



# Kwaliteits jaarverslag

2025



# Inhoud

1.	Visie op kwaliteitsbeleid.....	4
1.1	Missie en visie Jeugddorp.....	4
1.2	Kwaliteit in beweging – Jeugddorp in 2025.....	4
1.3	Strategische doelstellingen Jeugddorp .....	5
1.4	Kernelementen Strategisch Plan Jeugddorp 2022-2027 .....	5
2.	Verbeterdoelen 2020-2025 .....	6
3.	Planning QBT .....	7
3.1	Planning en uitvoering in 2025 + planning 2026 .....	7
4.	Organisatie in cijfers voor 2025.....	8
4.1	Zelfevaluatie: de groeiniveaus.....	8
4.2	Bezetting en benutting .....	11
5.	Aanvullende relevante gegevens .....	13
5.1.1	Sterke aanwezigheid van rechtstreekse instroom vanuit de thuissituatie .....	13
5.1.2	Structurele doorverwijzingen vanuit specifieke voorzieningen .....	14
5.1.3	Belangrijke rol in crisis, Signs of Safety en intensieve contextbegeleiding .....	14
5.1.4	Grote maatschappelijke kwetsbaarheid in de doelgroep .....	14
5.1.5	Interne doorstroom als teken van continuïteit .....	14
5.2	Uitstroom in 2025.....	14
5.2.1.	Beperkte of geen externe uitstroom .....	14
5.2.2.	Terugkeer naar huis of natuurlijke context .....	15
5.2.3.	Zelfstandig of begeleid wonen .....	15
5.2.4.	Verderzetting van begeleiding bij partners .....	15
5.2.5.	Crisis .....	15
5.3	Schakelingen intern .....	15
5.3.1.	Groeipaden naar (begeleid) zelfstandig wonen .....	15
5.3.2.	Schakelingen na crisis .....	15
5.3.3.	Time-Out als structurele schakel .....	16
5.3.4.	Doorstroom naar JOVO .....	16
5.3.5.	Duo-werkingen en gedeelde verantwoordelijkheid.....	16
5.4	Leeftijd bij opname.....	16
5.5	Gender.....	16
6.	Organisatie in beeld.....	17
6.1	VTO (Vorming, training, opleiding/ondersteuning).....	17



6.2 Reconversie en uitbreiding gezinshuizen .....	18
6.3 Innovatieve projecten .....	19
6.4 Beleidssignalen .....	20
6.5 Varia: Jeugdorp en feesten.....	21

## Inleiding

### Geachte lezer,

Voor u ligt het kwaliteitsjaarverslag van 2025. Het was weer maar eens een jaar van doordoen, aanwezig zijn, continuïteit verzekeren en hard werken  
Er vooral zijn én blijven staan, ook bij zwaar weer, voor de kinderen, jongeren en hun context.

Het was ook het jaar waarin we met BO achter de schermen het fusietraject van Jeugdorp met OOC Ter Heide zorgvuldig voorbereid hebben. Het was een grote opluchting om de intenties voor dit traject te kunnen delen met alle medewerkers van beide organisaties waarbij hun positieve reacties hartverwarmend waren.

Voelbaar is dat het DNA van beide organisaties op elkaar aansluit. Dat er op beide plekken met hart en ziel gewerkt wordt om bij de kinderen, jongeren, jongvolwassenen en hun context getracht wordt het beste in hen naar boven te brengen. Dat er plaats gemaakt wordt om aanwezig te mogen zijn en te blijven.

Bij de bezetting- en benuttingscijfers in dit verslag hebben we wat uitleg gegeven, want hierin verdwalen kan logisch zijn en omdat dit de kern is van ons werk heeft het wel toelichting nodig. Feit is dat we elk jaar meer doen en meer kinderen en jongeren opvangen dan dat we er eigenlijk plaats voor hebben. Dat kunnen we realiseren door over de afdelingen én onze eigen organisatie heen te kijken en samen te werken en met andere brillen op weer andere mogelijkheden te zien. We ervaren trouwens wel dat de complexiteit toeneemt en dat de muurtjes afbreken noodzakelijk is om gezamenlijk een antwoord op deze noden te kunnen bieden.

We hebben ook getracht het verslag korter te maken, vooral om het toegankelijker te maken!  
Ik wens u heel veel leesplezier!

Martie Mol, directeur Jeugdorp



# 1. Visie op kwaliteitsbeleid

## 1.1 Missie en visie Jeugdorp

Jeugdorp biedt opvang en begeleiding in een veilige en beschermde omgeving, aan kinderen, jongeren en jongvolwassenen, die zich in een verontrustende situatie bevinden. Jeugdorp organiseert dit op maat, in partnerschap en in dialoog met de context. Met ons aanbod willen we jongeren en hun context de kans geven om sterker in de samenleving te staan (*Missie Jeugdorp*). We realiseren onze missie door een blijvende, competente, innoverende, warme, familiale organisatie te zijn. Door middel van samenwerking met partnerorganisaties, vrijwilligers, netwerken, op maat en vraaggericht te werken en zo ieders expertise in te schakelen, om de jongeren en hun context meer kansen te geven (*Visie Jeugdorp*). Waarden die we hierbij hoog in het vaandel dragen, zijn respect, geloof in krachten en groeipotentieel, evenwaardigheid, bezieling vanuit ons hart, betrouwbaarheid, verbondenheid, transparantie en voorspelbaarheid. "It takes a *village* to raise" lijkt een slogan op het lijf geschreven voor Jeugdorp.

## 1.2 Kwaliteit in beweging – Jeugdorp in 2025

Ook in 2025 bleef kwaliteit geen abstract begrip binnen Jeugdorp, maar een dagelijkse praktijk. We zetten ons blijvend in voor een warme, deskundige en afgestemde begeleiding van kinderen, jongeren, jongvolwassenen en hun context. Tegelijk waakten we over een veilige, stimulerende en kwaliteitsvolle werkomgeving voor onze medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Vanuit die dubbele zorg, voor cliënt én medewerker, bouwen we verder aan een sterke organisatie die duurzaam ingebed is in een ruimer maatschappelijk kader.

Kwaliteit leeft in dialoog. Doorheen het jaar werd de organisatie op verschillende niveaus geïnformeerd, geadviseerd en ondersteund via team- en personeelsvergaderingen en overleg binnen het beleidsteam. We ondersteunden een vorm van leiderschap die vertrekt vanuit gedeelde waarden en een gemeenschappelijke pedagogische visie. De verbeterdoelen die voortkwamen uit groeivolumes en tevredenheidsbevragingen van de voorgaande jaren, werden verder opgevolgd binnen de werkingen. Via deelname aan kwaliteitscommissies en interviews stemden we af met andere organisaties en bleven we in lijn met de verwachtingen van de overheid.

Onze medewerkers blijven het kloppend hart van Jeugdorp. In 2025 investeerden we verder in duidelijkheid en betrokkenheid, functiebeschrijvingen werden geschreven en herschreven, zodat iedereen weet wat binnen een bepaalde functie verwacht wordt. Via werkgroepen, team- en personeelsvergaderingen, zetten we bewust in op participatie. Een belangrijk moment was de JDdag, georganiseerd door VTO en QBT, waarin we samen stilstonden bij het thema agressie, verkennend, verdiepend en verbindend. Groei en ontwikkeling kregen verder vorm via de gesprekscyclus met opvolgings- en functioneringsgesprekken. Nieuw in 2025 was dat ook teams en werkgroepen voor het eerst systematisch werden geëvalueerd aan de hand van een vast format.

Transparantie bleef een belangrijk uitgangspunt. Zoals elk jaar nam de financieel coördinator de medewerkers mee in het financiële verhaal van Jeugdorp. Daarnaast werden ook de infrastructurele noden per werking bevraagd, met oog voor een veilige en werkbare omgeving. Op het vlak van communicatie en technologie ondersteunden verschillende teams onze medewerkers: het Ondersteunend Communicatieteam, het ICT-team en het Digicoach-team begeleidden hen in digitale processen en toepassingen zoals Protime, EcQare en MS Teams. Ook de Projectgroep kreeg vorm, met aandacht voor uiteenlopende projecten en voor participatie van jongeren en vrijwilligers.



In onze kernprocessen besteedden we in 2025, naast dossierbeheer, groei- en ondersteuningsplannen, klachtenopvolging en nazorg bij uitstroom van jongeren, expliciet aandacht aan nazorg voor medewerkers na incidenten. Tegelijk borgden we verder het werken met onze pedagogische brillen: Signs of Safety, Nieuwe Autoriteit Geweldloos Verzet, verbindende communicatie, netwerkgericht, oplossingsgericht en gehechtheidsgericht werken. Naast het bestaande agressie-, middelen- en suïcidepreventiebeleid werd in 2025 ook een eerste aanzet gegeven tot een mediawijs beleid. Het bewaken, opvolgen en bijsturen van deze processen behoort tot de kernopdracht van het QBT, terwijl de methodieken en pedagogische brillen binnen VTO verder worden gedragen en verdiept.

2025 was ook een jaar van voorbereiding. De tevredenheidsbevraging voor jongeren en hun context was in herwerking en werd daarom dat jaar niet afgenomen. In 2026 zal de vernieuwde versie worden ingezet en systematisch gekoppeld aan het groei- en ondersteuningsplan. Ook de tevredenheidsbevraging voor de medewerkers werd in 2025 geactualiseerd, zodat in 2026 opnieuw ruimte wordt gemaakt voor de stem van medewerkers binnen het kwaliteitsbeleid. Consulenten werden wel bevroegd; stakeholders nog niet. Tot slot werden de resultaten van de JOVO-werking binnen het intersectoraal team in 2025 verder opgevolgd via een wetenschappelijk onderzoek door een onderzoeker van de Academische Werkplaats van JEM.

Zo bleef kwaliteit in 2025 geen eindpunt, maar een beweging: lerend, verbindend en steeds opnieuw afgestemd op mensen, processen en context.

**Leden BT:** Martie (directie), Hans (Financiële coördinator), Zoë (TC De Passant), Jo Creces (TC De Holleblok en De Stroming), Sabrina (TC Studio16), Laurens (TC Kaizen), Lies (TC Mobiel team en Gezinshuizen). **Leden QBT:** Hilde (Gezinshuis), Sofie (De Holleblok), Emma (De Passant), Audrey/Steffi (De Stroming), Tamara (Studio 16), Marijke (Kaizen), Wendy (Mobiel Team) en Sabrina (Beleidsteam).

### 1.3 Strategische doelstellingen Jeugdorp

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

### 1.4 Kernelementen Strategisch Plan Jeugdorp 2022-2027

- De realisatie van meer Jeugdorp in Klein-Brabant-Vaartland
- Huiselijke, kleinschalige werking binnen de leefgroepen
- Uitbreiding aanbod/ plaatsen Gezinshuizen
- Flexibel aanbod (crisis, time out, 16+, ...) blijven voorzien, waar mogelijk uitbreiden



## 2. Verbeterdoelen 2020-2025

De verbeterdoelen werden geselecteerd uit de tevredenheidsbevraging medewerkers 2020-2025, de groeiniveau 's 2024 en de KID-dag 2022. De groen gemarkeerde verbeterdoelen zijn behaald. De rode vragen nog extra aandacht.

- **PARTICIPATIE EN COMMUNICATIE (TB):** Er is een procedure over communicatie en participatie, dat zorgt voor éénduidigheid, transparantie en helderheid. Deze zal dan opgenomen worden in het QHB zodat iedereen ze kan raadplegen. *Er is nog geen flowchart ter beschikking.*
- **TEAMONTWIKKELING (TB):** Er wordt een jaarlijks feedback-moment over team functioneren en het overleg binnen het team georganiseerd aan de hand van een leidraad in de HR-cyclus. *Er werd een format overlegcyclus opgemaakt en voor een 1e maal toegepast binnen alle teams en werkgroepen.*
- **BALANS WERK – PRIVÉ (TB):** Er is een structuur opgemaakt door het QBT om balans werk-privé onder de aandacht te houden en bespreekbaar te maken. *Connectie-protocol werd opgemaakt.*
- **DIRECTIE (TB):** Directie bouwt structureel 2x per jaar een moment in om op elke teamvergadering langs te komen.
- **DE PREVENTIEADVISEUR (TB):** De preventieadviseur neemt de risicoprocedures (brand, pandemie, wateroverlast, storm, ...) onder de loep, werkt ze verder uit, communiceert deze naar iedereen, zijn duidelijk voor iedereen, worden structureel ingebouwd en zijn terug te vinden in het QHB. *Door afwezigheid van de preventieadviseur in 2025, kwam dit verbeterdoel tijdelijk on hold te staan. Besloten werd door BO om tijdelijk een externe preventieadviseur vanuit IDEWE in te schakelen..*
- **INFRASTRUCTUUR (TB):** Er is een duidelijk overzicht van de werken per afdeling, aangebracht door het team zelf en overlegt met en opgesteld vanuit de verantwoordelijke infrastructuur. *Dit wordt jaarlijks geagendeerd binnen de verschillende werkingen.*
- **WERKGROEP SPONSORING:** De WGS brengt jaarlijks op de personeelsvergadering een overzicht van hun werking.
- **TEVREDENHEIDSBEVRAGINGEN (Groeiniveau):** Er is een systeem voor de tevredenheidsbevragingen van context, consultants, personeel, externe partners en stakeholders, dat bewaakt wordt door QBT. *Voor 2026 werd de tevredenheidsbevraging van de medewerkers bijgestuurd.*
- **INFROBROCHURE EN ONTHAALMAPPEN AFWERKEN (Groeiniveau):** Verbeterdoelen 2018-2020 rond het opstellen van infolder, infobrochure (algemene info over Jeugdorp als voorziening), welkomstboekjes (per werking), de intakes en onthaalmappen voor stagiaires, medewerkers en vrijwilligers. *Deze werden door personeelsmedewerkster, OCT en QBT aangepast aan het vernieuwde digitaal werken en de huisstijl.*
- **VTO-TEAM:** Basisvorming staat op punt, inclusief workshops ifv verankering gevolgd vormingen (Verbindende communicatie etc.), uitgewerkt en ondersteund door VTO.
- **VANUIT DE TB CONTEXT EN CLIËNTEN:** Gebeuren telkens in november. *Vanaf 2026 zullen deze terug om de 6 maanden aan de groei- en ondersteuningsplannen gekoppeld worden.*
- **VANUIT CONSULENTEN:** Gebeuren telkens in december.
- **GEBRUIK QHB (KID-dag):** Er is een gebruiksvriendelijk overzichtelijk systeem, met zoekfunctie, om het QHB te raadplegen.
- **CRISIS (KID-dag):** Er is een actieplan om crisis te kunnen hanteren, opgesplitst in organisatie (opvolging door BT) en afzonderlijke werkingen (opvolging door QBT).
- **QBT:** Het QBT zal de verbeterdoelen van zichzelf en van de anderen (directie, BT, VTO, WGS, preventieadviseur en de teams) telkens na 3 maanden opvolgen en bewaken. *Vanaf 2026 gaan we nog meer inzetten op PDCA.*
- **GROENERE ORGANISATIE:** Iedere werking heeft z'n eigen acties.



## 3. Planning QBT

### 3.1 Planning en uitvoering in 2025 + planning 2026

	2025	2026
Jan	Voorbereiding JDdag "Agressie" - praktische en inhoudelijke uitwerking. <a href="#">31/01 Q-commissie</a>	Bijsturen tevredenheidsbevraging (TB) medewerkers. <a href="#">Q-commissie</a>
Feb	JDdag "Agressie" (QBT en VTO). Verzamelen informatie, evalueren, planning acties. Herinnering financieel beleid + sponsoring op de personeelsvergadering. Q-verslag en groeivolume 's en verdeling jaarverslag adhv boomstructuur + thema's personeelsuitval, tolken, mobiele begeleidingen en regio.	TB kinderen en jongeren bijsturen. TB medewerkers uitdelen. Welzijnsbevraging IDEWE bekijken en plannen hoe we het aanpakken. Inhoud vergaderingen 2026 plannen. Incidentenregistratieformulier. Bevraging OM'er.
Maa	Q-verslag + groeivolume's afwerken + bijkomende cijfers + QHB Vormingen, intervisie en commissie overlopen. 't Zitemzo juriste op visite ifv privacy en beroepsgeheim, DRM. <a href="#">13/03: Q-intervisie online RPM</a> . <a href="#">14/03: Q-commissie online</a> .	Agressiebeleid bijsturen. Sanctiebeleid. DRM, beroepsgeheim. Qjaarverslag. <a href="#">Q-commissie live Q-intervisie</a>
Apr	Qjaarverslag 2024 afwerken (BINC-cijfers). Dossierbeheer bekijken (papier/digitaal). Advies over druk op personeel minderen. Procedure communicatie en participatie opstarten. Incidentenregistratie. Agenda 2025 opstarten.	Q-dag BXL 1 april 2026. Qjaarverslag: groeivolume 's. Tevredenheidsbevragingen. Incidentenformulier testen. Zorginspectie rond SGOG en medicatie. Checklist meter en peter. QHB: pdf. Auto's: reservaties, tanken, netheid en invullen van kilometers.
Mei	Tevredenheidsbevraging stakeholder + jongeren aanpassen. Overlopen zwaarte binnen de werkingen. Overlegcyclus. Informatie incidenten JDdag verwerken. <a href="#">22/05: Q-Intervisie live in Monte Rosa</a> . <a href="#">20/06: Q commissie</a> .	Qjaarverslag. Verdeling QHB.
Jun	Tevredenheidsbevraging jongeren aanpassen. QHB verdeling jaarlijkse update. Vormingen, intervisie en commissie overlopen.	Overlopen TB's. Incidentenregistratie afwerken. Tevredenheidsmetingen afwerken. Toetsingskader medicatie nakijken <a href="#">Q-intervisie live</a> . <a href="#">Q-commissie</a>
Juli	QHB herbekijken.	QHB overlopen
Aug	Verbeterdoelen evalueren + planning aanpassen indien nodig.	<a href="#">Q-commissie</a>
Sep	Uitnodiging tevredenheidsbevraging consultants versturen. Intervisie en commissie overlopen. Tevredenheidsbevraging kinderen en jongeren verder op punt stellen. <a href="#">25/09: Q-intervisie online</a> . <a href="#">12/09: Q-Commissie live</a> .	TB's verbeterdoelen uithalen en SMART formuleren
Okt	Tevredenheidsbevragingen worden impactbevragingen. Vormingen, intervisie en commissie overlopen. Procedure participatie en communicatie uitwerken. <a href="#">10/10: Q-commissie online</a> .	TB's verbeterdoelen uithalen en SMART formuleren. Planning opstellen voor 2027. Uitnodiging consultants tevredenheidsbevraging. <a href="#">Q-commissie</a>
Nov	Evaluatie verbeterdoelen. Tevredenheidsbevraging personeel voorbereiden/aanpassen	Verbeterdoelen komen op het Beleidsteam. Feedback BT verwerken en verbeterdoelen afwerken.
Dec	TB consultants, jongeren en context. Evaluatie verbeterdoelen samenbrengen. Incidentenregistratie verder uitwerken. TB personeel herwerken. <a href="#">5/12: Q-intervisie online</a> . <a href="#">05/12: Q-commissie online</a> .	<a href="#">Q-commissie</a>



## 4. Organisatie in cijfers voor 2025

### 4.1 Zelfevaluatie: de groeiveaus

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Kwaliteitszorg</b>					
Organisatie en visie	4	4	4	4	4
Betrokkenheid	3	3	4	4	4
Methodiek en instrumenten	2	2	3	4	4
Verbetertraject	3	4	4	5	4
<b>Kernprocessen</b>					
Onthaal van de gebruiker	2	3	3	3	3
Doelstelling en handelingsplan	3	3	3	3	4
Afsluiting en nazorg	2	2	3	3	3
Pedagogisch profiel	3	3	3	3	3
Dossierbeheer	3	3	3	3	4
<b>Gebruikersresultaten</b>					
Klachtenbehandeling	3	3	3	3	3
Gebruikerstevredenheid	3	3	3	3	3
Effect van de hulpverlening	2	2	2	2	2
<b>Medewerkersresultaten</b>					
Personeelstevredenheid	4	4	4	4	4
Indicatoren en kerngetallen	4	4	4	4	3
<b>Samenlevingsresultaten</b>					
Waardering strategische partner	2	2	2	2	1
Maatschappelijke opdrachten	4	4	4	4	4

#### 4.1.1 Kwaliteitszorg: Organisatie en visie - Groeiviveau 4

Om de vijf jaar organiseren we een tevredenheidsbevraging bij alle medewerkers. In het jaar na de bevraging worden verbeterdoelen vastgelegd, die over drie jaar worden uitgewerkt en in een vierde jaar afgerond en geëvalueerd. Daarnaast toetsen we ons regelmatig via interviews, commissies en KEIK-intervisie. Bevragingen bij jongeren en hun context gebeuren voortaan zesmaandelijks en zijn gekoppeld aan de Groei- en Ondersteuningsplannen. De TB bij consultants vindt jaarlijks plaats in december; bij stakeholders gebeurt dit ad hoc. Ook het bevragen en informeren van jeugdrechters staat gepland.

#### 4.1.2 Kwaliteitszorg: Betrokkenheid - Groeiviveau 4

Het QBT bestaat uit begeleiders (één per werking) en één teamcoördinator als schakel met het beleidsteam en komt maandelijks samen. Via hen worden medewerkers actief betrokken bij kwaliteitswerking. Ondersteunende en technische medewerkers nemen jaarlijks deel aan een rondetafelgesprek; administratieve medewerkers vullen een gerichte tevredenheidsbevraging in. Kinderen, jongeren en hun context worden zesmaandelijks



bevraagd via het Groei- en Ondersteuningsplan. In residentiële werkingen zijn er maandelijkse bewonersvergaderingen. Consulente nemen jaarlijks deel aan een evaluatiemoment. Ook jeugdrechters willen we in de toekomst betrekken. De feedback wordt binnen het QBT besproken en vertaald naar verbeteracties. Voor de evaluatie van overlegorganen wordt een vast format gebruikt, dat sinds 2025 jaarlijks wordt toegepast en door het Personeel Coördinatie Team wordt besproken.

#### 4.1.3 Kwaliteitszorg: Methodiek en instrumenten - Groeiviveau 4

Het kwaliteitshandboek (QHB) wordt beheerd door het QBT, is beschikbaar op MS Teams en wordt jaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd. Daarnaast organiseren we om de vijf jaar een medewerkerstevredenheidsbevraging op basis van het EFQM-model; in 2026 gebruiken we een vernieuwde versie. Kinderen, jongeren en hun context worden zesmaandelijks bevraagd, gekoppeld aan het GOP.

#### 4.1.4 Kwaliteitszorg: Verbetertraject - Groeiviveau 4

Om de vijf jaar organiseren we een medewerkerstevredenheidsbevraging op basis van het EFQM-model. De resultaten worden besproken binnen het QBT, dat verbeterdoelen worden als advies geformuleerd tav het beleidsteam. Via teamvergaderingen koppelt het QBT terug naar de medewerkers; deze terugkoppeling kan nog versterkt worden. In 2026 ligt de focus op efficiëntere communicatie, het beter borgen van afspraken en processen, innovatief denken en het consequenter toepassen van de PDCA-cyclus.

#### 4.1.5 Kernprocessen: Onthaal van de gebruiker - Groeiviveau 3

We zorgen voor een warm welkom via welkomstboekjes en opnamechecklists per werking. In 2026 willen we een gezamenlijke intakefile uitwerken om het onthaal te uniformeren. De website van Jeugdorp licht de verschillende werkingen toe. Daarnaast is een onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers in opmaak, samen met een checklist en rolomschrijving voor een peter of meter, die ook kan worden ingezet bij de opstart van stagiaires.

#### 4.1.6 Kernprocessen: Doelstellingen en handelingsplan - Groeiviveau 4

Het groei- en ondersteuningsplan en de leidraad zijn opgenomen in het QHB en toegankelijk voor alle pedagogische medewerkers. Via opvolgingsgesprekken, werkbegeleidingen en teamoverleg verzamelen we regelmatig feedback. De instrumenten worden inhoudelijk sterk gewaardeerd; aandachtspunten situeren zich vooral in de praktische toepassing, zoals privacy en digitaal ondertekenen, die in 2026 verder worden uitgewerkt.

#### 4.1.7 Kernprocessen: Afsluiting en nazorg - Groeiviveau 3

Er is een vaste werkwijze voor trajectafsluiting, met per werking een uitstroomchecklist. Alle werkingen maken een eindverslag en vullen de eindregistratie in. Een uniform nazorgdocument is opgenomen in het welkomstboekje. Actieve nazorg loopt tot zes maanden na uitschrijving, met uitzondering van het mobiel team en de gezinshuizen. Indien mogelijk en gewenst wordt bij uitstroom een afrondingsmeting afgenomen.

#### 4.1.8 Kernprocessen: Pedagogisch profiel - Groeiviveau 3

Jeugdorp werkt vanuit een gedeelde pedagogische visie. Er is een actief VTO-beleid met een uitvoerend VTO-team en jaarplanning, dat vraag- en aanbodgericht werkt. Kernmethodieken worden structureel opgevolgd via werkbegeleiding, opvolgingsgesprekken en VTO-workshops



en zijn uitgewerkt in pedagogische “brillen”. Daarnaast zijn specifieke expertrollen uitgebouwd en is per werking een VTO-verantwoordelijke aangeduid. Nieuwe medewerkers en stagiaires krijgen bij opstart een basisvorming. Jeugdorp participeert bovendien actief in intervisies via Trawant en het Intersectoraal team.

#### 4.1.9 Kernprocessen: Dossierbeheer - Groeiniveau 4

We gebruiken EcQare als digitaal dossiersysteem, dat door alle medewerkers vlot wordt gehanteerd. Met ondersteuning van digicoaches blijven we inzetten op een volledige en uniforme toepassing, met ruimte voor verbeteringsvoorstellen. In de welkomstboekjes staat duidelijk vermeld dat er voor elke jongere een dossier wordt bijgehouden; de procedure rond dossierbeheer is opgenomen in het QHB.

#### 4.1.10 Gebruikersresultaten: Klachtenbehandeling - Groeiniveau 3

De klachtenprocedure is opgenomen in het welkomstboekje en wordt bij onthaal bevestigd via een ontvangstverklaring. Klachten worden centraal opgevolgd en behandeld door de directie.

#### 4.1.11 Gebruikersresultaten: Tevredenheid over hulpverleningsprocessen, uitvoering, inspraak en participatie - Groeiniveau 3

De werkwijze rond tevredenheidsbevragingen is opgenomen in het kwaliteitshandboek en wordt systematisch gekoppeld aan de GOP. De bevragingen zijn oplossingsgericht, leeftijdsgericht opgebouwd en per werking leidt dit tot minstens één verbeterdoel. Resultaten en verbeterdoelen regelmatig geëvalueerd en gearhiveerd. Vanaf 2026 werken we voor jongeren vanaf 12 jaar met een QR-code en voor jongere kinderen met een bloemdiagram; voor de context blijft de huidige bevraging behouden, met optie tot werken via QR-code.

#### 4.1.12 Gebruikersresultaten: Effect van de hulpverlening - Groeiniveau 2

De afrondingsmeting is een praktijkgericht instrument om inzicht te krijgen in de ervaren effecten. De vragen zijn geïnspireerd op elementen uit tevredenheidsonderzoek, zoals besproken tijdens de Kwaliteitsdag.

#### 4.1.13 Medewerkersresultaten: Personeelstevredenheid - Groeiniveau 4

Medewerkers bepalen mee de verbeterdoelen, die door het QBT worden opgevolgd. Vanaf 2026 zetten we in op een efficiëntere en effectievere uitvoering van verbeteracties. De KID-dag van 2027 focust op sociaal-emotioneel welzijn van de medewerkers.

#### 4.1.14 Medewerkersresultaten: Indicatoren en kengetallen - Groeiniveau 4

Jeugdorp neemt deel aan de bevraging van personeelskengetallen door koepelorganisatie VVV. Deze cijfers worden opgevolgd en geanalyseerd.

#### 4.1.15 Samenlevingsresultaten: Waardering strategische partners - Groeiniveau 1

In december 2025 is er een bevraging geweest bij de consultants. Dit wordt jaarlijks hernomen.



#### 4.1.16 Samenlevingsresultaten: Maatschappelijke opdracht/tendensen - Groeiniveau 4

De initiatieven 1G1P, Signs of Safety-begeleidingen, Gezinshuizen, Housing First, Kanapé en Aan-zet worden verdergezet en uitgebouwd. Daarnaast blijft Jeugddorp actief betrokken bij Jovo, het intersectoraal team (Kaizen, Beschut Wonen en Pegode) en de dagbestedingen Purpose en Recharge.

#### 4.2 Bezetting en benutting

Vooraf is een kleine toelichting over deze cijfers aangewezen om alles juist te begrijpen.

##### **Bezettingsgraad = aanwezigheid**

Dit cijfer geeft aan hoeveel van de erkende plaatsen bezet zijn door een cliënt. Als een jongere is ingeschreven in een leefgroep, telt dit als bezetting, ook als de jongere dat weekend naar huis is.

##### **Benuttingsgraad = effectieve inzet**

Dit cijfer beschrijft de feitelijke situatie. Bij verblijf telt dit bijvoorbeeld het aantal nachten dat een jongere fysiek aanwezig is. Bij ambulante hulp (CBAW, KWE SOFS) kijkt men naar het aantal gerealiseerde begeleidingsuren of contacten ten opzichte van wat gepland of mogelijk was. Bij verblijf kan een relatief laag cijfer een indicatie zijn dat het kind of de jongere veel thuis geweest is, wat een pluspunt zou kunnen betekenen. De hoogte van de cijfers zegt dus niet meteen iets over hoog/laag of goed/slecht.

##### **Verschillende soorten modules/ beschrijvingen van soorten ondersteuning**

Opgroeien hanteert voor een voorziening als de onze 2 begrippen: punten en modules. 1 punt staat ongeveer gelijk aan 0,16 vte. Verblijf is bv. een module, die bestaat uit 5 punten, waarvan 1 punt een zg licht intensieve contextbegeleiding (liCB) 1 punt bedraagt. We krijgen dus subsidiegeld bij verblijf om enerzijds vte te financieren, die ervoor zorgen dat het kind in de leefgroep, of op kamertraining kan verblijven, maar er dient ook een klein deeltje om de verbinding met de context (ouders, vrienden, school, ...) te bewerkstelligen. Hoewel begeleiders hier veel tijd aan besteden, kan het zijn dat deze afspraken bv. niet doorgaan, of er weinig context beschikbaar is, of je kinderen uit eenzelfde gezin hebt, waarbij niet telkens opnieuw gescoord wordt. Dan is zowel de bezetting als de benutting laag.

Een CB SofS is een module die bestaat uit 2,5 punt en een CBAW/ KWE bedragen beiden 2 punten per module.

Opgroeien heeft in de loop der tijd verschillende organisaties extra CB's bijgegeven, zonder dat hier direct een begeleiding tegenover staat, maar wel om zo flexibeler om te kunnen gaan met crisis en te kunnen schakelen, waar de meeste zorg nodig is. Dat maakt dat niet elke module (voorbeeld: 'CB breedsporig') in Jeugddorp gescoord wordt. Vandaar dat je bij sommige modules CB een 0 ziet (deze hebben we hier weggelaten) en bij andere modules we er ver boven gaan, maar die feitelijk (meestal) gecoverd worden door de modules die zagezegd niet ingezet worden.



#### 4.2.1 Bezettingscijfers

Begeleiding in KWE	100,8%
Contextbegeleiding ifv veiligheidsplanning SofS	94,7%
Contextbegeleiding ifv autonoom wonen	106,9%
Contextbegeleiding laagintensief	26,9%
Verblijf	97,7%

De residentiële werking (verblijf én kamertraining) behaalde een bezettingsgraad van 97,7%, wat wijst op een stabiele en bijna maximale benutting van de beschikbare plaatsen. Voor verblijf + kamertraining hebben we dus over heel 2025 gemiddeld 43 op 43 jongeren in de module Verblijf gehad.

Binnen de begeleiding in de module Kleine Woon Eenheden (KWE) (2 punten) werd een bezettingsgraad van 100,8% gerealiseerd. Dit is een zeer hoge bezettingsgraad van de beschikbare capaciteit. Want het gaat hier om jongvolwassenen die ongeveer 1-2 jaar bij ons verblijven en dan naar een eigen plek vertrekken, waarbij de achtergelaten woning voor de volgende jongere dient ingericht te worden.

De Context Begeleiding in functie van Autonoom Wonen (CBAW) overstijgt de capaciteit met een bezettingsgraad van 106,9%. Dit bevestigt voor ons enerzijds de grote nood aan ondersteuning rond zelfstandig wonen en anderzijds dat we er slagen intern jongeren door te laten stromen. We begeleiden per jaar gemiddeld 16 jongeren per jaar in CBAW. De CBAW-begeleiding lopen vanuit De Stroming (leefgroep), Studio16 (Kamertraining) en Kaizen (KWE/CBAW). De inzet op initiatieven binnen de woonmarkt, bieden meer en sneller opties tot woonst aan, waardoor jongeren sneller naar CBAW kunnen doorstromen. Hier wordt wel niet het forse wachtlijstprobleem ivm externe jongeren die CBAW nodig hebben in onze regio aangetoond.

Voor Contextbegeleiding in functie van veiligheidsplanning binnen Signs of Safety (SofS), die door de leden van het Mobiel Team gerealiseerd worden, kende een bezetting van 94,7%. Dit wijst op een sterke vraag en een quasi volledige benutting van de voorziene capaciteit.

#### 4.2.2 Benuttingscijfers

<b>Contextbegeleiding</b>	<b>106,2%</b>
Begeleiding in KWE	103,3%
Contextbegeleiding ifv veiligheidsplanning SofS	88,0%
Contextbegeleiding ifv autonoom wonen	147,6%
Contextbegeleiding laagintensief	146,2%
<b>Verblijf</b>	<b>71,8%</b>
Crisisverblijf (crisismeldpunt)	1,1%
Kamertraining	11,6%
Verblijf voor minderjarigen hoge frequentie	59,0%
Verblijf voor minderjarigen lage frequentie	0,2%



Wat zeggen deze cijfers?

Voor alle **verblijfsmodules** gaat dit over de verhouding gemiddeld aantal aanwezige jongeren per nacht/ alle nachten.

Concreet voor TCK Studio 16 betekent dit dat er +/-5 jongeren per nacht aanwezig zijn. Dit kan bv. betekenen dat tijdens de weekdays alle jongeren 's nachts aanwezig zijn en dat in het weekend er enkele jongeren thuis verblijven. Over het geheel van de 43 verblijfsmodules zegt dit dat er gemiddeld +/-31 jongeren op 43 modules in Jeugddorp overnachten.

Voor alle **mobiele modules** gaat het hier over geregistreerde uren.

Voor KWE (8 modules) betekent dit, wetende dat we 8 modules hebben, er gemiddeld 2u10/week wordt geregistreerd, daar waar dit 2u/week vanuit de overheid verwacht wordt. Voor CBAW (5 modules) gemiddeld 1.5 u/week, daar waar dit maar 1 uur verwacht wordt. Voor alle CB's betekent dit dat we per module 1.5u/week registreren.

Binnen de CB als geheel werd een bezettingsgraad van 106,2% gerealiseerd. Dit wijst op een sterke vraag naar dit aanbod en een werking die zich regelmatig boven de voorziene capaciteit situeert. Voor CB in functie van veiligheidsplanning volgens Signs of Safety (CB SofS) werd een bezetting van 88 % geregistreerd. Dit betekent dat niet altijd de planning gevolgd kan worden, maw dat er afspraken afgezegd of verschoven worden. Dit is een normale gang van zaken een sterke, maar net geen volledige benutting van de capaciteit.

Globaal gezien tonen de cijfers een hoge vraag naar context- en woongerichte begeleiding. Deze evolutie sluit aan bij bredere tendensen binnen de jeugdhulp, waarbij men sterker inzet op ambulante, contextgerichte en woon-ondersteunende trajecten.

De bezettingscijfers bieden waardevolle input voor verdere afstemming van ons aanbod, het herbekijken van capaciteiten en het maken van beleidsmatige keuzes in functie van veranderende noden.

## 5. Aanvullende relevante gegevens

### 5.1 Instroom in Jeugddorp 2025

De globale instroom binnen Jeugddorp wordt gekenmerkt door diversiteit, complexiteit en verwevenheid met maatschappelijke en intersectorale actoren. Over alle werkingen heen tekenen zich enkele duidelijke rode draden af.

#### 5.1.1 Sterke aanwezigheid van rechtstreekse instroom vanuit de thuissituatie

Instroom vanuit thuis komt in verschillende werkingen frequent voor en is in sommige contexten zelfs dominant. Dit toont ons dat er wordt ingezet op vroege ondersteuning en preventief werken, alsook dat er trajecten worden opgestart zonder voorafgaand verblijf in een andere voorziening én in meerdere gevallen op crisisinstroom vanuit de thuissituatie met nood aan snelle opschaling naar verblijf. Deze realiteit vraagt flexibiliteit, snelle intakeprocessen en een sterke eerste opvang.



### 5.1.2 Structurele doorverwijzingen vanuit specifieke voorzieningen

Een aantal organisaties keren consistent terug als instroombron, wat wijst op duurzame samenwerkingsrelaties: De Sibbe (Jeugdzorg Emmaüs), Ter Elst, CKG Kinderland en Hagekant/HDO; VAPH; Kanapé als centrale partner binnen wonen en begeleiding, 1G1P-werkingen (vooral KBV en Bonstato), die veruit de grootste instroomgroep vormen binnen gezinsgerichte trajecten. Deze patronen tonen aan dat Jeugddorp duidelijk gepositioneerd is en vaak wordt ingeschakeld als vervolgstap of schakel in complexe trajecten.

### 5.1.3 Belangrijke rol in crisis, Signs of Safety en intensieve contextbegeleiding

Over meerdere werkingen heen is er een duidelijke instroom vanuit crisis, Signs of Safety-trajecten (SoFS) en samenwerkingen met SDJ en OCJ. Dit bevestigt dat Jeugddorp een significante rol speelt in acute en hoogspanningscontexten, methodisch sterk verankerd is in Signs of Safety en ingezet wordt waar snelle, intensieve en contextgerichte ondersteuning nodig is.

### 5.1.4 Grote maatschappelijke kwetsbaarheid in de doelgroep

Met name bij de jongvolwassenenwerking zien we instroom vanuit OCMW's, BCPA, JAC, OCMW, situaties van dakloosheid, woononzekerheid en crisis, Geestelijke gezondheidszorg en psychiatrie (UPC Duffel, PAAZ, psychiatrische afdelingen) en het snijvlak van jeugdhulp, justitie en volwassenenzorg. Dit wijst op trajecten met meervoudige problematieken, hoge zorgzwaarte en de nood aan intersectorale afstemming, herstelgericht werken en woonondersteuning.

### 5.1.5 Interne doorstroom als teken van continuïteit

In verschillende werkingen is er sprake van interne instroom (o.a. vanuit De Holleblok, De Stroming, Gezinshuis, Studio 16). Dit toont dat Jeugddorp trajecten stapsgewijs laat evolueren, dat doorstroommogelijkheden bijdragen aan continuïteit en maatwerk en dat cliënten kunnen meegroeien binnen de organisatie naargelang hun noden. Globaal genomen toont de instroom dat Jeugddorp een flexibele en toegankelijke organisatie is, sterk staat in gezinsgericht, contextueel en crisisgericht werken, een belangrijke rol vervult op het snijvlak van jeugdhulp, welzijn, wonen, GGZ en justitie en werkt met een maatschappelijk kwetsbare doelgroep, wat blijvende aandacht vraagt voor draagkracht, samenwerking en methodische verankering. Deze instroomgegevens bevestigen het maatschappelijk belang van Jeugddorp en benadrukken tegelijk de nood aan blijvende investering in afstemming, kwaliteitsbewaking en ondersteuning van medewerkers.

## 5.2 Uitstroom in 2025

De uitstroom binnen Jeugddorp is zeer gevarieerd, maar vertoont duidelijke patronen. Over het geheel genomen zien we een sterke nadruk op terugkeer naar de eigen context, zelfstandig of begeleid wonen en verderzetting van ondersteuning binnen een netwerk van partners. Tegelijk is er ook een aanzienlijk aandeel trajecten waarbij geen externe uitstroom plaatsvond omdat begeleiding bleef doorlopen.

### 5.2.1. Beperkte of geen externe uitstroom

Een aanzienlijk deel van de registraties vermeldt niet van toepassing of nog in begeleiding. Dit wijst erop dat trajecten nog lopende zijn of begeleiding intern werd verdergezet. Dit bevestigt dat Jeugddorp vaak langdurige en continue trajecten aanbiedt en uitstroom zorgvuldig afstemt op haalbaarheid en draagkracht.



### 5.2.2. Terugkeer naar huis of natuurlijke context

Een belangrijk deel van de uitstroom verloopt naar huis (mama of papa), pleeggezin, verblijf binnen brede context (bv. bij vrienden, moeder van een vriendin). Dit toont een duidelijke inzet op herstel en versterking van het gezin en netwerk en sluit nauw aan bij contextgericht en netwerkgericht werken. De natuurlijke context wordt gezien als een volwaardige, duurzame uitstroomoptie.

### 5.2.3. Zelfstandig of begeleid wonen

Een opvallend aandeel van de uitstroom situeert zich binnen (begeleid) zelfstandig wonen, vaak via versnelde toewijzing, beschut wonen (bv. Esté), Kanapé, Kaizen, Woonstroom/Woonland, GI Mol, Studio 16. Dit wijst op een sterke focus op vermaatschappelijking, autonomie en woonstabiliteit, vaak in combinatie met verdere begeleiding. Samenwerking met woon- en begeleidingspartners is hierin essentieel en duidelijk aanwezig.

### 5.2.4. Verderzetting van begeleiding bij partners

Veel trajecten stromen uit naar een breed netwerk van partners, waaronder OCMW, CAW, JAC, BCPA, SDJ, Pleegzorg, Opgroeien, CKG's, context- en gezinsbegeleiding, GGZ-actoren zoals ELP, CGG, therapiepraktijken, aanvullende ondersteuning via Huis van het Kind, mutualiteiten, vrijwilligerswerk, onderwijs- en activeringspartners. Dit bevestigt Jeugddorp als een schakel binnen een continuüm van zorg, waarbij uitstroom vaak geen einde betekent, maar een overdracht naar een meer passende of minder intensieve ondersteuning.

### 5.2.5. Crisis

Hoewel beperkter in aantal, zijn er ook uitstroombestemmingen die wijzen op crisisopvang, gerechtelijke of gespecialiseerde voorzieningen. Deze uitstroom is soms nodig omwille van veiligheid, escalatie of veranderende noden en gebeurt in afstemming met bevoegde instanties.

## 5.3 Schakelingen intern

De interne schakelingen tonen aan dat Jeugddorp beschikt over een flexibel en samenhangend intern zorgcontinuüm, waarin trajecten kunnen verschuiven volgens de noden, ontwikkelingsfase en draagkracht van cliënten. Deze schakelingen worden niet ad hoc ingezet, maar vormen een bewust kwaliteitsinstrument.

### 5.3.1. Groeipaden naar (begeleid) zelfstandig wonen

Meerdere interne schakelingen situeren zich in de overgang naar (begeleid) zelfstandig wonen, soms met verderzetting binnen 1G1P, doorstroom naar wonen met (gedeelde) begeleiding via Kaizen, doorstroom naar TCK of CBAW Kaizen en CBAW Studio 16. Dit wijst op een sterke inzet op verzelfstandiging mét behoud van begeleiding, waarbij de jongeren kunnen doorgroeien zonder breuk in hun traject.

### 5.3.2. Schakelingen na crisis

Er zijn interne schakelingen vanuit crisiscontexten, zoals opname in DS na een crisisopname. Dit toont dat Jeugddorp snel kan schakelen van acute opvang naar meer stabiele begeleiding, met continuïteit binnen de organisatie.



### 5.3.3. Time-Out als structurele schakel

Interne én externe Time-Outs komen frequent voor. Time-out functioneert duidelijk als een regulerend en preventief instrument, om escalaties op te vangen, om trajecten opnieuw hanteerbaar te maken, zonder dat de begeleiding wordt stopgezet. Er zijn ook enkele externe time-outs die effectief werden opgenomen.

### 5.3.4. Doorstroom naar JOVO

De schakelingen naar JOVO-werking tonen JOVO als een logische vervolgroute voor jongeren in overgang naar jongvolwassenheid.

### 5.3.5. Duo-werkingen en gedeelde verantwoordelijkheid

Schakelingen met een gedeelde begeleiding wijzen op parallelle begeleiding en gedeelde verantwoordelijkheden tussen werkingen. Dit versterkt afstemming, voorkomt versnippering en verhoogt de draagkracht bij complexe trajecten. Ook met het JAC lopen er verschillende trajecten samen.

## 5.4 Leeftijd bij opname

De leeftjidsverdeling bij opname toont een zeer brede spreiding, gaande van zeer jonge kinderen (0–3 jaar) tot jongvolwassenen van 24 jaar. Dit benadrukt dat Jeugdorp een breed en gedifferentieerd aanbod heeft, afgestemd op verschillende ontwikkelingsfasen en ondersteuningsnoden.

Een deel van de instroom situeert zich bij jonge kinderen en lagere schoolleeftijd. Vooral de leeftijden tussen 5 en 10 jaar komen frequent voor. Dit wijst op vroege detectie van moeilijkheden, een sterke focus op preventie en vroegtijdige ondersteuning en begeleiding die vaak nog sterk contextgericht is. Ook zeer jonge kinderen (0–3 jaar) komen sporadisch voor, wat wijst op situaties waarin snelle en intensieve ondersteuning noodzakelijk is.

De groep adolescenten is duidelijk vertegenwoordigd, met een concentratie rond 14 tot 17 jaar. We merken dat deze leeftjidsfase vaak gepaard gaat met verhoogde complexiteit, spanningen binnen gezin en context, school- en identiteitsvraagstukken en in sommige gevallen zelfs crisis of escalatie. Dit bevestigt het belang van intensieve, contextuele en soms crisisgerichte begeleiding in deze levensfase.

Een groot deel van de registraties betreft jongvolwassenen tussen 18 en 24 jaar. Deze instroom sluit nauw aan bij trajecten rond verzelfstandiging en wonen, begeleiding bij maatschappelijke kwetsbaarheid, overgang van jeugdhulp naar volwassenenzorg en ondersteuning bij wonen, werk, welzijn en mentaal functioneren. De aanwezigheid van meerdere cliënten ouder dan 21 jaar wijst op de nood aan continuïteit voorbij de meerderjarigheid.

## 5.5 Gender

De doelgroep binnen Jeugdorp is genderdivers. Leefgroep De Stroming, voorheen enkel meisjes, zet in op interne doorstroom van jongens uit gemengde leefgroep De Holleblok. Dit zijn er in het voorbije jaar echter niet veel geweest, waardoor er minder jongens zijn van 12-16 jaar. Jongens 16+ kunnen opgenomen worden in Kaizen, vandaar dat deze leeftijd wel meer aanwezig is. De genderverdeling vraagt om een genderbewuste benadering in begeleiding en aanbod, met voldoende aandacht voor verschillende ondersteuningsnoden en een blijvende inzet op afgestemde zorg.



## 6. Organisatie in beeld

### 6.1 VTO (Vorming, training, opleiding/ondersteuning)

In het pedagogisch beleid van Jeugddorp wordt het belang van VTO onderschreven om de competenties van medewerkers verder te helpen ontwikkelen, in de richting die nodig is, om de missie van Jeugddorp te realiseren. We kijken door de brillen van Oplossingsgericht werken, Signs of Safety, Verbindende communicatie, Nieuwe Autoriteit Geweldloos verzet, Netwerkgericht werken, Gehechtheidsgericht werken (ABC4T) en Systemisch werken. Deze worden uitgedragen door het Beleidsteam, VTO-team, VTO-verantwoordelijken per werking en werkbegeleiders van Jeugddorp. "Er is immers een gedragen organisatie nodig, om alle medewerkers professioneel te laten evolueren". Zo worden zij gestimuleerd om vanuit eenzelfde visie te handelen. Medewerkers zijn via hun opleidingsrecht, eigenaarschap over hun eigen leerproces. Jeugddorp gaat uit van de krachten, kwaliteiten en expertise van elke medewerker en streeft ernaar deze nog verder te ontwikkelen. We geloven dat het een meerwaarde is, dat medewerkers hun ervaringen en expertise delen met collega's in het eigen team, alsook daarbuiten. Medewerkers kunnen op die manier ook erkenning krijgen voor hun bijdrage aan de groei van andere collega's en van Jeugddorp als organisatie. We vinden het belangrijk dat alle collega's, ongeacht het team waarin zij werken, vanuit een oplossingsgerichte en waarderende houding laagdrempelig worden ondersteund in hun noden. Het VTO-team heeft dit aan de medewerkers van Jeugddorp in 2025 door middel van onderstaande zaken vormgegeven. Daarnaast kunnen medewerkers ook zelf vormingen of opleidingen extern volgen.

#### Opleidingen/vormingen:

2025	2026
Verbindende communicatie, Nieuwe autoriteit geweldloos verzet	Basishulpverlening EHBO
Werken met Duplopopjes + Woord en beeld	Basisvorming JD 2 dagen
Jeugddorpdag thema agressie	Complexe scheiding
Basisvorming	KOPP
Traumagolven	Gehechtheidsgericht werken
Netwerkgericht werken en family-seeing	Gehechtheidsgericht werken
Middelengebruik	Rouw Gehechtheidsgericht werken
Spreken over de zorgen	Basisvorming JD 2 dagen Gehechtheidsgericht werken
Boys will be boys	Afgestemd opvoeden Gehechtheidsgericht werken
DOT	Gehechtheidsgericht werken
Complexe scheiding	

**Werkbegeleidingen:** In 2025 heeft het beleidsteam gecommuniceerd dat van pedagogische medewerkers wordt verwacht dat zij minstens vier werkbegeleidingen per jaar volgen. Waar medewerkers voorheen aan één vaste werkbegeleider gekoppeld waren, werd vanaf 2025 bewust gekozen om dit systeem los te laten. Sindsdien kunnen medewerkers zelf een werkbegeleiding aanvragen bij een werkbegeleider naar keuze, met een minimum van vier begeleidingen per jaar. Deze aanpak vergroot het eigenaarschap van medewerkers over hun leerproces en laat toe om beter aan te sluiten bij hun specifieke noden en ontwikkelvragen. Om deze keuze te ondersteunen, maakten de verschillende werkbegeleiders een beknopt overzicht van hun gevolgde opleidingen, kennis en expertise. Dit document is beschikbaar



voor alle medewerkers van Jeugddorp en helpt hen om gericht een werkbegeleider te selecteren.

**Jeugddorpdag:** Op vrijdag 7 februari 2025 vond in Domein Roosendael de Jeugddorpdag plaats. Deze inspirerende dag stond volledig in het teken van het thema agressie. Het QBT en het VTO-team bundelden hun krachten om een inhoudelijk sterk en verbindend programma uit te werken. De Jeugddorpdag werd opgebouwd vanuit het agressiebeleid van Jeugddorp en bood verdieping rond verschillende kernconcepten, waaronder de Window of Tolerance en het breinenmodel, de sensori-motorische koffer, het signaleringsplan en de Roos van Leary. Deze thema's boden medewerkers concrete handvatten om professioneel en gedragen om te gaan met agressie binnen de begeleiding.

Het **VTO-team** werkt zo flexibel mogelijk en vertrekt steeds vanuit de noden van de medewerkers, met een aanbod op maat. Dit gebeurt consequent in dialoog, onder meer via structurele overlegmomenten met de VTO-verantwoordelijken. Tegelijk hanteert het team een kritische en reflectieve houding ten aanzien van zichzelf, de medewerkers, het beleid en de organisatie als geheel. Sinds januari 2025 hebben we een nieuwe collega in het VTO-team mogen ontvangen. Zij neemt 20% VTE op in het team.

**Leden VTO:** Griet, Hanne, Desiree, Wendy en Sabrina.

## 6.2 Reconversie en uitbreiding gezinshuizen

2025 zal uiteindelijk wellicht te boek komen staan voor Jeugddorp als hét kantelpunt als het gaat over de reconversie én/of de uitbreiding van de gezinshuizen. Gaandeweg ons reconversie traject waarbij onze doelstelling was om 11 verblijfplaatsen om te wisselen voor 12 gezinshuisplaatsen, kwam zowat de twijfel of het plan om 2 leefgroepen samen te zetten in 1 groot gebouw, om het plan om meer gezinshuisplaatsen te verwezenlijken, wel de juiste optie is.

Vanuit traditie én de ervaring die we hebben in Jeugddorp met een verleden van meer dan 8 gezinshuizen, zijn we absoluut voorstander van gezinshuizen als plaatsen voor kinderen om op te groeien. Dat bij ons komend jaar Hilde en Bert al 30 jaar kinderen opvangen en begeleiden op deze manier, getuigt daarvan. Wij gunnen alle kinderen voor wie het ouderlijk huis niet veilig genoeg is, een huiselijk gezin om in op te groeien. Dat kan ook pleegzorg zijn.

Vanuit deze visie besloten we 5 verblijfplaatsen (en de 6 verblijfplaatsen bij Hilde en Bert) te re converteren naar 12 gezinshuisplaatsen. Dat het 'én én' is en er ook leefgroepen nodig zullen blijven, weliswaar met minder kinderen per groep, staat buiten kijf.

Om deze 12 gezinshuisplaatsen te realiseren betekende het dat we twee leefgroepen moeten gaan samen zetten in één gebouw. Namelijk de leefgroep van De Holleblok (3-14 jaar) en de leefgroep en 3 studio's van De Stroming (14-25 jaar) in het gebouw van De Stroming.

Om daartoe te geraken zijn we afgelopen jaren bezig geweest om de twee teams samen te gaan laten werken en samen te voegen tot één team. Dit was een prima proces en toont zich nu als een meerwaarde. Maar trachten 17 kinderen en jongeren in 2 groepen en 3 studio's samen te brengen voelt niet zo goed. Zeker als het enerzijds over een groot verschil in leeftijd gaat, de grootte van de groep én de toename van de complexe problematieken van de kinderen, jongeren en hun context sinds corona.

Daarnaast merken we dat opvoeders een voorkeur hebben of zij de zorg op willen nemen voor de jongere kinderen of dat ze liever werken met pubers. Ook dat speelde mee in de toch wel toenemende twijfels.



Met dat we het gebouw van De Stroming gingen evalueren, in functie van verbouwing om het meer geschikt te maken voor 2 leefgroepen, kwamen we er op uit, dat als er 17 kinderen in dit gebouw aanwezig zijn, we enerzijds een tekort hebben aan genoeg grote slaapkamers volgens VIPA-normen en anderzijds dat alle slaapkamers vol zitten en we nergens anders meer in Jeugdorp kinderen of jongeren in time-out of crisis kunnen opvangen. Dit betekent een verlies aan flexibiliteit in opvang.

Toen dan ook de overheid in de zomer van 2025 met het voorstel kwam met de mogelijkheid om gezinshuizen uit te breiden in plaats van alleen maar via reconversie, was dat voor ons het startsein om een deel van die reconversie in vraag te stellen.

Als we namelijk 5 verblijfsplaatsen kunnen behouden, dan kunnen we ervoor zorgen dat hoewel het één team blijft, de 2 huizen behouden kunnen blijven, weliswaar in twee kleinere leefgroepen. Vanaf dat moment zijn we eigenlijk met iedereen in overleg gegaan om onze veranderde vraag vanuit een veranderend landschap met andere spelregels toe te lichten. Zowel naar het Agentschap Opgroeien als naar het Kabinet als ook naar onze directe collega's in de regio Trawant én binnen de provincie Antwerpen.

Met hen hebben we in alle openheid ons voorstel besproken. Als we dit kunnen verwezenlijken menen we dat we zowel in dienst van het Kabinet én het Agentschap Opgroeien als naar kinderen, jongeren en hun context het mogelijke aanbod kwalitatief veel beter verwezenlijken. Of en hoe dit uiteindelijk ook gerealiseerd kan worden, moet blijken in 2026 en 2027.

### 6.3 Innovatieve projecten

Al onze innovatieve projecten zijn in de schoot van Kaizen ontstaan en omarmen we in het groter geheel van Jeugdorp, vanuit de ervaring dat flexibiliteit van denken en werken voor al onze jongeren loont. Zo zijn er de volgende projecten, waarvan je in het jaarwerkingsverslag van Kaizen (op vraag verstrekken we je graag al de jaarwerkingsverslagen van de verschillende teams) uitgebreider kunt lezen wat daarvan de resultaten zijn. We engageren ons telkens graag bij innovatieve projecten als er veel tijd kan gaan naar effectieve ondersteuning van jongeren en hierbij duidelijkheid én flexibiliteit aanwezig is.

#### **Innovatief Crisisproject**

In 2025 hebben we opnieuw 9 jongeren kunnen opvangen in ons innovatief crisis project.

##### **Time-out**

Binnen Kaizen werden er dit jaar 6 interne time-outtrajecten (max 3 weken) via ENDDA georganiseerd. De time-outs boden een alternatief voor externe doorverwijzing en versterkten de interne draagkracht van de werking.

##### **Ademplekken**

In het voorbije werkjaar vonden er 8 Ademplekken plaats, zowel met jongeren vanuit Jeugdorp als vanuit OOC Ter Heide. De één-op-één setting met twee begeleiders bood ruimte voor diepgaande gesprekken, het herbekijken van doelen en het doorbreken van vastgelopen patronen.

##### **Dagbesteding Purpose**

Er kwamen telkens 4 à 5 jongeren, afkomstig vanuit Jeugdorp maar ook vanuit andere leefgroepen. Er werd ingezet op het ontwikkelen van vaardigheden, het ontdekken van talenten en het creëren van betekenisvolle activiteiten. De kleinschalige groepswerking zorgde voor meer individuele aandacht en nabijheid, wat de betrokkenheid en motivatie van jongeren zichtbaar versterkte.

##### **Kanape!**



2025 was voor Kanape! een bijzonder uitdagend jaar en bracht een fundamenteel visieverschil tussen Kaizen en onze samenwerkingspartner Pegode (VAPH) naar de voorgrond. Er werden door alle betrokken partners nieuwe afspraken vastgelegd en er werd eind 2025 opnieuw opgestart. We stellen vast dat deze heropstart, gebaseerd op duidelijke verwachtingen en een verhoogde mate van afstemming tussen alle partners, een positieve impact heeft op de werking. Hierdoor kunnen we het jaar afsluiten met een evenwichtiger situatie en een voorzichtig positieve blik op de verdere toekomst van Kanape!

## 6.4 Beleidssignalen

In 2025 zijn er een aantal onderwerpen geweest waarbij we gestuit zijn op heel wat problemen.

Zo zijn de **problematieken van kinderen en jongeren én hun context echt wel complexer** geworden, met meer externaliserend gedrag en ernstigere feiten.

Sinds corona is de gevraagde aanwezigheid op school geen vanzelfsprekendheid meer en gebeurt het aanhoudend dat scholen minder betrokken partij zijn en minder of geen verantwoordelijkheid opnemen voor de jongeren die er niet geraken.

Dit zorgt er enerzijds voor dat we **ook tijdens de schooluren moeten zorgen voor continuïteit en aanwezigheid**.

Hierop hebben we twee jaar geleden dagbesteding Purpose (zonder dat hiervoor financiering voorzien is) geënt. We zouden ons nu niet meer kunnen voorstellen wat we zouden moeten beginnen zonder deze werking, die buiten de erkende modules opgezet is.

We merken ook dat we, zelfs voor kinderen van de basisschool, meer aanwezig moeten zijn in schooltijd en naar alternatieven voor hen op zoek moeten gaan.

Dat is dan ook anderzijds onze andere opdracht geworden als het gaat over de meer complexe problematieken van de aanwezigen kinderen, jongeren en hun context. Namelijk het overleg én de intensievere samenwerking met de verschillende partners, GGZ, VAPH, CAW: JAC, ARKTOS, etc. Dit vraagt veel tijd.

Het is onnodig te zeggen dat ook wij als het over GGZ gaat, stuiten op wachtlijsten en drempels in de zorg. Ondertussen investeren we erin onze deskundigheid te vergroten via vorming en bijscholing mbt geestelijke gezondheidszorg en boden we samen met de andere jeugdhulppartners binnen Trawant Ademplekken aan (alternatieve time-out projecten). Die waren helpend. Kortom, het op zoek gaan naar alternatieven en de samenwerkingen met verschillende actoren is helpend. We blijven hier proactief ondernemen en hopen dat de overheid dit soort initiatieven honoreert. Op dit ogenblik is dat nog niet duidelijk of deze projecten in de toekomst verdergezet kunnen worden.

Dat er sprake is van **wachtlijsten in de jeugdzorg** is ook voor ons geen vanzelfsprekendheid. Het is frustrerend om elke week aan jeugdhulpregie te moeten melden dat er geen plaats is bij ons, omdat vrijwel meteen de plaatsen die vrij komen, in beslag genomen worden.

Daarnaast merken wij dat vooral jongeren die willen uitstromen vanuit verblijf, of vanuit thuis niet noodzakelijk naar verblijf hoeven gaan, en de ondersteuning van een CBAW (contextbegeleiding autonoom wonen) nodig hebben, dit in onze regio vrijwel niet meer mogelijk is. De gemiddelde wachttijd is veel langer dan de tijd die ze voor een CBAW nodig hebben. Dit is een heel groot probleem.

Wij betwijfelen trouwens ten zeerste of **het nieuwe capaciteitsbeheersysteem** het probleem van de wachtlijsten oplost. Er is uiteraard niets mis om helder te hebben hoe het zit met het aantal open plaatsen, maar we merken vooralsnog dat de zg 'foto's' hier niet bij helpen. Er is enkel onderling meer telefonisch verkeer met meer frustratie, want hetzelfde resultaat blijft: plaats te kort.



## 6.5 Varia: Jeugddorp en feesten

### Samen op uitstap, feesten of leren, het kan allemaal

#### Uitstap Pairi Daiza op 28 augustus 2025



Jeugddorp bestaat 60 jaar. Voor deze gelegenheid mochten we met alle begeleiding en jongeren een uitstap maken naar Pairi Daiza. Om 7u30 stonden we met z'n allen klaar. Een groot deel in Bonheiden en een kleiner deel in Puurs. Iedereen op de bus en we vertrokken richting Ath. Er was wat file maar onze chauffeur wist wel enkele binnenwegen en op een uur en drie kwartier stonden we aan de mooiste zoo van Europa. Na het uitdelen van de tickets ging elke groep op weg. Het was mooi weer en een super mooie omgeving. Veel speciale dieren: twee nijlpaarden, een pandabeer, zebra's, leeuwen, een witte tijger, rode panda's en zo veel meer. Ogen en tijd te kort om alles goed te kunnen zien. Zelfs één enkele plensbui kon de pret niet drukken.

's Middags konden we iets gaan eten en drinken met onze giftcards.

Daarna terug de benenwagen op om verder de dieren te gaan bezoeken. Even bekijken wat we nog willen zien want het park is zo groot. Het nieuwe deel van de dinosaurussen die bewegen en geluid maken is echt indrukwekkend. Nog een ijsje als vieruurtje en we hadden weer wat energie opgedaan om nog verder stappen. We gingen richting uitgang rond 17u30 en onderweg mochten sommige kinderen nog even stoppen in de giftshop. Ze vonden het geweldig dat ze nog iets mochten kopen van de giftcard. Moe maar voldaan stapte iedereen terug in de bus en reden we richting Bonheiden en Puurs. Rond 20u kwamen we aan. Het was een vermoeiende dag maar één waar we met veel plezier aan zullen terug denken. We willen het Bestuursorgaan heel erg bedanken voor dit mooie cadeau.

#### Nieuwjaarsreceptie in januari 2025



De jaarlijkse nieuwjaarsreceptie was dit jaar een kleurrijk en vrolijk gebeuren, volledig in hippiestijl. Het thema bracht een ongedwongen en feestelijke sfeer naar het evenement, waar collega's samenkwamen om het oude jaar af te sluiten en het nieuwe jaar te verwelkomen. De ruimte was versierd met retro accessoires, die iedereen direct in de juiste, vrije spirit bracht. De tafel was rijkelijk gedekt met een heerlijke selectie kazen en wijnen, de hippie-invloed was niet alleen zichtbaar in de decoraties, maar ook in de manier waarop iedereen zich presenteerde: veel bloemenprints, kleurrijke kleding en een ontspannen sfeer die perfect paste bij het thema. Naast de levendige sfeer, was er ook ruimte voor reflectie. Er werd een duidelijke speech gegeven door de directrice die iedereen bedankte voor hun flexibiliteit en inzet in het afgelopen jaar.



Zoals het een hippiefeest betaamt, was er niet alleen aandacht voor het plezier, maar ook voor de medewerkers die hun langdurige inzet hebben bewezen. Collega's die een belangrijke werkjaar-mijlpaal hadden bereikt, kregen een speciaal cadeau als blijk van waardering. De hippie-thema nieuwjaarsreceptie was een geweldige manier om het nieuwe jaar in te luiden. Met vrolijke muziek, lekkere kaas en wijn, en een fijne dosis 'peace and love', werd het een



geslaagde en gezellige namiddag. Iedereen verliet de receptie, klaar voor de uitdagingen die het nieuwe jaar zal brengen.

### **Personeelsbarbecue op 20 mei 2025**

Dit jaar ging onze jaarlijkse personeelsbarbecue door op 20 mei. Deze keer gingen we voor een Western thema, Yeehaw! Van rode vlaggen, versiering van cactussen, geweren, hoeden, paarden, tot geruite hemden, cowboyhoeden, jeansshorts en broeken, western kledjes, ... Allemaal gezellig aan onze picknicktafels voor een babbeltje, een drankje en lekkere (veggie) vleesjes en groentjes van de barbecue.



We zeiden vorig jaar met de "Gothic" editie dat we de meest verklede collega's hadden, maar ik denk dat we nu met ons Western thema ook iedereen in thema hebben meegekregen. Super fijn! Een dikke dank u aan alle collega's om hier elk jaar met een groot enthousiasme in mee te gaan en te zorgen voor een fijne namiddag! Zeker ook aan het feestcomité om dit telkens te organiseren.

### **Koffiemomentjes 2025**



In het jaar 2025 hebben we weer enkele koffiemomentjes georganiseerd in ons zwart caravanke. Op 20/02 hebben we de kick-off gegeven. Het zonnetje kwam even piepen en we konden toch nog buiten staan. Het frisse windje maakte wel dat we om 16u30 alles hebben opgeruimd. 12/05 hadden we onze personeelsvergadering met aansluitend een koffiemomentje waar we samen een broodje hebben gegeten en even konden napraten. In onze planning hielden we rekening met het feit dat de kans op goed weer toch wat groter was op 10/06 en 22/07. We creëerden dan ons eigen terrasje

met een lekker kopje koffie en een stukje cake of een koekje.

Op 6/10 was er een heel speciaal moment want na onze personeelsvergadering hebben we Stef even in de bloemetjes gezet. Hij is immers al 10 jaar vrijwilliger in Jeugdorp. Dat



hebben nog niet veel mensen hem voorgedaan. We proberen ook om jongeren te betrekken in ons koffiemomentje. Zo maakten ze met de dagbesteding de broodjes.



Vermits onze jaarlijkse wintermarkt dit jaar niet kan doorgaan, proberen we enkele winterse koffiemomentjes op 13/11 en op 16/12. Buren en personeelsleden kunnen dan gezellig samen wat lekkers knabbelen en iets warm drinken. Zo sluiten we het jaar af op een gezellige manier.



## EHBO-dagen



Alle collega' van Jeugddorp hebben een verplichte EHBO opleidingsdag gehad om ons het stuk rond reanimeren nog eens op te frissen of voor sommigen om dit aan te leren. Na een hele dag theorie, waarbij ook het AED toestel aan bod kwam, mochten we zelf oefenen op een reanimatiepop. Hopelijk hebben we dit nooit nodig, maar nu weten we alvast wat te doen!

Van elk huis van Jeugddorp heeft er ook één collega een tweedaagse opleiding gehad om zo nog meer gespecialiseerd te zijn in het EHBO stuk.

Ook deze tweedaagse ging voor een groot stuk over reanimatie en het leren zelf doen op een pop. We zouden dit nu allemaal moeten kunnen. De leerkracht zei ons. Gewoon doen, je kan niets mis doen. Als je niets doet, gaat het sowieso fout want alvorens de ambulance er is, kan het al te laat zijn. Er gewoon

aan beginnen en dan kan je iemands leven redden zodat de professionele mensen het kunnen overnemen. We moesten ook een situatie kunnen inschatten alvorens hulp te bieden en de boodschap is om er nooit ondoordacht in te vliegen want je moet altijd eerst zien dat je eigen leven niet in gevaar is zodat je veilig kan optreden. In allerlei soorten situaties moesten we bij het slachtoffer het bewustzijn en de ademhaling kunnen nagaan. Ook bij de tweedaagse hebben we een AED-machine leren gebruiken. Je ziet het immers overal hangen. Toch interessant als je al een beetje weet hoe je hier mee aan de slag moet gaan. Verder hebben we nog inzicht gekregen in omgaan met een hartfalen, CVA, alle soorten bloedingen, vergiftigingen, brandwonden en andere soorten verwondingen. Heel wat om te onthouden. Gelukkig kregen we een ppt om ons hierbij te helpen.

Vanuit deze opleidingen rond EHBO zijn we ook beginnen nadenken over wat we hier verder mee willen of kunnen doen binnen Jeugddorp: dit uitbreiden naar onze oudere jongeren? Op regelmatige basis een opfrissing binnen het team voor de begeleiders? Ook is er een grote vraag naar hoe we wondverzorging moeten aanpakken. Een nieuw thema voor de volgende EHBO-cursus? Enthousiasme zal er alleszins zijn want iedereen wil dit wel op de juiste manier kunnen doen.

