

HUIZE LEVENSLUST VZW
Organisatie voor Bijzondere Jeugdzorg
Sint-Truidensesteenweg 190
3350 LINTER
Tel 011 78 01 58
Fax 011 78 01 68
www.huizelevenslustvzw.be

JAARVERSLAG

2014

GEBRUIKERSGEGEVENS 2014

EVALUATIE KWALITEITSPLAN 2014

KWALITEITSPLANNING 2015

INHOUDSOPGAVE

WOORD VOORAF	1
1. GEBRUIKERSGEGEVENS 2014	2
1.1 Bezetting in 2014.....	2
1.2 Bezettingsgraad	3
1.3 Opnames en ontslagen in 2014	3
1.4 Crisisopnames in 2014.....	3
1.5 Jongens - meisjes	3
1.6 Zelfde gezin	4
1.7 Leeftijd bij opname van de kinderen die in 2014 in Levenslust verbleven	4
1.8 Huidige leeftijd van de kinderen die in Levenslust verblijven per 31/12/2014	4
1.9 Verblijfsduur van de kinderen in Levenslust per 31/12/2014	5
1.10 Plaatsende instanties op 01/01/2014 en 31/12/2014	5
1.11 Verblijfplaats kinderen voor opname in Levenslust	6
1.12 Schoolniveau van de kinderen die in Levenslust verblijven per 31/12/2014	6
1.13 Bijzondere problematieken bij de kinderen.....	6
2. GEGEVENS PERSONEEL 2014.....	8
2.1 Uitbreiding en aanpassing personeelsbestand	8
2.2 Personeelsgegevens.....	8
2.2.1 Verhouding m/v	8
2.2.2 Leeftijdscategorieën	8
2.2.3 Ziekteverzuim	9
2.3 Personeelskengetallen Vlaams Welzijnsverbod	9
2.4 Personeelsbestand op 31/12/2014	9
2.5 Planning 2015.....	10
2.6 Finaliseren van het arbeidsreglement.....	11
3. EVALUATIE KWALITEITSPLAN 2014	12
3.1 Bestendigen wijzigingen 2014	12
3.1.1 Van experimenteel modulair naar modulair.....	12
3.1.2 De opstart van Integrale jeugdhulp.....	13

3.2	Kwaliteitszorg, een nieuw decreet	14
3.3	Gegevensdeling, een nieuw decreet	15
3.4	Verbouwing infrastructuur	15
4.	KWALITEITSPAN 2015	16
4.1	Kwaliteitsbeleid.....	16
4.2	Beleid grensoverschrijdend gedrag	16
4.2.1	Seksueel grensoverschrijdend gedrag	17
4.2.2	Omgaan met agressie.....	18
4.2.2.1	Non violent Resistance	18
4.2.2.2	Persoonlijke en teamgerichte veiligheidstechnieken.....	19
4.3	Gebruikerstevredenheid.....	20
4.4	Positionering groeiniveaus.....	21
4.5	Project contextbegeleiding en alternatieve netwerkvorming	21
5.	VORMING, TRAINING EN OPLEIDING.....	23
5.1	Gevolgte opleidingen 2014.....	23
5.1.1	Door leefgroepbegeleiding.....	23
5.1.2	Door contextbegeleider.....	24
5.1.3	Door directie	24
5.1.4	Door Raad van Bestuur.....	25
5.2	Planning 2015.....	26
6.	LIDMAATSCHAP & SAMENWERKINGSVERBANDEN	27

WOORD VOORAF

Terugblikken naar 2014...

Vooruitblikken naar 2015...

Het confronteert weer eens te meer met de snelle evolutie. Alles beweegt... nog steeds. Ook binnen onze eigen organisatie: nieuwe medewerkers, nieuwe jongeren, nieuwe ideeën, inzichten...

Wat goed was willen we vasthouden en bewaren, waar verbetering mogelijk is willen we bewegen. Maar vooral onze bewoners willen we ruimte blijven geven, ruimte om in alle verandering, in alle evolutie zelf te leren hun weg te gaan, hoe moeilijk soms ook...

Soms struikelen we samen, maar dat is niet erg... zolang we elkaar helpen om terug overeind te komen, onze rug te rechte en verder te gaan. Het onbekende maakt soms angstig en onzeker, maar prikkelt ook en daagt ons uit.

Tot slot een woord van dank aan allen die ons het voorbije jaar gesteund en bijgestaan hebben, met woorden, met daden, met middelen...

Maar bovenal dank aan elk van onze medewerkers, die zich elke dag opnieuw inzetten om samen met onze jongeren te struikelen en recht te staan.

Mijn dank voor jullie vertrouwen, inzet en volharding.

We blijven samen op pad gaan!

Iris Claes

Huize Levenslust VZW

Mei 2015

1. GEBRUIKERSGEGEVENS 2014

1.1 BEZETTING IN 2014

(telkens op het einde van de maand)

JAN	FEB	MAA	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12

Op 31 december 2014 hebben wij een bezetting van 12 kinderen voor een erkenning van 13 modules verblijf.

Tijdens de periode van 1 januari 2014 tot 31 augustus 2014 hadden we een erkenning voor 12 modules verblijf, en verbleven er 13 jongeren in onze voorziening. In het kader van flexibele inzet werden twee modules contextbegeleiding middenintensiteit omgezet in 1 extra module verblijf, en dit vanaf 1 september 2014.

Eén jongere heeft in de loop van 2014 de voorziening verlaten. Hij verbleef in Levenslust sedert 30 april 2009, in totaal dus een periode van 5 jaar en 5 maanden. Deze jongere verbleef reeds lange tijd in de behandel eenheid van een kinderpsychiatrische afdeling. Momenteel verblijft hij in een MPI.

Voor alle jongeren die in Levenslust verblijven zijn de mogelijkheden in de context zeer beperkt. Dat betekent dat er bijna een permanente benutting is van de verblijfsmodules.

Concreet waren dit in 2014 4266 nachten.

Voor de contextbegeleiding gekoppeld aan verblijf betreft het 632 uren.

Voor verblijf:

KWARTAAL	BESCHIKBAAR AANTAL NACHTEN	BEZETTING	BENUTTING
JAARBASIS	4472	4653 (104,04%)	4266 (95,39%)

Voor contextbegeleiding:

KWARTAAL	TE PRESTEREN UREN	GEPRESTEERD	%
JAARBASIS	832	632	75,96 %

1.2 BEZETTINGSGRAAD

In de periode januari tot september was er een overtal met één jongere.

In het kader van de flexibele inzet werd dit overtal op 1 september geregulariseerd.

Het betreft hier telkens de modules verblijf en contextbegeleiding.

Voor één jongere werd de begeleiding stopgezet; na een kinderpsychiatrische opname werd hij omwille van zijn problematiek doorverwezen naar een MPI met aangepast aanbod.

1.3 OPNAMES EN ONTSLAGEN IN 2014

In de loop van 2014 waren er geen nieuwe opnames en was er één ontslag.

1.4 CRISISOPNAMES IN 2014

In de loop van 2014 waren er geen crisisopnames.

1.5 JONGENS - MEISJES

Residentieel verblijven er op 31 december 2014 **6** meisjes en **6** jongens.

1.6 ZELFDE GEZIN

Er verblijven op 31 december 2014 in Levenslust 12 kinderen, uit 6 verschillende gezinnen.

Concreet betekent dit:

- 4 zusjes
- 3 broers
- 1 broer en 1 zus
- 3 jongeren individueel

1.7 LEEFTIJD BIJ OPNAME VAN DE KINDEREN DIE IN 2014 IN LEVENSLUST VERBLEVEN

- 2 jaar: één
- 3-4 jaar: drie
- 5-6 jaar: twee
- 7-8 jaar: vijf
- 9-10 jaar: twee

1.8 HUIDIGE LEEFTIJD VAN DE KINDEREN DIE IN LEVENSLUST VERBLIJVEN PER 31 DECEMBER 2014

- 2 jaar: nul
- 3-4 jaar: één
- 5-6 jaar: één
- 7-8 jaar: drie
- 9-10 jaar: twee
- 11-12 jaar: nul
- 13-14 jaar: drie
- 15-16 jaar: twee
- 17-18 jaar: nul
- 19-20 jaar: nul

Omgezet in geboortejaren:

- 2011: één
- 2009: één
- 2007: twee
- 2006: één
- 2005: één
- 2004: één
- 2001: drie
- 1999: twee

De jongere die de voorziening in de loop van 2014 verlaten heeft werd geboren in 2001.

1.9 VERBLIJFSDUUR VAN DE KINDEREN IN LEVENSLUST PER 31 DECEMBER 2014

- 1 jongen + 1 meisje: 6 jaar
- 2 jongens + 1 meisje: tussen 5 en 6 jaar
- 2 meisjes: 4 jaar en 7 maanden
- 3 jongens: 2 jaar en 10 maanden
- 2 meisjes: 1 jaar en 2 maanden

1.10 PLAATSENDE INSTANTIES OP 01/01/2014 EN 31/12/2014

	OP 01/01/2014	OP 31/12/2014
JEUGDRECHTBANK LEUVEN	10	10
JEUGDRECHTBANK HASSELT	1	1
JEUGDRECHTBANK BRUSSEL	2	1

1.11 VERBLIJFPLAATS KINDEREN VOOR OPNAME IN LEVENSLUST

- CKG: zes
- Pleeggezin: vier
- OOC: één
- Thuis: twee

1.12 SCHOOLNIVEAU VAN DE KINDEREN DIE IN LEVENSLUST VERBLIJVEN PER 31 DECEMBER 2014

- 2 kinderen zitten in het kleuteronderwijs, waarvan één kind in het type 2 kleuteronderwijs
- 4 kinderen zitten in het buitengewoon basisonderwijs, waarvan 2 in het type 8 en twee in het type 1
- 1 kind zit in het lager onderwijs
- 5 jongeren zitten in het middelbaar onderwijs, waarvan 2 in het beroepssecundair, 2 in het technisch secundair en één in het algemeen secundair onderwijs

1.13 BIJZONDERE PROBLEMATIEKEN BIJ DE KINDEREN

- Drie meisjes (zusjes) zijn in behandeling wegens gediagnosticeerde ontwikkelingsachterstand. Zij hebben een lichte tot matige mentale handicap. Omwille van een genetische afwijking moeten zij, samen met het jongste zusje dat ook in Levenslust verblijft, op regelmatige basis gevolgd worden in UZ Gasthuisberg te Leuven. Verder worden ze, omwille van hun ontwikkelingsproblematiek, opgevolgd in UZ Leuven, Centrum voor Ontwikkelingsstoornissen. Omwille van een afwijking aan de voetjes, dragen zij ook steunzolen. Zij gaan allen naar het buitengewoon onderwijs, type 1 lager onderwijs of type 2 kleuteronderwijs.
- Meerdere van de bij ons verblijvende kinderen hebben een ernstige gehechtheidsproblematiek, en vertonen een agressieproblematiek. 6 kinderen en jongeren volgden in de loop van 2014 externe therapie, resp. binnen kinderspsychiatrie en GGZ.

- Eén jongere verblijft sedert 15 juli 2013 tijdens de week in MPK UZ Leuven omwille van een ernstige gedrag- en emotionele problematiek. Tijdens de weekends verblijft hij in de leefgroep.
Hij heeft Levenslust verlaten op 30 september 2014 en verblijft nu in een MPI omwille van een GES-problematiek.
- Eén kind is in behandeling bij de orthodont en draagt een beugel; meerdere kinderen werden gezien door de orthodont voor advies.

2. GEGEVENS PERSONEEL 2014

2.1 UITBREIDING EN AANPASSING PERSONEELSBESTAND

In de loop van 2014 kende het personeelsbestand van Huize Levenslust ingrijpende wijzigingen:

- 1 medewerker kreeg een uitbreiding van uren van 0,65 FTE naar 0,80 FTE.
- 1 medewerker heeft de organisatie verlaten (natuurlijk verloop); deze medewerker is ondertussen vervangen. Daarnaast werd eind 2014 één bijkomende, voltijdse leefgroepbegeleider aangeworven.
- In het kader van de uitbreiding en reorganisatie van het team werd een hoofdbegeleider aangeworven. Dit is binnen de organisatie een nieuwe functie.
- In het kader van de extra middelen Sociale Maribel kreeg één medewerker gedurende zes maanden een uitbreiding van 0,15 FTE.

2.2 PERSONEELSGEGEVENS

2.2.1 Verhouding m/v

In Huize Levenslust VZW waren in 2014 3 mannen werkzaam en 10 vrouwen.

2.2.2 Leeftijdscategorieën

Aantal medewerkers op 31/12/2014 verdeeld over de volgende leeftijdscategorieën:

- Jonger dan 25 jaar: één
- Tussen 25 jaar en 34 jaar: drie
- Tussen 35 jaar en 44 jaar: één
- Tussen 45 jaar en 54 jaar: vijf
- Ouder dan 55 jaar: drie

2.2.3 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in onze organisatie bedroeg in 2014 **327u** (ongeveer 43 voltijdse werkdagen). Het grootste deel van dit ziekteverzuim situeert zich in de leeftijdscategorie 45j – 49j.

2.3 PERSONEELSKENGETALLEN VLAAMS WELZIJNSVERBOD

In 2014 namen we voor het eerst deel aan de inventarisatie van de personeelsgegevens via de Personeelskengetallen van het VWV. Dit is zeer zinvol en helpend 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 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.

2.4 PERSONEELSBESTAND OP 31/12/2014

NAAM	FTE	FUNCTIE
Iris Claes	0.92	directie
Daniël Van den Brande	1	administratief medewerker
Hugo Mertens	1	contextbegeleider
Roeland Gallin (vanaf 13/10/14)	1	hoofdbegeleider / leefgroepbegeleider
Danielle Mathijs	1	leefgroepbegeleider
Tatjana Beertens (tot 15/04/14)	1	leefgroepbegeleider
Dorien Toelen (vanaf 01/06/14)	1	leefgroepbegeleider
Jana Sacreas (vanaf 08/12/14)	1	leefgroepbegeleider

Talitha Van den Brande	0,80	leefgroepbegeleider
Mia Derese	0,80	leefgroepbegeleider
Mia Derese (van 01/07/14 tot 31/12/14)	0,15	leefgroepbegeleider (tijdelijke extra middelen Sociale Maribel)
Wendy Van Hellemont	0,65	leefgroepbegeleider
Conny Ielegems	0,50	leefgroepbegeleider (Sociale Maribel)
Ria De Bie	0,50	leefgroepbegeleider
Lieve Foriers	0,50	logistiek medewerker

Totaal personeelsbestand op 31 december 2013: **8,52 FTE**

Totaal personeelsbestand op 31 december 2014: **10,82 FTE**

Waarvan:

- 0.92 FTE directie
- 1 FTE administratie
- 1 FTE contextbegeleiding
- 0.50 FTE hoofdbegeleider
- 6,90 FTE leefgroepbegeleiding
- 0.50 FTE logistiek

Dit betekent over een periode van één jaar een uitbreiding van ons personeelsbestand met 2,30 FTE medewerkers; drie nieuwe medewerkers vervoegden ons team. Eén medewerker kreeg een uitbreiding van het urenpakket.

2.5 PLANNING 2015

Ook in 2015 zijn er nog een aantal wijzigingen voorzien in het personeelsbestand:

- In het kader van contextbegeleiding zijn we gestart met een project 'Contextbegeleiding en alternatieve netwerkvorming'. Hiervoor werd tot de aanwerving overgegaan van een 0,50 FTE medewerker voor de periode van één jaar, Silke Willems.

- Daniël Van den Brande gaat op pensioen vanaf 1 maart 2015; hij wordt vervangen voor Talitha Van den Brande voor 0.80 FTE.
- Talitha Van den Brande wordt in de leefgroepwerking vervangen door Sara van Erdewijk, voor 1 FTE.

2.6 FINALISEREN VAN HET ARBEIDSREGLEMENT

In het kader van de groei van onze organisatie en de wijzigingen op vlak van personeel werd het arbeidsreglement herwerkt. Dit gewijzigde arbeidsreglement werd voorgelegd aan en besproken met het personeel tijdens de teamvergadering van 23/10/2014.

Elke medewerker heeft een exemplaar van de gewijzigde arbeidsreglementering ontvangen.

3. EVALUATIE KWALITEITSPLAN 2014

3.1 BESTENDIGEN WIJZIGINGEN 2014

3.1.1 Van experimenteel modulair naar modulair

Uit het Jaarverslag 2014 :

Zoals al vaak gezegd is 2013 een erg druk jaar geweest. Er waren heel wat wijzigingen en veranderingen op vele vlakken en niveaus. Het bestendigen van al deze wijzigingen zal tijd vragen.

We zullen in de loop van 2014 verder evalueren wat de omschakeling en de uitbreiding op gang bracht in onze werking: een verticale leefgroep van 13 kinderen, contextbegeleiding in zijn ruime betekenis...

De vele veranderingen hebben een grotere administratieve werklast met zich meegebracht: verslaggeving, registratie... We blijven zoeken naar pragmatische oplossingen: hoe kunnen we onze werking in kaart brengen zonder een te grote werklastverhoging. We blijven evenwel het belang van registratie onderschrijven omdat het ons een klaar zicht geeft op de intensiteit van contextbegeleiding in de ruimste betekenis. Naast de inhoudelijke registratie zullen we in 2014 ook onze verplaatsingstijd registreren. Het algemene aanvoelen is dat er heel veel tijd gespendeerd wordt aan vervoer van de jongeren: naar context, vriendjes, vrijetijdsbesteding... We willen dit aftoetsten aan de hand van de reële cijfers. Om gelijkaardige redenen willen we ook een beter zicht krijgen op de overlegtijd.

Daarnaast bouwen we verder aan onze contextbegeleiding in de meest ruime betekenis van het woord. We beschouwen dit als een voortdurend 'work in progress'. We blijven op zoek gaan naar steungezinnen en we blijven investeren in de uitbouw van ons lokaal netwerk.

We hebben in de loop van 2014 verder geschaafd aan onze registratie. Elk kwartaal is er ruim tijd besteed aan de evaluatie van de kwartaalcijfers, en aan de registratie op zich. We merken immers op dat het veel tijd vraagt om deze nieuwe gewoonte vast te houden, en ervoor te blijven zorgen dat medewerkers voldoende tijd en ruimte hebben voor registratie.

Tijdens de eerste teamdag van 2015 (22/01/2015) zijn de jaarcijfers gepresenteerd en werden de aandachtspunten bij het registreren verder op rij gezet.

Voor de registratie van de contextbegeleiding zijn er in onze organisatie een aantal bijzonderheden. Met onze modules moeten we volgens de convenant 17u per week contextbegeleiding presteren. Maar de bezetting van onze modules is zeer specifiek: we hebben weliswaar een overtal (13 jongeren), maar deze jongeren zijn in 2014 afkomstig uit 6 verschillende gezinnen. Dit weegt uiteraard op de cijfers van de registratie. Omdat we enerzijds in overtal waren, maar anderzijds eerder laag scoorden in onze registratiecijfers voor contextbegeleiding, hebben we een aanvraag gedaan tot flexibele inzet:

Twee modules contextbegeleiding middenintensiteit (waarvan 1 module CBAW) werden vanaf 1 september 2014 omgezet in een extra verblijfsmodule, en dit tot eind 2016. Het teamoverleg is ondertussen opgesplitst in IB overleg en algemeen team. Tijdens het IB overleg worden de individuele hulpverleningstrajecten van de jongeren besproken. Aan dit teamoverleg nemen de individuele begeleiders deel. Bij het algemeen team zijn alle begeleiders aanwezig; hier worden de ruimere thema's uit de werking besproken. Hierdoor wordt de overlegtijd efficiënter benut: niet iedereen moet bij elk overleg aanwezig zijn.

Vervolgens werd in 2014 de aanzet gegeven voor de uitbouw van een project 'Contextbegeleiding en alternatieve netwerkvorming'. Hiervoor werd een halftijdse medewerkster aangeworven, die op 5 januari 2015 aan de slag is gegaan. De bedoeling van dit project is om, naast de reguliere contextbegeleiding, de alternatieve mogelijkheden te verkennen. Daarnaast wordt ook gekeken wat de effecten van een netwerk zijn op de tevredenheid en het welbevinden van de jongeren.

Om al deze uitdagingen aan te gaan, is het team in de loop van 2014 verder uitgebreid:

- Totaal personeelsbestand op 31 december 2013: 8,52 FTE
- Totaal personeelsbestand op 31 december 2014: 10,82 FTE

3.1.2 De opstart van Integrale jeugdhulp

Uit het Jaarverslag 2014:

Wat al jarenlang was aangekondigd zal op 1 maart 2014 effectief van start gaan: de integrale jeugdhulp, de intersectorale toegangspoort, Insisto, modules... Het bleven tot nu abstracte begrippen. Ondertussen hebben we vormingsdagen gevolgd, toelichting gegeven op het team, onze werking gemoduleerd en instroommogelijkheden gecreëerd.

Gaandeweg zullen we de ontwikkelingen opvolgen en bijsturen waar nodig. Een reorganisatie over zoveel verschillende sectoren heen zal onmiskenbaar zijn kinderziekten hebben.

Het jeugdhulpverleningslandschap is in 2014 grondig vernieuwd. We hebben in de loop van 2014 al het nodige gedaan om ons voor te bereiden op de start van de Integrale Jeugdhulp. We hebben onze werking gemoduleerd, beheren onze wachtlijst via Insisto, maken ons klaar voor de opstart van BINC op 01/01/2015... We hebben hiertoe alle nodige infodagen, feedbackmomenten en opleidingsdagen gevolgd. Het was tijdrovend, intensief en bij momenten frustrerend - meestal omwille van ICT toepassingen die niet werkten...

Maar het zet ook aan tot reflectie en bijsturing in onze eigen werking. We blijven zoeken naar het beste traject voor elk kind, naar manieren om jongeren te betrekken bij hun traject, naar verdere uitbouw van de individuele begeleidingen,...

Het is te vroeg om nu al conclusies te trekken; we hopen wel dat we nu de tijd krijgen om alle veranderingen verder te consolideren.

3.2 KWALITEITSZORG, EEN NIEUW DECREET

Uit het jaarverslag 2014:

Op 1 januari 2014 treedt het geharmoniseerd kwaliteitsdecreet in werking.

In de loop van 2013 zijn we van start gegaan met een interne werkgroep kwaliteit. Van hieruit proberen we vorm te geven aan de verschillende stappen die er moeten gezet worden in kader van het nieuwe decreet. Daarnaast nemen we deel aan de 'Intervisiegroep Kwaliteit' vanuit het Vlaams Welzijnsverbond. Een groep collega's van verschillende voorzieningen geeft inspiratie en feedback aan elkaar en zet een proces van reflectie in gang dat in de eigen voorziening verder kan opgepakt worden.

In Levenslust hebben we onze werking gepositioneerd op de verschillende groeiniveaus. Vervolgens zullen we binnen de Werkgroep Kwaliteit de QuickScan van Prose afnemen en met de resultaten aan de slag gaan. We zullen in 2014 ons kwaliteitsconcept op een duidelijke manier omschrijven. Dit omvat een update van het kwaliteitshandboek en de omschrijving van het kwaliteitssysteem. Op basis daarvan zullen we onze kwaliteitsprojecten voor de volgende jaren omschrijven.

Kwaliteit neemt in onze werking meer en meer een centrale plaats in. We hebben de voorbije maanden heel wat stappen gezet in het kader van de uitvoeringsbesluiten van het geharmoniseerd kwaliteitsdecreet.

Zowel binnen de eigen werkgroep Kwaliteit als binnen de intervisiegroep Kwaliteit vanuit het Vlaams Welzijnsverbond hebben we heel wat stappen gezet. Dit heeft ertoe geleid dat we voor 2015 4 teamdagen plannen. Tijdens deze teamdagen gaan we aan de slag met onze medewerkers. 2014 heeft immers heel wat verandering én een aantal nieuwe medewerkers meegebracht.

3.3 GEGEVENSDELING, EEN NIEUW DECREET

Uit het Jaarverslag 2014:

In het kader van dit nieuwe decreet zullen we in de loop van 2014 aan de slag gaan rond het ICT-veiligheidsbeleid voor onze voorziening.

We zullen de vorming die hierrond georganiseerd wordt volgen en een veiligheidsconsulent aanduiden.

Als kleine organisatie is het voor ons zeer moeilijk om deze doelstelling te realiseren.

In het kader hiervan zijn we dan ook een samenwerkingsverband aangegaan met Monte Rosa vzw. In het kader van de 'Terbeschikkingstelling van een personeelslid' wordt dit thema binnen onze organisatie mee opgenomen door de preventiemedewerker van Monte Rosa vzw. Ook in 2015 zullen we alle nodige stappen zetten om dit decreet verder te realiseren binnen onze organisatie.

3.4 VERBOUWING INFRASTRUCTUUR

Uit het Jaarverslag 2014:

We hopen in 2014 eindelijk van start te kunnen gaan met onze verbouwing van de speelruimtes.

Deze doelstelling werd in 2014 helaas nog niet gerealiseerd. We nemen dit verder mee naar 2015.

4. KWALITEITSPLAN 2015

4.1 KWALITEITSBELEID

In het kader van het geharmoniseerd kwaliteitsdecreet hebben we in 2014 verder gebouwd aan de ontwikkeling van ons kwaliteitsbeleid. Zowel de Intervisiegroep Kwaliteit vanuit het Vlaams Welzijnsverbond als onze eigen interne werkgroep kwaliteit waren hierin richtinggevend. De resultaten van de Prose QuickScan (zowel afgenomen binnen de werkgroep kwaliteit als binnen het team) zijn een bron van inspiratie.

2014 was voor Huize Levenslust een jaar van grote omwenteling: tussen april 2014 en maart 2015 was er een hele evolutie op teamniveau. Concreet hebben twee medewerkers de organisatie verlaten (omwille van natuurlijk verloop en pensionering) en maar liefst 5 nieuwe medewerkers hebben we welkom geheten, waaronder een teamcoördinator en een pedagoge voor de uitwerking van het project.

Uiteraard vraagt de reorganisatie van het team tijd: mensen moeten elkaar en de kinderen leren kennen en leren inspelen op elkaar. Ook de cultuur van het huis, de regels en de onuitgesproken afspraken moeten duidelijk worden. Verandering brengt dynamiek mee, maar ook zuurstof en inspiratie... Het team is gemotiveerd en maakt zich sterk de uitdagingen van de toekomst aan te gaan.

Om dit alles gestalte te geven hebben we ervoor geopteerd om in de loop van 2015 4 keer een teamdag te organiseren: we willen het team actief betrekken bij de verdere uitbouw van de organisatie.

Ook op niveau van de Raad van Bestuur werden stappen ondernomen, vooral met betrekking tot de uitbreiding van het aantal leden en een duidelijke omlijning van taken en bevoegdheden. In het kader hiervan werd een project opgestart om onder meer ook de principes van 'Deugdelijk Bestuur' te implementeren. We werden hierin ondersteund door Jan Verbanck van VOCA.

4.2 BELEID GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

In 2015 gaan we aan de slag om een 'beleid en procedures inzake het voorkomen en omgaan met situaties van grensoverschrijdend gedrag (art. 11)' te omschrijven.

Daarbij omschrijven we grensoverschrijdend gedrag als:

“elke vorm van ongewenst of ongepast gedrag, passief of actief, die de kwaliteit van het leven en werken in de organisatie in gevaar kunnen brengen. [...] Dit houdt in het niet respecteren van iemands grens en iedere vorm van fysiek of verbaal geweld, pesterijen, met inbegrip van cyberpesten en ongewenst seksueel gedrag. Ook het steunen van derden in dit gedrag beschouwen we als grensoverschrijdend.”

Daarnaast zullen we een referentiekader en een beleid rond preventie en detectie omschrijven. We hebben ondertussen een registratiesysteem ontwikkeld, waarbij elk incident van grensoverschrijdend gedrag (seksueel, fysiek of verbaal) geregistreerd wordt. Deze incidenten worden besproken op elk teamoverleg. Deze informatie helpt ons om de individuele hulpverlening aan de jongeren beter af te stemmen en om ons beleid verder vorm te geven en bij te sturen.

4.2.1 Seksueel grensoverschrijdend gedrag

De kinderen en jongeren in onze organisatie leven samen in één verticale leefgroep; ze zijn tussen 3 en 15 jaar oud. Elk van deze kinderen ontwikkelt ook vanuit zijn of haar eigen seksualiteit. Naast het leeftijdsgepaste aanbod van voorlichting en informatie willen we in 2015 ook verder stilstaan bij de ontwikkeling van een beleid in het kader van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

We gaan op zoek naar een kader voor een gezonde, leeftijdsadequate opvoeding, waar ook voorlichting zijn plaats in vindt.

Daarnaast willen we aandacht voor situaties van grensoverschrijdend gedrag, ook seksueel. In onze dagelijkse werking zijn we alert voor signalen en proberen we een duidelijk onderscheid te hanteren tussen experimenteergedrag, eigen aan ontwikkeling en leeftijd, en grensoverschrijdend gedrag. Incidenten worden geregistreerd en besproken op het teamoverleg. Elk incident wordt opgevolgd naar de betrokken kinderen en jongeren. Bij herhaalde of ernstige incidenten wordt verder overleg georganiseerd. Hierbij kunnen de verwijzer, ouders of andere relevante betrokkenen aanwezig zijn. We willen daarbij niet alleen sanctionerend optreden, maar vooral de hulpvraag van onze jongeren capteren. Waar nodig zullen we beroep doen op externe expertise, zoals bijvoorbeeld het Vertrouwenscentrum Kindermishandeling.

Bovenal is het onze betrachtning van Levenslust een veilige plek te maken voor iedereen.

4.2.2 Omgaan met agressie

Agressie binnen de leefgroep is geen taboe meer; het komt voor, meer en vaker dan we wensen. We hebben hier de voorbije jaren veel nadruk opgelegd, ook voor het volgende jaar zal dit niet anders zijn. Naast de ruime aandacht die er is voor agressie op individueel vlak, hebben we dit jaar ook aandacht voor de tools die we aanreiken aan begeleiding om hiermee om te gaan. We vinden het zeer belangrijk hier op teamniveau regelmatig bij stil te staan.

Omgaan met agressie binnen een leefgroep vraagt veel van onze medewerkers, het knaagt aan hun veiligheidsgevoelen, aan de verantwoordelijkheid die ze voelen ten aanzien van de kinderen en van elkaar. Binnen het teamgebeuren willen we ruimte geven aan de mogelijkheid tot het bespreken en evalueren van de individuele situaties; ook met de jongeren worden de agressiemomenten systematisch besproken en wordt op zoek gegaan naar herstelmogelijkheden (herstelgesprek, sanctie, taak...).

In de dagelijkse werking vallen we terug op de basisprincipes van NVR. Bij fysieke escalaties kunnen onze medewerkers terugvallen op de principes vanuit de Persoonlijke en Teamgerichte Veiligheidstechnieken.

4.2.2.1 Non violent Resistance

Onze medewerkers worden in de leefgroep regelmatig geconfronteerd met allerlei vormen van destructief gedrag (agressie, spijbelen, weglopen...).

Al te vaak voelt men zich machteloos, of gaat men in escalatie, of reageert men repressief of doet allerlei toegevingen, acties waardoor men dreigt in een negatieve spiraal te komen.

Hoe kan men dan uit de machteloosheid stappen, zichzelf behoeden om in escalatie te gaan, en vervolgens constructieve actie ondernemen? Want vanuit een geweldloze, betrokken aanwezigheid zijn wel degelijk gedragen acties mogelijk die hoop brengen, positieve krachten in de relaties mobiliseren en een kentering betekenen. Het 'geweldloze verzet en de nieuwe autoriteit' (Non Violent Resistance-New Authority), ontwikkeld door Haim Omer, biedt daartoe zeer bruikbare handvatten.

In 2014 zijn we dan ook, in overleg en samenwerking met Monte Rosa, van start gegaan met een opleiding NVR-NA.

In de voorbereidende gesprekken met Monte Rosa kwamen we tot een uitwisseling van ervaringen en visie omtrent de leefgroepwerking en peilden we de mogelijkheden voor een gezamenlijke inspanning voor vorming omtrent de inzichten uit de NVR.

Daarbij onderschreven we het grote belang van de basishouding van de opvoeder en zijn bereidheid en vermogen om naar zichzelf te kunnen kijken en zichzelf bij te sturen.

We kwamen overeen om voor drie gemengde groepen van medewerkers van Monte Rosa en van Levenslust, alvast een introductie in de NVR te houden (eind 2014-begin 2015).

Vervolgens kunnen gemengde intervisiegroepen van start gaan, om de principes toe te passen op concrete situaties (2015) en tenslotte zou er kunnen voorzien worden in een meer gespecialiseerde vervolgopleiding (2016) die aansluit bij de verdere vormingsbehoeften die uit de intervisies zouden blijken.

Voor de introductie, door Pieter Frederix (Monte Rosa) en Hugo Mertens (Levenslust), maken we gebruik van het overzichtsartikel van Jan Hoet en Leen Hermkens (Geweldloos verzet en nieuwe autoriteit in gezinnen, Tijdschrift voor Welzijnswerk, jg. 37, nr. 334, september 2013, p. 30-36).

Het artikel wordt in groep besproken en de eerste linken met de praktijkervaringen gelegd.

De eerste bijeenkomst had plaats op 04/12/14, de volgende op 20/01/15 en op 24/02/15.

De medewerkers van Levenslust tonen veel interesse in de mogelijkheden van NVR en laten zich erdoor al inspireren bij (het overleg over) de aanpak van gedragsproblemen.

4.2.2.2 Persoonlijke en teamgerichte veiligheidstechnieken

In onze dagelijkse werking vertrekken we uiteraard steeds vanuit een geweldloze, betrokken houding. Maar jammer genoeg worden onze medewerkers regelmatig toch geconfronteerd met fysieke agressie. Deze agressie kan zich richten van de ene naar de andere jongere, maar evengoed ook naar de begeleiding. Op dat ogenblik moeten onze medewerkers ook in staat zijn om in te grijpen op een zo veilig mogelijke manier. We gebruiken daarvoor de persoonlijke en teamgerichte veiligheidstechnieken:

“Het uitgangspunt van de training PTV is “hoe kunnen we binnen een pedagogische setting het fenomeen geweld zodanig hanteren dat alle betrokkenen er zo weinig mogelijk schade van ondervinden?”. Vooreerst schenken we aandacht aan onze veiligheidshouding, hebben we oog voor mogelijke vluchtwegen en benaderen we het conflict vanuit een open houding. We werken vanuit een houding van geweldloze weerbaarheid en behouden ten allen tijde de mogelijkheid tot dialoog. We handelen steeds vanuit een gestructureerde opstelling met duidelijke afspraken tussen de hulpverleners en maken enkel gebruik van anatomisch verantwoorde technieken.

In deze training oefenen we zowel persoonlijke als teamgerichte veiligheidstechnieken. Een persoonlijke veiligheidstechniek heeft als doel om op een gecontroleerde manier een aanval af te weren, los te komen uit een greep en jezelf in veiligheid te brengen. Je stapt steeds uit de situatie en neemt onmiddellijk een veilige afstand t.o.v. de agressor.

Een teamgerichte veiligheidstechniek is een concrete handelwijze die een team toelaat de agressor onder controle te krijgen en hem naar een veilige ruimte over te brengen. De techniek kent een vast verloop en wordt opgenomen in een procedure.

De toepassing van PTV-technieken wordt gekaderd binnen een integraal agressiebeleid. Een klimaat waarbinnen de mogelijkheid bestaat om grondig en kritisch te reflecteren over alles wat met agressie- en conflicthantering te maken heeft, is een noodzakelijke voorwaarde. “

In de loop van 2014 volgden twee van onze medewerkers deze opleiding; in 2015 zullen drie van onze andere begeleiders deelnemen (*).

(*) Voor het volgen van deze opleiding sluiten we aan bij onze collega's van Huize Levensruimte in Averbode, waarvoor dank.

4.3 GEBRUIKERSTEVREDENHEID

In 2015 zullen we nagaan hoe de gebruikers naar onze werking kijken.

Voor onze jongeren hanteren we hierbij een instrument dat het welbevinden meet op verschillende domeinen. Dit gebeurt aan de hand van een vragenlijst die in interviewvorm wordt afgenomen van de jongeren. We gaan hiermee van start in de periode mei – juni 2015.

Naast de tevredenheid van onze jongeren gaan we ook na hoe ouders en andere direct betrokkenen naar onze werking kijken.

Met de verkregen informatie gaan we aan de slag in het kader van de permanente evaluatie en bijsturing van onze werking.

4.4 POSITIONERING GROEINIVEAUS

Reeds in 2013 hebben we binnen de werkgroep kwaliteit onze werking gepositioneerd op de verschillende groeiniveaus.

Ondertussen hebben we als organisatie een hele evolutie doorgemaakt en is onze werking op diverse domeinen veranderd en bijgestuurd. We zullen in de loop van 2015 deze oefening opnieuw maken, en onze organisatie opnieuw positioneren op de groeiniveaus.

4.5 PROJECT CONTEXTBEGELEIDING EN ALTERNATIEVE NETWERKVORMING

In januari 2015 start Huize Levenslust met een intern project rond netwerkversterking, aansluitend op en coherent aan onze familiale contextwerking. Om dit project te realiseren werd een deeltijds medewerker (Master in de Pedagogie) aangeworven voor de periode van één jaar.

We merken dat onze kinderen en jongeren vaak slechts over een beperkt sociaal netwerk beschikken terwijl we uit onderzoek weten dat een steunend netwerk significant is voor een optimale ontwikkeling, zowel op sociaal-emotioneel vlak maar ook op vlak van vaardigheden, attitudes, gedrag en identiteit. Daarnaast weten we ook dat mensen met een groter sociaal netwerk genieten van een betere levenskwaliteit, een grotere zelfredzaamheid, een gezonder leven en een hogere participatie aan het maatschappelijke en sociale leven.

Met dit project willen we de kinderen en jongeren van Huize Levenslust maximale kansen en mogelijkheden bieden om hun leef- en ervaringswereld en hun sociaal netwerk uit te breiden.

We zetten hierbij in op 2 grote pistes. Eerst en vooral streven we ernaar een werking rond **steungezinnen** uit te bouwen. We willen vanuit een duidelijke visie deze werking omkaderen met werkbaar, transparante en concrete procedures. Langs de ene kant beogen we hierbij

de kinderen te sterken in hun welbevinden, zelfwaardegevoel, draagkracht, zelfredzaamheid en identiteit. Langs de andere kant willen we tevens preventief optreden. Aangezien de jongeren op achttienjarige leeftijd op eigen benen dienen te staan, willen we met deze werking de jongeren stimuleren nauwe en betrouwbare contacten op te bouwen. Op die manier kunnen ze zelf een kring van sociale contacten creëren en hun netwerk uitbreiden.

Een tweede piste die we bewandelen, is die van **vrijtijdsbesteding**. We willen doorheen een omgevingsanalyse de mogelijkheden rond regionale vrijtijdsbesteding in kaart brengen. We richten ons hierbij op reguliere vormen van vrijtijdsbesteding maar ook naar het meer pedagogisch, therapeutisch onderbouwde aanbod aangezien we toch wel met een bijzonder doelpubliek te maken hebben. Doorheen deze specialere vormen van vrijtijdsbesteding doelen we ernaar basisvaardigheden, nodig voor het opbouwen en onderhouden van sociale contacten, aan te sterken. We denken dan voornamelijk aan zelfvertrouwen, zelfwaardering, emotie- en gedragsregulering, verantwoordelijkheidszin, weerbaarheid en sociale vaardigheden. We streven er naar voor elk kind een aanbod van reguliere en pedagogische vrijtijdsbesteding te realiseren, rekening houdend met diens mogelijkheden, interesses, noden en wensen.

Kortom: met dit project beogen we de mogelijkheden tot netwerkvorming bij onze kinderen te exploreren en te verruimen. We streven er tevens naar essentiële basisvaardigheden te versterken die noodzakelijk zijn om contacten op te bouwen en te onderhouden alsook zich optimaal te kunnen handhaven in de maatschappij.

We trachten dit te realiseren door in te zetten op twee grote pistes namelijk steungezinnen en vrijetijd. Aansluitend willen we een passend aanbod creëren voor elk kind, rekening houdend met diens wensen en noden.

5. VORMING, TRAINING EN OPLEIDING

5.1 GEVOLGDE OPLEIDINGEN 2014

De voorbije jaren werd er binnen Huize Levenslust VZW sterk ingezet op het thema 'Agressie'.

Ook in 2014 was dit zo.

In het kader hiervan volgden twee leefgroepbegeleiders in de loop van 2014 de 3-daagse opleiding "Persoonlijke en Teamgerichte Veiligheidstechnieken".

We willen meer aandacht voor het ontsporen van situaties. Hoe kunnen signalen sneller herkend worden, hoe kunnen we vlugger ingrijpen en op die manier zorgen voor minder escalaties... In dat kader zien we ook de inrichting van onze 'ontspanningsruimte' bij ons verbouwingsproject. Het is een thema waar we ons zeker verder zullen in verdiepen.

Daarnaast volgde één van onze medewerkers op 2 en 3 juni het tweedaags seminarie van Haim Omer 'Ontwikkelingen in non violent resistance'. We beschouwen de principes van 'Geweldloos verzet' als een belangrijke basishouding in de omgang met onze kinderen en jongeren. We hebben dit thema in 2014 verder verdiept, in samenwerking met vzw Monte Rosa. Ook in 2015 blijft dit een centraal thema.

5.1.1 Door leefgroepbegeleiding

Twee leefgroepbegeleiders volgden in de loop van 2014 de 3-daagse opleiding "Persoonlijke en Teamgerichte Veiligheidstechnieken", in samenwerking met Levensruimte – Averbode

In het kader van de opleiding rond 'Geweldloos Verzet' namen alle leefgroepbegeleiders deel aan de opleiding die we organiseerden in samenwerking met Monte Rosa vzw.

In het kader van de opstart van de (vernieuwde) BINC volgde onze teamcoördinator de infosessies in Hasselt.

Op 16 december 2014 organiseerden we een halve dag opleiding rond 'Brand- en blustechnieken'; deze opleiding werd gevolgd door alle medewerkers.

5.1.2 Door contextbegeleider

DATUM	TIJD	OPLEIDING
27/01/2014	6u	Introductie A- en M-document IJH
21/03/2014	7u	Studiedag 'Doen we het goede? Ethisch handelen in de systeempsychotherapie
24/04/14	3u	Kwaliteitsbeleid
02/06/14	7u	Ontwikkelingen in Non Violent Resistance Haim Omer
03/06/14	7u	NVR – Haim Omer, vervolg
12/06/14	3u	Handelingsgericht diagnostisch protocol in de praktijk van de OOC
16/07/14	7u	Studiedag 'begeleiding in haar context'
26/09/14	2u	Voorstelling nieuwe werking pleegzorg
02/12/14	3u	FB Intersectorale toegangspoort
16/12/14	3u	Opleiding kleine blusmiddelen

5.1.3 Door directie

DATUM	OPLEIDING
27/01/2014	Toelichting A-document IJH
17/03/2014	ICT veiligheidsbeleid voor voorzieningen BJB
02/04/ 2014	Vlaams Welzijnsverbond – Bestuurdersavond 'Goed Bestuur'
24/04/2014	Introductienamiddag Kwaliteit binnen BJB

05/05/2014	Intervisie Kwaliteit
09/05/2014	Opening Huize Levensruimte vzw Averbode
20/05/14	Algemene Vergadering Vlaams Welzijnsverbond
20/05/14	Opening Centrum Molenmoes vzw – Wezemaal
23/05/14	Studiedag VWV : zelfevaluatie en indicatoren
10/06/14	Studiedag Antwerpen 'Goed Bestuur'
12/06/14	Studienamiddag Premed : Infosessie Psychosociale risico's op het werk
22/09/14	Intervisie kwaliteit
26/09/14	Voorstelling nieuwe werking Pleegzorg Vlaams-Brabant – Brussel, vestiging Tienen
30/09/14	Vlaams Welzijnsverbond Overleggroep samenaankopen
02/12/14	Feedbackmoment IJH
08/12/14	Intervisie Kwaliteit
16/12/14	Interne opleiding : Brand- en blustechnieken

5.1.4 Door Raad van Bestuur

Er was in de voorbije maanden een samenwerking met Jan Verbanck, VOCA in het kader van reorganisatie Huize Levenslust vzw.

Deze begeleiding omvatte individuele gesprekken met de leden van de Raad van Bestuur en met de verantwoordelijke. Vervolgens presenteerde Dhr. Verbanck een diagnoserapport aan de RvB.

In het verlengde daarvan waren er meerdere gezamenlijke overlegmomenten.

De voorzitter van de RvB en verantwoordelijke participeerden aan een Talentenanalyse, met als doel de samenwerking te optimaliseren.

5.2 PLANNING 2015

Drie leefgroepbegeleiders zullen in de loop van 2015 de 3-daagse opleiding "Persoonlijke en Teamgerichte Veiligheidstechnieken" volgen, i.s.m. Levensruimte vzw in Averbode.

Daarnaast gaan we in de loop van 2015 verder met de intervisiegroep rond de principes van Geweldloos Verzet.

Voor het najaar voorzien we een opfrissing EHBO voor alle medewerkers.

We blijven in 2015 ruimte scheppen om stil te staan bij onze eigen werking; we hebben hiervoor 4 teamdagen gepland.

Daarnaast blijft ervoor elke medewerker uiteraard ruimte om ad hoc deel te nemen aan studiedagen die aansluiten bij de dagelijkse realiteit.

6. LIDMAATSCHAP & SAMENWERKINGSVERBANDEN

- Huize Levenslust VZW is aangesloten bij het Vlaams Welzijnsverbond. Binnen deze koepelorganisatie participeren we aan de maandelijkse Coördinatorenoverlegcomités (COC) voor de directies van voorzieningen regio Brussel-Mechelen.
- Daarnaast nemen we ook deel aan twee intervisiegroepen vanuit het VWV:
 - Intervisiegroep kwaliteit
 - Werkgroep Samenaankopen
- Platform Bijzondere Jeugdzorg regio Leuven: Huize Levenslust VZW participeert aan dit samenwerkingsverband tussen de verschillende organisaties binnen arrondissement Leuven, in samenwerking met de Provincie Vlaams Brabant. Dit Platform komt ongeveer zes keer per jaar samen.
- Alba vzw – Denktank ondersteunende begeleiding voor kinderen van 6-12 jaar
- Intervisiegroep Ouderswerking Vlaams-Brabant
- In het kader van de therapeutische begeleiding van de bij ons verblijvende jongeren, hebben we een waardevolle samenwerking met:
 - een kinderpsychiater
 - CGG Vlaams-Brabant Oost
 - Kinderpsychiatrie UZ Leuven
 - Kinderpsychiatrie PZ Asster – Sint-Truiden