



# **HUIZE LEVENSLUST VZW**

## **KWALITEITSVERSLAG 2022**

HUIZE LEVENSLUST VZW  
Organisatie voor Bijzondere Jeugdzorg  
Sint-Truidensesteenweg 190  
3350 Linter  
[www.huizelevenslustvzw.be](http://www.huizelevenslustvzw.be)  
0453 978 806

# INHOUDSOPGAVE

0	INLEIDING .....	3
1	KERNCIJFERS .....	4
1.1.	Gebruikersgegevens .....	4
1.1.1	Erkenning en werkvormen .....	4
1.1.2	Bezetting en benutting in 2022 .....	4
1.1.3	Opnames en ontslagen in 2022 .....	6
1.1.4	Crisisopnames in 2022 .....	6
1.1.5	Jongens – meisjes .....	7
1.1.6	Zelfde gezin .....	7
1.1.7	Leeftijd bij opname van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven .....	7
1.1.8	Huidige leeftijd van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven .....	7
1.1.9	Verblijfsduur van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven .....	8
1.1.10	Plaatsende instanties .....	9
1.1.11	Verblijfplaats kinderen voor opname in Levenslust .....	9
1.1.12	Schoolniveau van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven .....	9
1.1.13	Therapeutische trajecten van de jongeren in Huize Levenslust vzw .....	9
1.1.14	Samenwerkingsnetwerken i.k.v. de kinderen in Levenslust per 31/12/2022 .....	10
1.2	Medewerkersgegevens .....	10
1.2.1	Wijzingen personeelsbestand .....	10
1.2.2	Personeelsgegevens .....	11
1.2.3	Personeelsbestand op 31/12/2022 .....	13
1.2.4	Medewerkerskengetallen Vlaams Welzijnsverbond .....	13
2	ZELFEVALUATIE .....	14
3	ONZE WERKING IN 2022 .....	18
3.1	Een positief leefklimaat, een samenspel van infrastructuur en werking .....	18
3.2	Permanente bijsturing van onze werking .....	19
3.3	Corona – het vervolg en het gevolg .....	20
3.4	Herschikkingen binnen het team, betere samenwerking en afstemming tussen functies .....	21
3.5	Reconversie – geen reconversievraag, maar wel een plan voor de toekomst .....	22
3.6	Samenwerking in de regio .....	23
3.7	Een blik vooruit .....	24
4	VORMING EN OPLEIDING IN 2022 .....	25
5	SAMENWERKINGSVERBANDEN .....	26
6	TOT SLOT .....	28
7	BIJLAGEN .....	29

7.1	Bijlage 1. Positionering groeiniveaus op 31/12/2022 .....	30
7.2	Bijlage 2: Overzicht vormingen en opleidingen in 2022.....	40

# 0 INLEIDING

---

Beste lezer,

Voor u ligt het jaarverslag 2022. We hebben de voorbije weken teruggeblikt en gereflecteerd over wat we gedaan hebben, wat we niet hebben kunnen doen...

We hebben het voor u samengevat. U vindt in dit verslag cijfergegevens, over onze gebruikers en over onze medewerkers. Wij evalueren onze werking en geven toelichting bij de scoring van onze kwaliteitsthema's. We blikken terug op wat we gedaan hebben in 2022, met trots op wat we – ondanks moeilijke omstandigheden – hebben kunnen realiseren. En we kijken ook al naar 2023, we plannen voluit en dromen over de toekomst. We hebben in kaart gebracht met wie we samenwerken, en we benadrukken daarbij vooral hoe belangrijk goede samenwerking is. Alleen staan we nergens, samen komen we verder...

We willen in dit verslag vooral ons verhaal vertellen en u meenemen in het dagelijkse leven van Huize Levenslust vzw. We willen meegeven wat wij het meest belangrijk vinden: samen goed opvoeden. We tonen u dan ook graag op welke manier we dit doen, en hoe we onszelf blijven uitdagen om nieuwe wegen te vinden, inspiratie te zoeken en creatief te blijven.

Veel leesplezier,

Iris Claes

Directeur  
Huize Levenslust vzw

# 1 KERNCIJFERS

---

## 1.1. GEBRUIKERSGEGEVENS

### 1.1.1 Erkenning en werkvormen

Huize Levenslust heeft een verticale leefgroep voor jongens en meisjes van 0 tot 18 jaar en is erkend voor 27 modules:

- Module contextbegeleiding breedsporig: 1
- Module contextbegeleiding autonoom wonen: 1
- Module contextbegeleiding laagintensief, gekoppeld aan verblijf: 13
- Module verblijf hoogintensief: 12

### 1.1.2 Bezetting en benutting in 2022

BINC, **Begeleiding IN Cijfers**, is het registratieinstrument van Agentschap Opgroeien.

De registratie gebeurt op basis van de cijfers die binnen de organisatie gescoord worden. Die cijfers worden per kwartaal ingevoerd in het registratiesysteem.

Dat geeft een overzicht van volgende gegevens:

- **Bezetting:** het aantal jongeren dat effectief geplaatst is in Huize Levenslust
- **Benutting:** het aantal nachten dat de jongeren effectief in Huize Levenslust verbleven. De nachten waarbij de jongeren thuis of bij een steungezin overnachtten of op kamp waren, werden in mindering gebracht
- **Uren contextregistratie:** aantal uren aan hulpverleningsdoelstellingen gekoppelde begeleidingscontacten in en met het netwerk van de jongere.

#### **Bezetting** (Cijfers uit BINC)

Op niveau van de organisatie:

Naam	Bezettingsgraad 2022
Contextbegeleiding breedsporig	133,40 %
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	111 %
Contextbegeleiding laagintensief	84,90 %
Verblijf	92 %
<b>Gewogen gemiddelde</b>	<b>90,80 %</b>

## Benutting (Cijfers uit BINC)

Naam	Benuttingsgraad 2022
Contextbegeleiding	<b>141,60 %</b>
Contextbegeleiding breedsporig	94 %
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	186,50 %
Contextbegeleiding laagintensief	145,50 %
Verblijf	<b>76,10 %</b>
Verblijf voor minderjarigen (hoge frequentie)	76,10 %
Verblijf voor minderjarigen (lage frequentie)	0,00 %

## Bezetting en benuttingscijfer uit eigen registratiegegevens

We vullen deze cijfers verder aan met eigen gegevens. Die geven een concreet beeld van de bezetting/benutting binnen Huize Levenslust vzw:

### *Voor verblijf – 12 modules:*

Kwartaal	Beschikbaar aantal nachten	Bezetting	Benutting
1	1088	94,44 %	80,74 %
2	1092	100 %	83,97 %
3	1104	94,33 %	69,29 %
4	1104	83 %	70,47 %
<b>Jaarbasis</b>	4392	92,94 %	76,11 %

### *Voor contextbegeleiding – 17u* (13u CB gekoppeld aan verblijf + 2u CB breedsporig en 2u CBAW):

Kwartaal	Te presteren uren	CB	CBAW	Gepresteerd totaal
1	221 uren	344,50 u	8,25 u	352,75 u
2	221 uren	247,25 u	12 u	259,25 u
3	221 uren	227,99 u	36 u	263,99 u
4	221 uren	247,25 u	40,75 u	288 u
<b>Jaarbasis</b>	884 uren	1066,99 u	97 u	1 163,99 u

## Bezettingcijfers in module verblijf tijdens 2022, telkens op het einde van de maand:

Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
11	11	12	11	12	12	12	12	10	10	10	10

In de loop van 2022 hebben 2 jongeren hun traject binnen onze voorziening geschakeld naar een andere module:

Een jongere keerde na de zomervakantie van 2022 terug naar zijn vroegere pleeggezin en wordt verder begeleid in een traject contextbegeleiding breedsporig.

Een jongere keerde midden 2021 terug naar onze voorziening, net geen jaar na vertrek. De jongere werd 18 jaar net voor de uitbraak van de pandemie, deze jongere bracht de lockdown door binnen de familiale context. Na de 18<sup>e</sup> verjaardag koos de jongere er voor om de hulp stop te zetten. We bleven regelmatig contact houden, maar helaas verliep het traject van deze jongere erg moeizaam. Na een periode van verblijf schakelden we in september 2022 over naar CBAW.

De jongere die in CBAW begeleiding was sinds juni 2020 heeft haar traject op 30 september 2022 stopgezet.

In de loop van 2022 telden we 1 crisisopname en 1 nieuwe opname.

We hebben 2022 afgerond met een bezetting van:

- 10 kinderen in module verblijf,
- 2 jongeren in contextbegeleiding breedsporig, volgend op verblijf
- 1 jongere in de module CBAW.

Voor een aantal jongeren lopen nog nazorgtrajecten, die niet in de cijfers vervat zitten.

### 1.1.3 Opnames en ontslagen in 2022

In de loop van 2022 hebben 3 jongeren Levenslust verlaten:

- Eén jongere is van module verblijf geschakeld naar module contextbegeleiding breedsporig
- Eén jongere is van module verblijf geschakeld naar contextbegeleiding autonoom wonen
- Eén jongere heeft de module contextbegeleiding autonoom wonen stopgezet.

2 jongeren werden in de loop van 2022 opgenomen:

resp. in maart in kader van een crisisopname en in mei in kader van een reguliere opname.

### 1.1.4 Crisisopnames in 2022

In Huize Levenslust vzw was er in de loop van 2022 één crisisopname, die liep van 11 maart 2022 tot 11 april 2022.

### 1.1.5 Jongens – meisjes

Residentieel verblijven er op 31 december 2022 **4** meisjes en **6** jongens.

### 1.1.6 Zelfde gezin

Er verblijven op 31 december 2022 in Levenslust 10 kinderen, uit 7 verschillende gezinnen.

Concreet betekent dit:

- 2 broers
- 1 broer en 2 zussen
- 5 jongeren individueel

### 1.1.7 Leeftijd bij opname van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven

Huize Levenslust vzw heeft een verticale leefgroep voor jongens en meisjes. Vijf kinderen die momenteel nog bij ons verblijven, waren zes jaar of jonger op het ogenblik van de opname.

- |              |              |
|--------------|--------------|
| • 2 jaar: /  | • 11 jaar: / |
| • 3 jaar: /  | • 12 jaar: 1 |
| • 4 jaar: 1  | • 13 jaar: / |
| • 5 jaar: 1  | • 14 jaar: / |
| • 6 jaar: 3  | • 15 jaar: / |
| • 7 jaar: 2  | • 16 jaar: / |
| • 8 jaar: 1  | • 17 jaar: / |
| • 9 jaar: 1  | • 18 jaar: / |
| • 10 jaar: / | • 19 jaar: / |

De jongere die begeleid wordt in de module CBAW was 19 jaar toen zij residentieel werd opgenomen. Het betrof een heropname als jongvolwassene, na een eerder verblijf in onze voorziening van 2016 tot 2020.

De jongeren die begeleid worden in de modules contextbegeleiding breedsporig waren resp. 7 jaar en 10 jaar bij opname.

De gemiddelde leeftijd bij opname in Huize Levenslust vzw is 7 jaar. Alle kinderen die op 31/12/2022 bij ons verblijven waren 12 jaar of jonger dan 12 jaar bij opname. 5 kinderen waren bij hun opname 6 jaar of jonger.

### 1.1.8 Huidige leeftijd van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven.

Op 31/12/2022 verblijven er residentieel 10 kinderen en jongeren in Levenslust; de jongste is 6 jaar, de oudste jongere 17 jaar:

- 2-jarigen: /
- 3-4 jarigen: /
- 5- 6 jarigen: 1
- 7- 8 jarigen: 2
- 9- 10 jarigen: 2
- 11-12 jarigen: 2
- 13-14 jarigen: 1



- 15-16 jarigen: 1
- 17-18 jarigen: 1
- + 18 jarigen: /

De jongeren die wel begeleid worden maar niet in module verblijf, zijn resp. 8 jaar en 15 jaar; de jongere die begeleid wordt binnen CBAW is 20 jaar.

Omgezet in **geboortejaren**:

Geboortjaar	Aantal kinderen
2016	1
2014	3, waarvan 1 binnen CB breedsporig
2012	2
2011	1
2010	1
2008	1
2007	2, waarvan 1 binnen CB breedsporig
2005	1
2002	1 binnen CBAW

De jongeren die in de loop van 2022 werden opgenomen in de voorziening werden geboren in 2014.

De jongeren die begeleid worden in CB breedsporig werd geboren in 2007 en in 2014; de jongere die begeleid wordt in CBAW werd geboren in 2002.

#### 1.1.9 Verblijfsduur van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven

Huize Levenslust heeft een lange traditie in werken met kinderen en jongeren met weinig perspectief op een terugkeer naar huis. De gemiddelde verblijfsduur ligt dan ook hoog.

Binnen module verblijf:

1. 10 jaar en 10 maanden (566 weken)
2. 10 jaar en 10 maanden (566 weken)
3. 4 jaar en 11 maanden (260 weken)
4. 3 jaar en 1 maand (164 weken)
5. 3 jaar en 1 week (157 weken)
6. 2 jaar en 6 maanden en 2 weken (132 weken)
7. 2 jaar en 6 maanden en 2 weken (132 weken)
8. 2 jaar en 6 maanden (130 weken)
9. 1 jaar en 4 maanden (72 weken)
10. 7 maanden en 3 weken (33 weken)

De jongeren die begeleiding krijgen binnen een module contextbegeleiding verbleven voorafgaand in onze voorziening, resp.:

Binnen module contextbegeleiding:

1. 1 jaar, voorafgaand aan CBAW
2. 4 jaar (208 weken) voorafgaand aan CB breedsporig
3. 1 jaar en 1 maand (56 weken) voorafgaand aan CB breedsporig

De gemiddelde verblijfsduur op 31/12/2022 is ongeveer **4 jaar en 3 maanden**.

#### 1.1.10 Plaatsende instanties

	<u>OP 01/01/2022</u>	<u>OP 31/12/2022</u>
Jeugdrechtbank Leuven	11, waarvan 1 CB breedsporig	11, waarvan 2 CB breedsporig
Jeugdrechtbank Turnhout	1	1
+ 18 jaar	1	1 CBAW

#### 1.1.11 Verblijfplaats kinderen voor opname in Levenslust

- CKG: 2
- Pleeggezin: 4
- OOC: 1
- Andere voorziening OVBJ: 3

#### 1.1.12 Schoolniveau van de kinderen die op 31/12/2022 in Levenslust verblijven

- 6 kinderen zitten in het lager onderwijs, waarvan 4 in het Buitengewoon Lager onderwijs.
- 4 jongeren zitten in het middelbaar onderwijs, 3 in het beroepssecundair en 1 in het Buitengewoon secundair onderwijs.
- Van de jongeren in de contextmodules gaat er 1 naar het lager onderwijs, 1 jongere volgt een schoolvervangend traject en de jongere binnen CBAW werkt.

#### 1.1.13 Therapeutische trajecten van de jongeren in Huize Levenslust vzw

Voor alle jongeren die in onze organisatie verblijven, loopt een therapeutisch traject; 9 jongeren volgen een traject individuele therapie. Op het einde van 2022 staan twee jongeren op de wachtlijst voor opstart ambulante therapie.

Voor twee jongeren was er een residentiële opname: een jongere werd in de loop van 2022 opgenomen voor een observatieperiode in MPK – UPC Leuven; één jongere volgde ambulant een diagnostisch traject in OOC Ter Heide, en werd in dat kader opgenomen gedurende één week.

Op het einde van 2022 staat één jongere op de wachtlijst voor opname behandelunit MPK – UPC Leuven, en één jongere op de wachtlijst voor opname OBC ter Wende.

We kregen ondersteuning van Yuneco in 2 moeilijke trajecten.

Twee jongeren volgden in de loop van 2022 een schoolvervangend project:

Eén jongere volgde een tijdelijk traject bij Alba vzw en één jongere ging gedurende het hele schooljaar één dag per week naar Polly's Ranch.

In het kader van de ambulante trajecten werken we samen met diverse therapeuten: kinderpsychiater, kinderpsycholoog, paardentherapie (pedagoge).

We zien de afgelopen jaren een significante stijging van de nood aan therapie en diagnostiek. Helaas zijn er ook de steeds stijgende wachtlijsten.

#### 1.1.14 Samenwerkingsnetwerken i.k.v. de kinderen in Levenslust per 31/12/2022

We hebben in 2022 intensief samengewerkt met een aantal partners, specifiek rond de trajecten van de bij ons verblijvende kinderen en jongeren en hun context.

In het kader van gedeelde trajecten, al dan niet rond brussen, werkten we samen met MFC Levenslust, OBC Ter Wende, OOC Ter Heide, Pleegzorg Vlaams-Brabant/Brussel en Pleegzorg Limburg, Huize Sint-Vincentius...

We hechten veel belang aan een goede samenwerking met de scholen; momenteel lopen er trajecten met 6 verschillende scholen en de bijhorende CLB's.

In de loop van de voorbije jaren zijn we er ook in geslaagd een sterk therapeutisch netwerk uit te bouwen. De meeste kinderen en jongeren hebben een therapeutisch traject lopen, waarbij we op zoek gaan naar een setting die voldoende aansluit bij de noden van het kind zelf.

Naast professionele omkadering blijven we ook sterk inzetten op de uitbouw van alternatieve netwerken. Dit gaat onder meer over de keuze van hobby's (multimove, circusschool, paardrijden, dansen, voetbal, vissen). Hobby's helpen kinderen vaak in de zoektocht naar hun krachten en talenten en zijn waardevol voor de uitbouw van een sociaal vangnet.

Heel wat van onze jongeren hebben een ondersteunend netwerk, gegroeid vanuit hun eigen context of vanuit de voorziening. We zien het als een grote meerwaarde voor de kinderen om, naast de voorziening, ook regelmatig andere contacten te hebben. Dit gaat van speelnamiddagen, uitstapjes, een weekendje logeren... tot eventueel zelfs ondersteunende pleegzorg.

En uiteraard investeren we eerst en vooral en blijvend in de relatie met de jongere zelf, en met de ouders.

## 1.2 MEDEWERKERSGEGEVENS

### 1.2.1 Wijzingen personeelsbestand

In de loop van 2022 kende het personeelsbestand van Huize Levenslust een aantal wijzigingen. Dit betekende opnieuw heel wat vervangingen binnen onze personeelsequipe. In totaal waren er 8 uitdiensttredingen:

- een medewerker nam zelf ontslag
- een medewerker ging uit dienst om medische redenen
- een medewerker ging op pensioen na een tewerkstelling van 43 jaar
- voor 5 medewerkers eindigde het contract.

Er kwamen 8 nieuwe medewerkers ons team (al dan niet tijdelijk) versterken.

Op 31/12/2022 hebben 3 medewerkers één of andere vorm van tijdskrediet:

- 1 medewerker heeft thematisch verlof (vermindering met 0,20 VTE) in het kader van ouderschapsverlof
- 1 medewerker heeft tijdskrediet (vermindering met 0,20 VTE) in het kader van zorg voor een kind jonger dan 8 jaar
- 1 medewerker heeft tijdskrediet (vermindering met 0,20 VTE) in het kader van een landingsbaan

In het kader van 'Informatieveiligheid' hebben we een samenwerkingsverband met Monte Rosa vzw; zij stellen een personeelslid 'ter beschikking' voor 2u per week.

Samen met de ganse sector stellen we vast dat de invulling van openstaande vacatures steeds moeilijker wordt. Er is een groot onevenwicht tussen de uitstroom en instroom in de sector. Jammer genoeg zien we te vaak jonge mensen afhaken met als reden de zwaarte van de job, de onregelmatige werktijden, de moeilijke combinatie met een jong gezin...

Het moeilijke thema rond tewerkstelling werd reeds vermeld in ons jaarverslag van 2021. Nog steeds staat het op diverse overlegfora geagendeerd en het blijft zeker nog een hele tijd actueel.

Voor het eerst merken we ook op dat we minder vragen krijgen van stagiaires. Ook dat speelt ons parten, want stagiaires zijn in onze werking het broodnodige paar extra handen. Bovendien stromen zij vaak door naar een studentenjob of zelfs naar een reguliere tewerkstelling. We zetten er dan ook sterk op in om voor onze stagiaires een aantrekkelijke en inspirerende leerplek te zijn.

## 1.2.2 Personeelsgegevens

### *Evolutie van het personeelsbestand <sup>1</sup>en capaciteit*

Huize Levenslust had in 2022 een personeelsbestand van 14 medewerkers, waarvan:

- 0,76 VTE via Sociale Maribel
- 11,52 VTE via Agentschap Opgroeien

GEGEVENS	OP	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>31/12/2022</b>										
<b>Aantal WN (koppen)</b>		14	14	12	13	14	14	14	14	14
<b>Aantal VTE contractueel</b>		11,70	11,05	11	11,80	13,15	12,80	12,70	12,68	12,28
<b>Aantal VTE effectief</b>					10,60	10,75	10,60	11,43	11,78	11,68
<b>Aantal voltijdse WN'ers</b>		7	6	9	9	11	10	11	11	9
<b>Aantal WN'ers met afwijking tussen contractuele en reële jobtime</b>		1	1	4	4	3	4	3	3	3

<sup>1</sup> Personeelsbestand uitgedrukt in aantal medewerkers

<b>Aantal deeltijdse WN'ers</b>	7	8	3	4	3	4	3	3	5
<b>Aantal deeltijdse in VTE</b>	4,70	5,05	2,00	2,80	2,15	2,80	2	1,68	3,28
<b>Aantal WN'ers met contract onbepaalde duur</b>	13	13	12	12	11	11	12	13	13
<b>Aantal contracten</b>	15	14	13	14	14	14	14	14	14
<b>Aantal WN'ers met meerdere contracten</b>	1	1	1	2	0	0	0	0	0

### *Verhouding m/v*

In Huize Levenslust vzw waren op 31/12/2022 2 mannen en 11 vrouwen werkzaam.

### *Leeftijdscategorieën*

Aantal medewerkers op 31/12/2022 verdeeld over de volgende leeftijdscategorieën:

- 25 jaar en jonger: 1
- Van 26 jaar tot 30 jaar: 4
- Van 31 jaar tot 35 jaar: 3
- Van 36 jaar tot 40 jaar: 2
- Van 41 jaar tot 45 jaar: 0
- Van 46 jaar tot 50 jaar: 1
- Van 51 jaar tot 55 jaar: 2
- Ouder dan 55 jaar: 1

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 37,50 jaar.

### *Ziekteverzuim*

Het verzuim in onze organisatie bedroeg in 2022 in totaal **1 738u**; 177u meer dan in 2021.

Dit komt overeen met ongeveer 229 voltijdse werkdagen.

487 uren waren ziekteverzuim binnen gewaarborgd loon; dit komt overeen met ongeveer 64 werkdagen.

Er waren 26 ziektemeldingen, waarvan 9 voor slechts één dag. 11 medewerkers meldden zich doorheen het ganse jaar niet ziek.

2 medewerkers waren langer dan een maand afwezig wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De voorbije jaren zien we telkens een stijging van het ziekteverzuim.

Ook in 2022 zagen we nog uitval van personeel omwille van Covid19.

### 1.2.3 Personeelsbestand op 31/12/2022

Totaal personeelsbestand effectief op 31 december 2022: 14 medewerkers. Dat komt overeen met **12,28 VTE<sup>2</sup> contractueel, waarvan 11,68 VTE effectief.**

- 1 VTE directie
- 0,80 VTE administratie
- 1,50 VTE pedagoog en contextbegeleider
- 6,70 VTE leefgroepbegeleiders
- 1,68 VTE ondersteunende begeleiding

### 1.2.4 Medewerkskengetallen Vlaams Welzijnsverbond

In 2022 namen we opnieuw deel aan de inventarisatie van de personeelsgegevens via de Medewerkskengetallen van het VWV. Dit is zeer zinvol in de verdere uitbouw van ons personeelsbeleid. Op deze manier brengen we al onze personeelsgegevens in kaart. Het is in het kader van een kwaliteitsvolle werking bovendien een meerwaarde dat we ons nu kunnen positioneren ten opzichte van de sector. Ook in de toekomst zullen we deze personeelskengetallen blijven gebruiken voor zelfevaluatie en bijsturing.

---

<sup>2</sup> Uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

## 2 ZELFEVALUATIE

In 2015 gingen we voor het eerst aan de slag met de groeiniveaus. We deden dat door middel van een 'nulmeting'. Alle thema's werden geëvalueerd op basis van indicatoren. Op basis van de behaalde indicatoren kan de organisatie zichzelf scoren met een cijfer van 0 tot 5. Een score is pas behaald als alle indicatoren van de onderliggende score behaald zijn. Onderstaande tabel geeft een beeld van de evolutie over de voorbije jaren en een stand van zaken op 31/12/2022<sup>3</sup>.

Zelfevaluatie	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Kwaliteitszorg</b>							
Organisatie en visie	2	2	2	2	2	2	2
Betrokkenheid	2	2	2	2	2	2	2
Methodieken en instrumenten	2	3	3	3	3	3	3
Verbetertraject	2	2	2	2	2	2	2
<b>Kernprocessen</b>							
Onthaal van de gebruiker	2	2	2	2	2	2	3
Doelstellingen en handelingsplan	2	3	3	3	3	3	3
Afsluiting en nazorg	2	2	2	2	2	2	3
Pedagogisch profiel	2	3	3	3	3	3	3
Dossierbeheer	2	2	2	2	2	2	2
<b>Gebruikersresultaten</b>							
Klachtenbehandeling	2	2	2	2	2	2	2
Gebruikerstevredenheid	2	2	2	2	2	3	3
Effect van de hulpverlening	1	2	2	2	2	2	2
<b>Medewerkersresultaten</b>							
Personeelstevredenheid	2	2	2	2	2	3	3
Indicatoren en kengetallen	2	3	3	3	3	3	3
<b>Samenlevingsresultaten</b>							
Waardering strategische partners	1	2	3	3	3	4	4
Maatschappelijke opdrachten / tendensen	2	2	3	3	4	4	4

<sup>3</sup> Het volledige overzicht van de positionering op de groeiniveaus op 31/12/2022 vindt u in bijlage 1.

Een korte toelichting bij onze scores tijdens het voorbije jaar:

### ***Kwaliteitszorg***

Binnen dit thema waren er geen wijzigingen in 2022:

- Organisatie en visie: niveau 2 wordt bevestigd
- Betrokkenheid: niveau 2 wordt bevestigd en één indicator van niveau 3
- Methodieken en instrumenten: niveau 3 wordt behaald
- Verbetertrajecten: niveau 2 wordt bevestigd en twee indicatoren van een hoger niveau

### ***Kernprocessen***

Binnen dit thema waren er in 2022 enkele wijzigingen. We lichten deze even toe:

- Onthaal van de gebruiker: niveau 3. De onthaalbrochure werd herwerkt, zowel voor de jongeren als voor ouders. We hebben alle informatie in het kader van onthaal gebundeld en overzichtelijker gemaakt. We deden hetzelfde voor het onthaal van nieuwe medewerkers, stagiaires, vrijwilligers... Op deze manier zorgen we ervoor dat iedereen die in onze voorziening binnenkomt, als gebruikers of als medewerker, heldere en duidelijke informatie krijgt. We beschouwen dit als een continu proces, waarbij we voortdurend openstaan voor verbetering en bijsturing op basis van de feedback van alle betrokkenen.
- Doelstellingen en handelingsplan: niveau 3. We hebben de voorbije jaren sterk ingezet op het doelstellingengericht werken.  
De opmaak van handelingsplan en evolutieverslag is geëvalueerd en bijgestuurd. Voor elk kind gaat er op regelmatige basis een doelenoverleg door; hierbij worden de doelstellingen geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.  
Bij de opmaak van de evolutieverslagen wordt gefocust op de zorgen en de krachten die er zijn. Daarbij wordt de visie van de jongeren expliciet bevestigd en opgenomen in het verslag. Hierdoor werkt de jongere dus actief mee aan de opmaak van het verslag.
- Afsluiting en nazorg: niveau 3. In het kader van de thematische inspectieronde Jongvolwassenheid hebben we de procedure rond afsluiting en nazorg herwerkt. We zijn aan de slag gegaan om de jongere, vanaf de leeftijd van 16 jaar, te ondersteunen en te begeleiden naar de afronding van zijn hulptraject. We gaan samen aan de slag om met het netwerk van de jongeren vooruit te blikken naar de toekomst; waar nodig worden hierbij professionele partners betrokken. We voorzien de mogelijkheid om door te stromen naar de studio en vervolgens naar CBAW. Wanneer jongeren hun traject bij ons afronden maken we samen een nazorgplan, waarbij we afspreken op welke manier we nog contact gaan houden. De belangrijkste boodschap die we willen meegeven is dat ze altijd welkom zijn, ongeacht of ze een vraag hebben. We willen een warme plek blijven voor iedereen en die boodschap dragen we ook actief uit.  
De inspectieronde in het kader van Jongvolwassenen was voor ons dan ook een fijne ervaring, waarbij we alle bevestigde thema's hebben kunnen aantonen en hebben kunnen documenteren.
- Pedagogisch profiel: niveau 3 blijft behouden. De basisprincipes van een positief leefklimaat zijn geïntegreerd in onze werking.
- Dossierbeheer: niveau 2 blijft behouden.



## ***Gebruikersresultaten***

De scores voor gebruikersresultaten blijven behouden:

- Klachtenbehandeling: niveau 2 blijft behouden
- Gebruikerstevredenheid: niveau 2 blijft behouden
- Effect van de hulpverlening: niveau 2 blijft behouden

## ***Medewerkersresultaten***

- Personeelstevredenheid: niveau 3 blijft behouden. De medewerkers werden in 2022 bevraagd rond hun ervaringen en bedenkingen binnen onze werking tijdens een lunchgesprek. Daarbij lag de nadruk op tevredenheid en op bezorgdheden. We gingen op zoek naar maatregelen die we kunnen nemen om de werking bij te sturen en het algemene welbevinden van de medewerkers te verhogen. Deze gesprekken resulteerden onder meer in de herschikking van het takenpakket van onze logistieke medewerkers. Door een aantal ondersteunende taken toe te vertrouwen aan de huismoeders kwam er meer ademruimte binnen het team van leefgroepbegeleiders. Bovendien geeft het meer voldoening aan onze huismoeders om op die manier dicht bij de leefgroepwerking te staan. We blijven geregeld om input vragen van de medewerkers zowel op individueel vlak als op teamniveau. We hechten veel belang aan een open sfeer en dialoog. We voorzien in ondersteuning van het team door het organiseren van supervisie en coaching en de mogelijkheid te geven tot opleiding en vorming.
- Indicatoren en kengetallen: niveau 3 wordt behaald. Huize Levenslust vzw participeert al een aantal jaren aan de jaarlijkse bevraging van het Vlaams Welzijnsverbond betreffende de medewerkerskengetallen. Deze informatie wordt verwerkt in het Kwaliteitsverslag, onder het hoofdstuk 'Kerncijfers – Medewerkersgegevens'. De personeelsgetallen zijn zinvol om de personeelsevolutie binnen de eigen organisatie te evalueren.

## ***Samenlevingsresultaten***

- Waardering strategische partners: we behouden niveau 4. Onze infrastructuur blijft een heel mooi voorbeeld van het samenspel van werking en architectuur. Het toont hoe architectuur ondersteunend en faciliterend kan zijn in een werking. Dit is het resultaat van een mooie en fijne samenwerking met het architectenbureau B-ILD, dat onze noden heel mooi omgezet heeft in de realisatie van het project. We zijn heel blij dat ons project aandacht blijft trekken. Nadat we eind 2021 bezocht werden door de redactie van het Architectuurboek Vlaanderen N°15, kregen we ook een plek in het boek. Architectuurboek Vlaanderen is een tweejaarlijkse toetssteen voor de hedendaagse architectuur, met ruimte voor reflectie over de ontwikkelingen die zich in en rondom het veld afspelen. Bovendien kregen we de vraag om in september 2023 onze deuren open te zetten tijdens de Architectuurdag Vlaanderen. Uiteraard gaan we dat met plezier doen!

- Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen: niveau 3 blijft behouden. Samenwerking met onze partners blijft voor ons essentieel. Dit gaat zowel over dossiergebonden contacten als over de lokale en bovenlokale samenwerking. We nemen deel aan diverse overlegplatformen.  
In 2022 hebben we onder meer deelgenomen aan overleg in het kader van de reconversie, samen met de regionale en sectorale partners.  
Lokaal hebben we overlegd rond de mogelijkheden om het hulpaanbod te versterken in onze regio en blijven we investeren in de uitbouw van een sterke en buurtgerichte samenwerking.

## 3 ONZE WERKING IN 2022

---

### 3.1 EEN POSITIEF LEEFKLIAMAAT, EEN SAMENSPEL VAN INFRASTRUCTUUR EN WERKING

2022 was het jaar waarin we de waarde van ons gebouw en van de tuin ten volle konden ervaren.

En wat een verschil....

Ons nieuwe huis heeft onmiskenbaar een positieve impact op onze werking. De ruimte en indeling geeft ons kansen om in te spelen op vragen en noden van de jongeren. Op diverse plekken in het gebouw hebben we rustplekken, waar de kinderen zich kunnen terugtrekken en rust kunnen opzoeken. We hebben nu de ruimte om de kinderen en jongeren op te splitsen in kleinere groepen. Onze jongeren die ouder zijn dan 12 jaar hebben een eigen living, waar ze ongestoord hun eigen programma's kunnen bekijken. Gedaan met ruzie over tv-programma's...

In de loop van 2022 heeft onze oudste jongere zijn intrek genomen in de studio. Dichtbij de leefgroep, maar uit de leefgroepdrukte, heeft hij nu een eigen plekje met een eigen keuken en badkamer. Stapsgewijs bereidt hij zich voor op zijn vertrek. We ontwikkelden een groeiplan waarbij we verschillende fases inbouwen naar meer vrijheid en verantwoordelijkheid, met ruimte om samen te zoeken naar een weg die voor hem werkt.

Ook voor ons is het een zoekproces; voor het eerst gaan we binnen onze werking aan de slag met een kamertrainingstraject. Een boeiende uitdaging!

Ons nieuwe gebouw blijft in de architectuurwereld weerklank vinden, zelfs bij het VAI, Vlaams Architectuurinstituut. Eind 2021 werden we bezocht door de redactie van Architectuurboek Vlaanderen als één van de geselecteerde projecten. In september 2022 verscheen de nieuwe tweejaarlijkse editie met een artikel over ons gebouw. Bovendien kregen we de vraag om mee te werken aan de Architectuurdag Vlaanderen op 10 september 2023. Met plezier en trots stellen we ons gebouw dan open voor bezoekers.

In de loop van 2022 werd ook de tuin volledig afgewerkt. De tuin is niet alleen een speelplek geworden, maar geeft ook ruimte om tot rust te komen, ruimte om uit de leefgroep te stappen.

De tuin is zo ingericht dat er vanuit de leefruimte overal toezicht mogelijk is, zonder dat de jongere het gevoel heeft dat hij gecontroleerd wordt.

Ook hier kunnen we stellen dat de tuin een actieve rol speelt in een positief leefklimaat.

Op 15 mei 2022 hebben we voor het eerst deelgenomen aan de Dag van de Zorg; we hebben de deuren van onze werking opengezet. Het was een fijne en zonovergoten dag. De bezoekers waren aangenaam verrast door onze werking, door ons huis en door onze thuis. Ook heel wat

vroegere bewoners en medewerkers kwamen een kijkje nemen en waren onder de indruk van de evolutie in onze werking.

### 3.2 PERMANENTE BIJSTURING VAN ONZE WERKING

Elke dag opnieuw blijven we inzetten op een betere werking.

In de loop van de jaren stellen we vast dat problematieken zwaarder en complexer worden. Bij de kinderen zien we meer en complexere individuele problematiek, vooral op vlak van trauma, hechting, emotie-regulatie... Vaak gaat dit gepaard met vermoedens van en/of diagnostiek rond ASS, ADD, ADHD, leerstoornissen...

Naast de individuele problematieken zijn ook de gezinssituaties vaak complexer geworden: we zien een stijging van het aantal vechtscheidingen, conflictueuze gezinssituaties, individuele problematieken, multi-probleemgezinnen...

De stijging van deze problematieken verhoogt ook de druk op de leefgroepwerking. We zetten daarbij steeds meer in op de individuele begeleidingstrajecten van jongeren.

We hebben in de loop van 2022 voor elke jongere een vroegsignaleringsplan gemaakt. Deze zijn met elke jongere uitgewerkt; met elk van hen is een rustplanner gemaakt, waarbij ze als het ware kunnen putten uit een arsenaal van hulpmiddelen die hen kunnen helpen om rust te vinden.

Op teamniveau blijven we inzetten op het verhogen van expertise. In de loop van 2022 zijn enkele van onze medewerkers gestart met volgende, langdurige opleidingen:

- Opleiding agressiecoach bij Icoba
- Opleiding traumasensitief werken bij Rapunzel vzw
- Opleiding Leiding geven in de zorg bij Rapunzel vzw

Daarnaast blijven we zorgen voor regelmatige sessies supervisie NVR. Ook de geregelde aanwezigheid van de kinder- en jeugdpsychiater op onze teamvergaderingen worden als ondersteunend ervaren.

Om een betere en gerichtere opvolging mogelijk te maken hebben we in de loop van 2022 de structuur van de teamvergaderingen en van de opmaak van de evolutieverslagen geëvalueerd en bijgestuurd. We zetten nu vooral in op het formuleren van krachten en hulpbronnen om de zorgen aan te pakken aan de hand van concrete doelstellingen.

De visie van de jongeren wordt actief bevraagd en mee opgenomen in het evolutieverslag; tijdens de teamvergaderingen worden de doelstellingen van de jongeren permanent geëvalueerd en bijgestuurd.

In het najaar van 2022 kregen we ook bezoek van Zorginspectie in het kader van de inspectieronde jongvolwassenen, met de klemtoon op afronding en nazorg. We hebben van deze gelegenheid gebruik gemaakt om onze trajecten in dat kader duidelijk te omschrijven en te stroomlijnen. Voor elke jongere vanaf 16 jaar hebben we een groei- en ondersteuningsplan uitgewerkt. Samen met het netwerk gaan we hen voorbereiden op de afronding van hun hulptraject. Met elke jongere die weggaat maken we een nazorgplan, waarin we samen omschrijven op welke manier we bereikbaar en beschikbaar blijven. We hebben reeds lang

een traditie om vasthoudend te zijn, en een warm welkom te blijven bieden aan jongeren die onze voorziening verlaten hebben. We blijven contact houden met hen, ze blijven welkom. Ze vertrekken met de duidelijke boodschap dat ze steeds welkom zijn als ze hulp nodig hebben.

Tot slot hebben we in 2022 een suicide preventieplan uitgewerkt. Op deze manier willen het team handvaten geven bij verontrustende signalen.

### 3.3 CORONA – HET VERVOLG EN HET GEVOLG

3 coronajaren hebben er zwaar ingehakt... 2020 was het jaar van de doorbraak, maar in 2021 woog corona nog zwaarder door.

2022 kende nog enkele golven, maar werd ook het jaar van de terugkeer naar het normale. Hoewel... meer en meer wordt duidelijk hoe groot de impact van de voorbije jaren geweest is. Het virus heeft aan kracht verloren en de vaccins doen hun werk. Maar de omringende schade is groot.

We zien schoolse achterstand, maar ook het naar school gaan op zich is voor sommige jongeren een opdracht geworden. Het is niet meer evident dat elke jongere elke dag naar school gaat. Er is soms veel motivatie en aanmoediging nodig om kinderen naar school te laten vertrekken. Er zijn dagen waarop dat niet lukt, en dan is het schakelen om te kijken hoe we dit opvangen....

We zien hoe moeilijk jongeren het hebben om hun sociale vaardigheden verder te ontwikkelen, hoe moeilijk het is om terug op te pikken met hobby's, met vriendjes maken...

We zien een stijging van mentale problemen, we zien hoe ze worstelen met hun ontwikkeling, met gevoelens, met emotie-regulatie.

Dit alles heeft zijn impact op de werking en op het team.

Het overeind houden van de leefgroepwerking is al lang geen kwestie meer van regels en afspraken, maar is voortdurend temperatuur meten, inschatten en voelen...

Daarnaast voelen ook wij de druk die er staat op de zorgsector. Gebrek aan kandidaten bij vacatures – zeker voor vervangingen, minder aanvragen voor stages, moeilijk vinden van vrijwilligers... het verhoogt de werkdruk op de teams.

Het brengt ons in een erg dubbelzinnige situatie: in het kader van mentaal welzijn roepen we onze mensen op om hun grenzen te bewaken – maar tegelijkertijd moeten we hen vaak vragen om in te springen, langer te blijven, crisissen te ontmijnen... en daardoor toch weer hun grenzen te overschrijden.

We voelen de druk van de wachtlijsten, de nood aan crisisplaatsen, de concrete vragen en nood aan oplossingen. En telkens opnieuw moeten we de afweging maken: wat kunnen we aan, hoeveel kunnen we vragen van ons team en van de kinderen? Het blijft telkens opnieuw een moeilijke oefening...

### 3.4 HERSCHIKKINGEN BINNEN HET TEAM, BETERE SAMENWERKING EN AFSTEMMING TUSSEN FUNCTIES

Net zoals velen in de sector worden wij de laatste jaren geconfronteerd met uitdagingen op vlak van personeel.

We zien meer uitval door ziekte, meer verloop van medewerkers. Binnen het leefgroepteam zien we meer nood aan ondersteuning en coaching. Het omgaan met steeds complexere situaties vraagt veel van onze medewerkers.

Het heeft ons aangezet tot stilstaan bij de teamwerking en het zoeken naar verbetering.

We hebben gekozen om de functie van hoofdbegeleider in te zetten. De hoofdbegeleider coördineert de leefgroep, met oog voor goede communicatie en samenwerking, zowel tussen de leefgroepbegeleiders onderling als in samenwerking met onze andere diensten. Een goede afstemming tussen leefgroepwerking en contextbegeleiding, maar ook met de logistieke en administratieve werking is van groot belang. Samen kunnen we meer!

De pensionering van een van onze huismoeders, na een mooie loopbaan in onze voorziening van maar liefst 43 jaar, zette een andere denkpiste in gang. Onze huismoeders zijn zoveel meer dan logistieke medewerkers, ze zijn mee betrokken bij het welzijn van de kinderen en van de medewerkers, ze dragen zorg voor iedereen hier in huis. Naar aanleiding van de vervanging zijn we dan ook op zoek gegaan naar de verbreding van het takenpakket van de huismoeders. Naast het draaiend houden van onze huishouding zijn ze meer betrokken bij de kinderen. Wanneer een van de kinderen ziek thuis is van school nemen onze huismoeders de zorg op zich; ze doen het vervoer naar hobby's, naar therapie en naar kampjes. Op deze manier zijn ze ondersteunend en bijgevolg zeer waardevol in onze werking.

We vinden het daarbij ook belangrijk dat onze huismoeders inzicht hebben in het functioneren van de kinderen en in het handelen van de leefgroepbegeleiders. We gaan hen in de loop van 2023 dan ook opleiden in de basisprincipes van NVR.

Als kleine voorziening, met een beperkte personeelsequipe, werken we allen nauw samen. Ook al heeft ieder van ons een duidelijke functieomschrijving en een omlijnd takenpakket, toch verwachten we van ieder flexibiliteit om in te springen waar nodig. Zo is onze administratief medewerkster ook een uitstekende klusvrouw, onze leefgroepbegeleider een toptuinman, de directie keukenopruimer, onze contextbegeleidsters inspringende duizendpoten en onze huismoeders ook trampolinespringsters 😊. Het is zeker niet altijd evident om te schakelen en de af te werken to do lijst aan de kant te schuiven om in te springen waar nodig.

Maar het is een verrijking om ook de facetten van de brede werking te blijven zien, om af en toe in elkaars schoenen te staan. Op deze manier leren we de kinderen dat we er met ons allen zijn voor hen, dat we allen aanspreekbaar en beschikbaar zijn waar nodig. Uiteraard vraagt dit een goede afstemming en een optimale onderlinge communicatie. Daar zetten we dan ook op in.

### 3.5 RECONVERSIE – GEEN RECONVERSIEVRAAG, MAAR WEL EEN PLAN VOOR DE TOEKOMST

Eind 2021 lanceerde Agentschap Opgroeien een rondzendbrief met een oproep tot reconversievoorstellen.

In de loop van 2022 hebben we de mogelijkheden tot reconversie verkend, zowel binnen onze eigen organisatie als in samenwerking met de collega's uit de sector en in de regio.

We hebben uiteindelijk besloten geen reconversie aanvraag in te dienen.

We communiceerden dit ook aan Agentschap Opgroeien. We deelden hen mee dat we nog niet klaar zijn om een vraag naar reconversie van capaciteit en middelen voor te leggen. De deadline van de aanvraag kwam voor ons te vroeg. Als kleine organisatie is het niet altijd haalbaar om binnen een beperkt tijdsbestek voldoende tijd en ruimte vrij te maken om nieuwe ideeën en plannen te ontwikkelen.

Om onze ideeën en dromen – die we uiteraard wel hebben- verder te ontwikkelen is meer gesprek en overleg nodig, zowel binnen onze regio als met onze partners.

Toch hebben we er voor gekozen om de 'aanvraag reconversie van capaciteit en middelen' in te vullen en in te dienen. We vonden het belangrijk om het Agentschap Opgroeien te informeren over het traject dat we zien voor de toekomst van Huize Levenslust vzw en voor de manier waarop we dit hopen te realiseren.

Onze leefgroepwerking is de voorbije jaren ingrijpend veranderd. Door ons nieuwe gebouw ervaren we een andere dynamiek in de leefgroep: meer ruimte voor de jongeren +12 jaar, met een eigen leefruimte. Zij eten later dan de kleinsten en apart in een eigen keuken, met iemand van begeleiding die er op dat moment ook met aandacht voor hen kan zijn. Vaak worden dat warme en waardevolle momenten, voor jongeren én voor begeleiding.

De bezoekersstudio is een verrijking voor de uitdieping van de contextbezoeken en biedt veel meer mogelijkheden om de bezoeken in te vullen.

We willen meer en meer inzetten op de krachten die er in de context zijn. We gaan op zoek naar de mogelijkheden binnen de eigen context en de ondersteuningsnoden die er binnen de context zijn om een terugkeer naar huis (al dan niet gedeeltelijk) mogelijk te maken.

We hebben altijd sterk ingezet in de uitbouw van netwerken, zowel op niveau van onze werking als individueel voor de kinderen en jongeren. Meer dan ooit zijn we overtuigd van de kracht van een sterk netwerk en een warme buurt.

In de loop van 2023 zullen we de erfpachtovereenkomst rond de voormalige parochiezaal afronden. Deze zaal grenst aan onze eigen gebouwen en geeft ons de mogelijkheid om onze werking verder uit te bouwen, met het oog op de toekomst.

We zien het als een uitdaging maar vooral als een kans om vanuit deze nieuwe site een warme zorgzame buurt uit te werken, ondersteund door de verenigingen en de mensen van de buurt en in samenwerking met partners uit de regio.

### 3.6 SAMENWERKING IN DE REGIO

We hebben vanuit Huize Levenslust vzw in de zomer van 2021 initiatief genomen om een lokaal overleg op te starten. Naar aanleiding van de oproep van Minister Beke in het kader van Zorgzame Buurten was het onze bedoeling om de mogelijkheden hierrond te verkennen. We hebben uiteindelijk op dat ogenblik geen project ingediend, alleszins niet binnen het gestelde tijdsbestek. We hopen dat in de toekomst alsnog te kunnen doen.

Maar het overleg heeft wel kansen gecreëerd die we blijvend willen benutten. Het samenkomen met alle welzijnspartners en het lokale bestuur biedt vele kansen. Zowel op het vlak van kennismaking en het beter zicht krijgen op elkaars werking, als op het verkennen van mogelijkheden en opportuniteiten naar de toekomst.

We houden dit overleg vast en verankeren dit in onze reeds bestaande samenwerkingen en overlegmomenten.

Het blijft ons doel om samen met deze partners te zorgen voor een sterk lokaal netwerk voor iedereen; professionele partners, verenigingen en inwoners.

De voorbije jaren waren er in de regio heel wat overlegmomenten in het kader van de reconversieaanvragen. Daarbij werden de voorstellen binnen de regio afgetoetst en afgestemd. Opvallend daarbij blijft dat de interesse vooral uitgaat naar de regio Tienen. De regio tussen Tienen en Sint-Truiden is al jarenlang een regio met een brede problematiek, maar een beperkt hulpaanbod. De regio is versnipperd in kleine dorpskernen, met een beperkt aanbod, zowel op vlak van winkels als op vlak van hulpverlening. Voeg daarbij de mobiliteitsproblematiek en het spreekt voor zich dat in deze regio heel wat nood aan hulp aanwezig blijft.

Vanuit het Intergemeentelijk Beleid Jeugdwelzijn hebben we een initiatief opgestart om aandacht te vragen voor de beperkte mobiliteit vanuit De Lijn in deze regio. Vanuit de partners is een brief gestuurd naar de Lijn om dit thema aan te kaarten.

Mobiliteit is essentieel om contacten tussen ouders en kinderen mogelijk te maken. Het is een feit dat meerdere ouders die in een straal van 10 kilometer van de voorziening wonen er toch niet in slagen om de kinderen te komen halen of bezoeken. Wie in deze landelijke regio geen eigen wagen heeft is veroordeeld tot een zoektocht naar oplossingen; het busvervoer is beperkt, zeker buiten de schooluren en in de weekends. Deelauto's zijn hier geen optie, het concept bestaat hier zelfs niet... Ouders zijn dan vaak ook afhankelijk van derden om vervoer te verzekeren. Vaak is dat een lastig thema, waarbij ouders geconfronteerd worden met hun sociale en financiële beperkingen... Als voorziening doen we ons uiterste best om tegemoet te komen aan de talrijke vragen van ouders om kinderen te komen brengen en halen; vaak zijn dit last minute vragen die ook niet evident zijn om op te lossen binnen de leefgroep. We doen daarin wat we kunnen en ouders zijn daar meestal erkentelijk voor, maar het baart ons wel zorgen. Het is niet de bedoeling dat ouders van ons afhankelijk zijn om de kinderen te kunnen bezoeken. De samenwerking binnen de regio en het versterken van het hulpaanbod staat dan ook hoog op onze agenda.

We zijn (en blijven) overtuigd dat een sterk lokaal netwerk en een warme buurtwerking van enorme betekenis kan zijn en een grote bindkracht heeft.



### 3.7 EEN BLIK VOORUIT...

Waar willen we in 2023 verder op inzetten?

Er zijn vele uitdagingen, maar helaas zijn onze tijd en middelen beperkt.

Er is de uitdaging om onze financiële situatie onder controle te houden. De jarenlange niet-indexering van de werkingsmiddelen weegt door op de werking. Want ook in onze dagelijkse werking zijn de prijsstijgingen voelbaar, en dat gaat ruimer dan alleen stijgende energiekosten. Tellen en cijfers wordt dus zeker een van onze kerntaken in 2023.

Welzijn personeel wordt een thema in 2022. De voorbije jaren zien we een stijging van de ziektedagen. We willen daarmee aan de slag en bekijken de mogelijkheden om hierrond samen te werken met onze bedrijfsgeneeskundige dienst.

In 2022 blijven we verder inzetten op vorming en ondersteuning en blijven we voorzien in supervisie en coaching.

In 2022 finaliseren we de erfpacht van de parochiezaal en werken we verder aan het verkennen van de mogelijkheden om onze werking uit te breiden.

Ook de samenwerking in de regio zullen we verder uitwerken, we blijven inzetten op een sterk netwerk. We doen dit met de partners die er zijn, maar we gaan ook op zoek naar de partners die nog niet aanwezig zijn.

Maar wat we vooral willen doen is een warme plek blijven. We willen blijven inzetten op samen goed opvoeden. We doen dat met elkaar, met de kinderen en jongeren, met hun context en met iedereen die hen en ons omringen.

## 4 VORMING EN OPLEIDING IN 2022

---

We hechten binnen onze organisatie veel belang aan ondersteuning van onze medewerkers. We realiseren dat onder meer door kansen te geven om vormingen en opleiding te volgen. De steeds complexere noden van de jongeren en de zwaarte van de problematieken vragen om meer handvaten en tools.

We zetten dan ook sterk in op vorming en opleiding van onze medewerkers. De focus ligt daarbij voor de periode 2022-2023 op de inhoudelijke werking.

We maken daarbij een onderscheid tussen de interne opleiding, al dan niet door eigen medewerkers, en de externe opleidingen in erkende vormingsinstituten.

### 1. Interne opleiding team leefgroep- en contextbegeleiders:

Door onze eigen medewerkers:

- Terugkoppeling vanuit Positief Leefklimaat door pedagoge
- Terugkoppeling vanuit Icoba opleiding agressiecoach door contextbegeleiding
- Terugkoppeling Signs of Safety door pedagoge

Door externe medewerkers:

- Supervisie NVR: Lieve Wijckmans (Rapunzel vzw en OBC Ter Wende)
- Regelmatige aanwezigheid op teamvergadering van kinderpsychiater Dr. Yvette Van Campen en therapeute Karin Van Huyck

### 2. Externe opleiding:

- Opleiding Signs of Safety door pedagoge
- Opleiding SEO door pedagoge
- Opleiding agressiecoach Icoba door contextbegeleidster
- Opleiding Traumasensitief werken met kinderen, jongeren en hun gezin vanuit een interrelationeel en gezinsgericht kader. "Hoe Solvej de draak wist te verslaan" door Rapunzel vzw – jaaropleiding van 10 opleidingsdagen 2022 – 2023 door pedagoge
- Opleiding Leiderschap binnen de zorg- en hulpverlening door Rapunzel vzw – jaaropleiding van 12 dagen 2022 – 2023 door hoofdbegeleidster

Twee van de gevolgde opleidingen zijn door de bevoegde overheden erkend als beroepsopleidingen in het kader van het betaald educatief verlof of **het Vlaams opleidingsverlof**:

- Opleiding agressiecoach – Icoba 2021-2022
- Jaaropleiding Leiderschap binnen de zorg- en hulpverlening Rapunzel vzw

Naast vormings- en opleidingstrajecten bieden we onze medewerkers ook de mogelijkheid tot externe coaching. Momenteel maken 2 medewerkers hier gebruik van; in totaal hebben 4 medewerkers hier al beroep op gedaan. Ook in 2023 houden we deze lijn vast.

In bijlage 2 vindt u een overzicht van alle vormingen en opleidingsdagen in 2022.

## 5 SAMENWERKINGSVERBANDEN

---

Samen kunnen we meer.

We hechten belang aan een goede verstandhouding met onze partners. We streven dit na op het niveau van onze jongeren en hun context, maar ook op niveau van onze organisatie.

Wat **de jongeren en hun gezinnen** betreft werken we samen met hun meest nabije netwerk en met heel wat lokale partners: verwijzers, school, CLB, schoolvervangende trajecten, therapeuten, vrijetijdsbesteding, steungezinnen, vrijwilligers...

Voor de ondersteuning van de teamwerking hebben we regelmatige overlegmomenten met een aantal vaste partners:

- Hugo Mertens, psycholoog en vroegere contextbegeleider binnen Huize Levenslust, biedt verdere ondersteuning en supervisie aan de contextbegeleiders
- Lieve Wijckmans biedt supervisie binnen het team in kader van de teamwerking en NVR
- Dr. Van Campen en Karin Van Huyck, kinderpsychiater en speltherapeute binnen de Praktijk Dr. Van Campen, komen een zestal keer per jaar langs op team voor de bespreking van complexe situaties. Deze besprekingen zijn ruimer dan de casusbespreking van de jongeren die in de praktijk worden gevolgd. Ook reflectie over vastlopende dossiers of ernstige gebeurtenissen binnen het team kunnen aan bod komen.
- Yuneco: ondersteuning team in kader van moeilijk lopende dossiers

Op vlak van de organisatie nemen we deel aan diverse overlegfora:

- Maandelijkse vergaderingen van de directies binnen het Vlaams Welzijnsverbond
- Platform BJB Vlaams-Brabant
- Regionaal Lerend Netwerk 'De Schrijnwerkerij'
- Intervisie Lerend netwerk
- Intervisie Kwaliteit vanuit het VVV
- Overlegmomenten met collega-voorzieningen rond het gebruik van Kalena – elektronisch dossier
- Regelmatige overlegmomenten met ACT en Jeugdhulpregie in het kader van de afstemming vraag – aanbod open plaatsen
- Met Monte Rosa vzw hebben we reeds een aantal jaren een samenwerkingsverband in het kader van preventie en informaticaveiligheid. Op regelmatige basis hebben de directies contact en overleg rond diverse thema's.
- ELZOH, eerstelijnszone Oost-Hageland
- Lokaal Welzijnsoverleg Linter: Huis van het Kind, OCMW, Jeugddienst, lokaal bestuur, 1G1P, ...
- Alba vzw in kader van time-out

Op lokaal vlak hebben we de overlegmomenten het voorbije jaar verder uitgebreid.

We nemen deel aan het Intergemeentelijk Beleid Jeugdwelzijn in de regio Zuid-Oost Hageland. Daarnaast hebben we in het kader van de uitbreiding van de samenwerkingsmogelijkheden samengezeten met CAW Oost-Brabant, Jac, Overkop Tienen, 1Gezin 1Plan.

Op regelmatige basis gaan we in op de vraag tot samenwerking in het kader van onderzoeksprojecten. Zo werkten we in 2022 mee aan het project vanuit VUB rond broers en zussen.

## 6 TOT SLOT

---

We hebben de voorbije jaren turbulente tijden gekend.

Verbouwen in coronatijden, met daarna een oorlog in Oekraïne, een energiecrisis, een wereldwijde economische crisis... het was wat. En dat is het vandaag nog.

Het lijkt alsof alles anders is; de sporen van de voorbije jaren zijn zichtbaar in de snel veranderende wereld. Dit vraagt dat we voortdurend op zoek gaan, voortdurend moeten nadenken over andere ideeën, een andere aanpak...

Het vraagt veel, het kost energie, maar het scherpt ook onze creativiteit en het geeft veel voldoening. Elke dag opnieuw blijven we ons inzetten om het goed te doen.

Bij deze dan ook een woord van dank aan iedereen die van dichtbij of van op afstand betrokken was bij Huize Levenslust vzw. Door jullie steun, inzet en betrokkenheid kunnen we meer en komen we verder. Onze medewerkers, bestuurders, vrijwilligers, sponsors zetten zich in om ervoor te zorgen dat we kunnen blijven groeien en dat we samen kunnen blijven werken aan onze bijzondere opdracht: samen goed opvoeden.

Iris Claes  
Directeur  
21 april 2023

## 7 BIJLAGEN

---

Bijlage 7.1: Positionering groeiniveaus op 31/12/2022

Bijlage 7.2: Overzicht vormingen en opleidingen in 2022

## 7.1 BIJLAGE 1. POSITIONERING GROEINIVEAUS OP 31/12/2022 <sup>4</sup>

### GEBRUIKERSRESULTATEN

<u>Groeniveaus (0-5)</u>	<b>Gebruikersresultaten: klachtenbehandeling</b>	<b>Gebruikersresultaten: gebruikerstevredenheid → over hulpverleningsprocessen, over hulpuitvoering, over inspraak en participatie</b>	<b>Gebruikersresultaten: effect van de hulpverlening</b>
0	De organisatie heeft geen klachtenbehandeling.	De organisatie gaat de gebruikerstevredenheid niet na.	De organisatie gaat het effect van de hulpverlening voor de gebruikers niet na.
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze voor de klachtenbehandeling.	De organisatie gaat ad hoc de gebruikerstevredenheid na.	De organisatie gaat ad hoc de effecten van de hulpverlening na.
2	De organisatie heeft een klachtenprocedure.	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de gebruikerstevredenheid na te gaan.	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om het effect van de hulpverlening te meten.
3	De organisatie stelt de klachtenprocedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken om de gebruikerstevredenheid te meten.	De organisatie heeft SMART indicatoren geformuleerd om het effect van de hulpverlening na te gaan.
	De klachtenprocedure is geëxpliciteerd met een duidelijk stappenplan, en tijdsplan, aangewezen verantwoordelijken, doelgerichtheid en terugkoppeling aan de gebruiker die de klacht heeft ingediend.	De organisatie gebruikt systematisch een methodiek die afgestemd is op de doelgroep(en) om de gebruikerstevredenheid te meten, waarbij ze minimaal de hulpverleningsprocessen, de hulpuitvoering, de inspraak en participatie bevraagt.	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om de effecten en processen van de hulpverlening in kaart te brengen.
	De organisatie communiceert de klachtenprocedure.	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.	De organisatie participeert in wetenschappelijk onderzoek.
	Alle betrokkenen passen de klachtenprocedure toe.	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting om de communicatie en de samenwerking met gebruikers te verbeteren.	.
	De organisatie bundelt systematisch de klachten van gebruikers en bespreekt ze tijdens (beleids)overleg.		

<sup>4</sup> De gewijzigde niveaus staan weergegeven in goud.

4	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten, en stuurt ze bij.	De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt ze bij.
	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten, en stuurt ze bij.	De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt ze bij.
	<del>Vanuit de gegevens van de klachtenprocedure zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.</del>	<del>Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.</del>	<del>De organisatie gebruikt de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om systematisch acties op te zetten rond de inputgebieden en de kernprocessen.</del>
	De organisatie linkt de gegevens van de klachtenprocedure aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	De organisatie linkt de resultaten van de effectmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.
5	De organisatie communiceert de klachtenprocedure systematisch extern.	Een onafhankelijke externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert die resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij.	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken.
	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure met inspraak van externe partners.	De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd .	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchlearnen .
	De klachtenprocedure staat model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	De organisatie staat model voor andere organisaties inzake het meten van de effectiviteit van de hulpverlening.
		De organisatie publiceert de resultaten van de tevredenheidsmeting.	De organisatie publiceert de resultaten van de hulpverlening, de registratiegegevens en de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek.

31/12/2022 Gebruikersresultaten:

- niveau 2 blijft gehandhaafd



## KERNPROCESSEN

<u>Groeiniveaus (0-5)</u>	<b>Kernprocessen: onthaal van de gebruiker</b>	<b>Kernprocessen: doelstellingen en handelingsplan</b>	<b>Kernprocessen: afsluiting en nazorg</b>	<b>Kernprocessen: pedagogisch profiel</b>	<b>Kernprocessen: gebruikersdossier</b>
0	Er is geen procedure voor onthaal.	Er is geen procedure voor de doelstellingen en het handelingsplan.	Er is geen procedure voor afsluiting en nazorg.	Er is geen pedagogisch profiel.	Er zijn geen procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers.
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De medewerkers stemmen hun visie op en de uitvoering van de hulpverlening ad hoc af.	De organisatie beheert ad hoc de gebruikersdossiers.
2	Er is een procedure voor onthaal.	Er is een procedure voor de doelstellingen en het handelingsplan.	Er is een procedure voor afsluiting en nazorg.	Er is een pedagogische visie.	Er zijn procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers.
3	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie documenteert de visie op hulpverlening aan de hand van onderbouwde referentiekaders met handvatten voor de hulpverleners.	De organisatie stelt de procedures op met inspraak van de proceseigenaars.
	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen, instrumenten en werkwijzen.	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten.	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten.	De organisatie heeft een duidelijke visie op en afspraken over de essentiële aspecten van de hulpverlening.	De procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers zijn geëxpliciteerd volgens de wettelijke bepalingen met duidelijke afspraken over het beheer en de toegankelijkheid (intern en extern) van de dossiers.
	De organisatie communiceert de procedure.	De organisatie documenteert en communiceert de procedure.	De organisatie documenteert en communiceert de procedure.	Alle betrokkenen passen de visie en afspraken toe.	De organisatie documenteert en communiceert de procedures.
	Alle medewerkers passen de procedure toe.	Alle medewerkers passen de procedure toe.	Alle medewerkers passen de procedure toe.	De gebruiker heeft inspraak in en participeert in alle aspecten van zijn hulpverleningstraject	Alle medewerkers passen de procedures toe.
				De hulpverlening maakt voor elke gebruiker samenwerkingsafspraken met het externe hulpverleningsnetwerk.	
				De hulpverlening betreft het directe sociale netwerk actief in het hulpverleningstraject van de gebruiker.	

4	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de visie op hulpverlening en de afspraken daarover en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedures en stuurt die bij.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.
				De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de inspraak en participatie van de gebruiker vorm krijgen en stuurt die bij.	
5	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De visie op hulpverlening krijgt vorm vanuit minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.
	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	Een onafhankelijke externe evalueert de visie op hulpverlening, en de afspraken daarover. De organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de visie, de afspraken en de uitvoering bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedures met inspraak van externe partners.
	De procedure staat model voor andere organisaties.	De procedure staat model voor andere organisaties.	De procedure staat model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de visie op hulpverlening, en de afspraken daarover als model voor andere organisaties.	De procedures staat model voor andere organisaties.

#### 31/12/2022 Kernprocessen:

- Onthaal van de gebruiker: niveau 3 wordt behaald; de onthaalprocedure werd herwerkt.
- Doelstellingen en handelingsplan: niveau 3 en één element in niveau 4 (in goud): bij de start van de hulp is er een overleg met alle betrokkenen voor de bespreking en aftoetsing van het handelingsplan.

Vervolgens zitten jongeren, context en verwijzers om de zes maanden samen voor de evaluatie van de geformuleerde doelstellingen en de bijsturing hiervan. Waar nodig worden nieuwe doelstellingen geformuleerd met inspraak van alle betrokkenen. Tijdens deze driehoeksgesprekken is er ook ruimte om de samenwerking te evalueren.

In de loop van 2022 is de structuur van de teamvergaderingen en van de opmaak van de evolutieverslagen geëvalueerd en bijgestuurd. We zetten vooral in op het formuleren van krachten en hulpbronnen om de zorgen aan te pakken aan de hand van concrete doelstellingen.

De visie van de jongeren wordt actief bevraagd en mee opgenomen in het evolutieverslag; tijdens de teamvergaderingen worden de doelstellingen van de jongeren permanent geëvalueerd en bijgestuurd.

- In het kader van de thematische inspectieronde Jongvolwassenheid hebben we de procedure rond afronding en nazorg herwerkt.
- Pedagogisch profiel: We blijven ook in 2022 verder werken vanuit de basisprincipes van positief leefklimaat en vanuit de principes van NVR. Deze basisprincipes zijn goed ingeburgerd in de werking en worden op regelmatige basis geëvalueerd. Het integreren van een trauma-sensitieve aanpak maakt ondertussen een wezenlijk onderdeel uit van onze werking.
- Gebruikersdossier: niveau 2 blijft behouden. Het elektronisch dossier werd geïmplementeerd en is ingeburgerd.

## KWALITEITZORG

<u>Groeiniveaus (0-5)</u>	<b>Kwaliteitszorg: organisatie en visie</b>	<b>Kwaliteitszorg: betrokkenheid</b>	<b>Kwaliteitszorg: methodieken en instrumenten</b>	<b>Kwaliteitszorg: verbetertraject</b>
0	De organisatie heeft geen visie op kwaliteitszorg.	Binnen de organisatie is er geen betrokkenheid inzake kwaliteitszorg.	De organisatie hanteert geen methodieken noch instrumenten voor de kwaliteitszorg.	De organisatie formuleert geen verbetertrajecten.
	De organisatie onderneemt geen acties om te komen tot een adequate kwaliteitszorg.	De organisatie onderneemt geen acties om de betrokkenheid te vergroten.		
1	Er is structureel overleg inzake de kwaliteitszorg van de organisatie	De organisatie betreft de directie en de medewerkers op ad-hocbasis bij het beleid.	De organisatie hanteert alleen ad-hoc methodieken en instrumenten voor de kwaliteitszorg.	De organisatie formuleert ad-hoc verbetertrajecten.
	De organisatie heeft een basiskennis van de basisprincipes en modellen van integrale kwaliteitszorg.			
2	De organisatie heeft een of meer personeelsleden die kwaliteitszorg als eindverantwoordelijkheid in hun takenpakket hebben.	De organisatie betreft de medewerkers bij het beleid.	De organisatie beschikt over een kwaliteitshandboek waarin een kwaliteitsbeleid is opgenomen.	De organisatie ontwikkelt SMART-geformuleerde verbetertrajecten.
	De organisatie heeft een visie op integrale kwaliteitszorg.	De organisatie betreft de bestuursorganen bij het beleid.	De organisatie beschikt over een methodiek of instrument voor zelfevaluatie.	De organisatie informeert de medewerkers over de verbetertrajecten.
	Integrale kwaliteitszorg beslaat minimaal de volgende domeinen van de organisatie: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.			

3	Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking van alle activiteitencentra van de organisatie.	Alle functiegroepen participeren in de kwaliteitszorg.	Het kwaliteitshandboek is gebruiksvriendelijk en bevat alle elementen volgens artikel 5, §4, van het kwaliteitsdecreet.	De verbetertrajecten zijn SMART gedefinieerd en als dusdanig opgesteld dat de PDCA-cyclus herkenbaar is.
	Alle elementen van kwaliteitszorg zijn op elkaar afgestemd en vormen een geheel.	De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de gebruiker bij de kwaliteitszorg betrokken wordt.	Alle functiegroepen passen het kwaliteitshandboek toe.	De organisatie stelt verantwoordelijken aan voor de uitvoering en voortgang per verbetertraject.
		De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de externe partners (verwijzers, andere hulpverleners,...) bij de kwaliteitszorg betrokken worden.	De zelfevaluatie gebeurt op basis van een vooraf vastgelegde en gestandaardiseerde manier, waarin de PDCA-cyclus duidelijk aanwezig is en waarin minimaal de volgende domeinen van de organisatie aan bod komen: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	De organisatie overloopt systematisch minimaal de volgende domeinen van een organisatie (leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten) bij het bepalen van verbetertrajecten binnen het jaar- of meerjarenplan van de organisatie.
		De bestuursorganen participeren in de kwaliteitszorg.		De organisatie communiceert de resultaten van de verbetertrajecten aan de betrokkenen.
4	De organisatie evalueert systematisch de kwaliteitszorg en stuurt ze bij.	De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de externe partners en de gebruikers betrokken worden bij het beleid en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de ingezette methodiek of het instrument voor de zelfevaluatie en stuurt die methodiek of dat instrument bij.	De organisatie voert de verbetertrajecten conform de planning uit, evalueert ze en stuurt ze bij.
	De organisatie legt minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten samen in een synthese, die de basis vormt om prioritaire verbetertrajecten te bepalen.		De organisatie evalueert systematisch het kwaliteitshandboek en stuurt het bij.	De organisatie implementeert de resultaten van de verbetertrajecten in de werking van de organisatie en legt ze samen met andere beleidsrelevante informatie.
				De organisatie neemt de resultaten van de verbetertrajecten op in het kwaliteitshandboek.
5	De organisatie benchmarkt haar kwaliteitszorg en zelfevaluatie.	De organisatie maakt de manier waarop de betrokkenen betrokken worden bij het beleid actief kenbaar.	De organisatie onderneemt actief initiatieven voor kennisdeling van de gebruikte methodieken en instrumenten.	De organisatie communiceert actief over de verbetertrajecten en de resultaten ervan.
	De organisatie heeft een kwaliteitscertificaat.		De organisatie vergelijkt haar methodieken en instrumenten nationaal en internationaal.	
	De organisatie maakt haar kwaliteitszorg en zelfevaluatie actief kenbaar.		De methodieken en instrumenten zijn gecertificeerd of wetenschappelijk onderbouwd.	

31/12/2022 Kwaliteitszorg – We behouden voor alle thema's het niveau van het voorbije jaar:

- Organisatie en visie: niveau 2 wordt behouden
- Betrokkenheid: niveau 2 wordt behouden en één indicator van niveau 3
- Methodieken en instrumenten: niveau 3 wordt behouden
- Verbetertrajecten: niveau 2 wordt behouden en twee indicatoren van een hoger niveau

## MEDEWERKERSRESULTATEN

<u>Groeiniveaus (0-5)</u>	<b>Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid</b>	<b>Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)</b>
0	De organisatie gaat de personeelstevredenheid niet na.	De organisatie houdt geen personeelskengetallen bij.
1	De organisatie gaat ad hoc de personeelstevredenheid na.	De organisatie houdt ad hoc personeelskengetallen bij
2	De organisatie hanteert een of meer methodieken of instrumenten om de personeelstevredenheid na te gaan.	De organisatie geeft een aanzet tot het systematisch bijhouden van een aantal personeelskengetallen.
3	De organisatie heeft een duidelijke procedure voor of duidelijke afspraken over het meten van de personeelstevredenheid.	De organisatie bepaalt de personeelskengetallen op een doordachte wijze.
	De organisatie meet systematisch de personeelstevredenheid, waarbij ze alle thema's systematisch bevraagt.	De organisatie houdt de verschillende personeelskengetallen systematisch bij en bespreekt ze systematisch op (beleids)overleg.
	De organisatie voert een duidelijk beleid om signalen en input van medewerkers op te vangen, en communiceert daarover.	
	De organisatie bundelt systematisch signalen en input van medewerkers en bespreekt ze op (beleids)overleg.	
	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.	
4	De organisatie evalueert systematisch het beleid rond de personeelstevredenheid en rond het omgaan met signalen en input van medewerkers en stuurt het bij.	De organisatie evalueert systematisch de personeelskengetallen en stuurt ze bij.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de medewerkers .	Vanuit de gegevens van de personeelskengetallen zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.
	Op basis van de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en de input van medewerkers zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	De organisatie linkt de resultaten van de personeelskengetallen aan de resultaten van de andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.
	De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en de input van medewerkers aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	

5	Een onafhankelijke externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert de resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij.	Een onafhankelijke externe evalueert de wijze waarop de personeelskengetallen worden verzameld, en de resultaten ervan. De organisatie communiceert de resultaten van die evaluatie en stuurt ze bij.
	De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd.	De organisatie gebruikt systematisch de personeelskengetallen om te benchmarken.
	De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de personeelskengetallen als model voor andere organisaties.

#### 31/12/2022 Medewerkersresultaten:

- Personeelstevredenheid: we behouden niveau 3. De medewerkers worden geregeld bevraagd, zowel individueel als op teamniveau. Daarbij leggen we veel nadruk op de noden en zorgen die er zijn, zowel individueel als vanuit het team, en de maatregelen die we kunnen nemen om de werking bij te sturen en het algemene welbevinden van de medewerkers te verhogen. Dit leidde in 2022 tot een aantal wijzigingen in het team: de functie van hoofdbegeleider en ondersteunende begeleiders.
- Indicatoren en kengetallen: niveau 3 wordt behouden en één indicator van niveau 4. Huize Levenslust vzw participeert aan de jaarlijkse bevraging van het Vlaams Welzijnsverbond betreffende de medewerkerskengetallen. De daaruit voortvloeiende informatie wordt verwerkt in het jaarlijkse kwaliteitsverslag.

## SAMENLEVINGSRESULTATEN

<b>Groeiniveaus (0-5)</b>	<b>Samenlevingsresultaten: waardering strategische partners</b>	<b>Samenlevingsresultaten: maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen</b>
0	De organisatie gaat de waardering van de strategische partners niet na.	De organisatie gaat niet na wat haar maatschappelijke opdracht is.
		De organisatie gaat de maatschappelijke tendensen die een impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie niet na.
1	De organisatie gaat ad hoc de waardering van de strategische partners na.	De organisatie gaat ad hoc na of haar maatschappelijke opdracht nog actueel ingevuld is.
		De organisatie speelt ad hoc in op maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en op de werking van de organisatie
2	De organisatie neemt initiatief om de waardering van de strategische partners na te gaan.	De organisatie neemt initiatief om haar maatschappelijke opdracht te actualiseren.
		De organisatie neemt initiatief om in te spelen op de maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie
3	De organisatie verzamelt en analyseert systematisch gegevens over de waardering.	De organisatie actualiseert systematisch haar maatschappelijke opdracht en houdt systematisch rekening met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie.
	De organisatie communiceert de analyse van de gegevens over de waardering aan de strategische partners.	De organisatie communiceert maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, aan de overheid en andere betrokkenen.
4	Vanuit de analyse van de gegevens over de waardering zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Vanuit de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.
	De organisatie linkt de gegevens over de waardering aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	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.
		De organisatie stelt de werking van de bestuursorganen af op de realisatie van de maatschappelijke opdracht.
5	De organisatie neemt initiatief en zet samen met strategische partners acties op om de waardering en de samenwerking te verbeteren.	De organisatie neemt acties om, samen met andere betrokkenen, vanuit haar maatschappelijke opdracht, proactief en constructief maatschappelijke tendensen te beïnvloeden.

	De samenwerkingsacties staan model voor andere organisaties.	De organisatie staat model voor andere organisaties inzake de implementatie van maatschappelijke tendensen en nieuwe evoluties in de eigen werking.
--	--	---

### 31/12/2022 Samenlevingsresultaten:

- Waardering strategische partners: we behouden niveau 4. We blijven zeer sterk inzetten op samenwerking en overleg, en dit zowel dossiergebonden als op organisatieniveau.  
Ons vernieuwde gebouw is een heel mooi voorbeeld van het samenspel van werking en architectuur en van de manier waarop architectuur ondersteunend en faciliterend kan zijn in een werking. Dit project blijft heel wat aandacht getrokken. Nadat we eind 2021 bezocht werden door de redactie, verscheen er in 2022 een artikel over ons gebouw in het Architectuurboek Vlaanderen N°15. In september 2023 zullen we één van de deelnemende projecten zijn aan de Architectuurdag Vlaanderen.  
Hiernaast blijven we ook inzetten op samenwerking met onze partners, zowel wat betreft de dossiergebonden contacten als wat betreft de lokale en bovenlokale samenwerking. We zetten het lokaal welzijnsoverleg in de gemeente Linter verder, waarbij we 4 keer per jaar met alle lokale welzijnspartners zullen samenkomen in het kader van samenwerking en afstemming. Daarnaast zijn in de loop van 2022 heel wat gesprekken opgestart met partners binnen jeugdhulp en binnen welzijn rond het opzetten van samenwerking. De toekomstvisie hierrond hebben we neergeschreven naar aanleiding tot de oproep tot reconversie van Agentschap Opgroeien.
- Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen: we blijven ons positioneren op niveau 4. Onze regionale netwerkvorming is sterker verankerd. We zetten zeer sterk in op warme, huiselijk zorg en de uitbouw van een sterk netwerk met duurzame contacten. We zijn ervan overtuigd dat deze manier van werken, die gedragen wordt binnen de ganse werking en Raad van Bestuur, beantwoordt aan de opdracht die we hebben: kwaliteitsvolle zorg voor de kinderen en jongeren die bij ons verblijven.



