

KWALITEITSVERSLAG 2025

“

De werkelijkheid
is slechts een illusie,
zij het een heel
hardnekkige.

”

A. Einstein



bethanie

BEGELEIDINGSCENTRUM BETHANIE VZW

Woord vooraf

Beste lezer,

“Wie met littekens opgroeit, kan verder groeien. Niet altijd rechtlijnig, maar wel met veerkracht en ruimte voor herstel. Natuurlijk, een veilige jeugd beschermt niet tegen alle latere tegenslagen. Maar een onveilige, instabiele of gewelddadige jeugd kan het begin zijn van een leven vol worsteling, verdriet en een zoektocht naar balans en veiligheid. Toch denk ik dat er altijd perspectief kan zijn. Herstel begint vaak bij het zien van wat jarenlang onzichtbaar was. Zelfs als de littekens blijven, is groei mogelijk. “

Uit: Littekens uit je jeugd - Christiaan Vinkers

We worstelen soms met onze woorden. Woorden geven betekenis, zijn vatbaar voor interpretatie. Moeten we niet eerder spreken over hoop-verlening in plaats van hulp-verlening?

Toen ik het boek van psychiater Christiaan Vinkers las, was ik getroffen door de hoop die hij liet groeien tussen de emotionele brokstukken door. Iets wat verwoest lijkt, is geen einde maar een nieuw startpunt.

Hulpverlening als hoop-verlening. Het lijkt poëtische acrobatiek maar het draagt iets essentieels uit: het verlangen van de betrokkene naar een beter leven en het streven van de hulpverlener om daaraan bij te dragen.

Ik dank de collega's van Bethanie om in 2025 weer die hoop uit te dragen. Om de realiteit van de ander te gaan beluisteren. De realiteit is wat hen overkomt. En die is soms anders dan een veronderstelde politiek-sociale ingesteldheid of werkelijkheid waarop beleid wordt gebouwd.

In 2026 zal een nieuw hoofdstuk van onze jeugdhulpgeschiedenis worden voorbereid door de uitrol van het masterplan, dat reeds bij de vorming van de Vlaamse Regering in september 2024 werd aangekondigd.

Het zal aan ons zijn om de ontwikkelingen kritisch op te volgen naar impact op onze doelgroep en op de begeleiders die ze moeten ondersteunen.

We hopen uiteraard dat er zich naast wellicht onvermijdelijke beperkingen ook nieuwe kansen voor onze doelgroep en voor onze medewerkers kunnen ontplooiën.

In afwachting van dat resultaat neem ik je mee in ons kwaliteitsverslag.

Veel leesgenot!

Rudy Van Eeckhout, directeur

Inhoudstafel

1.	Visie op kwaliteitsbeleid.....	6
2.	Organisatie in cijfers: zelfevaluatie en groeiniveaus.....	9
2.1.	Score groeiniveaus	9
2.2.	Korte duiding bij de scores van deze zelfevaluatie	10
	Kwaliteitszorg	10
➤	Organisatie en visie	10
➤	Betrokkenheid	10
➤	Methodieken en instrumenten.....	10
➤	Verbetertraject.....	11
	Kernprocessen.....	11
➤	Onthaal van de gebruiker.....	11
➤	Doelstellingen en handelingsplan	11
➤	Afsluiting en nazorg.....	12
➤	Pedagogisch profiel	12
➤	Gebruikersdossier	13
	Gebruikersresultaten	13
➤	Klachtenbehandeling	13
➤	Gebruikerstevredenheid	14
➤	Effect van de hulpverlening	14
	Medewerkersresultaten	14
➤	Personeelstevredenheid	14
➤	Indicatoren en kengetallen	15
	Samenlevingsresultaten	15
➤	Waardering strategische partners	15
➤	Maatschappelijke opdracht en tendensen	16
2.3.	Organisatie in cijfers: kerncijfers op organisatieniveau	17
2.3.1	Bezetting	17
2.3.1.1	Totale bezetting op erkenningsniveau	17
2.3.1.2	Bezetting per typemodule, op erkenningsniveau	17
2.3.1.3	Bezetting per cluster	18
2.3.2	Benutting	19
2.3.2.1	Benutting per typemodule.....	19

2.3.2.2	Benutting per cluster.....	20
2.3.2.3	Voor ondersteunende begeleiding	21
2.4	Organisatie in cijfers.....	22
2.4.1	Nieuwe begeleidingen.....	22
2.4.2	Interne schakelingen	23
2.4.3	Uitval	24
2.4.4	Motivatie voor overnachtingen buitenshuis (benutting verblijf)	26
3.	Uitstroom GI: samenwerking met GI en het draaiboek gedeelde trajecten.....	27
4.	Een terugblik op 2025	30
4.1	En Route! Onderweg naar echte verandering	30
4.2	Delictgerichte contextbegeleiding verankerd?	31
4.3	Het Perron	32
4.4	Visie-tweedaagse Bethanie anno 2025	33
4.5	Tevredenheidsmeting medewerkers: proces en resultaten	34
4.6	Jongeren aan het roer in het miniteam	35
4.7	CANO	37
4.8	Vorming.....	38
4.9	Love Yourself	39
4.10	Teambuildingsmoment in team dagbegeleiding.....	40
4.11	Het lerend netwerk onderwijsambassadeurs	41
4.12	Het stopzetten van de catering.....	42
4.13	De Horizon als ‘gastvrouw’ voor de Dag van de Dagcentra	43
4.14	Zomerkampen in verblijf	44
4.15	Groepsactiviteiten in dagbegeleiding	45
4.16	Opening Appeltuin/ Opendeur moment Bethanie	47
4.17	VIPA: subsidie agressie regulerend werken	48
4.18	Aanleg verharde parking en sportveld	48
4.19	Vernieuwingen binnen ICT en DPO-beleid.....	49
4.20	Het feestcomité in actie	50
5	Beleidssignalen.....	52
6.	Kwaliteitsplanning 2026 - 2027: de doelen voor onze organisatie	54

1. Visie op kwaliteitsbeleid

Als organisatie in de jeugdhulp worden wij door de maatschappelijke overheid gemandateerd en gesubsidieerd om tussen te komen bij problematisch opgroeien wanneer dit maatschappelijk noodzakelijk is.

Het is geen vrijblijvend mandaat. We wensen het aan te wenden met professionaliteit en zorgzaamheid op menselijk en financieel vlak.

Kwaliteit situeren we als een dynamisch gegeven. Het is in de social profit geen statische verworvenheid, af te meten aan een objectief eindresultaat, maar een dagelijkse opdracht en beleving. De kwaliteit overleeft bij gratie van de kritische reflectie erover, gevolgd door nieuwe aanpassingen.

In onze visie op kwaliteitszorg weerhouden we drie belangrijke invalshoeken:

**We willen een kwaliteitsvolle organisatie zijn
en een kwaliteitsvolle werkplek voor onze medewerkers
om de kwaliteitsvolle dienstverlening die we nastreven te versterken.**

1. Kwaliteitsvolle organisatie

Om te doelen wat een kwaliteitsvolle organisatie inhoudt refereren we hieronder naar twee citaten uit de opdrachtverklaring van 2003.

“De vzw wenst het pedagogisch beheer van haar voorzieningen voortdurend zelfkritisch ondergeschikt te maken aan haar pedagogisch beleid.” (2003)

Ook al werd onze missie ondertussen volledig geherformuleerd, toch drukt dit citaat kernachtig uit wat we onder een kwaliteitsvolle organisatie bedoelen.

Onze pedagogische opdracht is er niet in functie van het voortbestaan van de organisatie maar de organisatie organiseert zich in functie van haar eigen doelstellingen.

Het is dan ook belangrijk dat elk beleidsniveau (Algemene vergadering – Bestuursorgaan – Dagelijks bestuur – Ondersteunende diensten (administratie/logistiek) - Praktijkwerkers) doordrongen is van deze doelstellingen.

De effectiviteits- en efficiëntietoets bij elke beslissing moet gebeuren binnen de pedagogische doelstellingen die nagestreefd worden.

Immers, de keuze om de inhoudelijke werking bovenaan te plaatsen is zeker niet de meest economische. Dit komt het sterkst tot uiting in de infrastructurele keuzes. Zo is een verblijf op studio's vele malen duurder dan in een leefgroep. De keuze voor een intensieve en frequente contextbegeleiding doet de nood aan gesprekslocaties groeien.

Het zelfkritisch aspect vinden we terug in het recente kwaliteitsdecreet maar ook in de evolutie van onze eigen organisatie.

“We zijn geen hulpverleningseiland, maar willen ons aanbod verbinden aan een ruimere hulpverleningscontext”. (2003)

Als organisatie leggen we onze lat niet alleen in de eigen werking maar willen we ook verbinding maken. Met onze eigen brede sector, met andere sectoren binnen en buiten de integrale jeugdhulp, met de overheid, en uiteraard met de doelgroep zelf, kortom we wensen in en met de samenleving zelf te acteren.

We vinden het belangrijk dat we relevant kunnen zijn, een meerwaarde kunnen bieden zowel voor de betrokkenen als voor de samenleving.

Vanuit de bescheidenheid dat we het niet alleen kunnen maar vanuit de onbescheidenheid om toch mee het verschil te kunnen maken.

2. Kwaliteitsvolle werkplek

Een organisatie in de social profit is maar zo kwaliteitsvol als de relatie tussen de hulpverlener en de hulpvragende context.

Het is immers de concrete hulpverlener die symbool staat voor de organisatie en de betrokkene helpt in de zoektocht naar beter of anders.

We wensen dan ook een kwaliteitsvolle werkplek te zijn voor onze hulpverleners.

Een kwaliteitsvolle werkplek komt tot uiting op diverse niveaus.

- Ook al opereren medewerkers vanuit teamafspraken, toch is er veel autonomie. Eenieder kan vanuit de eigen persoonlijke stijl werken. Er is een groot initiatiefrecht om zelf voorstellen te doen of uit te bouwen. We vinden het belangrijk dat ieder vanuit de eigen competenties en ervaringen bijdraagt aan het geheel.
De aandacht voor het individuele engagement gecombineerd met de toegekende autonomie komt bij de pedagogisch medewerker het sterkst tot uiting in het individueel begeleiderschap en de betrokkenheid van de begeleider in de casusbespreking.
- De medewerker staat er niet alleen voor maar werkt binnen een team. Een team dat bijstuurt, ondersteunt of afremt. De begeleider is enerzijds afhankelijk van zijn/haar team (teambeslissingen) maar wordt anderzijds ook gedragen door de collega's uit het team. De organisatie zet sterk in op die teamwerking door de informatiedoorstroom te organiseren (registratiesysteem eCQare, overdracht-momenten, nieuwsbrief...), door eenvormige bijscholing, intervisie, teambuildingsmomenten, tweedaagse, ...
Daarnaast is het de opdracht van het logistiek en administratief team om zich service-verlenend op te stellen naar die aspecten van de pedagogische werking waar dit nodig is.
- Sinds 2023 is er een vernieuwde infrastructuur die eigentijdser en comfortabeler is voor jongeren en medewerkers. Er is een betere indeling die recht doet aan de diverse werkingen. De technologische mogelijkheden zijn uitgebreider geworden om onze werking te ondersteunen.
- De aard van ons werk veronderstelt een onregelmatig uurrooster wat tot spanningen kan leiden op vlak van work-life balance. Om hieraan deels tegemoet te komen worden er een aantal maatregelen genomen: preventieve verwijdering zwangerschap met 90% verloning, borstvoedingsverlof tot 5 maanden met mutualiteitsuitkering, aanpassingen dienstrooster

mogelijk, extra verlofdagen, beperkt aantal nachtdiensten door keuze voor nachtbegeleiders, slechts één op drie weekends werken, ...

3. Kwaliteitsvolle dienstverlening

Het kwaliteitsdecreet legt een duidelijke klemtoon op de eigen reflectie van een organisatie op de gemeten kwaliteitscriteria. Die kritische ingesteldheid is steeds onze bondgenoot geweest in de voortschrijdende ontwikkeling van ons hulpverleningsaanbod.

Om de kwaliteit van onze dienstverlening te duiden, stippen we een aantal parameters aan:

Het belang van de (ondersteuning van de) relatie tussen begeleider en jongere/ouder werd hierboven al geduid. Onze dienstverlening moet ook vanuit het hart kunnen gebeuren. Professionele relaties zijn ook menselijke relaties waarbij we de mens achter het gedrag de hand reiken: gedrag kan vaak verklaard worden vanuit het levensverhaal. Begeleiders balanceren tussen begrip en begrenzing.

We streven naar optimalisering van de erkenningsvoorwaarden (zowel naar de gecoördineerde decreten bijzondere jeugdzorg als naar het decreet betreffende de kwaliteit van de gezondheids- en welzijnsvoorzieningen) en toetsen onze acties af aan het decreet rechtspositie van de minderjarige in de integrale jeugdhulp.

We voorzien (binnen het kwaliteitshandboek) procedures en omschrijvingen van onze intenties en interventies om voorspellend en gemeenschappelijk te werk te gaan. Zelfevaluatie staat hierbij centraal. Maar ook evaluatie van de tevredenheid van jongeren en hun context is noodzakelijk om bij te sturen.

Ook het begeleidingsengagement (i.c. het herstelgericht denken) en de aandacht voor de individuele beleving van de betrokkenen maakt ontegensprekelijk deel uit van onze dienstverlening. Dit wil niet zeggen dat we onszelf in een éézijdige onderdanige service-positie plaatsen maar dat de eigenheid van elke situatie grondig moet bekeken worden.

Creativiteit in oplossingsgericht denken en werken, de platgetreden paden verlaten om outside-the-box verder te gaan dan procedures voorzien, is steeds een bondgenoot geweest in de jeugdhulp. We willen dit blijven aanhouden om uitiem uitsluiting te voorkomen.

Tot slot is het onze ultieme betrachting dat wij door onze interventie een meerwaarde kunnen leveren:

- een verbetering op diverse vlakken van de leefsituatie
- een betere of realistischere verstandhouding tussen kinderen en ouders
- een beter inzicht in het eigen gedrag of de eigen situatie
- het uitklaren van het persoonlijke perspectief
- het stopzetten of sterk reduceren van problematisch gedrag (middelengebruik, agressiecontrole, een betere problem-solving, ...)
- uiteraard is de garantie op het tegemoetkomen aan primaire ontwikkelingsnoden (onderwijs, maaltijden, onderdak, aangepast sanitair, zorg en bijsturing, kledij, medisch toezicht, aandacht voor individuele beleving, ontspanningsmogelijkheden...) een heel concreet kwalitatief aanbod. Dit aanbod staat beschreven in het pedagogisch profiel.

2. Organisatie in cijfers: zelfevaluatie en groeiniveaus

Inleiding:

Binnen de kwaliteitsstuurgroep van onze organisatie doen we 2-jarlijks een uitgebreide zelfevaluatie en bepalen we de scores van de groeiniveaus. Deze inschaling en de bijhorende inhoudelijke discussie geeft mee input voor de kwaliteitsplanning van 2026 – 2027.

We kiezen ervoor om de zelfevaluatie om de 2 jaar te doen zodat er tijd beschikbaar is voor de uitwerking van vooropgestelde acties. Tussentijds kunnen kleine aanpassingen gebeuren vanuit de staf.

In de kwaliteitsstuurgroep is uit alle teams (de 3 pedagogische teams en het administratief team) een begeleider vertegenwoordigd. De hoofdbegeleider, coördinatoren en directeur vervullen de groep. We geloven erin dat we op die manier de stem van heel wat medewerkers kunnen horen in de stuurgroep.

Eind 2025 ging de zelfevaluatie met de stuurgroep door.

2.1. Score groeiniveaus

Zelfevaluatie	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kwaliteitszorg						
Organisatie en visie	4	4	4	4	4	4
Betrokkenheid	3	2	2	2	2	3
Methodieken en instrumenten	4	3	3	3	3	3
Verbetertraject	4	3	3	3	3	4
Kernprocessen						
Onthaal van de gebruiker	4	4	4	4	4	4
Doelstellingen en handelingsplan	3	3	3	4	4	4
Afsluiting en nazorg	2	2	2	3	3	4
Pedagogisch profiel	3	4	4	4	4	4
Dossier-beheer	3	3	3	2	3	3
Gebruikersresultaten						
Klachtenbehandeling	3	3	3	3	4	4
Gebruikerstevredenheid	5	5	5	4	4	3
Effect van hulpverlening	2	2	2	3	3	3
Medewerkersresultaten						
Personeelstevredenheid	2	2	2	2	2	3
Indicatoren en kengetallen	4	4	4	4	4	4

Samenlevingsresultaten						
Waardering strategische partners	2	2	2	2	2	3
Maatschappelijke opdrachten/tendensen	4	4	4	4	4	4

2.2. Korte duiding bij de scores van deze zelfevaluatie

De scores van de zelfevaluatie zijn gelinkt aan de verwachtingen voor elke score. We merken dat we soms vastlopen op verwachtingen als ‘systematisch’ evalueren of het gehanteerde evaluatie-instrument continu in vraag stellen.

Kwaliteitszorg

➤ Organisatie en visie

➔ Niveau 4

We bestendigen niveau 4. We volgen de ontwikkelingen rond het nieuwe kwaliteitsdecreet van nabij op en bekijken wat dit betekent voor onze werking en onze visie op kwaliteit.

➤ Betrokkenheid

➔ Niveau 3

We evolueren naar niveau 3. We stellen vast dat we met de doorstart van de kwaliteitsstuurgroep in de organisatie een groter draagvlak gecreëerd hebben wat betreft de betrokkenheid op kwaliteitszorg.

Er worden verschillende initiatieven ondernomen om dit verder vorm te geven:

- De stuurgroep komt regelmatig samen. De stuurgroep is samengesteld met vertegenwoordiging uit alle teams. De stuurgroep wordt actief bevraagd rond het vorm geven aan het beleid en de kwaliteitsplanning van de organisatie. De stuurgroep krijgt ook een stem bij het evalueren en bijsturen van procedures binnen de werking.
- Er zijn jaarlijks verschillende overlegmomenten met de hele personeelsgroep rond het beleid van de organisatie zoals de personeelsvergadering die 3 maal per jaar plaatsvindt en de jaarlijkse visie-tweedaagse die - na een aantal jaar pauze door de covid-crisis en de verhuis van de organisatie - terugkeert.
- Het bestuursorgaan maakte een tekst op rond corporate governance.
- Waar mogelijk zoeken we ook om jongeren te laten participeren bij het opmaken van nieuwe afspraken en procedures. Het is steeds inspirerend om hun eigen feedback ook mee te nemen.
- We nodigen strategische partners als jeugdrechters, verwijzers en de toegangspoort uit naar onze organisatie voor uitwisseling en feedback. We voorzien op deze momenten ook een terugkoppeling van de procedures die voor hen relevant zijn.

➤ Methodieken en instrumenten

➔ Niveau 3

We behouden niveau 3.

We volgen de vooropgestelde procedures rond zelfevaluatie op een stipte manier. Het kwaliteitshandboek is up-to-date en actueel. Visieteksten en procedures worden hier consequent in opgenomen.

En tegelijk zien we hier ook een blijvende uitdaging. Een kwaliteitshandboek is continu in beweging. Visieteksten, procedures en aanverwante documenten evolueren door nieuwe inzichten, door wijzigingen in het jeugdhulplandschap. Heel snel lijkt iets achterhaald. We zien het als een blijvende opdracht om dit steeds actueel te houden.

We staan ook stil hoe we het handboek nog vlotter gedeeld kunnen krijgen, ook bij nieuwe medewerkers, bij stagiairs...

We formuleren een aantal acties voor de planning van 2026 – 2027:

- De procedure rond het onderhouden van het kwaliteitshandboek wordt geactualiseerd.
- We bekijken op welke manier de overgang naar SharePoint een meerwaarde kan zijn voor het delen van het handboek.
- We zetten in op de actualisatie van een aantal verouderde teksten in het handboek.

➤ **Verbetertraject**

➔ **Niveau 4**

We evolueren naar niveau 4. We stellen immers vast dat we een sterk uitgebouwde kwaliteitsplanning hebben die de leidraad vormt in het formuleren van verbetertrajecten. We concluderen ook dat we erin slagen om het overgrote deel van de planning mee te nemen in de uitwerking.

We ervaren meer ruimte om zaken grondig uit te werken door de strategische keuze om de planning op te maken voor twee jaar.

Kernprocessen

➤ **Onthaal van de gebruiker**

➔ **Niveau 4**

We behouden niveau 4.

De onthaalprocedure is up-to-date en wordt toegepast in de organisatie. We maken werk van een grondige onthaal- en intakeprocedure.

➤ **Doelstellingen en handelingsplan**

➔ **Niveau 4**

We behouden ook hier niveau 4.

We zijn globaal gezien erg tevreden met de procedure verslaggeving. Ze werd met inspraak van gebruikers opgemaakt en er werd een feedbackmoment georganiseerd voor externe partners, i.c. verwijzers aan wie de verslaggeving bezorgd wordt.

De procedure is breed gedragen in de organisatie en wordt algemeen toegepast. We beseffen tegelijk dat een 'goed verslag' schrijven intensief blijft. We voelen een nood om dit blijvend warm te houden zodat de basisvisie van Signs-of-Safety de rode draad in de verslaggeving blijft.

➤ Afsluiting en nazorg

➔ Niveau 4

We evolueren naar niveau 4.

De visie op en afspraken rond het afsluiten van een begeleiding werd afgelopen jaar geëvalueerd en bijgestuurd. Er zijn afspraken rond nazorg en er is een visie op jongvolwassenen die de jeugdhulp verlaten. We maakten een update van de checklist bij vertrek zodat alle afspraken uniform worden toegepast.

We vormden binnen de kwaliteitsstuurgroep een werkgroep die met deze zaken aan de slag is gegaan. Het zijn de begeleiders zelf die als betrokkenen de grote lijnen van deze procedure uitgezet hebben.

Een aantal zaken in onze visietekst op nazorg en de begeleiding van +18-jarigen zijn cruciaal:

- We zetten in op een grotere participatie van de jongere en diens context. Dit komt aan bod in besprekingen met de verwijzer en de context, de miniteams met jongeren in verblijf en de netwerkbesprekingen bij het ondersteuningsplan.
- We gaan ervan uit dat iedere jongere (+17) die de organisatie verlaat over een ondersteuningsplan beschikt.
- We zetten de afspraken rond nazorg op papier en zetten de eerste periode na afsluit in op actieve nazorg. Ex-jongeren weten dat ze bij ons terecht kunnen als ze hiertoe een vraag hebben.

➤ Pedagogisch profiel

➔ Niveau 4

We bestendigen niveau 4. We stellen vast dat het pedagogisch profiel continu evolueert. Onze pedagogische visie wordt verder uitgebouwd aan de hand van vorming, werkgroepen en door hier binnen de teams bij stil te staan. We oefenen verder op het procesgericht en het oplossingsgericht werken. Binnen het contextteam oefenen we op de procesgerichte intervisie. We gingen aan de slag rond onze begeleidershouding en maakten een nieuwe checklist rond de opstart van een traject CBAW.

Binnen team verblijf ontstonden de miniteams. De miniteams zijn trajectoverleggen over de jongere met de jongere en de context als belangrijkste partner aan tafel. Met de nadruk op participatie wordt de regie over het traject aan de jongere teruggedgeven. Binnen het verblijf werkten we in een projectmaand Love Yourself rond zelfzorg, emotioneel welbevinden en mentaal welzijn. We organiseerden ook workshops rond weerbaarheid op sociale media. We konden hiervoor rekenen op het project van een stagiaire in huis.

We spelen in op zaken waar we in huis mee geconfronteerd worden en bepalen op die manier de pedagogische thema's waarmee we aan de slag gaan. De input van de betrokkenen is hier een belangrijke leidraad.

We willen op dezelfde weg verdergaan en hanteren de input van medewerkers, gebruikers, ... om acties te bepalen in het verder bouwen aan ons pedagogisch profiel. Een aantal thema's zullen hierbij bijkomende aandacht krijgen:

- Een aantal incidenten in huis deden wat vragen rijzen rond onze procedure in het omgaan met incidenten en het agressiebeleid. We zorgen voor een evaluatie en update van de procedure.
- In het dagcentrum kiezen we een aantal pedagogische thema's waarmee we aan de slag gaan om materiaal en methodieken verder uit te werken.
- Het concept studio-wonen krijgt een evaluatie en bijsturing in verblijf.
- We installeren een oudergroep in Bethanie. Het contextteam gaat daarmee aan de slag en zet erop in om alle contexten in de organisatie te betrekken.

➤ Gebruikersdossier

➔ Niveau 3

We behouden niveau 3. De evaluatie en bijsturing van de procedure dossier is gebeurd. De werkwijze is voor iedereen duidelijk. De afspraken hieromtrent zijn gecommuniceerd geweest op verschillende overlegmomenten.

De omschakeling naar eCQare als digitaal dossier en registratiesysteem geeft ons vele mogelijkheden om info rond jongeren bij te houden. We stellen vast dat niet ieder team dezelfde snelheid heeft in de implementatie van eCQare. We gaan hier blijvend inspanningen voor doen.

Gebruikersresultaten

➤ Klachtenbehandeling

➔ Niveau 4

De voorbije jaren was de klachtenprocedure een thema in de kwaliteitsplanning. De klachtenprocedure kende een evaluatie en bijsturing. We blikken ook terug op een positief inspectiebezoek rond dit thema. Bij een afgehandelde klacht namen we ook de tijd om de procedure en afhandeling van de klacht met de betrokken personen te evalueren. Ook daar konden we positieve feedback noteren.

We kunnen stellen dat we op een zorgzame manier omgaan met klachten en dat de afspraken hieromtrent uniform en duidelijk zijn voor alle betrokkenen. Om die reden evolueren we naar een niveau 4.

Daarnaast willen we in de werkingen blijvend de aandacht vestigen op het adequaat omgaan met eventuele ontevredenheden en mondelinge klachten en verwachten van iedere medewerker hier een open houding om de dialoog aan te gaan wanneer er een ontevredenheid bestaat.

➤ **Gebruikerstevredenheid**

➔ **Niveau 4**

We behouden niveau 4. We geloven nog steeds in de procedure rond cliëntenfeedback die we in huis hebben. Ieder jaar worden enkele acties ondernomen om de procedure gekend te houden onder de medewerkers. Het blijkt een noodzakelijke opdracht om ervoor te zorgen dat de methodiek levendig blijft. In de veelheid van dingen die opgevolgd dienen te worden lijkt het soms vergeten te raken.

Onze procedure zit goed en willen we graag behouden. Het is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker om hier regelmatig mee aan de slag te gaan.

Daarnaast staan we open voor initiatieven van begeleiders om creatief om te gaan met het bevragen van feedback bij de gebruikers. Met deze initiatieven lijken begeleiders ook op zoek te gaan naar alternatieve manieren om stil te staan bij de feedback van jongeren en hun contexten.

➤ **Effect van de hulpverlening**

➔ **Niveau 3**

We blijven status quo op niveau 3. Vanuit de BINC-rapportage en het afsluiten van het jaar staan we stil bij een aantal indicatoren.

Medewerkersresultaten

➤ **Personeelstevredenheid**

➔ **Niveau 3**

Tevredenheid van medewerkers is een thema dat in het afgelopen jaar ruime aandacht kreeg. We legden een proces af met aanvankelijk de staf en dan de kwaliteitsstuurgroep om stil te staan bij een nieuw meetinstrument rond tevredenheid van medewerkers. Met de input van de kwaliteitsstuurgroep stelden we een vragenlijst op die peilde naar de tevredenheid op verschillende domeinen. Aan de hand van een schaalvraag wordt een score gegeven. Daarnaast is er ruimte om toelichting te geven bij de score en om mogelijke suggesties tot verbetering te formuleren.

De vragenlijst werd in oktober 2025 verspreid onder het personeel. De antwoorden werden anoniem verwerkt. Een synthesesetekst bundelt de belangrijkste bevindingen en suggesties. Deze meting leverde heel wat input voor de kwaliteitsplanning van 2026.

Naast deze meting die 3-jaarlijks afgenomen zal worden, wordt nog steeds ingezet op het jaarlijkse feedbackgesprek met alle medewerkers. Deze gesprekken worden door de medewerkers sterk gewaardeerd.

Dit proces leidt ertoe dat we evolueren naar niveau 3. De procedure werd geëvalueerd en bijgestuurd met sterke inbreng van de medewerkers.

We willen er verder op inzetten om alle gemaakte afspraken rond deze procedure ook helder in een vernieuwde visietekst en procedure op te nemen. We nemen dit mee naar de planning van 2026.

➤ **Indicatoren en kengetallen**

➔ **Niveau 4**

We blijven niveau 4 behouden. We beschikken over heel wat objectieve gegevens en rapporteren deze ook jaarlijks aan het Bestuursorgaan.

De indicatoren en kengetallen worden ook mee in rekening genomen bij het maken van bepaalde keuzes.

Samenlevingsresultaten

➤ **Waardering strategische partners**

➔ **Niveau 3**

We evolueren naar niveau 3.

In 2025 planden we feedbackgesprekken in met een aantal consultants van het SDJ en OCJ in Kortrijk. Deze feedbacklussen willen we minstens 2-jaarlijks inplannen. Dit werd ook op deze manier afgestemd met de verwijzers.

Dit feedbackmoment organiseerden we ook met de Jeugdrechters van de jeugdrechtbank Kortrijk. Het moment van feedback ging eveneens gepaard met onderlinge afstemming en kennismaking met de nieuwe Jeugdrechter van de Jeugdrechtbank in Kortrijk.

Binnen de delictgerichte contextbegeleiding blijven de regelmatige bijeenkomsten met de partners in West-Vlaanderen bestaan.

We ervaren deze bevraging erg positief en willen er zeker verder mee aan de slag gaan.

➤ Maatschappelijke opdracht en tendensen

➔ Niveau 4

Als kleinschalige organisatie doen we heel wat om onze maatschappelijke opdracht op te nemen.

- De zichtbaarheid van onze organisatie is vergroot. We denken hierbij aan het naar buiten komen en voorstellen van onze werking bij de opening van de Appeltuinen, dit in samenwerking met de Stad Kortrijk. We bereikten heel wat toevallige voorbijgangers die onze werking op die manier leerden kennen.
- We participeren met onze jongeren in het project Ge Durft van Stad Kortrijk.
- We proberen maatschappelijk mee onze stempel te drukken en hebben oog voor politiserende acties. We maken deze ook kenbaar binnen de medewerkersploeg.
- Eind 2025 gingen we van start met Het Perron, een tijdelijke crisiswoning op ons domein dat tijdelijk onderdak kan bieden aan jongvolwassenen die dakloos dreigen te worden. Met Het Perron willen we ons steentje bijdragen aan het recht op wonen voor jongvolwassenen.
- We zijn actief in samenwerkingen rond het wonen in Kortrijk. We kunnen jongeren toeleiden naar sociale verhuurkantoren en een versnelde toewijzing.
- We participeren in de werkgroepen die opgestart worden rond de werven binnen het nieuwe Masterplan Jeugdhulp.
- We behouden onze indicator om minstens 1x/jaar op een positieve manier naar buiten te komen.

We behouden **niveau 4**.

2.3. Organisatie in cijfers: kerncijfers op organisatieniveau

2.3.1 Bezetting

2.3.1.1 Totale bezetting op erkenningsniveau

Het gewogen gemiddelde van alle typemodules samen op erkenningsniveau in 2025 bedroeg **95,9%**.

In 2024 was het gewogen gemiddelde **95,2%**. In 2023 94,5%, in 2022 94,9%, in 2021 bedroeg dit 93,6%. Het bezettingscijfer op erkenningsniveau blijft stabiel.

2.3.1.2 Bezetting per typemodule, op erkenningsniveau

Typemodule	Bezettingsgraad 2022	Bezettingsgraad 2023	Bezettingsgraad 2024	Bezettingsgraad 2025
Verblijf	97,1%	95,4%	99,9%	102,3%
Dagbegeleiding in groep	95,3%	96,5%	86,1%	89,8%
Contextbegeleiding breedsporig	129,8%	123,9%	115,9%	116,8%
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	127,2%	115,5%	113,2%	119,4%
Contextbegeleiding kortdurend intensief	18%	31,7%	54,6%	48,4%
Contextbegeleiding laagintensief	88,4%	96%	76,2%	72,1%
Delictgerichte contextbegeleiding	89%	82,1%	94,6%	92,5%
Ondersteunende begeleiding	125,4%	90%	101,7%	112,1%

Het bezettingscijfer in verblijf is erg hoog. We kunnen stellen dat we in het verblijf nagenoeg het hele jaar een volledige bezetting hebben in de groep.

Naar aanleiding van het BIRTH-overleg in de regio engageerden we ons om een jongere uit dagbegeleiding gedurende een 6-tal maanden wekelijks een aantal nachten in het verblijf op te nemen onder de module kortdurend crisisverblijf. Dit met het oog op het vermijden van een verdere escalatie thuis. In november 2025 kon zij met een fase 3-statuuut instromen in een reguliere plaats in verblijf. Dit betekent dat er - gezien dit engagement - heel vaak een 11^e jongere in huis was.

Wanneer er een vrije plaats komt, wordt deze prioritair vrijgehouden voor de uitstroom van jongeren uit de gemeenschapsinstelling en Veilig Verblijf. De aanvragen vanuit Veilig Verblijf zijn sterk gegroeid. We merken op dat de uitstroom van deze jongeren in Veilig Verblijf best grondig voorbereid wordt en dat we hierdoor een langere intakeprocedure nodig hebben voor de opstart. Bij bepaalde groepen Veilig Verblijf gaan zij ook uit van een afrondende termijn van 1 maand vooraleer er opgestart kan worden.

De bezetting in CBAW blijft opnieuw hoog. We zien hierbij een aantal redenen.

In onze CANO-groep verbleven heel wat 18-jarige jongeren die de logische overstap naar CBAW maakten. We gaan ervan uit dat we hier de naadloosheid van het traject vooropstellen en hierdoor ook in overtal gaan.

Dit terwijl tegelijk een aantal andere trajecten CBAW langer lopen dan gebruikelijk gezien de grote zorgvraag van deze jongeren. Onder meer 2 jongeren met een VPAH-profiel die nog geen kans maken op een PVB-budget. Het is de intentie om deze jongeren binnen een redelijke termijn te kunnen doorverwijzen naar VAPH-begeleiding. Eén jongere kon met uitzondering al op 16 jaar starten met CBAW en heeft de ondersteuning nog verder nodig.

In het dagcentrum botsen we opnieuw op gelijkaardige vaststellingen. Vrije plaatsen raken moeizamer ingevuld. Aangemelde jongeren lijken dan toch niet opstartklaar of de motivatie bij jongeren is erg laag waardoor verschillende gesprekken nodig zijn om tot een opstart te komen.

We ondervinden dat ook in het dagcentrum de aangemelde problematieken steeds complexer worden en een grondige intakeprocedure dringt zich dan ook op.

Bovendien kenden we heel wat verschuivingen in het dagcentrum (7 nieuwe begeleidingen opgestart op een capaciteit van 10 jongeren) waardoor het tempo hoog ligt om telkens nieuwe begeleidingen op te starten.

Voor alle modules contextbegeleiding hebben we een bezetting van 95,6%. Dit loopt parallel met het totale bezettingscijfer.

2.3.1.3 Bezetting per cluster

a. Contextbegeleiding

Het totale **bezettingspercentage van de verschillende typemodules contextbegeleiding samen bedroeg in 2025 95,6%**.

Hieronder vallen contextbegeleiding laagintensief, breedsporig, kortdurend intensief, CBAW en de delictgerichte contextbegeleidingen.

In 2024 bedroeg dit 96,5%. In 2023 bedroeg dit 93,6%. In 2022 93,7%.

b. Dagbegeleiding in groep en ondersteunende begeleiding

De bezettingsgraad van de module dagbegeleiding in 2025 bedroeg **89,8%**

De bezettingsgraad van de module dagbegeleiding in 2024 bedroeg 86,1%.

De bezettingsgraad van de module dagbegeleiding in 2023 bedroeg 96,5%.

De bezettingsgraad voor de ondersteunende begeleiding in 2025 was 112,1%.

De bezettingsgraad voor de ondersteunende begeleiding in 2024 was 101,7%.

De bezettingsgraad voor de ondersteunende begeleiding in 2023 was 90%.

Berekening bezettingsgraad

<u>Naam</u>	Bezettingsgraad 2022	Bezettingsgraad 2023	Bezettingsgraad 2024	Bezettingsgraad 2025
Contextbegeleiding breedsporig	129,8%	123,9%	115,9%	116,8%
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	127,2%	115,5%	113,2%	119,4%
Contextbegeleiding kortdurend intensief	18%	31,7%	54,6%	48,4%
Contextbegeleiding laagintensief	88,4%	96%	76,2%	72,1%
Verblijf	97,1%	95,4%	99,9%	102,3%
Delictgerichte contextbegeleiding	89%	82,1%	94,6%	92,5%
Dagbegeleiding in groep (RTJ)	95,3%	96,5%	86,1%	89,8%
Ondersteunende begeleiding (projectwerking) RTJ	125,4%	90%	101,7%	112,1%
Gewogen gemiddelde <u>zonder</u> ondersteunende begeleiding	<u>94,7%</u>	<u>94,5%</u>	<u>95,1%</u>	<u>95,8%</u>
Gewogen gemiddelde <u>met</u> ondersteunende begeleiding	<u>94,7%</u>	<u>94,5%</u>	<u>95,2%</u>	<u>95,9%</u>
Gewogen gemiddelde <u>zonder</u> dagbegeleiding, <u>met</u> ondersteunde begeleiding	<u>94,8%</u>	<u>94%</u>	<u>97,4%</u>	<u>97,3%</u>
Gewogen gemiddelde <u>zonder</u> dagbegeleiding en <u>zonder</u> ondersteunende begeleiding	<u>94,5%</u>	<u>94%</u>	<u>97,3%</u>	<u>97,2%</u>

2.3.2 Benutting

2.3.2.1 Benutting per typemodule

<u>Module</u>	Benuttingsgraad 2022	Benuttingsgraad 2023	Benuttingsgraad 2024	Benuttingsgraad 2025
Contextbegeleiding	97,1%	96,3%	121,8%	129,0%
context breedsporig	179,1%	155,7%	177,1%	175,5%
context ifv autonoom wonen	110,6%	103,8%	180,9%	231,7%
context kortdurend intensief	11,7%	27,1%	40,5%	66,8%
context laagintensief	166,6%	162,4%	274,0%	196,6%
delictgerichte contextbegeleiding	42,3%	64,8%	85,7%	84,4%
Verblijf	70,7%	63,2%	61,1%	51,7%
verblijf hoge frequentie	55,2%	49,4%	37,3%	32,2%
verblijf lage frequentie	0,2%	0%	0,0%	0,0%
kamertraining	14,6%	12%	23,7%	17,8%
crisisverblijf (via crisismeldpunt)	0,7%	0,7%	0,1%	0,3%
kortdurend crisisverblijf	0,0%	1,1%	0,0%	1,4%
Dagbegeleiding in groep	45,8%	48,8%	55,8%	51,5%
Ondersteunende begeleiding	125,4%	90%	101,7%	112,1%

Enkele vaststellingen bij de benuttingscijfers:

- De benutting in contextbegeleiding ligt dit jaar opnieuw boven de 100%. We noteren een benuttingspercentage van 129%. We kunnen stellen dat in de verschillende modules op een intensieve manier aan contextbegeleiding gedaan wordt, wat de intensiteit van de module ook is. We werken vraaggericht en gaan aan de slag met de vraag van de jongere en het netwerk.
- Bij de modules contextbegeleiding merken we dat de cijfers benutting vrij gelijk lopen met de cijfers van bezetting. Waar we een 'overtal' noteerden in bezetting voor breedsporige contextbegeleiding en CBAW, zien we in de benutting een gelijkaardig cijfer. Laagintensieve contextbegeleiding maakt hierop geen uitzondering. Ook bij deze jongeren lijkt de intensiteit van de contextbegeleiding hoger te liggen en liggen de benuttingscijfers erg hoog.
- De benutting in verblijf is wat gezakt. Bij de jongeren die naar uitstroom gingen werd er intensief samen gewerkt met context. Ze verblijven dan meer in de context. We merken dat jongeren in vakantieperiodes maar ook in periodes als bijv. de Ramadan meer in thuiscontext kunnen verblijven.
- Het benuttingscijfer dagbegeleiding in groep is in 2025 lichtjes gedaald maar het is een relatief gegeven. Op dit moment worden enkel de effectieve aanwezigheden in de groep in deze telling meegenomen, terwijl er zeer sterk ingezet wordt op werken in en met het netwerk, zoals bijvoorbeeld het schoolse netwerk, het vrijetijdsnetwerk, het therapeutische netwerk, ... We merken ook een stijging van het aantal jongeren bij wie het psychisch en mentaal welzijn op een laag pitje staat. Het lukt bepaalde jongeren soms niet om te zijn waar ze moeten zijn, dus ook niet in het dagcentrum. In dergelijke situaties wordt ingezet op individueel traject en is dit dus ook niet opgenomen in de telling. Ook vinden we het belangrijk dat de jongeren vrij regelmatig deelnemen aan de contextgesprekken, die we bij voorkeur niet plannen na de groepsbegeleiding. Gesprekken in de late avonden werken belastend voor de jongeren (ze hebben dan al helemaal geen vrije tijd meer die avond) als voor de betrokken ouder-/contextfiguren (na bijv. een lange werkdag).

2.3.2.2 Benutting per cluster

- Contextbegeleiding

De benuttingsgraad van de cluster van alle modules contextbegeleiding bedraagt in 2025 **129%**
De benuttingsgraad van de cluster van alle modules contextbegeleiding bedroeg in 2024 121,8%.
De benuttingsgraad van de cluster van alle modules contextbegeleiding in 2023 bedroeg 96,3%.
In 2022 bedroeg dit 97,1%.

- Verblijf

De benuttingsgraad van de typemodule verblijf is **51,7% in 2025**
De benuttingsgraad van de typemodule verblijf is 61,1% in 2024
De benuttingsgraad van de typemodule verblijf is 63,2% in 2023 tegenover 70,7% in 2022.
Hierin zijn verblijf hoge en lage frequentie, kamertraining, crisisverblijf (op verwijzing van crisismeldpunt) en kortdurend crisisverblijf inbegrepen.

2.3.2.3 Voor ondersteunende begeleiding

werkjaar	te presteren dagdelen	gepresteerde dagdelen	%
2022	240	295	125,4%
2023	240	216	90%
2024	240	244	101,7%
2025	240	269	112,1%

In 2025 bereikten we **26 unieke jongeren**.

In 2024 bereikten we **25 unieke jongeren**.

In 2023 bereikten we **25 unieke jongeren**.

In 2022 bereikten we **14 unieke jongeren**.

Onderverdeling in dagdelen volgens categorieën:

	2021	2022	2023	2024	2025
Dagactivering	157	182	142	118	190
Kortdurende ervaringstrajecten	24	106	56	124	75
Time-Out	32	7	9	0	0
Andere	1	0	9	2	4
Totaal	214	295	216	244	269

Onze organisatie is erkend voor 1 ondersteunende module. Het project BinnensteBuiten organiseert de trajecten binnen de ondersteunende module.

BinnensteBuiten is ontstaan als dagbestedingsproject voor jongeren in huis die om een of andere reden – tijdelijk – niet op school geraken. De focus ligt sterk op dagactivering, jongeren in beweging krijgen, op zoek gaan met jongeren naar hun interesses om hen meer in beweging te krijgen.

Naast de dagactivering zijn we ook steeds blijven inzetten op kortdurende ervaringstrajecten. We zetten in op starttrajecten voor de jongeren en hun individuele begeleider of trajecten in begeleidingen die moeilijk lopen. Ook binnen het groepsaanbod krijgen deze ervaringsgerichte trajecten vorm. We zien bij de afronding van 2025 dat de ervaringsgerichte trajecten opnieuw een belangrijk deel van de werking vormden.

BinnensteBuiten richt zich in eerste instantie op de jongeren van de groep verblijf maar daarnaast is het aanbod ook toegankelijk voor alle jongeren in onze organisatie, ook jongeren in dagbegeleiding en mobiele begeleiding. Daarnaast richten we het aanbod sporadisch ook op een breder netwerk zoals een ex-jongere, een broer of zus, ... Op die manier konden we in 2025 26 unieke jongeren bereiken.

2.4 Organisatie in cijfers

2.4.1 Nieuwe begeleidingen

Er werden in 2025 **33 nieuwe trajecten** opgestart binnen het begeleidingscentrum verspreid over de verschillende begeleidingsvormen.

modules	Aantal gestarte trajecten 2021	Aantal gestarte trajecten 2022	Aantal gestarte trajecten in 2023	Aantal gestarte trajecten in 2024	Aantal gestarte trajecten in 2025
Dagbegeleiding (RTH)	4	1	9	3	7
Verblijf met CBKI (uitstroom GI of VV)	4	1	3	2	2
Verblijf met breedsporige contextbegeleiding					1
Mobiele CBKI ikv gedeelde trajecten/ uitstroom De Zande of Veilig Verblijf (NRTN)	2	3	3	5	2
CBAW					1
delictgerichte contextbegeleiding (regulier)	6	6	5	5	5
crisisverblijf via crisismeldpunt		3	2	2	2
verblijf in kader van Time-out		1	2	3*	5
Crisisverblijf op vraag van ACT of SDJ					2
Totaal aantal nieuwe trajecten	16	15	24	20 waarvan 19 unieke nieuwe jongeren	27 waarvan 26 unieke nieuwe jongeren
delictgerichte contextbegeleiding na kortverblijf - projectmiddelen	5	6	3	5	6
Totaal aantal nieuwe trajecten met delco KV inbegrepen	21	21	27	25	<u>33</u>

De nieuwe instroom in dagbegeleiding is groot: 7 jongeren op een capaciteit van 10 jongeren.

In verblijf werden 5 nieuwe trajecten opgestart waarvan 3 nieuwe dossiers én 2 via een schakeling naar verblijf.

Voor 1 nieuwe opstart gingen we in op een vraag van ACT om iets te kunnen betekenen voor een jongere die nergens meer terecht kon nadat het crisisverblijf in een voorgaande organisatie afgerond werd en de jongere nog niet kon instromen in een reguliere plaats in een andere CANO. We hebben haar in een tijdelijk verblijf opgevangen en begeleid.

De 1^e schakeling betreft een uitstroom uit GI De Zande waar een jongere na een gedeeld traject met Bethanie van 6 maanden bij uitstroom schakelde naar verblijf en CBKI.

De 2^e jongere betreft de schakeling van een jongere van dagbegeleiding naar verblijf. De jongere kreeg omwille van haar fase 3-erkenning voorrang op instroom bij ons.

1/3^e van alle nieuw opgestarte trajecten zijn modules delictgerichte contextbegeleiding (regulier of delco na kortverblijf). Gezien de afgebakende begeleidingstermijn in delictgerichte contextbegeleiding worden er regelmatig nieuwe trajecten opgestart.

We voegen graag toe dat naast de 5 reguliere delco-begeleidingen er ook 6 trajecten opgestart werden binnen het project 'delictgerichte contextbegeleiding na kortverblijf'.

Binnen onze mobiele werking En Route is delictgerichte contextbegeleiding een vaste waarde. We maakten de keuze om voluit te investeren in deze begeleidingen zowel op vlak van personeel, interne ondersteuning en supervisie en vorming. We dragen dit ook uit in de samenwerking in de regio en met het Agentschap.

We hebben 1 nieuwe opstart binnen de module CBAW. Dit is uitzonderlijk binnen onze organisatie omdat we de plaatsen CBAW voorbehouden voor de doorstroom vanuit ons CANO-verblijf.

Naast de reguliere instroom worden we ook steeds meer bevraagd naar mogelijkheden voor time-out en crisisopvang. De vragen komen niet enkel meer van het crisismeldpunt en partnerorganisaties (voor onderlinge time-outs) maar ook vanuit ACT en SDJ.

Indien er een vrije plaats valt in verblijf engageren we ons voor een opname via het crisismeldpunt. In 2025 zijn we 9 keer kunnen ingaan op een vraag tot crisisopvang, time-out, weekendopvang...

We ervaren de nood om na te denken hoe we omgaan met de vele vragen rond tijdelijke opvang die er komen. Binnen onze groep brengt dit ook een zekere druk met zich mee. Een tijdelijk verblijf van een jongere brengt immers steeds een zekere dynamiek met zich mee. We willen ons daar sterker op organiseren.

2.4.2 Interne schakelingen

We kenden verschillende schakelingen.

	Van	Naar
1 jongere	dagbegeleiding	Verblijf
1 jongere	CBKI ikv uitstroom de Zande	Verblijf en CBKI
3 jongeren	Verblijf	CBAW
2 jongeren	verblijf	mobiel
1 jongere	delco	breedsporige CB

Net zoals vorige jaren kenden we ook dit jaar opnieuw enkele schakelingen tussen modules van onze organisatie.

We stellen vast dat allerhande mogelijkheden daarbij voorkomen. We kijken hier heel sterk naar wat er nodig is in het traject van de jongere. Schakelen naar CBAW of mobiel, (even) verblijf bijschakelen, een korte contextbegeleiding na een afgeronde delco om de context terug op weg te helpen, ...
Alle opties zijn mogelijk.

In de mate van het mogelijke zetten we erop in om de opvolging in deze trajecten zo naadloos mogelijk te doen. De begeleiders in het traject blijven zoveel als mogelijk behouden. Er worden overdrachtsmomenten gepland bij een overgang naar verblijf.

2.4.3 Uitval

In overeenstemming met onze visie op effect van hulpverlening gaan we aan de slag met de indicator uitval. Deze indicator vinden we terug in BINC.

Met deze indicator uitval willen we stilstaan bij het eenzijdig afsluiten van een begeleiding. We gaan ervan uit dat dit laag is. Het is inherent aan onze visie en engagement als CANO-organisatie dat we breuken wensen te vermijden. We kunnen dit terugzien in het cijfer uitval.

Afgesloten dossiers in 2025	19
Aantal dossiers waarbij we uitval registreerden in BINC	2

In 2 begeleidingen benoemen we bij de eindregistratie dat er sprake is van uitval in de begeleiding.

Toelichting bij deze uitval

Aantal dossier	RTH of NRTH en module	Uitval?	Reden uitval?
1	RTH dagbegeleiding	JA	Onwerkbaar hulpverleningsrelatie
	Van bij opstart was dit een zeer complex dossier: aangemeld door OCJ Antwerpen maar bij intake werd dit doorgestuurd naar OCJ Doornik gezien de mama met haar kinderen naar deze regio verhuisde. Ondertussen startten we het dossier op omdat er grote bezorgdheden waren rond het schools functioneren van de jongere, het gebruik van geweld door de jongere binnen de thuiscontext en de prangende nood aan begeleiding van de jongere en zijn context. We zaten echter gedurende een lange periode in een grijze zone: geen enkele consultant aan zet want “het dossier was onderweg”. Dus ook geen aanspreekpunt en ook niemand die beslissingen nam/kon nemen terwijl er heel wat fout liep: de jongere was thuis bij mama niet meer welkom (de deur bleef letterlijk dicht), de jongere bracht de nacht door in het station of politiebureau, de jongere pendelde naar zijn grootouders in Nederland, ... De jongere kwam wel geregeld naar het dagcentrum maar stelde zich vrij agressief op naar de andere jongeren en begeleiders, er was agressie gericht op materiaal, weigerde aan te sluiten bij groepsgesprekken en -activiteiten, ... We hebben continu ingezet op individuele gesprekken met de jongere, contacten met de jongere via sociale media buiten de dagcentrum-uren, gesprekken op school samen met de jongere. Ook gesprekken met mama om samen te zoeken naar mogelijkheden tot verbinding en naar concrete handvaten om gepast te kunnen omgaan met haar zoon maar		

	voor de jongere bleef de deur thuis dicht. We hadden ook contact met de papa en de grootouders om onderdak te vinden voor de jongere. Gezien hij nergens permanent kon verblijven en 's avonds rondhing op straat, pendelde naar hier en daar, ... werd hij door de jeugdrechter om dwingende redenen in crisis geplaatst in de kinderafdeling van het algemeen ziekenhuis maar ook daar werd hij plots overgebracht naar de Korbeel ingevolge ongepast gedrag. Een zeer hobbelig en moeilijk parcours in de zoektocht naar een plek waar de jongere kon verblijven en mocht zijn. Uiteindelijk is hij bij de papa mogen gaan wonen in Antwerpen.		
2	RTH dagbegeleiding	JA	Onwerkbaar hulpverleningsrelatie
	Het meisje woonde bij mama in een zeer verontrustende thuiscontext met heel wat bezorgdheden rond druggebruik bij mama en haar partner en alles wat daaraan gelinkt was. Een meisje dat zeer loyaal was ten aanzien van haar mama en andere netwerkfiguren en dat ook heel wat zorg opnam voor haar mama. We ervoeren heel wat weerstand en tegenkanting doorheen de begeleiding omdat ze er alles aan deed om haar mama te beschermen en ook om te voorkomen dat ze thuis zou weggehaald worden. De omstandigheden waarin het meisje moest opgroeien waren nefast voor haar verdere ontwikkeling. Er werd doorheen de begeleiding ook enorm ingezet op de begeleiding van mama om samen te zoeken naar verbetering in de thuiscontext en een basis te creëren met groeikansen voor de kinderen. Maar we stootten ook daar op heel wat weerstand bij mama. In perioden was ze ook niet bereid tot gesprek, ze kwam niet opdagen of wou de deur niet openen. De jeugdrechter plaatste het meisje in crisisverblijf in functie van overnachting en weekendverblijf. Tijdens de week kwam ze naar het dagcentrum. Haar weerstand naar het dagcentrum werd steeds groter, vooral omdat ze telkens van hier naar daar moest en ook naar school. Ze kwam vaak niet meer opdagen in het dagcentrum, ging in de plaats naar mama of een andere bekende. Mama kreeg de kans van de jeugdrechter om haar leven 'op orde te zetten en leefbaar te maken voor haar kinderen' maar ondanks onze intensieve pogingen is dit niet gelukt, waardoor het meisje uiteindelijk door de jeugdrechter uit huis werd geplaatst.		

We engageren ons als organisatie om na te gaan of een beslissing tot eenzijdige stopzetting (= uitval) op een zorgzame manier gebeurd is.

Rond het afsluiten van een begeleiding zijn er duidelijke afspraken gemaakt. We gaan ervan uit dat we bij elke begeleiding inzetten op een 'zorgzaam' afsluiten van de begeleiding en we maken hierbij geen onderscheid als het om een eenzijdig afsluiten van de begeleiding gaat.

Bij uitval hanteren we een aantal vragen die ons moeten helpen om zicht te krijgen op de mate waarin we zorgzaam afronden:

- Hebben wij ingezet op alternatieven voor onze begeleiding?
- Kreeg de jongere de nodige informatie rond netwerk en vangnet waar hij/zij terecht kan?
- Zijn andere relevante hulpverleners op de hoogte gebracht?
- Als er met een conflict afgesloten werd: hebben wij voldoende ingezet op het organiseren van een herstel met de betrokken jongere?

We kunnen stellen dat we bij alle 2 de begeleidingen vanuit de begeleiding heel wat inspanningen geleverd hebben om met de jongeren een traject te lopen. Andere mogelijke betrokken partners zijn op de hoogte gebracht van de stopzetting bij ons.

2.4.4 Motivatie voor overnachtingen buitenshuis (benutting verblijf)

Als jongeren niet in Bethanie verblijven, waar verblijven ze dan wel?

Motivatie overnachtingen buitenshuis

	<u>aantal</u> <u>2021</u>	<u>aantal</u> <u>2022</u>	<u>aantal</u> <u>2023</u>	<u>aantal</u> <u>2024</u>	<u>aantal</u> <u>2025</u>
- school/werk	0	9	11	9	4
- familiale context (incl. vakanties)	835	617	934	1338	1617
- fugue	49	42	84	18	33
- hospitalisatie	16	226	71	10	30
- kort verblijf gemeenschapsinstelling	12	11	0	0	38
- kort verblijf psychiatrie	0	19	11	37	33
- extern vrijetijdsbesteding	0	8	0	11	4
- time-out (bij externen vb. zorgboer)	32	25	31	19	70
- ambulante opbouw	0	0	3	0	0
- time-out (eigen context)	0	0	1	/	/
TOTAAL			1146	1442	1828

We kenden in 2025 de opstart van enkele complexe trajecten in de groep verblijf. We werden met heel wat incidenten geconfronteerd. Dit weerspiegelt zich ook een stuk in deze cijfers.

Eenzijds zijn de thuisdagen bij eigen context sterk gestegen. Anderzijds zien we ook een andere stijging.

We kennen terug meer fugue-dagen. Daarnaast is vooral merkbaar dat we meer ingezet hebben op externe time-outs voor jongeren. Nadat we in 2023 en 2024 geen beroep gedaan hebben op de herstelgerichte time-out in GI De Zande, hebben we dit in 2025 terug 4 maal (38 dagen) aangevraagd voor een jongere.

Ook time-outs bij andere organisaties werden regelmatig ingezet. Er zijn samenwerkingsafspraken gemaakt met een aantal organisaties in de regio Zuid-West-Vlaanderen om voor elkaar in te zetten op een kort verblijf in time-out. Daarnaast kunnen we ook in het CANO-netwerk beroep doen op time-outs. Deze time-outs zijn van belangrijke waarde om even onze grens te kunnen aangeven rond bepaald gedrag en om met de jongere een nieuwe start te kunnen nemen.

We deden regelmatig beroep op vzw Xplo Kortrijk, het Oranjehuis in Kortrijk, vzw Stappen in Sint-Amandsberg, Binnenstad in Brugge, De bekwame Boon bij vzw aPart, ...

3. Uitstroom GI: samenwerking met GI en het draaiboek gedeelde trajecten

*Voor alle gevraagde aantallen gaat het om de jongeren met **opstartdatum van de begeleiding in 2025**, dus lopende trajecten in 2025 met opstart in 2024 worden niet meegeteld.*

Met uitstroom uit de GI of uit Veilig verblijf bedoelen we alle jongeren die aangemeld werden voor een gedeeld traject vanuit de GI of VV (dus geen andere zoals For-K), ook al verblijft de jongere bijv. ondertussen thuis, tussen het einde van verblijf in de GI/VV en de opstart van de delco, CB(KI), kamertraining, CBAW, verblijf.

Voor de uitstromers uit Veilig verblijf gaat het enkel om de jongeren die met een CBKI begeleid worden; jongeren die vanuit een residentieel verblijf naar Veilig verblijf gingen en nadien terugkeren naar hun oorspronkelijke residentie komen niet in aanmerking.

Aantal jongeren begeleid uit de GI (Kempen of De Zande):

- aantal via delco: /
- aantal via CBKI of andere zoals verblijf/kamertraining andere CB of CBAW of andere in kader van VOS: 1

Aantal jongeren begeleid uit oriëntatiecentrum De Grubbe:

- aantal via delco: 5
- aantal via CBKI of andere zoals verblijf/kamertraining andere CB of CBAW of andere in kader van VOS: /

Aantal jongeren begeleid met delco na kortverblijf:

- aantal via projectmiddelen: 6
- aantal via reguliere modules delco: /

Aantal jongeren begeleid met delco zonder voorafgaande opname in de GI: /

Aantal jongeren begeleid na Veilig verblijf met CBKI: 2

Voor de voorzieningen die volgens hun erkenning een bepaald aantal jongeren uit de GI of uit Veilig verblijf moeten opnemen: een beschrijving van redenen waarom het aantal eventueel niet behaald is:

- Volgens ons convenant (daterend van na de toekenning delictgerichte contextbegeleiding in 2019) moeten wij 14 jongeren begeleiden na uitstroom GI/Veilig verblijf. Dit is ook het cijfer dat we in 2025 behaalden.
Het getal '14 jongeren' verwijst naar een afgebakende begeleidingsduur van zes maanden per begeleiding, iets wat wij niet onder controle hebben. De jeugdrechter beslist hierin, ook wat delco betreft. De reguliere delco's duren doorgaans 9 maanden, de CBKI nog langer.
- De doorstroom van de residentiële jongeren stukt ook bij ons. Anders dan vroeger is er geen euforisch gevoel meer bij de meerderjarigheid maar vooral drempelvrees om het leven aan te kunnen. Waar we een paar jaar terug bijna dienden te smeken om toch nog een half jaar na de meerderjarigheid te blijven in functie van een stabielere start in het leven, zijn we daarin geslaagd en krijgen we een omgekeerd effect. Het willen behalen van een diploma en/of de

moeilijke huurmarkt voor jongeren om een geschikte woning te vinden, houden jongeren langer in het verblijf. (We hebben momenteel ook wel verblijfsjongeren met onderwijsdromen, wat voor ons ook een nieuw gegeven is.)

Echter in 2025 konden we alsnog 5 nieuwe opnames doen in verblijf. We geven bij elke beschikbare plaats prioriteit aan instroom vanuit GI en VV. We namen 1 jongere op uit GI De Zande en 2 jongeren uit VV. De andere 2 opnames kaderden in kader van een fase 3 en in kader van een tijdelijk aanbod in een crisissituatie van een jongere die dakloos dreigde te worden.

- Vanuit ons CANO-profiel is onze contextbegeleiding zeer aanklampend en intensief opgebouwd. We zijn ervan overtuigd dat we daardoor ook plaatsingsvermijdend zijn voor Veilig Verblijf/GI/psychiatrie of op zijn minst uitsluiting van een moeilijker doelgroep tegengaan. Zo hebben we in 2025 2 CBKI's opgestart om een gesloten plaatsing te vermijden.
- Voor reguliere delictgerichte contextbegeleidingen hebben we in 2025 in 4 dossiers verder gewerkt (die opgestart waren in 2024) en 5 nieuwe begeleidingen opgestart. Alle (nieuwe) jongeren stroomden door uit De Grubbe.
- Graag geven we nog eens mee dat we in 2025 vlot ingespeeld hebben op de stijgende vraag naar delco's na kortverblijf.

Samenvattend: als we alle cijfers hierboven samenleggen, hebben we in 2025 14 nieuwe begeleidingen opgestart in uitstroom van gesloten begeleiding en 2 nieuwe begeleidingen om geslotenheid te vermijden. Ondanks ons engagement in complexe trajecten, waardoor begeleidingen langdurig zijn, hebben we in 2025 ons aantal behaald.

Vergelijking met voorgaande jaren.	2022	2023	2024	2025
Aantal jongeren uit de GI begeleid <u>via CBKI</u>	3	3	4	1
Aantal jongeren uit de GI begeleid <u>via delco</u>	3	3	1	0
Aantal jongeren in <u>delco</u> begeleid uit <u>oriëntatiecentrum De Grubbe</u>		4	1	5
Aantal jongeren begeleid met <u>delco na kortverblijf</u>	6	3	5	6
Aantal jongeren begeleid in <u>delco</u> zonder voorafgaande opname in de GI	3	1	3	0
Aantal jongeren uit Veilig Verblijf begeleid <u>via CBKI</u>	/	/	1	2
Totaal aantal jongeren	15	14	15	<u>14</u>

Samenwerking

Een cruciale factor in de begeleidingen van jongeren uit De Zande is het partnerschap.

We blijven hier verder op inzetten:

- Er is een nauwe samenwerking met De Zande, zowel op dossierniveau (gedeelde trajecten: aanwezigheid op trajectoverleggen en rondetafels, regelmatige afstemming tussen begeleiders) als op vlak van evaluatie van samenwerking.
- We participeren steeds aan de dialoog- en actiedagen die vanuit de gemeenschapsinstellingen georganiseerd worden en die verder reflecteren op het draaiboek gedeelde trajecten.
- Op regionaal niveau (Kortrijk) zetten we sterk in op de samenwerking tussen de private organisaties die delco aanbieden enerzijds (Bethanie, Oranjehuis, COHEsie en Xplo vzw campus Roeselare) en de referentieconsulenten vanuit SDJ anderzijds.
- Er is een samenwerkingsverband met de zes West-Vlaamse organisaties (BAAB, Bethanie, COHEsie, Oranjehuis, VOT Ieper en Xplo vzw campus Roeselare) die delictgerichte contextbegeleiding aanbieden. We zetten ons gezamenlijk in voor de uitbouw van de delictgerichte contextbegeleiding in West-Vlaanderen. We investeren ook in gezamenlijke vorming en supervisie. We treden ook in onze samenwerking naar de gemeenschapsinstellingen gezamenlijk naar buiten.

4. Een terugblik op 2025

4.1 En Route! Onderweg naar echte verandering



Met de veranderingen die op til zijn binnen het jeugdhulplandschap – waarbij bepaalde opdrachten verschuiven richting justitie en handhaving – groeit de nood om duidelijk zichtbaar te maken waar wij als organisatie voor staan. Daarom kiezen we er bewust voor om onze sterke mobiele contextbegeleidingspoot binnen Bethanie – met onder andere delictgerichte en kortdurend intensieve contextbegeleiding (delco en CBKI) – nog explicieter in de kijker te zetten onder de naam ‘En Route’.

Een nieuwe naam, een nieuw logo en een nieuwe folder zetten deze keuze in de kijker. Een poll onder de medewerkers bracht ons bij de naam ‘En Route’. Op onze visie-tweedaagse werd ons nieuw logo officieel ingehuldigd.

“En Route” heeft een frisse en krachtige klank en sluit naadloos aan bij onze visie. De naam legt een duidelijke link met Bethanie als startpunt en met het idee van een reis of proces dat jongeren doormaken. Tegelijk verwijst ze subtiel naar onze locatie, dicht bij het station, het spoor en de route – symbolen van vertrek, richting en beweging.

De uitdrukking “en route” suggereert dat jongeren onderweg zijn naar verandering, groei en nieuwe keuzes. Dat geeft een positieve en dynamische indruk: er is altijd perspectief, altijd een volgende stap mogelijk. De naam draagt een sterke symbolische betekenis die perfect aansluit bij onze manier van werken, waarin beweging en vooruitgang centraal staan.

Zo straalt “En Route” ook begeleiding en richting uit: we staan naast jongeren en hun gezin, ondersteunen hen onderweg en helpen hen koers te houden. Vanuit Bethanie begeleiden we hen op hun pad naar herstel en een toekomst met nieuwe kansen.

‘En Route’ betekent letterlijk “onderweg zijn”. Voor ons staat dit symbool voor beweging, groei en vooruitgang. Stilstand is geen optie: we zetten samen actieve stappen richting verandering en een

beter toekomstperspectief. Bij ons draait het om begeleiding die écht verschil maakt – op een manier die aansluit bij de unieke situatie van iedere jongere en zijn of haar netwerk.

Wij kijken samen met de jongere en zijn gezin naar de vraag: “Waar wil jij/willen jullie naartoe?” en onderzoeken welke wegen écht helpen en welke beter vermeden kunnen worden. Zo ontstaat een handelingsplan dat realistisch, haalbaar en betekenisvol is.

Onze begeleiding is op maat, flexibel en intensief: kortdurend contextgericht of delictgerichte contextbegeleiding. We gaan hiervoor vaak bij de jongere thuis langs, zodat begeleiding echt aansluit bij de leefwereld van de jongere. Maar we stoppen niet bij de jongere alleen: ouders, gezin en het bredere netwerk worden actief betrokken. Door deze samenwerking versterken we relaties, stimuleren we eigenaarschap en helpen we jongeren om zelfstandig stappen vooruit te zetten.

Wij geloven dat verandering mogelijk is. Elke jongere kan groeien, problemen overwinnen en nieuwe kansen ontdekken. Obstakels kijken we samen in de ogen, zodat ze kunnen overwonnen worden. Onze begeleiding creëert een omgeving waarin jongeren stap voor stap vooruit kunnen komen.

Als organisatie zetten we vol in op begeleiding die een duurzaam effect heeft. Zo zorgen we dat de jongere én het gezin worden ondersteund op alle fronten.

Ons doel is glashelder: jongeren sterker maken, ouders ondersteunen en positieve verandering daadwerkelijk mogelijk maken. Samen zetten we de stappen die leiden naar een toekomst vol kansen, zelfvertrouwen en groei.

“Niet stilzitten, wél in beweging komen: ontdek je weg, kies je route!”

4.2 Delictgerichte contextbegeleiding verankerd?

Sinds 2019 bieden wij delictgerichte contextbegeleidingen aan. Een maatregel vanuit de Jeugdrechtsbank als reactie op één of meerdere delicten door een jongere. We begeleiden jongeren om bewuste keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun gedrag, en dit op de verschillende levensdomeinen. Daarnaast gaan we aan de slag met de ouders, familie, ruimere context van de jongere vanuit een geloof in hun krachten en noodzakelijke aanwezigheid en ondersteuning in het leven van de jongere. Naast de jongere met zijn denkpatronen, gedrag en vaardigheden enerzijds en de context anderzijds is ook herstel een cruciale pijler in deze begeleidingen.

Onze vier reguliere plaatsen delco vullen we afgelopen jaren steevast aan met delictgerichte contextbegeleidingen na kortverblijf. Dit project werkt met een rugzakfinanciering waar we als organisatie de sprong waagden om hiervoor een extra collega aan te werven. Een sprong in het ondiepe aangezien we nooit zeker waren dat dit project zou verlengd worden. Aangezien we merken dat de vraag naar delco na kortverblijf in onze regio stijgt, namen we hiervoor het afgelopen jaar een extra (deeltijdse) contextbegeleidster op in ons team.

Eind 2025 kregen we dan bericht dat het BVR Kortverblijf goedgekeurd is. Dit betekent dat er van projectfinanciering naar reguliere financiering wordt overgestapt voor de delictgerichte

contextbegeleidingen na kortverblijf. Elke organisatie die erkend is voor delco en voorziet in delco na Kortverblijf zal vanaf 2026 een basisfinanciering ontvangen. We ervaren dit als een beloning voor onze gedurfde inzet. Dit geeft ons zekerheid om de (eerste) aangeworven begeleidster te behouden en indien aangewezen onze capaciteit delco verder te laten groeien.

4.3 Het Perron



Na de verbouwingen van ons gebouw enkele jaren terug stonden we stil bij een herbestemming van het leegstaande huisje op nummer 32. We wilden iets doen rond acute woonneed en de nood aan tijdelijke crisisopvang voor jongvolwassenen in de regio.

In 2025 vonden er stevige verbouwingswerken plaats in het huisje. De vochtproblemen in het huisje werden aangepakt. Er gebeurden werken aan de nutsvoorzieningen, er werd gepleisterd en geschilderd... De studio werd bemeubeld en ingericht.



We stonden met een werkgroep stil bij een begeleidingsovereenkomst en begeleidingsafspraken voor het gebruik van Het Perron. Eind 2025 werd het huisje opengesteld en brachten we partners op de hoogte van dit aanbod.

Met Het Perron willen we in de maatschappij bijdragen aan de stijgende druk op dakloosheid bij jongvolwassenen of de zoektocht in bepaalde crisissituaties.

We zijn niet rechtstreeks toegankelijk voor alle vragen. We werken vanuit de samenwerking met partners die bereid zijn om zich te engageren in de opvolging van de jongere/ jongvolwassene in een tijdelijke crisissituatie.

De opvang is beperkt tot 6 nachten. Het is een plaats zonder toezicht of begeleiding, bedoeld voor bewoners die autonoom kunnen functioneren. Er is een woonruimte met bed en tv, een keuken met basisuitrusting en een badkamer met douche en toilet. Desgewenst kan er een tweede slaapkamer geopend worden in geval van een vergezellende begeleider of als het om een bewoner met kinderen gaat. Er is een tuin om buiten te zitten.

We zijn trots om op die manier een steentje te kunnen bijdragen in situaties van dreigende dakloosheid voor jongvolwassenen.

4.4 Visie-tweedaagse Bethanie anno 2025

Een fijne traditie. Ook dit jaar trokken we er terug op uit voor een 2-daagse met de ganse pedagogische ploeg. Tijd voor vorming, visieontwikkeling, verdieping maar evenzeer voor verbinding en plezier maken.

We laten graag enkele begeleiders aan het woord die terugblikken op de tweedaagse.

“Verbinding ontstaat niet in vergaderzalen, maar in momenten waar je samen durft te bewegen.”

“We kwamen als collega’s, we gingen naar huis als een sterker team.”

“Samen uit je comfortzone stappen schept een band die je meeneemt naar de werkvloer.”

“Wie samen lacht, werkt anders samen.”

“Soms moet je een cowboyhoed opzetten om elkaar écht te zien.”

“Twee dagen weg van de routine, maar dichterbij elkaar dan ooit.”

“Kracht zit niet in de vuist, maar in het vertrouwen erachter.”

“De tweedaagse van Bethanie waren twee dagen vol vorming, bijleren en vooral samen zijn. De eerste dag draaide rond inhoud en verdieping en ’s avonds deden we een supertoffe activiteit ter verbinding. Dit is me vooral bijgebleven. Verkleed als cowboys, mét paard. Even weg uit de dagelijkse werking, tijd maken om écht met elkaar te praten, te lachen en ervaringen te delen – dat deed deugd.”

De tweede dag stond in het teken van opvoedend boksen. Actief bezig zijn, uit je comfortzone komen en tegelijk vertrouwen in elkaar. Het fysieke aspect maakte het geslaagd.

De tweedaagse compleet: inhoud, actie en plezier perfect in balans.”

“De tweedaagse werkt zeer verbindend. Via de tweedaagse leren we elkaar op een andere manier kennen en is er ruimte om op een ontspannen manier bij te leren. Doordat we op een andere locatie zijn, slagen we er beter in om ons uitvoerende werk even naast ons neer te leggen, waardoor we beter kunnen verdiepen. Dit helpt ons om in de toekomst stabiel op de werkvloer te staan. Op de tweedaagse is het gemakkelijker om belangrijke zaken aan het licht te brengen gezien er op de werkvloer niet altijd de ruimte is om dieper op bepaalde thema's in te gaan. Op de vorige tweedaagse gingen we dieper in op het thema 'weerstand'. Ik kan oprecht zeggen dat ik bepaalde oefeningen zeer waardevol vond, én ik leerde andere personeelsleden beter kennen, waardoor het gemakkelijker wordt om elkaar te vinden mochten er zich heftige situaties voordoen op de werkvloer.”

“Sowieso vind ik de tweedaagse heel verbindend:

- Samen 2 dagen weg, maar evenzeer collectief een nachtje slecht slapen in een brak kampbed. Collectief kampgevoel!*
- Dit jaar een ambitieus plan om met 5 collega's in 1 auto te carpoolen, maar veel te grote 'paarden' staken daar een stokje voor.*
- Gilles die tijdens een galoprace grandioos de verkeerde route genomen heeft.*
- In de diepte gaan tijdens vorming werkt verbindend, zowel op een leuke manier als in de knopen waar we dagelijks mee te maken krijgen.*
- Ik kijk hier elk jaar sowieso naar uit!”*

4.5 Tevredenheidsmeting medewerkers: proces en resultaten

Het stond al een tijdje op de planning. We wensten in te zetten op een tevredenheidsmeting voor medewerkers. De vorige formele meting was al een hele tijd geleden en hoewel feedback regelmatig gevraagd wordt op momenten van kwaliteitsplanning, feedbackgesprekken en evaluatie van activiteiten moesten we toegeven dat we hier meer en beter in konden en wilden doen.

We hebben in het afgelopen jaar uitgebreid stilgestaan bij het proces dat we willen lopen. Wat willen we bevragen? Op welke manier willen we dat doen? Met deze conceptnota gingen we met de kwaliteitsstuurgroep rond de tafel zitten.

Aan de hand van een mentimeter stonden we stil bij enkele stellingen rond het proces van de bevraging. Hier haalden we heel wat richtlijnen uit:

Uit verslag kwaliteitsstuurgroep april 2025:

- Een brede algemene bevraging zal te vaag blijven. We opteren om met thema's te werken.*
- Enkel score geeft te weinig informatie. We willen ruimte om dingen te kunnen toelichten zodat het duidelijk is waarover het gaat.*

- *Belangrijk dat we een gemakkelijk toegankelijk en vlot invulbaar format gebruiken.*
- *We vragen eerst een score (gelijkend aan de schaalvragen die we aan jongeren stellen bij verslaggeving) en laten daarna ruimte voor toelichting. De vraag naar een score is wel helpend bij de verwerking (geeft ook een overzichtelijk beeld van tendensen in de (on)tevredenheid van medewerkers.*
- *Belangrijk is dat er zeker ruimte is voor toelichting of suggesties: er is bijv. een groot verschil tussen iemand die ontevreden is met communicatie en er wel ziet uit te komen en iemand die ontevreden is en echt geen oplossing ziet ...*
- *Suggestie om te verplichten om toelichting te geven zodat het zeker duidelijk is wat mensen bedoelen.*
- *Opvolging: als er iets bovendrijft, moet dit meegenomen worden naar de planning van het volgende jaar. Als er wat individuele ontevredenheid is, kunnen we dit in individuele gesprekken opvolgen.*

Met deze input werkten we binnen de staf de vragenlijst uit. We maakten 8 thema's en stelden ook de vraag naar algemene tevredenheid.

Bij ieder thema bezorgden we een korte toelichting waarover het juist ging en waar we naar peilden. Naast de schaalvraag werden medewerkers gevraagd een korte toelichting te geven. Wat betekent deze score? Waar zien ze sterkte binnen Bethanie en waar zien ze verbeter suggesties en groeikansen?

De afgewerkte vragenlijst keerde terug naar de kwaliteitsstuurgroep voor feedback. We verwerkten dit nadien in een Google Forms om de bevraging digitaal te kunnen doen.

De tevredenheidsmeting werd gelanceerd op de personeelsvergadering van oktober. Alle medewerkers werden gevraagd om in de daaropvolgende weken tijd te maken voor de bevraging. De bevraging werd met zorg ingevuld en leverde heel wat informatie op voor de werking. We stellen vast dat medewerkers over de diverse thema's heen vrij tevreden zijn over hun job.

Na een bespreking op de kwaliteitsstuurgroep van de resultaten verspreidden we een synthesesetext met de belangrijkste vaststellingen uit de tevredenheidsmeting en leverde dit ook heel wat input voor de kwaliteitsplanning van 2026 en 2027.

Het is onze ambitie om de bevraging 3-jaarlijks te doen.

4.6 Jongeren aan het roer in het miniteam

"Jongeren hebben de regie van hun eigen traject in handen."

"We geloven in de kracht van jongeren en hun netwerk om mee na te denken rond hun traject. We willen meer samen praten met de jongere dan over de jongere."

Uitgangspunten waar we heel sterk in geloven. Tegelijk merkten we in onze organisatie dat we hier meer mee konden doen en gingen we op zoek hoe we dit bewuster meer konden integreren in de werking.

Tijdens onze samenwerking met andere organisaties leerden we het idee van het mini-team kennen. Een overleg tussen jongeren, begeleiders en hun context, waarin specifieke thema's worden besproken en evoluties en acties aan bod komen. Dit idee willen we in onze dagelijkse werking implementeren.

We gingen van start met een mini-team rond de jongeren.

Het miniteam is een overlegmoment waarbij jongeren samen met begeleiders én - indien mogelijk - hun context stilstaan bij hun evolutie, doelen en acties.

Tijdens het mini-team werken we met een visuele mindmap op basis van het evolutieverslag. Jongeren benoemen hun sterktes, groeipunten en concrete actiepunten. Deze aanpak stimuleert zelfreflectie en verantwoordelijkheid voor het eigen traject. De overlegmomenten vinden plaats om de 6 à 8 weken.

Met deze aanpak willen we jongeren en hun context meer betrekken bij hun begeleidingstraject en toekomstplanning. Het doel is om hen meer aan het woord te laten en hen te laten nadenken over hun eigen doelen en thema's. We stimuleren hen om zelf actie te ondernemen.

Er hebben inmiddels meerdere mini-teams plaatsgevonden. Zowel jongeren als begeleiders ervaren deze werkwijze als positief en ondersteunend. Daarom wordt het mini-team structureel verdergezet binnen onze werking.



4.7 CANO

“Wat CANO voor mij betekent ... “

Al sinds de start van mijn **Bethanie-carrière als contextbegeleider** heb ik het voorrecht om aan te sluiten bij de **CANO-intervisies**, samen met de dertien andere CANO-organisaties. Al vrij snel voelde ik me thuis binnen de CANO-ploeg en ervaarde ik een sterke **gedragenheid, erkenning en herkenning**.



Wat CANO voor mij zo waardevol maakt, is de gedeelde missie die ons verbindt. We ondersteunen **jongeren en hun omgeving** in uitdagende levensomstandigheden en bouwen samen aan een **rechtvaardige en zorgzame samenleving**. Dat betekent dat we niet alleen inzetten op hulpverlening, maar ook op het **versterken van de samenleving**, zodat hulp op termijn minder nodig wordt. Tegelijk werken we aan het versterken van onze **CANO-organisaties**, zodat we deze doelen samen kunnen realiseren.

Binnen de CANO-intervisies wordt telkens gewerkt rond een thema dat door de groep wordt gekozen. In een **beurtroelsysteem** is elke organisatie verantwoordelijk voor de uitwerking hiervan. Vaak gaat het om thema's waar organisaties zelf actief mee bezig zijn, zoals een vernieuwde werking rond **positief leefklimaat**, een plan voor **+18-jarigen**, een **nieuw woonproject** of een **dagbestedingsinitiatief**. Deze momenten vormen voor mij een waardevolle combinatie van **inspiratie, uitwisseling en nieuwe inzichten**.

De intervies vinden gemiddeld vier keer per jaar plaats en zijn telkens bijzonder inspirerend en verrijkend. Ze bevestigen dat we allemaal ons uiterste best doen en hetzelfde doel nastreven: **een zo goed mogelijk leven creëren voor onze jongeren en gezinnen**. Tegelijk groeit het besef dat we vaak met dezelfde uitdagingen worstelen en tegen gelijkaardige zaken aanlopen. Die **erkenning** doet me telkens deugd en geeft me de energie om met frisse moed verder te gaan.

Voor mij is CANO dan ook veel meer dan enkel intervisie of een gedeelde visie. Het daagt ons uit om **breder te kijken naar maatschappelijke uitdagingen** waar we allemaal mee geconfronteerd worden. CANO is een **partnerschap** dat ons samenbrengt om hierover na te denken en elkaar te versterken. “

CANO uitdragen binnen de werking

Sinds 2013 zijn wij een CANO-organisatie. Waar dit eerst sterk gericht was op de verblijfsgroep evolueerde dit de voorbije jaren sterk. De CANO-missie en visie is herkenbaar en gedragen in de hele organisatie. Eind 2024 maakten we de keuze om dit formeel op die manier te communiceren. We identificeren ons met de volledige organisatie als CANO-organisatie.

Deze keuze wilden we levendig maken in de organisatie. Er werd een CANO-kernteam gevormd dat stilstond rond de nieuwe CANO-ambitietekst en hoe we dit in onze organisatie willen binnen brengen.

Begin juni 2025 nodigden we Tine Vansteenkiste, de medewerker van CANO, uit naar onze personeelsvergadering voor een boeiende uiteenzetting over de CANO-missie en de ambities waarvoor we staan. Aansluitend gingen we in groepjes aan de slag en volgde een uitwisseling rond de verschillende CANO-ambities.

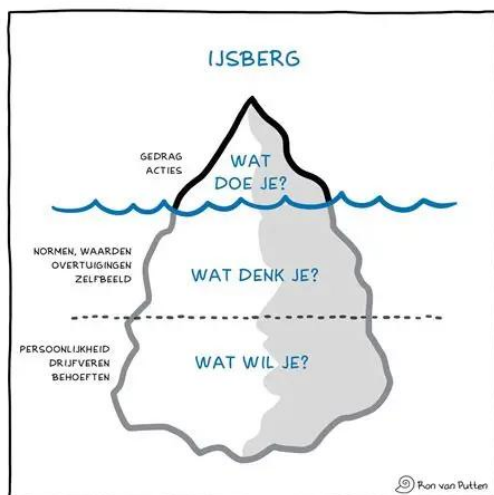
- Wat doen we al?
- Wat zouden we willen doen?
- Op welke vragen stoten we?

We stellen vast dat er heel wat herkenbaarheid en gedragenheid was. De uitwisseling levert ook inspiratie op en daagt ons uit om zaken nog gerichter vast te pakken. We willen hier in het komende jaar nog verder mee aan de slag gaan.

4.8 Vorming

In 2025 bewandelden we, wat visieontwikkeling betreft, verder de ingeslagen weg van het procesgericht begeleiden.

Net zoals de jaren voordien kozen we voor een vorming met Alba voor de hele pedagogische ploeg. Deze keer met de concrete insteek: **“omgaan met weerstand”**.



Aan de hand van oefeningen namen we zowel weerstand bij onszelf als bij de ander onder de loep.

Wat is de functie hiervan?

Welke reacties lokt het uit?

Wat ligt er onderliggend het gedrag?

Hoe gaan we ermee om?

Met het contextteam trokken we in mei 2025 naar Herent, bij Alba zelf. Nu we de principes van het procesgericht werken en de bijhorende basishouding grondig leren kennen hebben, willen we hier ook op focussen in onze casusbesprekingen en **intervisie** op ons team.

Via een opdracht tot procesbegeleiden, werd ons nog maar eens duidelijk dat erkenning geven en zaken in heel kleine stukjes opdelen zodat er kleine succesjes terug gevoeld kunnen worden heel belangrijk is. Het spiegelen van het patroon: “dit is wat ik hier zie gebeuren”, is onze opdracht. Zonder daar een oplossing of een antwoord op te verwoorden.



In de oefening “Mijnenveld” positioneren we onszelf op twee assen. In welke mate zijn we doelgericht aan de slag in een casus en hoe hard zetten we in op de relatie?

We komen tot de conclusie dat we, wanneer we vastlopen in een dossier, nog meer willen vertragen en in de diepte stilstaan bij ons eigen handelen. Wat raakt ons precies? Wat is onze behoefte? Wat maakt dat we niet zo gemakkelijk patronen spiegelen naar bijvoorbeeld ouders? Met deze insteek gaan we sowieso verder aan de slag tijdens de contextteamvergaderingen.



Begin 2025 organiseerden we samen met Nova en Nestel een workshop rond het **Sensoa Vlaggensysteem**. Op een interactieve manier stonden we stil bij hoe we op een gepaste manier kunnen reageren op Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag. Dit zowel als begeleider, als team en als organisatie. Iedere collega kon vrij kiezen om al dan niet deel te nemen. De (blijvende) actualiteit van dit thema zorgde ervoor dat bijna iedereen present was. Voor sommigen was het een eerste kennismaking met het vlaggensysteem, voor anderen was het vooral een opfrissing.

4.9 Love Yourself

In maart organiseerden we samen met alle begeleiders een maand rond zelfzorg: ‘**Love Yourself**’. Dit project kwam tot stand vanuit onze zoektocht om BinnesteBuiten aan te bieden aan alle jongeren en om actief aan de slag te gaan rond het thema zelfzorg.

Gedurende deze maand stonden verschillende activiteiten centraal die het welzijn en de zelfzorg van de meisjes bevorderen. Zo organiseerden we onder andere sportactiviteiten, een relaxatiemoment, een ademhalingsworkshop, een beauty-avond, een fotoshoot, een comedy-avond, paardrijden en nog heel wat andere leuke activiteiten.

We startten de maand met een gezellige brunch, waarbij iedereen de kans kreeg om voor zichzelf te formuleren waar ze die maand aan wilde werken. Dit gaf meteen een persoonlijke insteek aan het project.

Doorheen de hele maand was er extra aandacht voor zelfzorg, zowel tijdens activiteiten als in de dagelijkse begeleiding. De meisjes reageerden enthousiast, namen vaak deel en gaven aan dat ze de maand als positief en verbindend hebben ervaren.

Bij een bevraging vertelde één van de meisjes dat vooral de goodiebag haar is bijgebleven. Daarnaast gaf ze aan dat ze het fijn zou vinden om in de toekomst eens een massage als activiteit te krijgen.



4.10 Teambuildingsmoment in team dagbegeleiding

Wij zijn een jong team, dat extra wil investeren in een positieve sfeer waardoor we een aangenaam werkklimaat kunnen krijgen. Na een korte stadswandeling kwamen we uit bij een escaperoom. We gingen aan de slag met al onze kwaliteiten want iedereen kon zijn steentje bijdragen in het oplossen van de puzzels of een echte raadselkraker.

Onze samenwerkingsvaardigheden werden aangesproken. Soms was dit een verrassing en leerden we iets bij over elkaar. Op andere momenten versterkten we ons kunnen. We gingen helemaal op in het spel maar konden niet tijdig alle codes kraken. We kregen uitzonderlijk een verlenging in tijd om als team zelf het spel te kunnen afronden. Dit zorgde ervoor dat we geen tijd meer hadden voor een gezamenlijke reflectieronde en de dag wat abrupt werd afgerond om opnieuw tijdig paraat te staan voor onze jongeren. Toch kijken we terug op een fijn teammoment. Zo'n teambuildingsactiviteit geeft ons zuurstof.

Teambinding is binnen onze setting de basis voor een goede samenwerking. Het maakt ons sterk als team in het werken met kwetsbare jongeren en hun gezinnen.



4.11 Het lerend netwerk onderwijsambassadeurs

Eén van de vuistregels binnen onze sixpact, onze zes niet onderhandelbare regels, is dagbesteding. In Bethanie vinden we een zinvolle daginvulling - in de brede zin van het woord - een must. Dit kan gaan over een schools traject als ook invulling via werk of via BinnensteBuiten, onze eigen ondersteunende module.

Binnen Bethanie, zowel in dagbegeleiding als in verblijf, wordt sterk ingezet op het schools traject van jongeren. Dit doen we door in nauw contact te staan met de scholen (aanwezigheid op oudercontacten, kennismakingsgesprekken op school a.d.h.v. netwerkfiches, informele telefoongesprekken, continue afstemmen over aan- of afwezigheid van de jongere...). We proberen ouders zo veel mogelijk te betrekken, organiseren een studiemoment en doen aan studiebegeleiding, we zetten in op externe partners bij moeilijkere trajecten, ...

We gingen in op de oproep rond het installeren van een onderwijsambassadeur in onze organisatie.

Een onderwijsambassadeur is iemand binnen de organisatie met affiniteit voor het thema onderwijs, die zich hierin professionaliseert, het thema warm houdt binnen de organisatie en de bruggen bouwt of bewaakt met de onderwijspartners.

Er werd een lerend netwerk voor onderwijsambassadeurs opgestart vanuit vzw Aura. Wij participeren van bij de start in dit lerend netwerk. Het project stelt verschillende doelstellingen voorop: voorzieningen ondersteunen door inzicht te geven in de sociale kaart, samenwerkingen met onderwijs verbeteren, fungeren als klankbord voor individuele begeleiders, een signaalfunctie behartigen en sensibilisering van scholen waarmaken. In eerste instantie sloot de coördinator en een groepsbegeleider aan. Later werden dit 2 groepsbegeleiders, zowel één van dagbegeleiding als één van verblijf. Zo stonden wij vanaf de start mee in voor de ontwikkeling en vormgeving van deze 'onderwijsambassadeurs'.

Ondertussen is deze werkgroep uitgeroeid tot een vast gegeven waar wij een 5-tal keer per jaar bij aansluiten samen met collega's vanuit andere organisaties bijzondere jeugdzorg (Oranjehuis, Xplo, Nestel, ...). We behandelen casussen, signaleren uitdagingen en denken na hoe wij deze uitdagingen kunnen wegwerken. Zo organiseerden we een extra overleg waarop CLB's en leerlingenbegeleiders van scholen werden uitgenodigd om bruggen te bouwen tussen zowel de jeugdhulp en onderwijs.

We sloten aan op een netwerkevent waar we verschillende initiatieven leerden kennen die ons op heden ondersteunen in de moeilijke trajecten. We krijgen input om outside-the-box te denken en naast onze eigen invulling de jongere ook alternatieve trajecten zoals NAFTA, Join, Flow, GTB, ... te laten lopen.

Wij vinden het belangrijk dat kennis niet bij één persoon, de onderwijsambassadeur, blijft zitten en proberen daarom tijdig terug te koppelen naar onze collega's. Zo hebben we op de tweedaagse in november 2025 een uiteenzetting gedaan van het concept, uitdagingen en initiatieven.

School blijft een belangrijke pijler in onze begeleiding en de werkgroep onderwijsambassadeurs houdt ons alert om continue bij te leren, mee te zijn met de laatste nieuwe initiatieven en kritisch te zijn over onze werking.

4.12 Het stopzetten van de catering

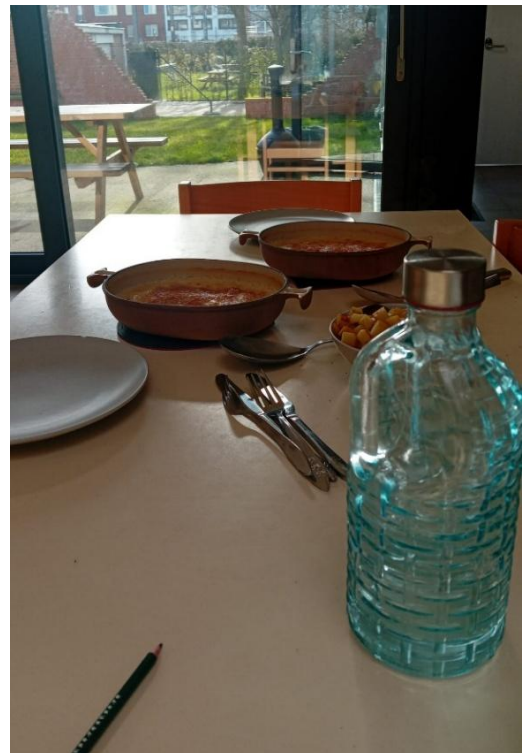
Op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag wordt er telkens een verse maaltijd gekookt door onze kokkin. Op woensdagmiddag werd er een beroep gedaan op een cateringdienst die een warme maaltijd leverde.

De catering op woensdag was ontstaan door het wegvallen van kookpersoneel gecombineerd met een daling van de verblijfs capaciteit en de uitbreiding van het aantal studio's. De catering was ook het vangnet voor het verlof van onze kokkin.

De begeleiders merkten op dat jongeren steeds vaker negatief reageerden op deze maaltijden. Verschillende jongeren gaven aan dat ze de cateringmaaltijden niet lekker vonden. Hierdoor kwamen sommige jongeren niet meer aan tafel, kochten ze zelf alternatieven, vroegen ze in plaats van een warme maaltijd boterhammen of sloegen ze de maaltijd volledig over.

Daarnaast ontstond er voedselverspilling. Voor de catering moesten op voorhand een bepaald aantal maaltijden besteld worden, maar deze werden niet altijd geconsumeerd. De jongeren gaven niet alleen aan dat zij de huidige maaltijden niet lekker vonden, maar brachten ook zelf ideeën aan voor maaltijden die volgens hen weinig extra werk zouden vragen. Zo werden onder andere pizza, croques en frietjes voorgesteld.

Toen werd aangegeven dat deze opties minder gezond zijn dan een verse maaltijd, stelden de jongeren zelf voor om eventueel op woensdag of op dinsdagavond samen te koken.



We namen deze voorstellen mee naar de directie om te bekijken of er hier een verandering in mogelijk was.

Vanuit de organisatie werd beslist dat het bereiden van de maaltijd niet stevast bij de jongeren of de begeleiders mocht komen te liggen. Er werd reeds gekookt met jongeren in het weekend, feestdagen en in verlofperiodes. We moeten ervan uitgaan dat in onverwachte situaties er een minimumbezetting van begeleiders kan zijn en dat dit op zo'n momenten wel heel druk kan worden. Daarom werd samen met de jongeren verder gezocht naar een haalbare oplossing.

Een volgend voorstel, dat door één van de jongeren werd aangebracht, was het aankopen van diepvriesmaaltijden die eenvoudig konden worden opgewarmd. Dit idee kwam voort uit haar persoonlijke context, aangezien haar papa werkzaam is bij een bedrijf dat dergelijke maaltijden produceert. Zij informeerde of het mogelijk was om als kleine organisatie aan een voordelig tarief gebruik te maken van dit aanbod. Uiteindelijk bleek dit geen haalbare oplossing voor ons.

Er werd samen met de kokkin gezocht naar een alternatief. Er werden aanpassingen gedaan waardoor ze een maaltijd kan bereiden op dinsdag die wij op woensdag enkel moeten opwarmen zoals een ovenschotel. Op deze manier kan er toch een eigen maaltijd worden aangeboden, zonder dat dit extra kookmomenten vraagt van de begeleiders of de jongeren.

Sinds de invoering van deze aanpassing merken we dat jongeren opnieuw vaker deelnemen aan het eetmoment op woensdagmiddag. Zij geven aan de maaltijden meer te appreciëren en komen opnieuw met meer plezier aan tafel.

Daarnaast werd door de jongeren positief gereageerd op het feit dat hun feedback werd gehoord en dat er samen naar een oplossing werd gezocht.

4.13 De Horizon als 'gastvrouw' voor de Dag van de Dagcentra

Op 16/07/2025 verwelkomden we 50 jongeren met hun begeleiders van dagcentra

- Bougez Oranjehuis te Kortrijk
- De Walhoeve Ieper (Vietesse en de Marbel)
- De Vlier Jeugdzorg Aalst
- De Schoor Brugge
- De Marbol Geraardsbergen
- De Pedaal Gent

Onze dag stond in het teken van teambuilding.

We gingen van start met een teambuildingsvoormiddag, waarbij we binnen de eigen groep aan de slag gingen met tal van opdrachten. Denk-opdrachten, doe-opdrachten, ... een afwisseling, voor iedereen wat wils.

De zon was van de partij waardoor we konden picknicken in onze grote tuin. Een mooi verbindend moment, binnen de eigen groep, maar ook tussen de verschillende dagcentra.

In de namiddag hadden we een stadsspel op het programma staan, politie en boef. Wie kan onze stad redden? Of wordt onze stad overgenomen door de boeven?!

Conclusie: iedereen werkte heel gemotiveerd, waardoor we geen grote overwinnaar konden aanduiden, we zijn allemaal winnaars!

Het afsluitrondje bevatte de volgende woorden, die onze dag goed samenvatten: sportief, positief en verbindend.



4.14 Zomerkampen in verblijf

De zomervakantie is traditioneel een periode waarin heel wat activiteiten georganiseerd worden voor en door de jongeren. De meerdaagse uitstappen zijn hierbij steeds een hoogtepunt in de zomer. We zijn heel dankbaar dat de serviceclub Kouter Kids financieel bijdraagt want anders zou ons aanbod niet mogelijk zijn. Nadat we in de zomer van 2024 een uitzonderlijke vliegreis naar Madrid konden doen met de jongeren, kozen we dit jaar voor een ander concept.

Tijdens de zomervakantie organiseerden we **twee korte kampen**: één naar Amsterdam en één naar Duitsland (Phantasialand). De meisjes kregen inspraak in de keuze van de bestemmingen, wat hun betrokkenheid en enthousiasme vergrootte. Er wilden veel meisjes deelnemen aan beide kampen.

In Amsterdam verbleven we in een hostel. We bezochten een museum en genoten van de stadssfeer. Er was ruimte voor cultuur, ontspanning en plezier.

In Duitsland verbleven we in een huisje. We bezochten een kasteel, trokken een dag naar Phantasialand – waar het soms lang aanschuiven was – en maakten ook een uitstap naar Keulen. De combinatie van natuur en het actieve zoals het pretpark zorgde voor een fijne groepsdynamiek.

Beide kampen waren zeer geslaagd. We evalueren deze formule als geslaagd en kiezen ervoor om ook in de toekomst op een gelijkaardige manier korte zomerkampen te organiseren.



4.15 Groepsactiviteiten in dagbegeleiding

In het voorjaar gingen we suppen. Vanuit Kortrijk hebben we de trein genomen richting Oudenaarde. Na een half uurtje wandelen in het groen, komen we aan in de Donk, Surfclub Elephant. We krijgen gelukkig elk een wetsuit ter beschikking. Wat noodzakelijk was door het frisse weer.

Iedereen had al ervaring met suppen, waardoor iedereen vlug aan het peddelen ging. Er was zelf tijd voor trucjes: handenstand op de SUP, salto of alle planken werden naast elkaar gelegd waar over werd gelopen. Sommige met succes, sommige zagen het water van dichtbij.

Iedereen was het er unaniem over eens: toffe activiteit, wel frisjes. Graag nog eens tijdens warmere dagen.

Tijdens de paasvakantie was de lente-activiteit, een jaarlijkse activiteit voor alle jongeren van dagbegeleiding en hun gezinnen. Het was een leuk moment waar jongeren en hun families samenkamen. Ze deden een zoektocht naar QR-codes rond het pleintje bij Lago. Op elke QR-code stond een raadsel, een droedel of een quizvraag.

De gezinnen gingen in groepjes op pad en deden enthousiast mee. Er werd veel gelachen en iedereen vond het leuk om samen iets te doen. De sfeer was heel gezellig en iedereen werkte goed samen. Als afsluiter kregen ze een zakje paaseieren per gezin.

In de zomer hadden we een toffe dag op het water en leerden we surfen van een zeer coole meneer. Voor iedereen was dit een eerste keer en de jongeren genoten overduidelijk van deze ervaring. Het werd dan ook als de topdag gezien van ons kamp. Ook de alpaca wandeling was een topper. Ondanks het ZEER warm was maar met een plons in de zee werd dit al vlug opgelost.

Als afsluit van het jaar ging ook ons jaarlijkse Winterfeest weer door. Gezellige momenten met heel veel warmte en ondertussen hier en daar een verbindend moment tijdens de volksspelen.



4.16 Opening Appeltuin/ Opendeur moment Bethanie

Begeleidingscentrum Bethanie is al sinds 1957 een gevestigde waarde in de Zandstraat 26 in Kortrijk. Jarenlang keken we uit op een stedelijke, verharde omgeving die verworpen was tot een saaie parking op het Conservatoriumplein. Sinds midden 2019 werden ingrijpende werken uitgevoerd om deze omgeving drastisch te veranderen. Het saaie, betonnen plein en bijhorende straten werden getransformeerd naar een autoluwe zone met aandacht voor groen, ontspanning en ontmoeting. Zo ontstond de Appeltuin.

Op 5 juli 2025 voorzag Stad Kortrijk een feestelijk inhuldigingsmoment van de Appeltuin. Vanuit Bethanie sprongen we mee op de kar en zagen we dit als een mooie kans om ook onze eigen deuren open te zetten voor een breed publiek.

	
Opening Appeltuin 📍 KORTRIJK zaterdag 5 juli 25 11 - 14u Vzw Bethanie is in de Zandstraat 26 gevestigd sedert 1957 en daarmee bij de oudste bewoners van de buurt. Bethanie sluit graag aan bij de feestelijkheden.	Welkom bij ons voor: bezoek aan deel van het gebouw (uitzonderlijk toegankelijk) uitleg bij de werking kunstwerk "Olberniati" (Nick Ervinck) 

Er werd kinderanimatie voorzien en voorbijgangers kregen de kans om onze werking en ook ons gebouw beter te leren kennen. Bezoekers werden binnengeleid via de lange gang met het kunstwerk 'Olberniati' van Nick Ervinck. Erna konden zij doorwandelen tot in ons dagcentrum waar zij tekst en uitleg kregen van onze medewerkers over het reilen en zeilen van onze vzw.



We kregen mensen over de vloer die ons gebouw wel kenden, maar niet wisten wat zich binnen afspeelde. Ook buurtbewoners die de naam 'Bethanie' wel al eens hoorden rinkelen, kwamen een kijkje nemen, net als mensen die eigenlijk nog nooit van Bethanie of jeugdhulp gehoord hadden. Iedere geïnteresseerde kreeg een korte onderdompeling in het Bethanie-bad.

Bethanie werd opnieuw wat zichtbaarder in de omgeving en we geloven sterk dat momenten als deze stigmatisering en beeldvorming over de jeugdhulp positief beïnvloeden.

Een succes, al zeggen we het zelf!

4.17 VIPA: subsidie agressie regulerend werken

We namen in 2025 deel aan een projectoproep van VIPA (het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden. Dit is een agentschap van de Vlaamse overheid dat financiële steun en subsidies verleent voor de bouw, verbouwing of aankoop van duurzame zorginfrastructuur).

In deze projectoproep verleent VIPA-subsidies in het kader van agressie regulerend werken. Daarbij kunnen we een subsidie tot 75% krijgen voor infrastructuurwerken die ertoe bijdragen dat ze agressie verminderen.

Ons dossier werd goedgekeurd voor de aanleg van een sportterrein, het aanpakken van de slechte akoestiek in ons dagcentrum en het inrichten van onze tuin met enerzijds private “chill”-hoekjes en anderzijds sport- en spelinfrastructuur.

In 2025 konden we al een eerste deeltje realiseren, namelijk de aanleg van het sportterrein. De rest wordt gepland in 2026.

4.18 Aanleg verharde parking en sportveld

Bij de grote verbouwing van ons gebouw was de verharde parking in de plannen voorzien. Onder druk van een stijgende bouwindex werd de aanleg van de parking niet uitgevoerd zoals voorzien, maar werden er kiezelstenen aangevoerd. De parking was echter altijd een beetje een vuile boel, met veel onkruid dat door de stenen kwam en waarbij toevallige passanten onze parking gebruikten als vuilnisbak of nog erger ... Een betere oplossing drong zich op!

In het VIPA-dossier rond agressie regulerend werken werd ons subsidie toegezegd voor de aanleg van een verhard sportterrein. Het was ideaal om de beide werken te combineren en door dezelfde aannemer te laten uitvoeren.

Onze oorspronkelijke bouwvergunning, met daarin de vergunde parking, was nog geldig. Aannemers kwamen ter plaatse en dienden hun offerte in. Uit de offertes beslisten we om in zee te gaan met de firma Crombez, die hun kunnen al bewezen hadden in de aanleg van de Appeltuinen voor ons gebouw.

In het najaar was het dan zover. Twee lastige weken waarin medewerkers creatief moesten zijn hoe ze naar het werk kwamen omdat de parking niet beschikbaar was, maar die inmiddels bijna iedereen al vergeten is want het resultaat mag er zijn!



Het sportterrein werd al van de eerste dag benut. We voorzagen een stevige basketpaal die in de hoogte verstelbaar is. Na enkele dagen basketten in de avondschemering werd ook nog verlichting voorzien, zodat onze jongeren optimaal kunnen gebruik maken van het nieuwe sportveld. Het veldje wordt ook effectief vaak gebruikt!



4.19 Vernieuwingen binnen ICT en DPO-beleid

Dagelijks lezen we in de krant berichten over hacking en phishing. Ook een kleine organisatie als Bethanie moet zorgen dat de gegevens voldoende beveiligd zijn. 2025 was ook het jaar waarin het onderhoudscontract van onze server ten einde liep, wat ons een momentum gaf om een aantal ingrepen te doen op ICT-vlak.

- We stapten over van gegevens op de fileserver naar gegevens op SharePoint.
- Aanmelden op de computers doen we voortaan met de Microsoft-accounts.
- Op onze Microsoft-accounts en op eCQare werd ook de meervoudige authenticatie opgezet.
- We investeerden in een 5-tal nieuwe laptops ter vervanging van computers die niet meer konden geüpgraded worden van Windows 10 naar Windows 11.
- Op alle computers werd Printix geïnstalleerd, zodat printers niet meer op elke computer apart moeten geïnstalleerd worden maar centraal uitgerold worden. Ook beslisten we om de standaardinstellingen van alle printers op zwart-wit te zetten. Wie in kleur wil printen, moet daar bewust voor kiezen. Op die manier realiseren we een besparing op onze afdrukkost.

- Tenslotte beslisten we ook om het beheer van ons computerpark te vereenvoudigen door te gaan werken met Microsoft Entra.

Alle wijzigingen werden zorgvuldig voorbereid door de administratief verantwoordelijke en onze externe IT-partner. Het was voor onze gebruikers uiteraard even wennen, maar inmiddels beginnen alle collega's ook de vele voordelen te ondervinden.

4.20 Het feestcomité in actie

Het feestcomité! Misschien wel de leukste werkgroep van Bethanie ...

Ieder jaar verenigen een aantal collega's zich voor de organisatie van een personeelsactiviteit.

Dit jaar werden er 3 activiteiten georganiseerd.

Er ontstonden after work-momenten op woensdagavond. Bewust gekozen op een woensdagavond omdat op dat moment de meeste collega's na hun werkdag nog gemakkelijk kunnen aansluiten voor de activiteit. We kozen voor laagdrempelige activiteiten zodat iedereen zich er comfortabel bij voelt om aan te sluiten.

Begin juni gingen we varen met de boot. Iedereen ontving een persoonlijke boardingpass, we kozen een kapitein per schip en genoten van een boottochtje op de Leie. Een drankje en een hapje en een heerlijk zomers weertje maakten er een geslaagde avond van. Er was veel ruimte voor verbinding en ontmoeting.



Eind september kwamen we opnieuw bijeen voor een after work. Ditmaal organiseerde het feestcomité een Kubb-tornooi. Het toeval verdeelde ons in groepjes en er werd moedig gestreden om de eerste plek. Zelfs bij het ondergaan van de zon bleef iedereen het beste van zichzelf geven. We sloten de avond af met zelfgemaakte pastasalade.

Naar jaarlijkse traditie stond het feestcomité in voor de avondactiviteit op de tweedaagse. We werden verwacht in cowboyoutfit, vergezeld van een paard. Een heuse saloon-avond en een paardenrace zorgde voor ontspannende en hilarische momenten.

AFTERWORK 2025



5 Beleidssignalen

Het kost geen moeite om hier een verhaal neer te pennen dat opnieuw over centenverlies gaat. We verwijzen hiervoor naar voorgaande edities van het kwaliteitsverslag en plaatsen een extra uitroepteken.

Maar we willen bij deze ook principiële kanttekeningen plaatsen bij het gevoerde beleid en de uitvoering van het masterplan. We ontwaren paradoxale kenmerken.

Een uniek groot masterplan met een pro-forma inspraak door het middenveld?

Het masterplan jeugdhulp werd al in september 2024 aangekondigd en tot op heden tasten we nog in het duister naar het finale resultaat dat in januari 2027 van start moet gaan.

De sector wordt mondjesmaat en in een strak tempo op de hoogte gebracht van de aangekondigde wijzigingen zodat er geen voorafgaandelijke raadpleging mogelijk is van de achterban en ook geen ruimte om het geheel van de opgesplitste thema's te overzien. Een grote ommezwaai verdient beter. Het is inspraak op zijn smalst, maar uiteraard beter dan geen.

Een onderscheid tussen jongeren die problemen hebben en jongeren die problemen creëren?

Er is heel veel aandacht voor jeugddelinquentie en op zich is dit goed. Het is te lang anders geweest. Zelfs als je problemen hebt, blijf je verantwoordelijkheid dragen voor je gedrag. Jeugddelinquentie is in onze ogen ook steeds een verontrustende opvoedingssituatie.

De overheid gaat ver in haar opsplitsing: de uitbouw van gesloten plaatsen, de grote invoer van elektronische monitoring, de afbouw van gesloten 'veilige' plaatsen voor verontrustende situaties, ...

Wij zien in de praktijk geen twee soorten jongeren. We hebben schrik dat situaties gecriminaliseerd gaan worden om een beschikbaar aanbod te krijgen. We hebben schrik dat de rechtswaarborgen en ontwikkelingskansen die jeugddelinquenten genieten in een gesloten omgeving, in contrast zullen staan met de minder gesubsidieerde gesloten 'veilige verblijven' binnen de private organisaties: hier is er overigens geen vaste verblijfstermijn, schoolaanbod, uitdagende buitenomgeving, ...

Het adagium om slachtoffer-jongeren niet langer te confronteren met dader-jongeren zou in de praktijk kunnen leiden tot een lastiger verblijf voor jongeren die slachtoffer zijn.

Evolutie naar een beheersingssysteem

De overheid is op zoek naar een systeem om haar middelen zo efficiënt mogelijk in te zetten, een intentie die je niemand kan verwijten. Een intentie die wel gekoppeld moet zijn aan effectiviteit en dus niet allesoverheersend is.

De Vlaamse private Jeugdhulpsector heeft een geschiedenis van innovatie, eigen sturing en creativiteit, oplossingsgericht werken, rechtenbenadering van cliënten, kortom verbondenheid aan de brede maatschappelijke opdracht om het lot van jongeren in een verontrustende situaties te verbeteren.

De overheid lijkt ons steeds meer te herleiden tot uitvoerders van het Vlaams beleid: zij maken immers de politieke keuzes en leggen er verantwoordelijkheid voor af.

Het is begrijpelijk dat de overheid ons vanuit een efficiëntiewinst rechtlijniger wil herleiden tot uitvoerder. Maar als morgen de sector bestaat uit 'gewone, uitvoerende' jobs, dan zal er veel performantie verdwijnen.

De kans is reëel dat het beheersingsdenken van de overheid insluimert bij de private organisaties. Het spanningsveld tussen de beschikbare middelen, de draagkracht van de medewerkers, de druk op de jongeren die al begeleid worden, de blindheid voor de meerwaarde die de sector zelf creëert (bijkomende 'gratis' projecten, begeleiders die vrijwillig extraatjes doen, eigen inkomsten zoeken, in overtal gaan, ...) wordt steeds groter. 'Méér doen met minder' blijft de slogan van de overheid. Dit zou voor de private organisaties kunnen kantelen naar 'minder doen met minder'.

Temeer omdat we ons geconfronteerd weten met een arbeidsmarkt die op zoek gaat naar goede en voorspelbare arbeidstijden, goed omkaderd op vlak van psychosociale druk en met gemotiveerde hulpvragers.

We hebben vanuit Bethanie onze maatschappelijke blik steeds ruim opgevat. We hopen dit te kunnen aanhouden.

6. Kwaliteitsplanning 2026 - 2027: de doelen voor onze organisatie

Eind 2025 hebben we ingezet op een brede bevraging bij medewerkers ter voorbereiding op de kwaliteitsplanning van 2026 en 2027. We kunnen op die manier rekenen op input uit verschillende hoeken:

- Input zelfevaluatie groeiniveaus
- Input uit de suggestie per team.
- Suggesties die we meenemen uit de tevredenheidsmeting met medewerkers
- Input kwaliteitsstuurgroep
- Input staf
- Input vanuit beleid/ Agentschap

We kiezen ervoor om dit proces telkens per 2 jaar in te plannen zodat er voldoende tijd overblijft om aan deze doelen opgenomen in de kwaliteitsplanning te kunnen werken.

Kwaliteitszorg

- **Kwaliteitsstuurgroep verder uitbouwen.**
- **Visie op kwaliteitsbeleid mee laten evolueren met de input die we krijgen uit agentschap.**
- **De betrokkenheid op en zichtbaarheid van het handboek verhogen.**
We blijven erop inzetten om (nieuwe) medewerkers wegwijs te maken in het kwaliteitshandboek. De overschakeling naar SharePoint geeft op dat vlak nieuwe mogelijkheden. We gaan het handboek en documentenbeheer integreren in SharePoint.
- **Verdere update van het kwaliteitshandboek.**
We willen systematisch een aantal procedures evalueren en bijsturen. In 2026-2027 komen minstens volgende teksten aan bod:
 - Kwaliteitszorg
 - Onderhoud van kwaliteitshandboek
 - Inputgebieden:
 - Procedure rond evalueren van medewerkers
 - VTO-beleid
 - Overzicht van samenwerkingspartners
 - Pedagogisch profiel:
 - Maatschappelijke participatie van jongeren.
 - Veiligheid van de gebruiker:
Evalueren en bijsturen van de procedure 'Omgaan met agressie en incidenten'
 - Medewerkersresultaten:
 - Visie en procedure rond het meten van tevredenheid van medewerkers

Leiderschap/ Visie en beleid

- Er is veel op til op beleidsmatig vlak. **We zijn waakzaam voor de beslissingen die op beleidsniveau gemaakt worden en maken ruimte voor de implicatie en het delen van info hierin.**
 - We participeren in werkgroepen rond de werven met koepels en beleid.
 - Implementatie van het capaciteitsbeheersysteem opvolgen.
 - Erkenning rond de module delco kortverblijf opvolgen.
- **We willen ons sterker profileren als organisatie en verkennen op welke manier we ons willen kenbaar maken op sociale media. Ook de website krijgt een make-over.**
- **We denken na op welke manier medewerkers meer zicht kunnen krijgen op het beleid van de organisatie.**

Welke behoeftes leven er? En hoe kunnen we hierrond sterker communiceren?
- **Borgen van visie op NA en GV: de stuurgroep NA zet zijn werk verder.**
- **We blijven inzetten op de implementatie van oplossingsgericht en procesgericht werken.** Het is de rode draad doorheen ons werk, zowel in onze begeleidingen als in ons teamoverleg.
- **Missie en visie warm houden: (nieuwe) medewerkers meenemen in de visie**
 - Nog meer inzetten op delen van visie.
 - Nieuwe medewerkers voldoende ondersteunen in het delen van de visie.
- **Met het kerngroepje CANO zetten we onze opdracht verder om de CANO-ambities verder uit te dragen binnen de organisatie.** Het is onze intentie dat alle medewerkers de ambities kennen en deze kunnen vertalen binnen hun opdracht.
- Kwaliteitsvol wonen: Een betaalbare woning vinden is voor veel jongeren een heuse uitdaging wanneer ze de stap naar alleen wonen willen zetten. Hoe kunnen we de jongeren die ons huis verlaten meer ondersteunen?

We willen gericht actie ondernemen om het recht op wonen voor jongeren meer te kunnen garanderen. We verkennen de pistes rond een doorgangshuis voor jongeren.

Medewerkersbeleid

- **Evalueren en bijsturen van de onthaalprocedure nieuwe medewerkers**
- **Onthaal nieuwe medewerkers op pedagogisch vlak meer afstemmen binnen de ganse organisatie.** We willen collega's meer ondersteunen in het leren kennen van de visie van Bethanie en de pedagogische kaders die wij hanteren.
 - Vorming van een werkgroep 'interne vorming' om dit concreter te maken.

- Ondersteuning via peter/meterschap – buddysysteem, ook in de pedagogische opdracht.
- Ondersteuning van medewerkers
 - Nazorg bij incidenten.
 - **We versterken onze procedure rond opvolging van incidenten.**
 - **We zetten in op een vorming 'Vergroot je veerkracht en mentale weerbaarheid tijdens en na agressie of conflict'.**
 - **De externe coaching met Hilde blijft ook aangehouden.**
 - **We zetten ook dit jaar in op een feedbackgesprek met alle medewerkers.**
- **Evaluatie en bijsturing van basisuurrooster in verblijf.**
- **Aandacht voor verbindende momenten.**
 - Personeelsfeest
 - Personeelsactiviteit
 - Visie-tweedaagse.

Middelen

Logistiek:

- Preventieve actie rond het vervangen van de plafonds in de badkamers door gyproc.
- Het Perron helemaal afwerken.
- Vervangen van schuifdeur in voorraad leefgroep verblijf door een draaideur.
- Tuinproject VIPA: we zetten verder in op aankleding van de tuin. Dit wordt opgenomen in overleg met de medewerkers.
- We maken een plan/ planning voor verdere afwerking van de kelder.
- Een comfortabeler inslaapkamer in verblijf
- Een goede werkplek voor de hoofdbegeleider.

ICT:

- Vervolgstapjes zetten SharePoint: verder inzetten van de mogelijkheden van SharePoint om op een efficiëntere manier onze info onderling te kunnen delen.
- Implementatie Printix (centraal printerbeheer)
- Vervanging telefooncentrale

Vorming:

De keuze voor vorming blijft gesteund op een aantal principes.

- We kiezen voor versterking en borging voor de visie. We opteren dan ook om een groot deel van de vormingen voor de hele pedagogische ploeg in te zetten. We blijven hier thematisch ook inzetten op de kaders die we in onze visie uitdragen. (NA – GV en herstel)

- We willen sterker staan in het omgaan met complexe problematieken waar we vaak mee geconfronteerd worden. Uit signalen van medewerkers komt vaak de vraag om meer knowhow te hebben rond het omgaan met trauma.
- De incidenten in najaar 2025 blijven nazinderen. We willen inzetten op ondersteuning van medewerkers.

Het resulteerde in een aantal keuzes rond vorming.

- Vorming NA GV: we gaan voor verdiepende vormen rond basishouding én NA binnen de contexten.
- Vormingsnamiddag rond trauma door Meredith Van Overloop.
- Meerdaagse opleiding Herstelcoach voor 2 begeleiders.
- 1/2^e dag vorming Vergroot je veerkracht en mentale weerbaarheid tijdens en na agressie of conflict.

Daarnaast worden individuele vragen verder bekeken volgens beschikbaar budget.

- Er is een duidelijker systeem om vorming intern te delen en de expertise die in huis is meer gekend en inzetbaar te hebben.

Kernprocessen

Dossier

- **Verdere implementatie van eCQare.**

We kunnen stellen dat eCQare vlot geïntegreerd is in de organisatie. Het wordt vlot gebruikt en bijkomende functies worden geleidelijk aan ingevoegd. We stellen vast dat sommige functies met verschillende snelheden geïmplementeerd worden in de teams. De verdere uitrol en implementatie van eCQare wordt meegenomen in 2026.

Pedagogisch profiel

- **Evaluatie en bijsturing van de procedure omgaan met incidenten.**

Er komt een vernieuwde tekst:

- Visie omgaan met incidenten
Bestaande tekst + huidige visie nog meer integreren in de tekst.
- Concrete handvaten
 1. Basishouding (preventief)
 2. Tijdens incident
 3. NA incident: tijdslijn a.d.h.v. een flowchart

- **Installatie van een oudergroep.**

Het contextteam begeleidt een studente bij haar bachelor proef rond de opstart van een oudergroep in Bethanie.

De uitwerking en uitrol van de oudergroep wordt verder opgenomen, ook na het beëindigen van de bachelor proef. Het is onze ambitie om deze oudergroep over de verschillende modules heen te installeren.

- **Binnen het contextteam oefenen we verder op het versterken van het procesgericht werken.**
- **Drugbeleid:** we verstevigen ons drugbeleid en zetten in op ondersteuning door extra expertise in huis te halen; we hopen hiermee sterker te staan in de omgang met de drugs in huis n.a.v. de vele uitdagingen waar we voor stonden.
- **Herstelgericht werken in verblijf: Hoe kunnen we de SIXPACT en het reactieschema beter integreren in de werking? Hoe reageren we vanuit een herstelgerichte houding en op welke manier voelen we ons hierin gesterkt?**
 - o Sixpact duidelijker voorstellen in de werking. Ook visueler maken in huis.
 - o Basisverwachtingen rond respect en aangenaam leefklimaat vasthouden en steviger kunnen integreren in de werking.
 - o Visie rond opvolging van incidenten uitwerken.
Hoe gaan we om met gevolgen? Hoe kijken we naar time-outs, werkdagen? Wat is de pedagogische meerwaarde? Wanneer zetten we een time-out in en hoe kunnen we hier meer uit halen?
 - o Uitbreiden van mogelijkheden voor alle vormen van dagbesteding, time-out en herstel.
 - o We ondernemen acties rond het installeren van een rustig klimaat 's nachts.
- **Opmaak van een checklist crisis**
Crisisbegeleiding komt meer voor. We ondervinden de nood aan enkele afspraken om dit meer te kunnen opvolgen.
- **Evaluatie en bijsturing van concept studio-wonen.**
- **Binnen dagbegeleiding staan we stil bij een aantal thema's die belangrijk zijn binnen onze werking.** Per thema bundelen we de activiteiten en methodieken op groepsniveau en individueel niveau om er binnen de werking mee aan de slag te kunnen gaan.

Outputgebieden

Medewerkersresultaten

Tevredenheid van medewerkers.

- 2025 was het jaar van de bevraging. Er werd nagedacht over de manier van werken, de kwaliteitsstuurgroep was hierbij betrokken. De verwerking van de resultaten leidt tot acties binnen kwaliteit.
We willen deze werkwijze planmatig vastpakken in een 3-jaarlijkse meting en opvolging van de meting. De afspraken rond het stilstaan bij tevredenheid van medewerkers en heel specifiek de 3-

jaarlijkse tevredenheidsmeting en de procedure voor de bevraging en opvolging komen in 2026 hernieuwd op papier en worden in het handboek opgenomen.

Samenlevingsresultaten

Maatschappelijke opdracht

- **Op een positieve manier naar buiten komen:**
Bethanie bestaat in 2027 100 jaar. We willen dit jubileumjaar niet ongemerkt voorbij laten gaan. 2026 wordt een voorbereidend jaar om het concept van de feestviering uit te werken. We denken hierbij aan een feestelijk moment op 4 sporen.
 - Iets doen voor jongeren, ex-jongeren en hun gezinnen
 - Voor medewerkers
 - Voor de brede sector
 - Voor de gemeenschap

- **Het Perron: verder bekend maken van het aanbod dat we met Het Perron willen bieden.**
We willen een steentje bijdragen in de regio voor jongvolwassenen die tijdelijk nergens kunnen verblijven.