongeren van die leeftijd.

6.3 Terugkoppeling vanuit de organisatie

6.3.1 Personeel

We hadden dit jaar gelukkig minder wisselingen dan vorige jaren. Tegen het einde van het jaar vertrokken in de Passant twee collega's, die vanuit hun ouderschap liever kiezen voor dag-uren dan de volcontinuïteitsdiensten die gepaard gaan met een leefgroep. Als er zich personeelstekorten voordoen, dan is het inderdaad in de leefgroep, vanwege de werktijden. Op dit moment hebben we geen personeelstekorten, wat eerder uitzonderlijk is in onze sector. We blijven er wel aandacht aan schenken in het Personeelscoördinatieteam, hoe we het hoofd kunnen bieden aan deze uitdaging, die groter zal worden. Er zijn ook twee zwangere collega's, altijd fijn nieuws.

6.3.2 Ondersteunende diensten

De nieuwe boekhoudster Wendy Geeraerts start in juli en dat is een zegen. Sindsdien functioneert ons Addicoteam (**A**dministratie **D**irectie en (financieel) **co**ördinator) als geolied. Dit betekent ook dat Sarah (personeelsmedewerkster en ook mee verantwoordelijk voor de communicatie) en de directeur in het najaar weer meer tijd krijgen om alles rond communicatie en huisstijl (bv. de onthaalbrochures voor de groepen en medewerkers, banners, vlaggen, flyers, etc.) in orde te brengen. Ook proberen we samen met Hilde het arbeidsreglement te vernieuwen. Alles was lang blijven liggen door chronisch tijdgebrek.

De opdrachten van de personeelsadministratie komen nu in het gewone dagelijkse doen, na jaren van projecten en investeringen. Zo was er de implementatie van Protime (digitale personeelstijdsregistratie), starten met een nieuwe preventiedienst IDEWE, het overschakelen naar een volledig digitale personeelsadministratie én het inwerken van Sarah als personeelsmedewerkster. Loonverwerking over meer dan 60 mensen in je eentje doen is geen sinecure. Een verrijking voor Jeugddorp.

We waren heel blij met de nieuwe interne preventieadviseur, maar Kenny liep een ernstige blessure op, waardoor hij meer dan 6 maanden buiten strijd was. Wel organiseerden we brandblusoefeningen voor iedereen en staat in 2025 de EHBO-training op de rol.

We vinden twee collega's die de functie van interne vertrouwenspersoon willen opnemen, ook dat doet deugd. Het QBT en VTO functioneren als volwaardige teams en dragen mee de organisatie.

Rond veiligheid van gegevens is er een gezamenlijk overleg met Marjan Verheyen (OOOC Ter Heide), Bert Meersman (werkzaam bij ons en DPO bij hen) en Kenny Muyldermans (DPO bij JD). Zij gaan het register updaten, enkele documenten zullen ook aangepast moeten worden voor medewerkers, stagiaires en vrijwilligers.

Zo komen we langzaam maar zeker ook mbt deze functies tot 'business as usual'.

6.3.3 Inhoudelijk, pedagogisch beleid

Wat de bezettingscijfers van zowel kinderen, jongeren als contexten die begeleid werden, zitten we ruim boven onze norm.

De Dagbesteding Recharge bezorgde ons wel wat kopzorgen, we proberen in samenwerking met de betrokken partners de continuïteit in begeleiding te verzekeren. Op dit moment loopt het eindelijk goed.

Met de start van zowel het innovatieve crisisbed, de time-out plaats en het JOVO team begin 2024 zet Kaizen alweer nieuwe stappen; dit loopt vlot. Laurens Troch vraagt aan twee collega's (Marijke en Zoë) om hem te ondersteunen met coaching en opvolgingsgesprekken. Dit is helpend om de complexiteit van de verschillende opdrachten en de grootte van het team beter aan te kunnen.

In de zomer start de 4^{de} Contextbegeleiding Signs of Safety door de leden van het Mobiel Team, precies alsof ze dat altijd al gedaan hebben, terwijl de combinatie van de opdrachten met een klein team niet evident is.

We merkten dit jaar bij jongeren en ook hun context dat er meer crisissen zijn; overlast op straat, vechtpartij, drugsdeals, stalkende ouders naar begeleiders. De lontjes zijn korter, wij proberen grenzen te zetten, samen met de consultants en jeugdrechters en anderzijds veerkrachtig te blijven in het zoeken naar oplossingen en ruimte voor de jongeren.

Inhoudelijk gaat het met de teams De Stroming, De Holleblok, De Passant en Studio 16 prima. Hoewel Zoë (De Passant) en Sabrina (Studio 16) betrekkelijk nieuw zijn in onze organisatie en er in hun teams heel wat veranderingen zijn, loopt alles vlot.

Ook verloopt het 2^{de} jaar van de dagbesteding Purpose op maandag en vrijdag door Lindsey en haar team, goed. Dit team probeert ook verder te kijken, waardoor er ook flexibele trajecten van jongeren in crisis/ time-out/ etc. geregeld kunnen worden.

Samen met Lies, Anke en de gezinshuisouders zijn we actief op de diverse overleggen over de Gezinshuizen. We proberen als pionier in deze materie informatie geven en onze expertise uit te dragen om één lijn en visie uit te werken, samen met alle andere organisaties die gezinshuizen willen uitbouwen.

Met het beleidsteam werken we gestadig verder rond de Reconversie. Op de personeelsvergadering van 7 oktober deelden we de vragen en bezorgdheden in 7 groepjes en kwam er veel materiaal naar voren. Daarop ontwikkelen we een document en een kalender, die we in 2025 delen met BO en personeel. Begin 2025 hadden we ook een overleg met ACT en de verwijzers om hen mee te nemen in de (tijdelijke) consequenties van onze Reconversie.

6.3.4 Infrastructuur

In 2024 werd de vijfjaarlijkse keuring door ATK afgerond. In de huizen werd de laatste maatregel van de energiescan, namelijk het vervangen van de verlichting door LED in eigen beheer uitgevoerd door Johan, onze technische man.

De jongeren van Kaizen kregen er een prachtig fitnessstoestel bij in de tuin.

De fietsenberging van De Stroming werd terug in orde gezet na de stormschade. Verder werd er vooral gekeken en besproken hoe dit gebouw moet aangepakt worden bij de reconversie. Momenteel wordt een haalbaarheidsstudie uitgewerkt. De plannen voor de herinrichting van de tuin werden noodgedwongen stopgezet, omwille het gegeven bosgrond waardoor we er spijtig genoeg niets structureel mee mogen doen.

Voor De Passant in Puurs-Sint-Amands werden de plannen verder uitgewerkt en de omgevingsvergunning aangevraagd. Deze werd intussen afgeleverd alsook de VIPA-aanvraag werd ontvankelijk verklaart. De start van de werken zal voor het laatste kwartaal van 2025 zijn. We treffen het met een fijne architect, Atelier MA+P. We startten de bouwcommissie op, waarbij directie en Zoë De Clercq, teamcoördinator De Passant het gebruikersoverleg mee vorm geven, samen met een vrijwillige externe expert en waarbij we ook het kunstproject uitwerken. Hierin worden we eveneens ondersteund door een vrijwillige externe expert; dat is uitermate helpend.

In het gebouw in de Vagevuurlaan 3, KaJAc werden we geconfronteerd met lekkende mazouttanks. Deze werden begin 2025 weggenomen en gelukkig was hier geen bodemverontreiniging. Het is nu wachten op de verdere plannen met dit gebouw.

Het wagenpark werd verder uitgebreid met twee nieuwe wagens. In de loop van 2025 zal ook een tweede elektrische voertuig in gebruik genomen worden. Er werd een dubbele laadpaal geplaatst aan het hoofdgebouw.

6.3.5 Varia: Jeugddorp en feesten

In Jeugddorp hebben we verschillende groepen die allerlei activiteiten op poten zetten.



Onze jaarlijkse koffiemomentjes hebben een andere look gekregen. Het langverwachte caravanke is gevonden en aangekocht. Er is hard voor gewerkt en sponsoring voor gezocht. Het maakt alles wat makkelijker en leuker om te plannen. We hadden het idee om

dit jaar eens iets extra te doen en bij elk momentje een activiteit te organiseren. Zo hadden we een tweedehands marktje, een workshop haken gegeven door één van onze mama's, een poëzienamiddag en een spelletjesnamiddag op de planning staan. Dit bleek allemaal niet het grootste succes te zijn en we zijn dan ook terug overgeschakeld naar gezellig samenzijn met een tasje koffie of thee. Een keer in de tuin van het gezinshuis B&H, aan de bureau en in de tuin van Studio 16. Ook het weer bracht afwisseling: af en toe een zonnetje en af en toe een regenbui. Niets kon ons echter weerhouden om er leuke momenten van te maken.

De werkgroep van 'De Wintermarkt'

Onze 5^{de} editie heeft een nieuwe naam gekregen. We zijn gegaan van de **'Warmste Receptie'** naar **'Jez'tis is Kezt'** naar **'de Wintermarkt'**. Het doel om mensen bij elkaar te krijgen bleef hetzelfde en ook deze keer was het opnieuw een groot succes. Onze wintermarkt begint naam te krijgen. Buren, vrienden en sympathisanten komen af voor een gezellig samenzijn. Vele mensen steken de handen uit de mouwen om dit te organiseren. Het weer wilde mee want het bleef gelukkig droog. De goede muziek zorgde voor een gezellige sfeer en bij de vele kraampjes



konden mensen leuke dingen kopen. Om 22u45 liep onze wintermarkt stilaan leeg en hebben we met iedereen opgeruimd. Vele handen maken licht werk is een waarheid als een koe.

Feestcomité Donderdag 16 mei had het feestcomité onze jaarlijkse barbecue gepland, maar die is jammer genoeg letterlijk in het water gevallen door het regenachtige weer. Deze werd gelukkig verplaatst naar 4 juni waar we talrijk aanwezig waren voor gezellige babbeltjes en lekker eten en drinken.



Dit jaar hadden we voor een apart thema gekozen, namelijk "Gothic" stijl. Iedereen gekleed in het zwart met doodskoppen en zwarte kandelaars op tafel. Het was het jaar waarin we de meest verklede collega's ooit hadden. Top! Bedankt aan iedereen om er een gezellige middag van te maken.

Om het jaar 2024 op een fijne manier te starten, organiseerde het feestcomité ook onze jaarlijkse nieuwjaarsreceptie op 19 januari. Omdat het kaas en wijn thema altijd een groot succes is, is hier ook dit jaar voor gekozen. Een goed keuze, want de gigantische kaas en brood tafel was bijna volledig op, alsook de ijsstronken nadien.

Even belangrijk als een goede keuze voor het eten en drinken, is het verkleedthema: "gekke haren". Dit resulteerde in gekleurd haar, pruiken, extensions, lichtjes in de haren, ... Naar jaarlijkse gewoonte werden enkele collega's in de bloemetjes (waardebonnen, fles cava) gezet voor hun jaren dienst en werd iedereen bedankt voor hun inzet voor Jeugddorp, voor de jongeren, voor de context, voor elkaar, ...

Al deze werkgroepjes zorgen voor een leuke sfeer en even uit de normale werksituatie stappen, elkaar eens zien op een andere plaats en eens bij babbelen soms over het werk maar dikwijls ook over andere dingen. Even loskomen en ontspannen om er dan weer vollen bak tegenaan te gaan.



6.3.6 Beleidssignalen

De samenwerking met het Agentschap Opgroeien verloopt vlot. We ervaren geen afstand, we dialogeren waar aangewezen en voelen ons gehoord.

Met de volgende beleidssignalen hopen we ons steentje bij te dragen aan een sterke, gedragen, positieve en flexibele jeugdhulp op maat van kinderen, jongeren en hun context.

A. Tekort aan aanbod, zowel in de Jeugdhulp als in de GGZ van zowel verblijf, CB als CBAW

De wachtlijsten zowel in de Jeugdhulp als in de kinderpsychiatrie, als bij VAPH, is voor ons het grootste pijnpunt. Het gebrek aan residentiële plaatsen en voor externe jongeren CBAW/CB in onze regio, maakt dat jongeren ergens in hun traject opgestopt geraken en daarvan schade ondervinden. Dan kunnen wij nog zo ons best doen om steeds veerkrachtig oplossingen te voorzien (dagbesteding, Ademplekken, time-out, etc.), het blijft een pleister op een houten been.

In onze regio is er dag-kinderpsychiatrie TheA, maar ook daar maken de wachtlijsten het moeilijker om er tussen te geraken. We hebben zeker goede ervaringen met hen. Het zou echter veel verschil maken om ook K-bedden te hebben in onze regio. Nu moeten wij beroep doen op ZAS UKJA (40 minuten rijden) en OPZ Geel (meer dan een uur) en zijn we ondertussen bv. voor één jongere al meer dan anderhalf jaar aan het wachten voor een opname daar. Terwijl de situatie toch echt wel schrijnend is.

Het JOVO project, waarbij er intersectorale samenwerking is met Beschut Wonen ESTE en de ondersteuning van een psychiater en een psycholoog (in ons geval vanuit UPC Duffel) is nu al een positieve ervaring voor jongeren +18 waarbij bovenstaande problemen zich niet voordoen. We hopen dat dit voorbeeld ook voor minderjarigen gevolgd kan worden, maar dan zijn er echt meer bedden kinderpsychiatrie nodig. Tout court lopen de projecten met het innovatief crisisbed, onze dagbesteding, de flexibele IPH middelen goed. Alles waar financiering flexibel ingezet kan worden rond de jongere helpt. We vinden echter ook dat voortdurend bijpassen, waar er basaal niet genoeg middelen zijn en er geen flexibiliteit is, schort.

B. Het niet indexeren van de werkmiddelen: een miskennen van ons werk

Het niet indexeren van werkmiddelen sinds 2010, heeft een grote weerslag op onze werking. Werkmiddelen worden vaak verkeerd begrepen als middelen om "de werking" van een organisatie te ondersteunen. In realiteit gaan ze naar basisbehoeften van jongeren: verwarming en onderhoud van leefgroepen, voeding, schoolkosten, medische zorgen, vervoer, en digitale toegang. Alleen al in de jaren 2022-2023 zijn sommige van deze kosten met meer dan 20% gestegen (!) – terwijl de budgetten gelijk blijven.

Voor elke 100 euro die we in 2009 ontvingen, krijgen we vandaag nog maar 91,09 euro. Intussen zijn de kosten gestegen: wat in 2009 100 euro kostte, kost nu 140,02 euro. Dat betekent dat we bijna 50 euro zelf moeten bijpassen op elke 140 euro aan werkmiddelen.

De enige resterende besparingsruimte ligt dus bij **het personeel**. Dat gaat ten koste van de kwaliteit van de zorg én van de draagkracht van onze medewerkers. We merken dat vooral in de leefgroepen waar voor de begeleiders, oa door de zwaardere, complexere materie van de jongeren en context, de vergrote opdracht door integraal te begeleiden en de verstrengde eisen voor de werkgever (11 uren regeling, opleidingsrechten, regels rond verslaggeving, privacy, deconnectie, etc.), de druk vergroot. Het maakt het ook moeilijker om bekwame nieuwe medewerkers te vinden, die de continuïteit kunnen garanderen.

Het niet-indexeren van de werkingsmiddelen heeft met andere woorden vooral effect op ons personeel en daarmee rechtstreeks op de kinderen en jongeren en hun context. Terwijl van het personeel meer flexibiliteit gevraagd wordt om samen met het kind, de jongere en diens context én de vele organisaties die erbij betrokken zijn, een traject op maat met individuele antwoorden uit te werken. Belangrijk hierbij is juist dat je als organisatie tijd en ruimte krijgt om te zoeken naar concrete en effectieve antwoorden en dat we hiervoor de nodige ondersteuning en erkenning krijgen.

Bovendien is er de steeds meer toenemende “regulitis”, als gevolg van een overheid die controle en aansprakelijkheid prioritair stelt. Als organisatie dienen we vele heren, op vele beleidsdomeinen en vele beleidsniveaus van lokaal tot Europees. We moeten als sociale onderneming niet enkel voldoen aan vereisten opgelegd vanuit Agentschap Opgroeien. Dit heeft tot gevolg dat, ongeacht de grootte van de organisatie, veel personeelsinzet niet enkel uitgaat naar begeleiding van kinderen en jongeren, maar er ook veel tijd, energie en middelen gaan naar vereisten en rapportages op vlak van ruimtelijke ordening, omgeving, klimaat, arbeidsrechtelijke en sociaal-economische vereisten, sociale zekerheid, digitalisering, etc. Het is daarvoor een blijk van structurele miskenning om de werkingsmiddelen niet te indexeren, waardoor én directie én het personeel zich niet gesteund voelt door zowel het Agentschap als de minister.

C. Druk op de samenwerking met andere partners en het werken met projecten

In onze regio Trawant boffen we met een hele fijne samenwerking tussen de verschillende Jeugdhulppartners. Er is 1G1P, DIW en een hecht overleg met de juiste intenties. We merken echter dat bij onze partners de druk ook heel groot is.

- Consulenten en Jeugdrechters hebben teveel dossiers, waardoor ze eigenlijk geen goede trajectopvolging kunnen waarmaken, wat niet in het belang van de minderjarige en zijn context is en wij, bv. bij CB SoFS van onze hoofdopdracht moeten afwijken en hun rol moeten overnemen. Dat komt de jongeren niet ten goede.
- Bij de dagbesteding merken we dat één op drie jongeren uit het onderwijssysteem valt en een alternatieve daginvulling aangewezen is. Hoewel bv. Arktos doet wat het kan en sommige scholen ook het onderste uit de kan halen, schort hier nog een betere onderlinge afstemming en duidelijke taakopdracht. Wie doet wat en heeft welke verantwoording?
- Hoewel we al jaren een uitstekende samenwerking hebben met diverse woonmaatschappijen, blijft de woonmarkt voor kwetsbare jongeren een grote uitdaging. Er zijn te weinig betaalbare plaatsen. Toegankelijke, bereikbare en betaalbare huisvestingsinitiatieven dienen te worden verduurzaamd. Onderzoek en projecten bewijzen immers dat investeren in effectieve huisvesting, dak- en thuisloosheid tegengaat, de gezondheid en welzijn verbetert en sociale integratie bevordert. Huisvesting vormt dus een cruciale schakel voor jongeren in hun traject van de overgang van jeugdhulp naar zelfstandigheid en hun leven als volwassenen. Hier is wederom het JOVO project een mooi voorbeeld van synergie en samenwerking.
- Onderling in onze regio proberen we nu Ademplekken en interne en externe Time-outs te ontwikkelen, maar een bezorgdheid blijft aanwezig nu Veilig verblijf en GI niet meer beschikbaar zullen zijn om erger te voorkomen. Het had ook zijn nut en uiteraard is er ENNDA, maar dat zal ook niet alles oplossen. Waar dus wel naartoe met bepaalde profielen?
- Een netwerk is trouwens ook niet steeds het antwoord op alle vragen, noden en problemen. We hopen dat netwerken daarom niet als enige antwoord en/of voorwaarde vanuit de subsidiërende overheid/overheden naar voren worden geschoven. En als het wel zo is, dat de kernopdracht steeds helder wordt gemaakt en hoe het zit met de financiering.
- Werken met (innovatieve, intersectorale) projecten is een intensieve bezigheid. Hoewel we hier vanuit Jeugddorp expliciet voor kiezen om aan deel te nemen, is niet alles goud

wat er blinkt. Korte deadlines, onduidelijkheid over de financiering of de consequentie van de verschillende financieringsvormen, wel of niet consequenties mbt personeel, penhouders, etc. Het is niet evident om voluit en vanuit de juiste intentie, voor een kwaliteitsvolle hulp aan de kinderen, jongeren en hun context , ja of nee te zeggen. Ook in boekhoudkundig opzicht is het soms een ware kunst om alles transparant en gescheiden te houden.



