



Jaarverslag



Voorwoord

In een wereld die steeds sneller lijkt te draaien, kozen wij bij Jeugdzorgcentrum in 2024 bewust voor vertragen.

Door stil te staan en écht aanwezig te zijn, vonden we opnieuw verbinding — met jongeren, hun context, elkaar en onze gedeelde missie.

Het afgelopen jaar bracht niet alleen verdieping, maar ook grote uitdagingen. De complexiteit van de problematieken waarmee we worden geconfronteerd, vroeg om wendbaarheid, moed en creativiteit. Onze medewerkers hebben die kracht elke dag opnieuw getoond — in kleine gebaren, grootse beslissingen en onvermoeibare betrokkenheid.

Tegelijk maakten we ruimte om te herbronnen: wie zijn we, waar staan we voor, en hoe willen we verder?

In die reflectie groeide ons organisatiekompas verder uit: een houvast dat richting geeft, verbindt en uitnodigt tot handelen.

Onze missie, visie en kernwaarden geven betekenis aan ons dagelijks werk. Ze geven richting aan ons dagelijkse werk, verbinden ons met elkaar, en helpen ons om keuzes te maken die trouw blijven aan wie we zijn en wat we willen betekenen..

We zetten belangrijke stappen vooruit: richting kleinschalige leefgroepen waar jongeren zich veilig en gezien voelen, en een nieuwbouw die onze visie in bakstenen vertaalt. We legden fundamenten voor een toekomst waarin jongeren de ruimte krijgen om te groeien en te ontwikkelen.

Want beweging ontstaat daar waar mensen elkaar ontmoeten, ondersteunen en samen koers zetten.

En dat doen we – samen in beweging, elke dag opnieuw.

Met veel dankbaarheid en vertrouwen,
De directie
Jeugdzorgcentrum



*'Vertragen is niet stilvallen,
maar kiezen voor wat echt
telt.'*

Stap voor stap richting onze droom

Groeien vraagt tijd. En vertrouwen.

In 2024 bleven we, gedreven door onze strategische doelen, bouwen aan de organisatie die we willen zijn:
een plek waar jongeren zich gezien voelen, waar medewerkers zich verbonden en gewaardeerd weten, en waar zorg gedragen wordt vanuit samenwerking en ondernemerschap.

Onze droom is groot, maar het zijn de kleine stappen die het verschil maken. Daarom zetten we in dit jaarverslag de schijnwerpers op een aantal bewegingen die ons dichterbij die droom brachten.

Ze vertellen het verhaal van hoe we met overtuiging, betrokkenheid blijven evolueren richting een positief leefklimaat, een krachtig werkklimaat, een netwerkgerichte werking en een sociaal ondernemende organisatie.

Niet alles is af. Niet alles is helder.

Maar de richting is gekozen. En we gaan vooruit. Samen in beweging.



**“Een droom wordt
werkelijkheid wanneer velen
haar samen dragen.”**

VERTRAGEN OM OPNIEUW VERBINDING TE MAKEN

Een bewuste keuze voor veerkrachtige teams

Eén van de centrale keuzes die we in 2024 hebben gemaakt, was de keuze om te vertragen. In een context van verandering – zowel op vlak van structuur als cultuur – voelden we dat er nood was aan meer rust, reflectie en verbinding binnen onze teams. Niet om stil te vallen, maar om opnieuw te landen bij wat écht telt: vertrouwen, samenwerking en gedeeld eigenaarschap.

We beseffen dat kwaliteit van zorg alleen kan ontstaan wanneer medewerkers zich verbonden en gedragen voelen. De complexiteit van het werken met jongeren in kwetsbare situaties vraagt om stabiliteit en veiligheid – niet alleen voor de jongeren, maar ook binnen de teams die hen omringen. Het was dan ook geen toeval dat het thema 'vertragen' breed gedragen werd door de hele organisatie en als groot issue naar voor werd geschoven op de beleidsdagen van 2023.

In 2024 maakten we hier bewust ruimte voor. Structurele overlegmomenten werden tijdelijk on hold gezet om zuurstof te geven aan teambuilding en teamversterking. We wilden de focus terugbrengen naar de basis: het kennen en erkennen van elkaars sterktes, het benoemen van wat schuurt, en het vieren van wat werkt.

Toch heeft dit voor veel medewerkers niet als vertragen aanvoeld. Integendeel: het jaar vroeg veel van hen. De complexiteit van het dagelijks werk, gecombineerd met veranderingen in werking, maakte het net een intensief jaar. Maar precies in die intensiteit ontstond beweging. Teams hebben grote stappen gezet in het bouwen aan onderlinge verbinding, betrokkenheid en gedeeld eigenaarschap. De keuze om te investeren in de mensen achter de werking is er één die blijvend zal doorwerken in hoe we als organisatie groeien.

Lencioni als houvast

Om die beweging richting teamversterking te ondersteunen, kozen we expliciet voor de piramide van Lencioni als houvast en groeimodel.

Elk team kreeg dit model aangereikt als kompas voor teamontwikkeling. De verschillende lagen van de piramide – van basisvertrouwen, constructieve conflicten, engagement, verantwoordelijkheid tot het behalen van gezamenlijke resultaten – vormden de leidraad in het reflectieproces.

Teams werden uitgenodigd om samen te benoemen waar ze stonden, wat al goed liep en waar nog groeikansen lagen

De 5 frustraties van teamwork



DE WELZIJSMEDEWERKER: EEN NIEUWE ROL VOOR DUURZAME ZORG VOOR MEDEWERKERS

In 2024 gaven we extra aandacht aan het werkklimaat binnen onze organisatie.

We startten vanuit bevragingen en signalen vanop de werkvloer. Wat leeft er? Waar botsen mensen op? Wat hebben we nodig om ons goed te voelen in ons werk? Het antwoord was duidelijk: medewerkers willen zich ondersteund, gehoord en verbonden voelen — niet alleen in hun opdracht, maar ook als mens.

Waar er vroeger een werkgroep actief was, groeide het inzicht dat meer structurele ondersteuning nodig was. Daarom beslisten we om een nieuwe rol te creëren: die van welzijnsmedewerker.

Deze medewerker heeft een brede opdracht. Ze werkt aan preventie, zet in op verbinding, ondersteunt sleutelfiguren, biedt begeleiding bij ingrijpende gebeurtenissen en is aanspreekpunt in haar rol als vertrouwenspersoon. Daarnaast brengt ze het perspectief van welzijn ook binnen in het beleid.

Met deze stap willen we het werkklimaat versterken. Niet via losse initiatieven, maar via een blijvende, zichtbare rol die mee zorg draagt voor onze medewerkers.

“Een positief werkklimaat begint bij het erkennen van wat mensen nodig hebben om goed te kunnen werken én goed te kunnen zijn.”

“

“Omwille van persoonlijke redenen was ik enkele maanden thuis met ziekteverlof. Toen ik terug wilde starten, had ik eerst een gesprek met Lisa. Zij nam de tijd om zorgzaam en in alle rust samen met mij stil te staan bij wat ‘terug komen werken’ kon betekenen en hoe ik me hierbij voelde. We stelden samen een haalbaar plan op. Dit hielp om deze spannende stap te zetten. Ook nadien polste ze regelmatig hoe het lukte. Ik voelde me hierdoor gezien en ondersteund. Heel fijn om zo een soort supporter te hebben aan de zijlijn.”

”

Samen richting meer autonomie, voorspelbaarheid in uurroosters

Een positief werkklimaat vraagt meer dan verbondenheid en waardering alleen. Het gaat ook over de manier waarop werk georganiseerd is, en of die organisatie voldoende ademruimte geeft. In 2024 gingen we daarom dieper in op het thema werkbaar werk.

Een belangrijke stap hierin was het kritisch bekijken van onze bestaande uurroosters. We stelden vast dat er nood was aan meer autonomie voor medewerkers in het plannen van hun werk, maar ook aan meer voorspelbaarheid en balans in de werk-privéverhouding.

Om dit proces zorgvuldig aan te pakken, lieten we ons begeleiden door Dehora, een externe partner gespecialiseerd in tijdsorganisatie en personeelsplanning. Samen met de leidinggevenden voerden we in 2024 een grondige analyse uit van de huidige situatie en verkenden we alternatieven voor de toekomst. De gesprekken, inzichten en reflecties vormden de basis voor een gedragen en realistisch toekomstplan.

We formuleerden daarbij duidelijke uitgangspunten die richting geven aan onze volgende stappen. We willen evolueren naar uurroosters die inzetten op:

- Meer autonomie: medewerkers krijgen meer inspraak en regie over hun werktijden;
- Meer voorspelbaarheid: zodat werk en privé beter op elkaar afgestemd kunnen worden;
- Meer duidelijkheid: met oog voor continuïteit en kwaliteit van zorg.

De verdere uitrol van deze nieuwe uurroosters staat gepland voor 2025, met blijvende aandacht voor participatie, haalbaarheid en kwaliteit. Deze stap past binnen ons breder engagement om werk duurzaam vorm te geven.

NETWERKUITDAGINGEN ALS HEFBOOM VOOR VERBINDING EN GROEI

Binnen Jeugdzorgcentrum geloven we sterk in de kracht van duurzame, betekenisvolle relaties. Jongeren floreren wanneer ze zich gedragen weten door een netwerk dat hen steunt, gelooft in hun kunnen en hen niet loslaat. Vanuit deze overtuiging maken we van netwerkgericht werken een rode draad in onze begeleiding.

In 2024 gaven we hier verder vorm aan via de zogenaamde netwerkuitdagingen. Voor elke jongere gaan we samen op zoek naar manieren om het netwerk actief te betrekken. We dagen zowel onszelf als de jongere uit om te bouwen aan positieve verbindingen die ook ná de begeleiding kunnen blijven bestaan. Dat doen we op maat en in het tempo dat past bij de jongere en zijn of haar omgeving.

Elke netwerkuitdaging krijgt een plaats in het persoonlijk begeleidingsplan en wordt gedragen vanuit een gezamenlijk engagement – niet omwille van het resultaat, maar omwille van het proces.

Ook op organisatieniveau geven we deze visie handen en voeten:

- In elke leefgroep worden twee keer per jaar netwerkactiviteiten georganiseerd.
- Waar mogelijk stimuleren we netwerkovernachtingen, en bij uitzondering zelfs netwerkwEEKENDS waarbij de leefgroep tijdelijk kan sluiten.

Deze aanpak versterkt niet alleen de jongeren, maar komt ook ten goede aan het werkklimaat van onze medewerkers. Minder werkdruk op specifieke momenten creëert ruimte voor herstel, verbinding en hernieuwde energie – iets waar iedereen bij wint.

Samen bouwen aan een sterker jeugdhulplandschap

Bij Jeugdzorgcentrum geloven we dat duurzame verandering ontstaat door samenwerking. Daarom engageren we ons actief in diverse netwerken en partnerschappen die de jeugdhulp in Vlaanderen versterken en vernieuwen.

Stuurgroep 'De Ideale Wereld'

We zijn trots op onze deelname aan de stuurgroep van het project 'De Ideale Wereld', een initiatief van Opgroeien dat inzet op het doorbreken van vastgelopen hulpverleningstrajecten. Binnen dit netwerk delen we expertise en zoeken we samen met andere organisaties naar innovatieve manieren om jongeren continuïteit en perspectief te bieden in hun traject.

Zinplek Alpas

In samenwerking met Ons Kinderhuis, Kijoco en Jeugdhulp Don Bosco Junitas hebben we Alpas opgericht, een zinplekwerking gelegen in de natuur van Dilsen-Stokkem. Alpas biedt jongeren tussen 10 en 14 jaar een oase van rust en veiligheid, waar ze kunnen herbronnen en zichzelf kunnen zijn, weg van de dagelijkse doelen en verwachtingen.



Versterkte samenwerking met politie Maasland

In 2024 ondertekenden we samen met politie Maasland en andere regionale partners een samenwerkingsprotocol. Dit protocol bevat duidelijke afspraken over hoe de politie ons kan ondersteunen bij ernstige gebeurtenissen, zoals crisissituaties of bedreigende incidenten. Deze samenwerking verhoogt de veiligheid en slagkracht van ons handelen en versterkt de gezamenlijke verantwoordelijkheid in het zorgen voor jongeren en hun omgeving. Samen staan we sterker – ook in moeilijke momenten.

EEN THUIS CREËREN OP MAAT VAN JONGEREN

Bij Jeugdzorgcentrum dromen we al langer van een plek die nog beter aansluit bij wat jongeren nodig hebben: rust, veiligheid, nabijheid én ruimte voor groei.

In 2024 hebben we een belangrijke stap gezet richting die droom. Ons VIPA-dossier werd goedgekeurd en daarmee kreeg onze nieuwbouw letterlijk en figuurlijk vorm.

De plannen voor het nieuwe gebouw zijn intussen definitief afgetoetst. Wat begon als een ambitieus idee, groeit nu uit tot een concrete realisatie: kleinschalige leefgroepen die meer geborgenheid en structuur bieden, met oog voor de eigenheid van elke jongere.

Onze nieuwbouw staat symbool voor een nieuwe fase in ons verhaal. Het is niet alleen een investering in stenen, maar vooral een investering in levenskwaliteit – voor jongeren én medewerkers. We creëren er ruimte voor verbinding, herstel, rust én perspectief.



“

**“Een plek om thuis te komen,
op adem te komen, en stilaan
weer vooruit te gaan.”**

”

Versterken van onze professionele basis

In 2024 investeerden we bewust in de verdere ontwikkeling van onze medewerkers, met vormingen die nauw aansluiten bij de leefwereld van onze jongeren én onze pedagogische visie.

Zo volgden onze pedagogisch ondersteuners een opleiding in traumasensitief werken, gericht op het beter begrijpen en ondersteunen van jongeren die opgroeien met kwetsuren.

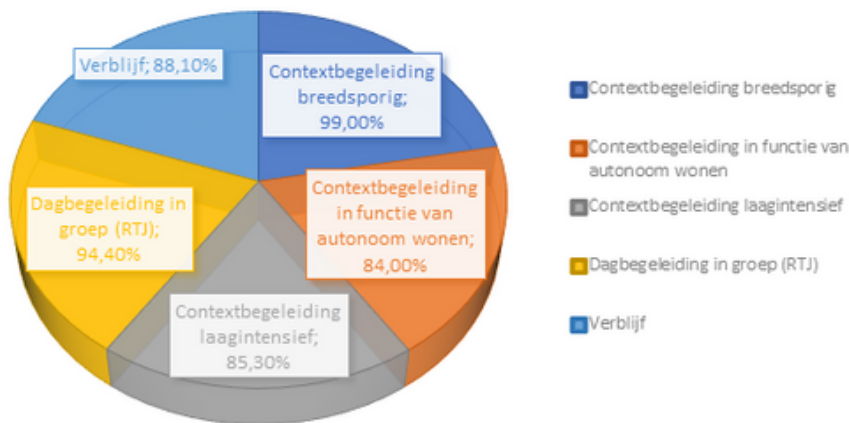
Daarnaast kreeg de hele organisatie vorming in Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet, een kader dat helpt om met meer rust, nabijheid en vastberadenheid aanwezig te zijn in moeilijke situaties.

Deze vormingen geven niet alleen richting aan ons dagelijks handelen, maar dragen ook bij aan het versterken van het gevoel van verbondenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen onze teams.



Jeugdzorgcentrum in cijfers

BEZETTING PER TYPEMODULE



Bezetting

De gemiddelde bezettingsgraad van Jeugdzorgcentrum in 2024 was 89%.

Voor het eerst sinds enkele jaren valt onze bezettingsgraad hiermee dus onder de 90% en ervaren we een significant verschil t.o.v. voorgaande jaren. Deze daling ligt vooral aan de volgende factoren:

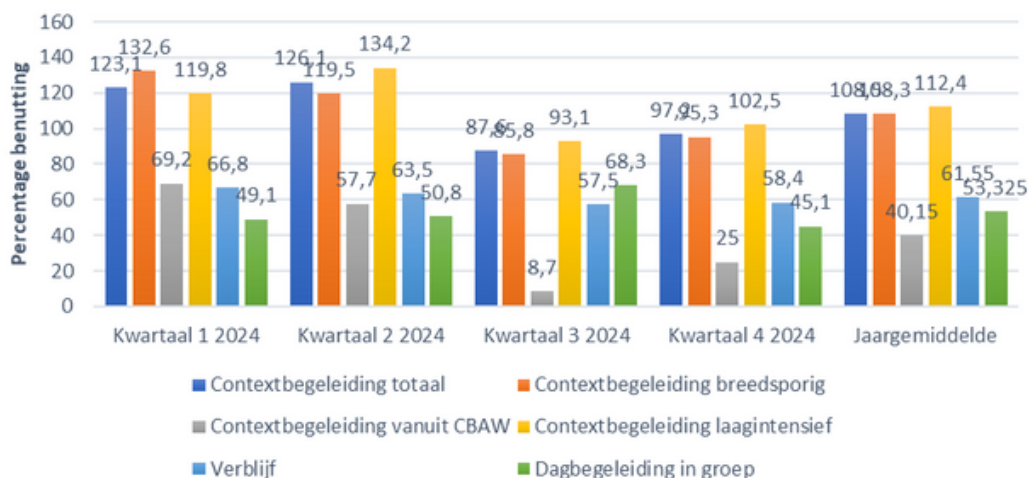
- Verzwarende problematieken bij onze cliënten waardoor open plaatsen soms langer bewust oningevuld blijven omdat de draagkracht van het team werd overschreden.
 - Steeds meer jongeren hebben nood aan een 1 op 1 begeleiding en hebben veel moeite met het samenleven in een (grotere) groep.
 - De pittige groepsdynamieken kunnen met momenten voor onveiligheid zorgen voor de leefgroep genoten waarvoor er gekozen wordt om de groep tijdelijk kleiner te houden zodat het toezicht ook vergroot kan worden.
- De vele personeelsswissels en uitval zorgde er ook voor dat er in deze piekperiodes voor gekozen werd om geen nieuwe opstarten te realiseren. Vooral het najaar bleek een zware periode voor elke afdeling.
- Als er open plaatsen zijn, worden er binnen de residentiële afdelingen vooral complexe en/of vastgelopen dossiers naar voren geschoven (Fase 3, crisis, etc), waardoor er vaak langere tijd overheen gaat om de effectieve opname te realiseren (veel extra nood aan afstemming en overleg, deze jongeren hebben veelal toch tegenindicaties die men wil bespreken).
- Er zijn lange wachtlijsten maar jongeren zijn vaak onvoldoende opstart klaar gemaakt door hun verwijzers (dit voor zowel dagcentrum als residentiële afdelingen).

Vorig jaar stelden we nog dat een bezetting van om en nabij de 95% een haalbaar doel zou moeten zijn voor onze organisatie, maar hierbij merken we dat dit snel kan veranderen door het samenlopen van allerlei omstandigheden.

We streven er binnen elke afdeling wel naar om terug op te klimmen naar een hogere bezettingsgraad in 2025 mits dit als realistisch en veilig wordt ingeschat.

Benutting

Overzicht van de benutting in 2024 per typemodule, per kwartaal

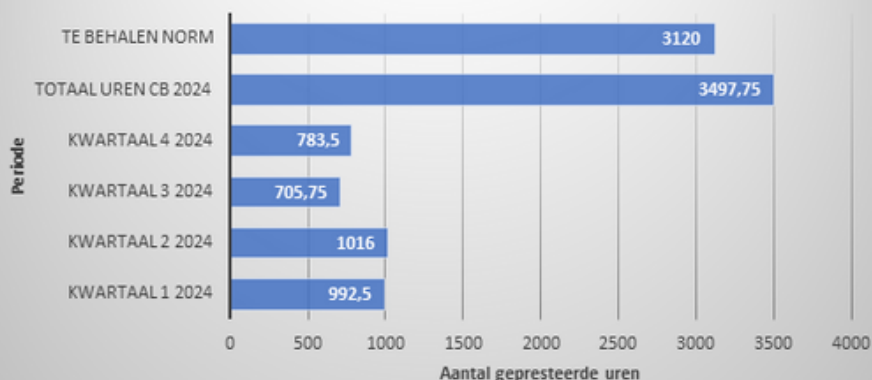


Wanneer we onze benuttingscijfers onder de loep nemen zien we hetzelfde fenomeen terugkomen als voorgaande jaren. In het derde kwartaal – de zomermaanden- ervaren we binnen al onze modules een stevige daling. Dit heeft te maken met de 9 schoolvrije weken waarbij er hard gewerkt wordt op voorhand op de jongeren een zo afwisselend mogelijke vakantie invulling te organiseren. Veel jongeren zijn dan ook extra thuis of in hun netwerk, gaan naar kampjes etc waardoor er ook minder contacturen zijn. Daarnaast zijn juli-augustus en september ook de maanden waarbij onze medewerkers veel verlof opnemen en er hierdoor ook minder contacturen gepresteerd worden. In de omliggende kwartalen wordt dit telkens weer gecompenseerd.

Binnen de module verblijf en contextbegeleiding ervaren we een lichte daling van de benuttingscijfers t.o.v. vorig jaar. Dit is een rechtstreeks gevolg van de lagere bezetting zoals hierboven reeds omschreven werd.

Binnen de module dagbegeleiding in groep ervaren we een significant verschil in benuttingscijfer. In 2023 was er binnen deze module een gemiddelde benutting van 86,8% terwijl dit in 2024 53,4 is. Dit is te verklaren vanuit het maatwerk binnen de complexiteit van hulpvragen. Daarnaast zijn er jongeren in afbouw waarbij jongeren systematisch meer in de thuiscontext verblijven.

Ingezette uren contextbegeleiding (CB laagintensief + CB middenintensiteit + CBAW)



Net als voorgaande jaren behalen we ruimschoots de opgestelde norm voor gemaakte contacturen.

Als we hierboven hebben kunnen waarnemen dat er een minder hoge bezetting en benutting was wil dit evenwel zeggen dat er los daarvan enorm had ingezet is op effectieve contacturen met onze cliënten.

Er waren iets minder jongeren in begeleiding, maar de ruimte die hierdoor vrijkwam is dus zeker benut om in contact te gaan met de cliënten. Kwaliteit boven kwantiteit?

Kengetallen

Dit luik biedt een gedetailleerd overzicht van de belangrijkste personeelskengetallen binnen VZW Jeugdzorgcentrum voor het jaar 2024.

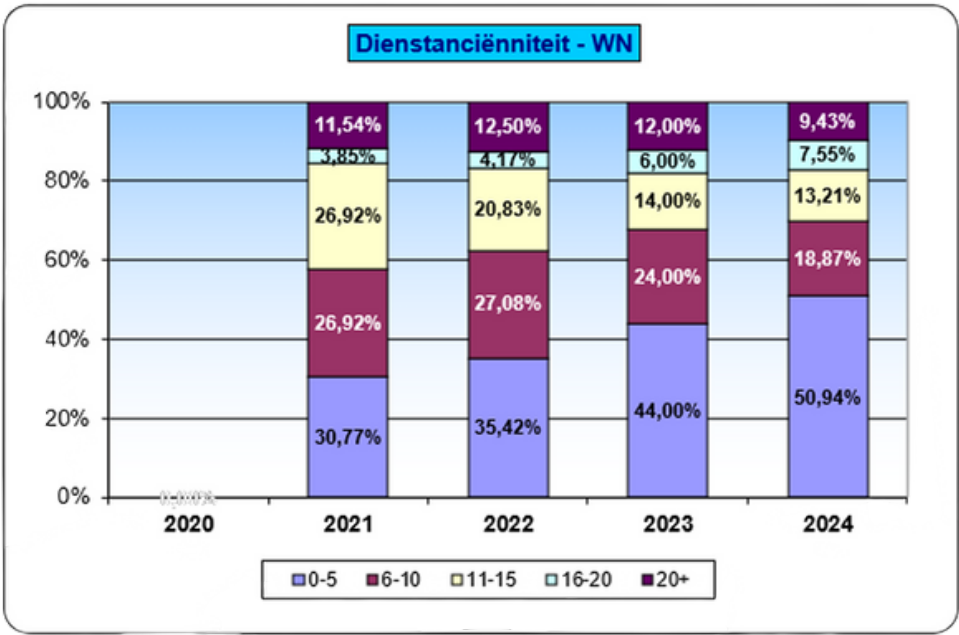
Het personeelsbestand van VZW Jeugdzorgcentrum toont in 2024 een lichte groei, met 53 medewerkers ten opzichte van voorgaande jaren. Ondanks deze stijging in aantallen blijft het aantal voltijdse equivalenten (VTE) relatief stabiel (44,74 VTE), wat wijst op een verdere toename van deeltijdse contracten (26 van de 53 medewerkers).

De gemiddelde leeftijd is licht gestegen naar 36,34 jaar, met een groot aandeel jonge medewerkers (20-25 jaar). Tegelijk daalt de anciënniteit licht van 8,82 naar 8,36 jaar. Dit bevestigt een jonge en relatief nieuwe ploeg, maar benadrukt ook het belang van leeftijdsdiversiteit en het behoud van ervaren medewerkers.

In de functie-opbouw blijft het zwaartepunt liggen bij directe functies (83,57%), hoger dan het sectorgemiddelde (77,46%). De ondersteunende functies namen toe tot 10,84%, maar blijven nog onder het sectorgemiddelde van 18,49%. Het arbeidsverzuim bedraagt 13,51% van de totale uurcapaciteit, met ziekte (inclusief arbeidsongevallen) als grootste oorzaak (bijna 70%). Zwangerschapsverlof maakt een aanzienlijk deel uit (28,27%).

Tot slot is er een grote genderdisbalans met 84% vrouwen en 16% mannen. Dit ligt in lijn met de sector, maar diversiteit in geslacht en achtergrond blijft een werkpunt voor een inclusieve organisatiecultuur.

Situatie op 31 december		JEUGDZORGCENTRUM VZW			
		2021	2022	2023	2024
Kenmerken personeelsbestand	Contractueel (verbonden met een A.O)	WN 52 (voltijds 29 - deeltijds 23) VTE 44,53	WN 48 (voltijds 29 - deeltijds 19) VTE 41,88	WN 50 (voltijds 28 - deeltijds 22) VTE 43,34	WN 53 (voltijds 27 - deeltijds 26) VTE 44,74
	Actief (werkelijk aan het werk)	WN 46 - VTE 36,23	WN 47 - VTE 36,73	WN 45 - VTE 36,09	WN 51 - VTE 38,94
	WN met contract onbep. duur	41	38	40	42



Beleidsdagen: een blik op het werkjaar door de ogen van de teams

Op het einde van 2024 kwamen we samen voor onze jaarlijkse beleidsdagen – een vast moment in het ritme van onze organisatie om stil te staan, te evalueren en vooruit te blikken. Meer dan een terugblik was dit een kans om elkaar écht te horen, over de afdelingen heen, en om met openheid te delen waar we trots op zijn en waar we als organisatie nog in kunnen groeien.

De opdracht aan de teams was helder: breng jullie werkjaar in beeld, met aandacht voor successen, uitdagingen, impact en toekomstperspectief. We nodigden hen uit om dit op een creatieve manier te doen, zodat elke presentatie niet enkel informatief, maar ook inspirerend zou zijn.

De beleidsdagen toonden de kracht van onze organisatiecultuur: een cultuur waarin ruimte is voor kwetsbaarheid én fierheid, voor terugkijken én vooruitdenken. De verhalen die gedeeld werden, vormen een rijk palet van ervaringen waarop we verder kunnen bouwen. Ze maken zichtbaar dat kwaliteit geen eindpunt is, maar een voortdurend samenspel tussen reflectie, afstemming en gezamenlijke inzet.

In die zin waren de beleidsdagen niet het slot van het werkjaar, maar eerder het startpunt van een nieuwe fase. Met de inzichten en energie van de teams nemen we waardevolle input mee naar onze strategische doelen voor 2025



ENKELE SUCCESSEN VANUIT DE AFDELINGEN

"We groeiden als team en als mens: we ondersteunden elkaar, investeerden in verbinding en bleven zoeken naar vernieuwing."

"Afdelingen die elkaar ondersteunen: samen sterk, samen vooruit."

"Door teambuilding en ondersteuning groeiden we als team en stonden we sterker in verandering."

"We stonden naast jongeren en hun context, met zorg op maat en een warm hart."

Onze opleidingen, netwerken en samenwerking — intern en extern — gaven ons kracht om er te blijven staan, ook in tijden van nood."

"Het échte contact met jongeren, zeker op kamp, zorgde voor warme verbinding en onderlinge groei."

Uitdagingen

Naast de vele kleurrijke en persoonlijke presentaties, kwamen er ook een aantal gedeelde zorgen en vragen naar boven. Het waren thema's die niet enkel in één team speelden, maar die herkenbaar waren voor de hele organisatie. Samen hebben we drie grote uitdagingen gekozen waar we in 2025 extra aandacht aan willen geven:

Meer draagvlak en expertise bij complexe situaties:

Hoe kunnen we, als organisatie, beter omgaan met de steeds complexere vragen van jongeren en hun contexten? Teams gaven aan dat er nood is aan meer gedeelde expertise, intervisie en onderlinge ondersteuning om deze casussen met vertrouwen te kunnen dragen. Het creëren van een gedragen aanpak, waarbij we elkaars expertise benutten en versterken, werd gezien als een belangrijk groeipad.

Zorg dragen voor collega's bij uitval en schaarste:

In een context van personeelsuitval en werkdruk komt collegiale zorg sterk onder druk te staan. Teams stelden de vraag: Hoe kunnen we een vangnet zijn voor elkaar zonder zelf kopje onder te gaan?

Balans tussen leefgroepwerking en trajectbegeleiding:

De spanning tussen het dagelijkse leven in de leefgroep en de nood aan diepgaande trajectbegeleiding werd vaak benoemd. Beide vormen van zorg zijn essentieel en verdienen tijd, aandacht en kwaliteit. Teams gaven aan dat het zoeken naar evenwicht hierin niet altijd vanzelfsprekend is.

Vooruitblik: 2025

2025 wordt voor Jeugdzorgcentrum een scharnierjaar. Een moment waarop verleden, heden en toekomst samenkomen in concrete beweging. Waarin we niet alleen bouwen met bakstenen, maar ook aan structuren, rollen en nieuwe manieren van samenwerken. Waar transitie geen doel op zich is, maar een kans om onze fundamenteën te versterken, onze visie tastbaarder te maken, en de zorg voor jongeren nog kwalitatiever te organiseren.

Start van de bouw in Maaseik – richting kleinschaligheid

De eerste spadesteek in Maaseik markeert niet alleen de fysieke start van onze nieuwbouw, maar symboliseert ook een bredere beweging richting kleinschaliger werken en nabijheid. We geloven dat kleinere leefgroepen bijdragen aan meer verbinding, overzichtelijkheid en individuele aandacht. Parallel bereiden we de infrastructuur van KAJO voor op de komst van een tweede leefgroep, waarmee we een belangrijke stap zetten in de realisatie van onze droom: warme en veilige leefomgevingen op maat.

Structuur in beweging – organisatie versterken van binnenuit

Om deze groei te ondersteunen, nemen we ook onze organisatiestructuur onder de loep. We leggen de laatste hand aan ons organisatie kompas, herdenken overlegmomenten, en concretiseren rollen en verantwoordelijkheden. Dit alles mondt uit in een nieuw organogram dat helderheid en houvast biedt in een veranderende context. Deze structuur biedt zuurstof om als team én als organisatie in evenwicht te bewegen.

Groeien in expertise – omgaan met complexiteit

De jongeren en gezinnen die we begeleiden, brengen vaak complexe verhalen met zich mee. Daarom investeren we in 2025 in kennisdeling en expertiseopbouw. We introduceren basisopleidingen gekoppeld aan elke functie, stimuleren intervisie, en moedigen teams aan om vanuit gezamenlijke leertrajecten te groeien. Zo zorgen we ervoor dat elke professional stevig staat in zijn of haar rol, met ruimte voor ontwikkeling én verbinding.

Uurroosterbeleid in ontwikkeling – naar meer voorspelbaarheid en balans

We bouwen verder aan het uurroosterbeleid dat rust, duidelijkheid en werkbaarheid moet brengen. Dit jaar starten we met een pilootproject waarin we onderzoeken hoe we uurroosters toekomstgericht en gedragen kunnen organiseren. Tegelijkertijd werken we aan kaders die helderheid scheppen over inzetbaarheid, beschikbaarheid en evenwicht tussen werk en rust.

Vrijwilligersbeleid en fondsenwerving – samen sterker

We zetten in 2025 extra stappen in de uitbouw van ons vrijwilligersbeleid. We willen vrijwilligers op een warme, duidelijke manier onthalen, begeleiden en betrekken bij onze werking. Daarnaast gaan we actief op zoek naar externe steun via sponsors die onze missie mee willen mogelijk maken. Deze externe verbindingen zorgen voor versterking en meer draagvlak, zowel praktisch als inhoudelijk.

Positief leefklimaat als fundament

Het positief leefklimaat blijft onze vaste kompasrichting. We blijven inzetten op een warme, veilige en stimulerende omgeving waarin jongeren zich gezien, gehoord en gesteund voelen. Dit fundament versterken we door de opgedane kennis rond traumasensitief begeleiden verder te verdiepen en toe te passen in de praktijk.

Dat leefklimaat creëren we niet alleen voor jongeren, maar ook in onze samenwerking als collega's. Want kwaliteitsvolle zorg begint bij een team dat op elkaar kan rekenen. In 2025 blijven we daarom bouwen aan teamverbinding, welzijn en professioneel vertrouwen – de essentie van zorg die écht raakt.

