

# Bethanië

## jaarverslag



2025

# Inhoud

1. Missie en visie
2. Organisatie in beeld
3. De cijfers
4. Verwezenlijkingen 2025
5. Planning 2026

# Missie en visie

A solid red horizontal bar is positioned below the text "Missie en visie".

## **Bethanië biedt kwaliteitsvolle zorg op maat aan kinderen/jongeren en hun context**

Bethanië is een ondernemende organisatie die kwaliteitsvolle zorg op maat biedt aan kinderen/jongeren en hun context die vastlopen in hun psychosociale en relationele ontwikkeling. We zetten hierbij maximaal in op een vroegtijdige en preventieve interventie.

Multidisciplinair en in samenwerking met externe partners gaan we vasthoudend op zoek naar een afgestemd en duurzaam traject, maximaal ingebed in de samenleving.

Kinderen/jongeren en hun context staan aan het stuur van hun traject. Vertrekkend vanuit hun groeikracht en competenties, hebben we aandacht voor de verschillende levensdomeinen, opdat hun ontwikkeling ten volle gestimuleerd wordt.

## **It takes a whole village to raise a child**

Binnen de visie van Bethanië hebben we aandacht voor de visie op zorg (1), de competenties die we daarvoor nodig hebben (2 en 3) en het soort organisatie dat we willen zijn voor onze medewerkers (4 en 5).

1. Bethanië is een organisatie die hulp aanbiedt vanuit een holistische kijk op het kind/de jongere en zijn context en met een groot vertrouwen in hun groeikracht. De vorm van hulpverlening is afgestemd op de noden, we ondersteunen zo kort als mogelijk en zo lang als nodig en hanteren hierbij een continuüm aan zorgvormen. We werken zoveel mogelijk in netwerkverband en zijn een betrouwbare partner in duurzame trajecten.
2. In het brede veld van jeugdhulp en welzijn zijn we een deskundige partner op vlak van beeldvorming, diagnostiek, behandeling en begeleiding. Ons orthopedagogisch, systemisch en therapeutisch aanbod is wetenschappelijk onderbouwd en kwaliteitsvol.
3. Omgaan met kinderen en jongeren en hun context doen we met zorgzaamheid, een vertrouwensvol engagement en een grote kennis van zaken. We stimuleren onze medewerkers om zichzelf blijvend te ontwikkelen binnen en buiten de organisatie. We streven ernaar dat medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie en veerkrachtige teams vormen.
4. In Bethanië zijn co creatie en gelijkwaardigheid fundamenteel verankerd. Leidinggevendenden hebben een inspirerende en mensgerichte leiderschapsstijl die inspeelt op competenties, autonomie en verbinding tussen medewerkers.
5. Bethanië beschikt over een krachtig wendbaar en zichtbaar organisatiemodel, waarbij de organisatiecultuur zich kenmerkt door een evenwicht tussen het behoud van het goede en de noodzaak aan vernieuwing. Processen en procedures zijn transparant en staan ten dienste van de zorgvrager en medewerker.

Onze kernwaarden vormen het kompas voor Bethanië.

gelijkwaardigheid



transparantie

verbondenheid



duurzaamheid

vertrouwen



veerkracht

1. Bethanië verfijnt haar identiteit in co-creatie en afgestemd op maatschappelijke en wetenschappelijke tendensen.
2. Bethanië biedt een continuüm van innoverende en duurzame zorgvormen in samenwerking met externe partners.
3. Bethanië zet in op de zorg en het welzijn van nieuwe en huidige medewerkers.
4. Op cliëntniveau ontwikkelt Bethanië duurzame trajecten in netwerkverband. De focus ligt hierbij op het verankeren en versterken van het netwerk van de cliënt. Op organisatieniveau zet Bethanië in op een duurzame samenwerking met interne en externe professionele partners.
5. Kennis, processen en procedures staan ten dienste van de kwaliteit van ons aanbod. We zetten in op het verzamelen, verder ontwikkelen, borgen en delen van onze kennis.
6. De infrastructuur binnen Bethanië is duurzaam en ondersteunt maximaal en flexibel alle zorgvormen, met als doel een open en positief werk- en leefklimaat

De kernprincipes binnen kwaliteitszorg omvatten:

1. **Cliëntgerichtheid:** De zorg sluit aan bij de wensen, behoeften en mogelijkheden van de kinderen/jongeren en hun context. Er wordt gestreefd naar een persoonsgerichte en holistische aanpak waarin het kind/de jongere actief betrokken wordt bij beslissingen over zijn of haar traject. De ervaring van kinderen/jongeren en hun context staat centraal en draagt bij aan de kwaliteit van leven.
2. **Veiligheid en bescherming:** Een essentieel aspect is het waarborgen van de veiligheid van kinderen/jongeren en het beschermen van hun integriteit.
3. **Effectiviteit:** De geboden hulp moet effectief zijn en bijdragen aan positieve uitkomsten voor de kinderen/jongeren. Dit betekent dat methoden en interventies gebaseerd zijn op wetenschappelijke evidentie en ervaringsdeskundigheid.
4. **Inpraak en participatie:** Kinderen/jongeren en hun context worden actief betrokken bij het opstellen van het handelingsplan en bij het evalueren van hun traject. Hun stem wordt serieus genomen en meegenomen in de besluitvorming.
5. **Professionalisering:** Het bevorderen van de deskundigheid en professionaliteit van medewerkers is cruciaal voor het waarborgen van kwalitatieve zorgverlening. Dit omvat zowel opleiding als het naleven van ethische richtlijnen maar ook innovatie en zorgvernieuwing.
6. **Verantwoording en transparantie:** We willen aantoonbaar maken dat de kwaliteit van onze dienstverlening op peil is. Dit doen we door middel van kwaliteitsindicatoren, interne audits en feedback van jongeren en hun context.



# Organisatie in beeld

Opgroeien

OBC  
GES+  
OVBJ

Doelgroep

VAPH

VLAAMS AGENTSCHAP VOOR  
PERSONEN MET EEN HANDICAP

MFC  
RTH

Bethanië werkt met kinderen/jongeren en hun context die vastlopen in hun psychosociale en relationele ontwikkeling

**Leeftijd:** 3 t.e.m. 21 jaar, uitzonderlijk verlengbaar tot 25 jaar.

**Cognitief functioneren:** kinderen met een normale begaafdheid (IQ tussen 85 – 115).

**Regio:** provincie Limburg.

**Dagbesteding:** kinderen en jongeren die een schooltraject volgen of op korte termijn terug te kunnen opstarten. Uitzondering hierop zijn externe vragen voor het LAB&P

**Zorgzwaartedossiers:** We dringen erop aan dat dossiers met een bepaalde zorgzwaarte, vanaf opstart reeds in een samenwerking gebeurt, waarbij samenwerkingspartners een concreet engagement uitspreken.

193 kinderen  
en jongeren en  
hun context  
in 2025



# Opgroeien

OBC  
GES+  
OVBJ

23 modules verblijf 7/7

21 modules verblijf 5/7

22 modules mobiel  
ambulante behandeling  
met geïntegreerde  
diagnostiek

GES+: 6 modules

6 modules gezinshuizen

10 modules  
contextbegeleiding  
(penhouder)

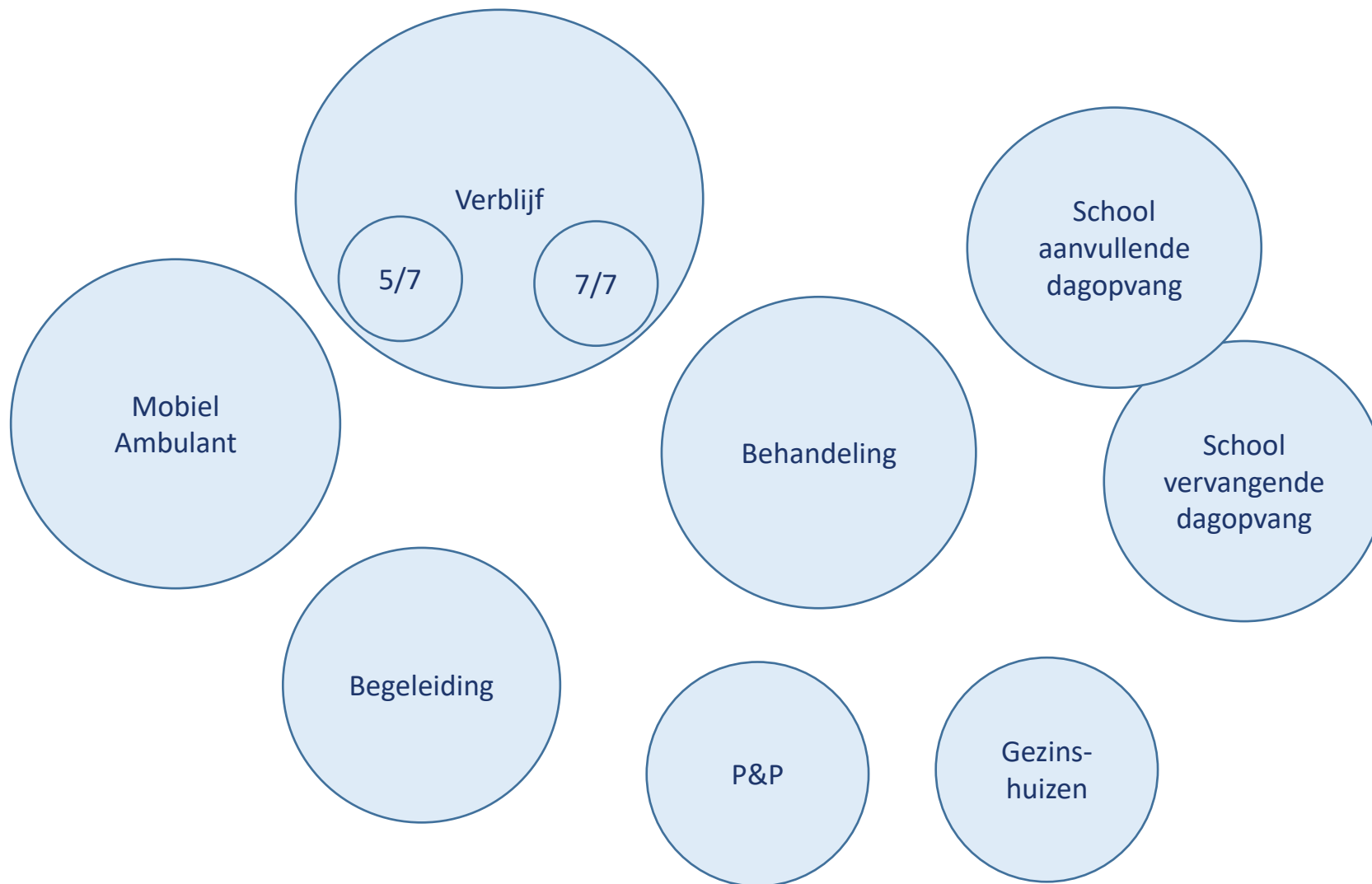
**VAPH**

VLAAMS AGENTSCHAP VOOR  
PERSONEN MET EEN HANDICAP

MFC  
RTH

49 begeleidings-  
overeenkomsten NRTH

101,95 RTH punten  
MAB



**Genk**



**Hasselt**



Gezinshuis

Kiezel

Studio

Leefgroep



MAB

P&P

LABP

### **Mobiel ambulant (MAB)**

Begeleiding aan kinderen, jongeren en jongvolwassenen (3-25 jaar) aan huis, in Bethanië of op een plek die het kind of de jongere verkiest.

De hulpvragen van het kind of de jongere en zijn context staan centraal. Bij de 18+ werking ligt de focus op de hulpvraag van de jongvolwassene zelf.

Een deel van onze wachtlijst is niet-rechtstreeks toegankelijk (NORTH 3-18 jaar), een deel is rechtstreeks toegankelijk (RTH 3-25 jaar).

### **Studio**

Voor jongvolwassenen tussen 17 en 25 jaar.

Gericht op persoonlijke groei en zelfstandigheid verstevigen.

Jongeren verblijven in studio's, leren zelfstandig koken én kunnen gebruik maken van gemeenschappelijke voorzieningen zoals keuken en leefruimte

### **Kiezel**

Twee begeleide studerende of werkende jongeren wonen samen op een studentenkot met drie niet-begeleide studenten. Focus op samenleven en inclusie.

Volgende tussenstap naar zelfstandigheid.

### **Leer- en arbeidscentrum Bethanië en partners (LABP en kidslab)**

Zinnvolle dagbesteding aan kinderen en jongeren die omwille van verschillende oorzaken tijdelijk of langdurig geen voltijds schoolprogramma kunnen volgen. Zorg op maat staat centraal alsook de noden en interesses van het kind om tot een doelgericht en afgestemd aanbod te komen.

### **Gezinshuizen**

Een gezinshuis combineert het familiale karakter van een pleeggezin met de professionele expertise van een residentiële voorziening. Gezinshuisouders zijn dus zorgprofessionals die beroepsmatig kinderen opvangen in de context van hun eigen gezin.

### **Partners in Parenting (P&P)**

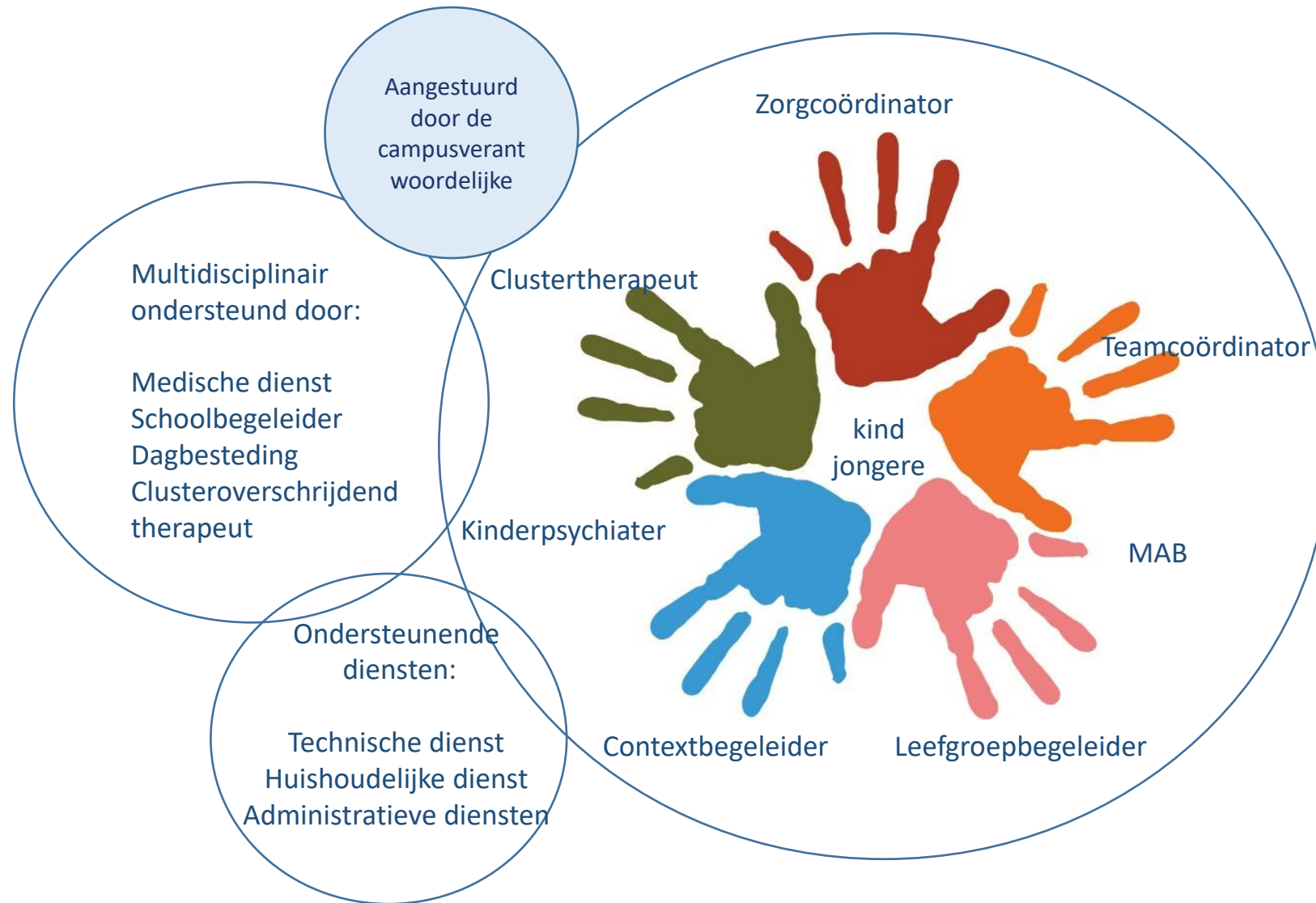
Wanneer een voltijdse terugkeer naar huis niet meer mogelijk is, wordt er gekeken naar een P&P gezin, op maat van het kind/jongere. Verschillende partners dragen de opvoeding en ontwikkeling van het kind.

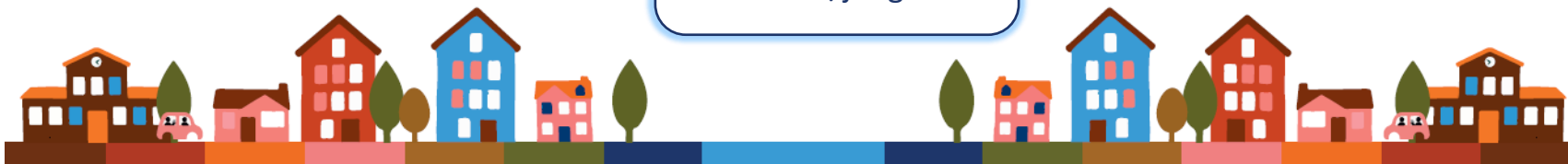
In samenwerking met Pleegzorg Limburg.

Dit kan in de vorm van:

- speelgezin
- ondersteunend pleeggezin
- perspectiefbiedend pleeggezin







## Overlegstructuur VZW

### Bestuursorgaan VZW (BO)

Doel van dit overleg:

- Aansturen van de dagelijkse werking
- Beslissing inzake het algemeen beleid

Aanwezigen:

- Afgevaardigden van de algemene vergadering, directie

### Algemene vergadering VZW (AV)

Doel van dit overleg:

- Benoeming en ontslag leden en bestuurders
- Wijziging statuten
- Beleidslijnen
- Financieel beleid

Aanwezigen: Voorzitter bestuursorgaan, leden bestuursorgaan, leden algemene vergadering, directie

## Sociaal overleg

### Ondernemingsraad (OR)

Doel van dit overleg:

- Sociaal overleg
- Adviserend ikv personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden, financieel

Aanwezigen:

- Sociaal verkozenen, afvaardiging van werkgever

Frequentie: maandelijks

### Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

Doel van dit overleg:

- Sociaal overleg
- Adviserend ikv preventie en bescherming

Aanwezigen:

Sociaal verkozenen, afvaardiging van werkgever, preventieadviseur

Frequentie: maandelijks



### Management team (MAT)

#### Doel van dit overleg:

- Verantwoordelijk voor het beleid van de organisatie
- Vasthouden van missie, visie, strategische en operationele doelen
- Zorgen dat dit beleid vertaald kan worden voor de uitvoering ervan

#### Aanwezig:

Directieoverleg: directie zorg en directie ondersteunende diensten

CO3: directie zorg, campusverantwoordelijken

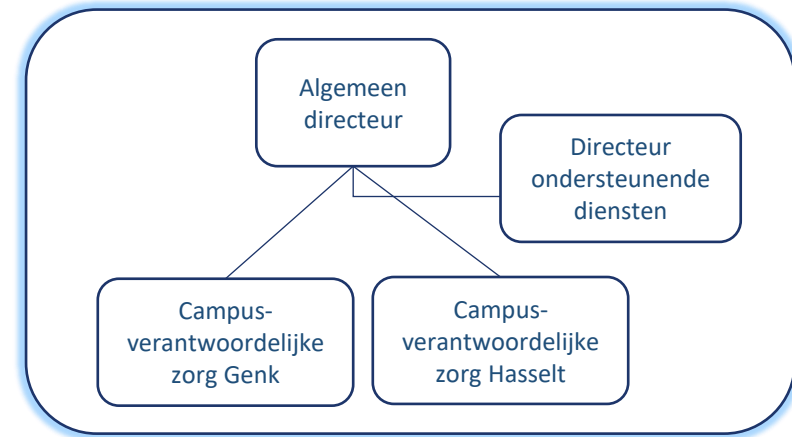
MAT: directie, campusverantwoordelijken, kwaliteitscoördinator

Op thema: beleidspsychiater, verantwoordelijke technische dienst, verantwoordelijke boekhouding en administratie, coördinator huishoudelijke dienst, preventie, HR, coördinerend arts, proceseigenaar, andere disciplines.

#### Frequentie:

Directieoverleg en CO3: wekelijks

MAT: tweewekelijks



### Forum Leidinggevenden

Strategisch-afstemmend overleg

Doel van dit overleg:

- Informeren over beleidsthema's
- Adviezen over beleidsthema's ophalen
- Uitwerken van beleidsthema's
- Nagaan hoe beleidsthema's geïmplementeerd kunnen worden
- Afstemming tussen zorg en ondersteunende diensten stimuleren

Aanwezigen:

Directie, campusverantwoordelijken, teamcoördinatoren, zorgcoördinatoren, beleidspychiater, leidinggevenden in ondersteunende diensten, kwaliteitscoördinator  
Op thema: preventie, HR, coördinerend arts, proceseigenaar, andere disciplines.

Frequentie: maandelijks

### Zorgoverleg

Doel van dit overleg:

- Samen (door)ontwikkelen, dragen en uitdragen van de visie van Bethanië op kwaliteit van zorg:
- Vanuit waarnemingen (binnen en buiten Bethanië) en de visie van Bethanië beleidsthema's behandelen:
  - Informeren
  - Advies formuleren
  - Thema's uitwerken, implementeren en evalueren
  - Inspireren en bezielen
- Vanuit verbinding met de verschillende functies en groepen in Bethanië, samen zorg dragen voor een draagvlak en goede communicatie binnen alle niveaus van de organisatie
- Versterken van collectief leiderschap, gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap binnen het geheel
- Via intervisie en gezamenlijk uitwisseling een lerend en reflecterend overleg creëren

Aanwezigen:

Directie, campusverantwoordelijken, teamcoördinatoren, zorgcoördinatoren, beleidspychiater  
Op Thema: preventie, HR, coördinerend arts, andere disciplines.

Frequentie: maandelijks

### **Teamoverleg ondersteunende diensten**

- HR
- Technische dienst
- Administratie
- IT
- Huishoudelijke dienst

### **Clusteroverleg**

8 clusters met hierbinnen

leefgroepen (week en weekend) en/of deelwerkingen (studio, P&P, MAB, (kids)LABP, gezinshuizen)

#### Doel van dit overleg:

- Informeren over beleidsthema's
- Adviezen over beleidsthema's ophalen
- Beleidsthema's implementeren
- Multidisciplinaire besprekingen: instroom- en synthesebespreking, handelingsplan
- Voorbereiding teamdynamieken en wisselwerking cluster-team

#### Aanwezigen:

Zorgcoördinator, teamcoördinator, schoolbegeleider, contextbegeleider, individueel begeleider, kinderpsychiater.

Op thema: clustertherapeut

Frequentie: tweewekelijks

### **Teamoverleg**

#### Doel van dit overleg:

- Informeren over beleidsthema's
- Adviezen over beleidsthema's ophalen
- Beleidsthema's implementeren
- Orthopedagogisch programma op groeps- en individueel niveau
- Evolutiebesprekingen
- Dagelijkse werking

#### Aanwezigen:

Teamcoördinator, opvoeders, contextbegeleiders, therapeuten, zorgcoördinator

Frequentie: gemiddeld tweewekelijks, wekelijks GES+

### Vakgroepen

Structureel overleg binnen eenzelfde beroepsgroep of expertisegebied.

Doel van dit overleg:

- Intervisie en kennisdeling
- Ondersteuning bieden aan collega's
- Structurele kwaliteitsborging binnen eigen vakgebied
- Afstemming en uniformiteit
- Signaleren en innoveren

Aanwezigen:

Contextbegeleiders, therapeuten, zorgcoördinator, teamcoördinator, psychiaters

Frequentie: maandelijks

### Werkgroepen

Tijdelijk samengesteld rond een specifiek thema, knelpunt of project. Verschillende disciplines en afdelingen werken samen, in samenwerking met een proceseigenaar.

Doel van dit overleg:

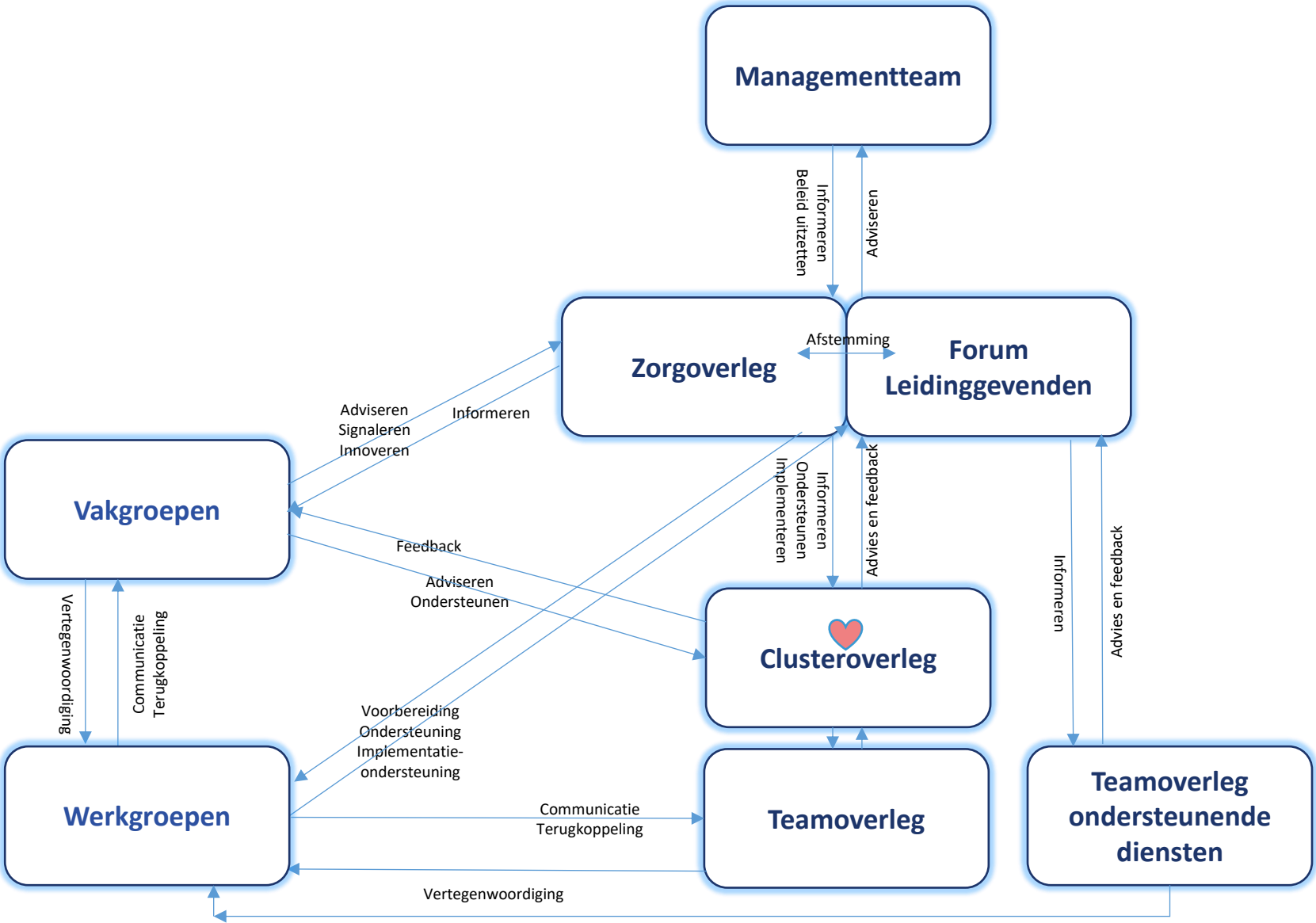
- Thema verdiepen: analyse en input verzamelen
- Thematische beleidsvoorbereiding en – ondersteuning
- Implementatie-ondersteuning en draagvlak creëren
- Communicatie en rapportage
- Evaluatie en opvolging

Frequentie: thema afhankelijk

### Intern opnamecomité

Wachtlijstbeheer en behandelen priors.

Frequentie: tweewekelijks



### **Gebruikersraad**

2 keer per jaar komen ouders van kinderen/jongeren samen om advies te geven over de algemene woon- en leefsituatie in Bethanië.

Doel van het overleg is het ophalen van advies en inspraak realiseren in het gevoerde beleid.

### **Jongerenraad**

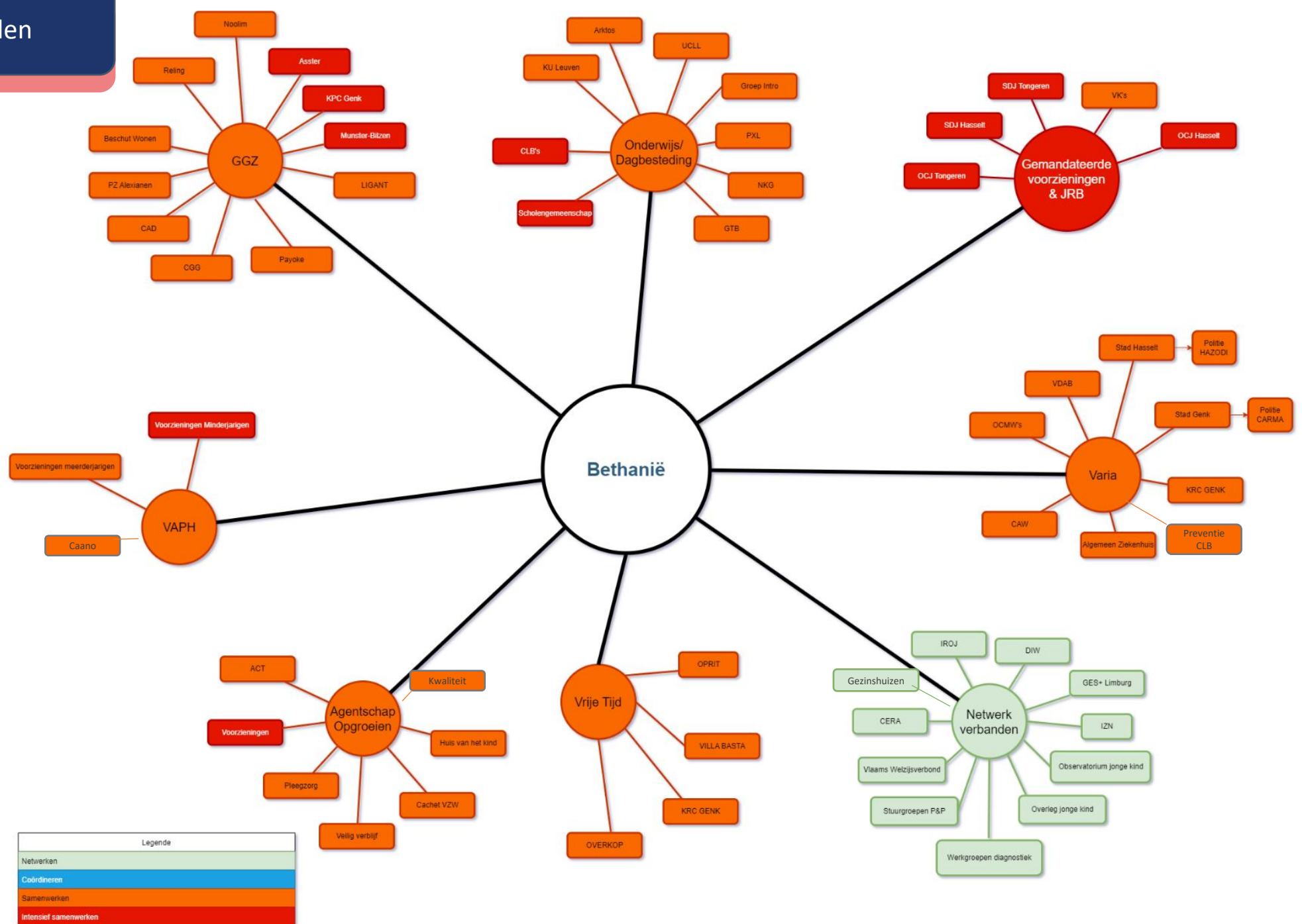
Elke leefgroep kiest een jongere, ouder dan 12, die 4 keer per jaar naar de jongerenraad gaat en zijn/haar leefgroep vertegenwoordigd. Tijdens dit overleg zijn een teamcoördinator en directie zorg aanwezig. Op thema kan een andere persoon uitgenodigd worden.

Jongeren kiezen mee de thema's waarrond ze willen werken. Doel van het overleg is informeren, inspraak realiseren en advies ophalen. Adviezen worden meegenomen naar interne overlegorganen.

### **Bewonersvergadering**

Kinderen/jongeren zitten rond de tafel en bespreken de dagdagelijkse werking in de leefgroep.

Doel van het overleg is informeren, dagelijkse werking organiseren, inspraak realiseren en advies ophalen.



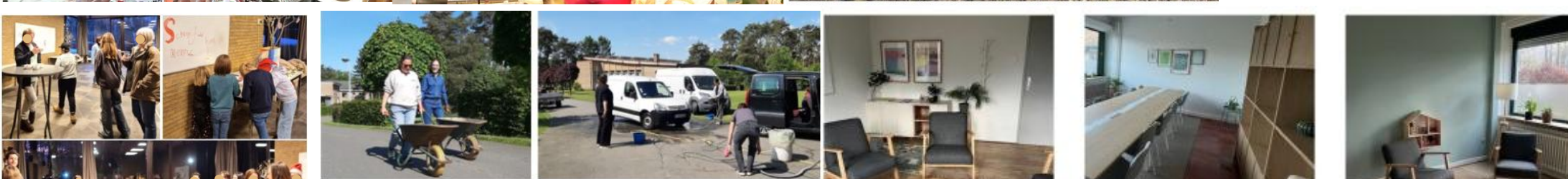


# Organisatie in beeld

## Onze medewerkers aan het woord:







# Bethanië











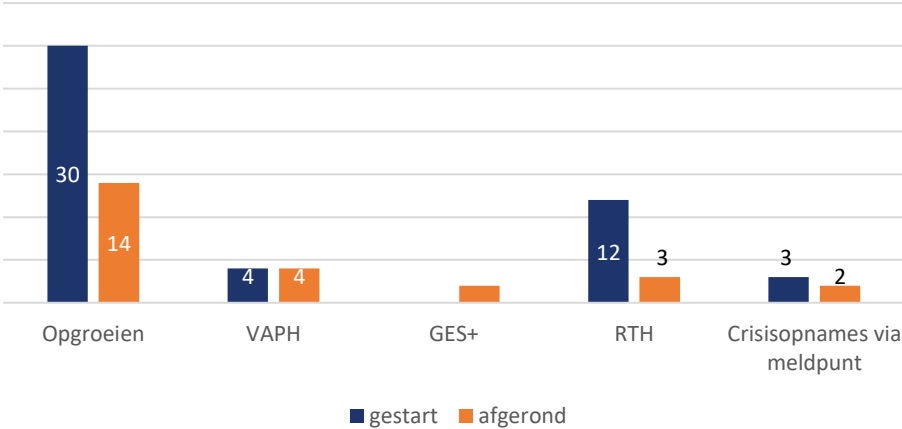
# De cijfers



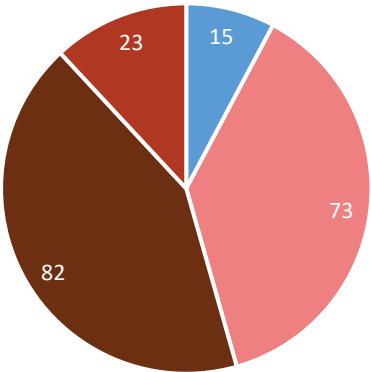
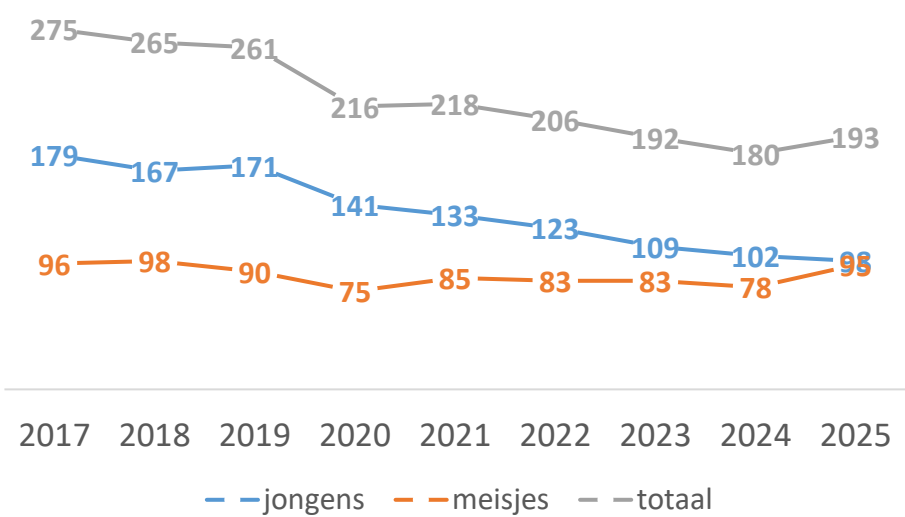
| Aantal trajecten           | Absolute cijfers 2022 | Absolute cijfers 2023 | Absolute cijfers 2024 | Absolute cijfers 2025 |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Gestart                    | 56                    | 38                    | 31                    | 49                    |
| NRTH prior                 | 19                    | 10                    | 4                     | 11                    |
| NRTH niet prior            | 14                    | 19                    | 14                    | 23                    |
| RTH                        | 20                    | 7                     | 7                     | 12                    |
| Crisisopnames via meldpunt | 3                     | 2                     | 6                     | 3                     |
| Afgerond                   | 40                    | 32                    | 30                    | 26                    |

(Cijfers digitaal register, februari 2026)

Aantal trajecten in 2025 per agentschap



Aantal kinderen en jongeren met een actieve begeleidingsovereenkomst



Bij de **medewerkerkengetallen** positioneren we ons tegenover de jaarlijkse steekproef uitgevoerd door het Vlaams Welzijnsverbond. Deze cijfers worden intern overlopen en besproken met de ondernemingsraad.



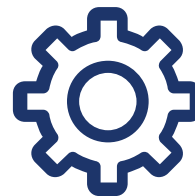
29% man  
71% vrouw



57 in dienst  
50 uit dienst  
29,08 % instroomratio  
25,51 % uitstroomratio



196 contractueel werknemers  
143,56 VTE actief



5 welkomstdagen  
40 deelnemers



14 jaar anciënniteit



23 exitgesprekken

Cijfergegevens zijn een gemiddelde over de gehele organisatie heen. Per agentschap (VAPH en Opgroeien) verschillen deze cijfers. Voor een OBC en GES+ werking hebben we andere functieprofielen nodig dan voor een MFC.



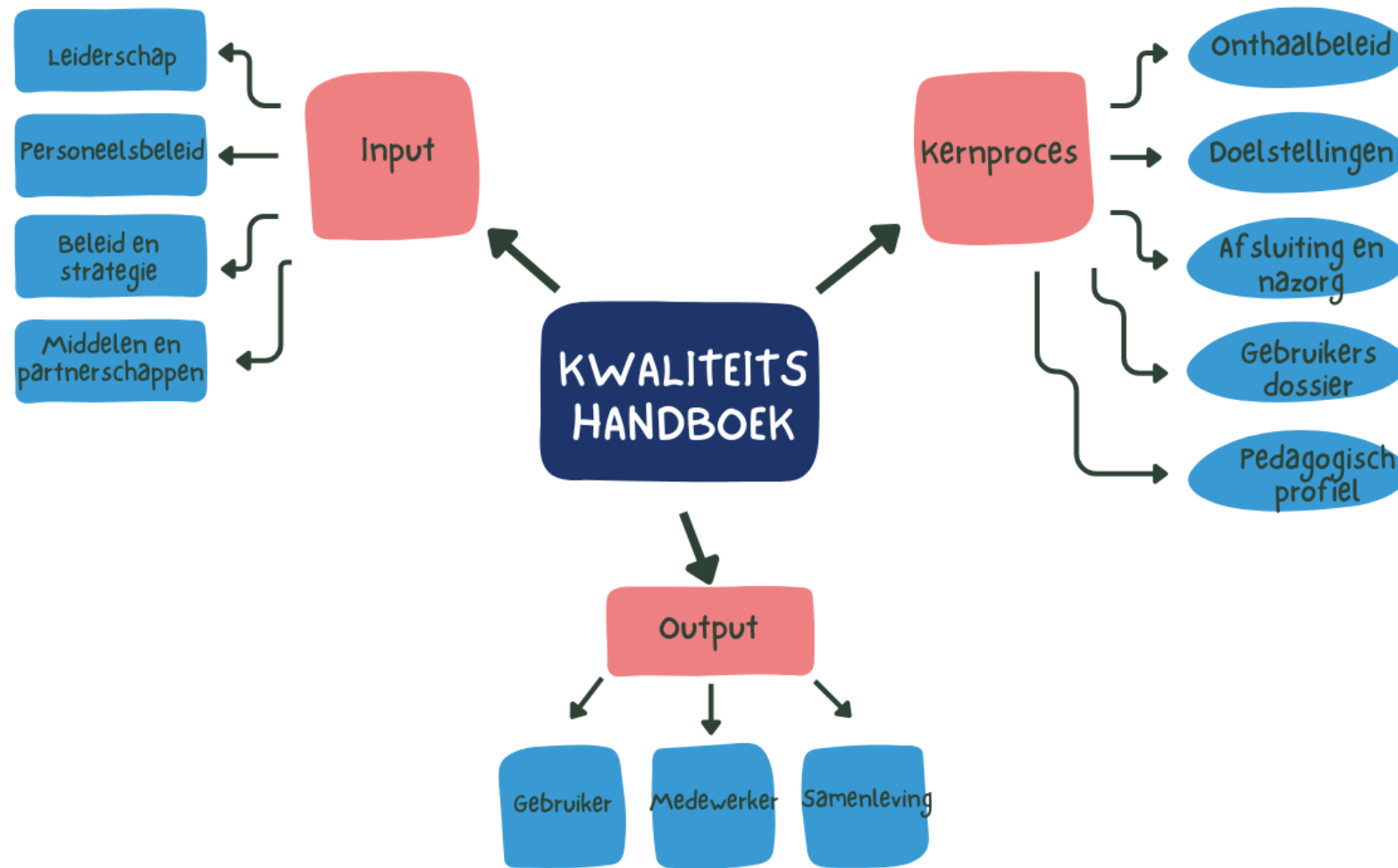
|            |                    |
|------------|--------------------|
| 2.542,05   | VTO uren           |
| 474        | VTO inschrijvingen |
| 27.631,53€ | VTO budget         |

#### VTO in Bethanië:

Competentieversterkend  
Interne studiedag: 'decreet  
rechtspositie minderjarigen'  
Leidinggeven  
Vaktechnisch  
Intervisie  
Netwerkversterkend  
Orthopedagogie  
Teamdag  
Therapie  
HR  
Welkomdag

# Verwezenlijkingen 2025





## Input

Strategische doelstellingen 2023–2027 geëvalueerd via een participatief traject en vertaald naar voorbereidend werk voor jaarplan 2026–2027.

Jaarplanopvolging structureel verankerd op MAT (kwartaalopvolging).

Vorbereiding jaaractieplan preventie 2026.

Beleidsvoorbereiding rond: vrijwilligerswerking, uitrusting leefgroepen, wettelijk roosteren, schade- en kostenbeleid, opleidingsbeleid (VTO)

Vernieuwd kwaliteitshandboek uitgerold en geïntegreerd in onboarding en welkomdagen.

Functietitels zorgcoördinator en teamcoördinator formeel ingevoerd.

Werking zorgoverleg geëvalueerd en aangescherpt als afstemmingsorgaan.

Opstart en aansturing van meerdere werkgroepen.

Vastgestelde inbreuken uit een inspectie van juli 2024 (afzondering, veiligheid, informatieplicht en toezicht) werden weggewerkt

Permanent aandacht voor het aantrekken van nieuwe medewerkers.

Team HR zet verder in op de exitgesprekken.

Werkgroep HR maakt een update van de functiekaarten.

Verder uitrollen VTO beleid met een opleidingsbehoefteplan.

Een plenaire studiedag rond het Decreet Rechtspositie van de Minderjarige (DRM) werd georganiseerd, met focus op positief leefklimaat, inspraak en handelingsruimte.

Dienend leiderschap wordt verder uitgedragen binnen de organisatie.

We zetten in op deconnectie.

We zetten het onboardingtraject verder.

Een verplicht en uniform vormingsaanbod voor nieuwe medewerkers werd uitgewerkt.

Interne vormingen werden geëvalueerd en bijgestuurd.

We organiseerden teambuildings op basis van een uitgeschreven beleidstekst.

We organiseren jaarlijks een personeelsfeest.

Sensibiliseringscampagne 'samen sterk tegen pesten'

We hebben aandacht voor de week van het werkgeluk

Benefits @ work ism. Caano

Toba HR voor planning en werkroosters

Wettelijk roosteren

Vergadervrije week, voor focus, werkbaarheid en welzijn

Complimentendag

Dag van de jeugdzorg

Week van Gezond Binnenklimaat

De samenstelling en continuïteit van het bestuursorgaan werden verduidelijkt en geborgd via de toetreding van een nieuwe voorzitter in overgangperiode.

## Input

Jaarlijkse blusoefening  
Brandveiligheidsanalyse  
uitgevoerd en actiepunten  
vastgelegd.  
Opfrissing werking van de  
brandcentrale, alsook de  
evacuatieprocedure.  
Evacuatieoefening.  
Opleiding AED.

Structurele vervanging friteuses door airfryers.  
Richtlijnen voor een gezond ontbijt en lunch in  
leefgroepen.  
Het budgetbeheer voeding werd  
geherstructureerd, met maandelijkse  
rapportering, vaste kasverantwoordelijken en  
kwartaaloverleg.

We vierden 60 jaar Bethanië:  
Buurtfeest  
Personeelsfeest  
Summervibes voor kinderen/jongeren  
Sterrendiner voor sponsors

Herstructurering budgetbeheer voeding en ontspanning.  
Nieuwe en verduidelijkte afspraken rond kastellingen en uitgaven werden ingevoerd, in  
functie van wettelijke conformiteit en financiële controle (gebruik BEC-kaarten).  
Duidelijke afbakening rollen: kasverantwoordelijke en voedingsverantwoordelijke.  
Transparante inzet van middelen uit sterrendiner (extra budgetten leefgroepen).  
QR-betalingssysteem ingevoerd voor LABP.  
Extra project- en jubileumbudgetten toegekend (60 jaar Bethanië).  
De ontwikkeling van seizoensgebonden actieplannen werd opgestart om voorspelbaarheid,  
veiligheid en kwaliteit te verhogen.

Gefaseerde uitrol van Multi-Factor Authenticatie (MFA).  
Beperking externe toegang tot systemen via VPN.  
Keuze en invoering van Fixform als centraal werkaanvraagstelsel.  
Vorbereiding websitevernieuwing (structuur, doelgroepen, inhoud).  
Opstart werkgroep eCQare (administratieve vereenvoudiging, registraties, documenten).  
Medewerkers werden gesensibiliseerd rond ICT-veiligheid (wachtwoorden, accounts,  
phishing, pc-vergrendeling).

Masterplan infrastructuur verder geconcretiseerd en  
gecommuniceerd.  
Prioritering en planning van infrastructuurwerken (2025–2026).  
Herinrichting en opfrissing van ruimtes (spreekkamers, leefgroepen,  
onthaalzones).  
Structurele inzet van externe partners (o.a. IKEA).

## kernproces

### Dossier

Werkgroep eCQare  
Start richtlijnen digitaal dossier therapeuten

### Pedagogisch profiel

Werkgroep agressie maakt update van het beleid en proces.  
Actieplan PTV technieken: verplichte basisopleiding nieuwe medewerkers, train de trainer met jaarlijkse opleidingsdag, jaarlijkse opfrissing

Leerteam SGOG, motivationele gespreksvoering  
Introductie DRM

Visie weekendwerking  
Visie dagbesteding  
Evaluatie MAB  
Kader netwerkversterkend werken  
Positief leefklimaat  
Start gezinshuizen

Hygiëne van de kamers

Participatie bevorderen voor jongerenraad en gebruikersraad.

### Onthaalbeleid

Onthaalbrochure voor ouders beschrijft de collectieve rechten en plichten en werd geïmplementeerd en geëvalueerd.  
Uitrol onthaalbrochure voor jongeren.

Een vaste en veilige werkwijze voor het aansluiten van toestellen van jongeren op het kids-wifinetwerk werd vastgelegd en gecommuniceerd.

P&P organiseerde zowel een vormingsmoment voor pleeggezinnen als een infoavond voor kandidaat-pleeggezinnen.

A Way Home Coalitie  
Look out projecten  
Brussenactiviteit  
Halloweentocht LABP  
De warmste week

### Doelstellingen

Proces doelstellingen en handelingsplan werd uitgeschreven.

### Nazorg

Samenwerking forensische afdeling van het ziekenhuis en het vertrouwenscentrum kindermishandeling in kader van SGOG  
Externe herstelcoach medewerkers  
Opleiding herstelcoach intern

In 1965 startte zuster Imelda samen met drie andere zusters een kleinschalig opvanghuis voor vier kinderen. Eén jaar later groeide Bethanië uit tot een multidisciplinair team van 16 medewerkers, dat instond voor de begeleiding van 11 kinderen.

Zestig jaar later is Bethanië uitgegroeid tot een organisatie die jaarlijks ongeveer 130 kinderen en jongeren en hun context behandelt en begeleidt. Dit gebeurt dankzij de inzet van een team van ongeveer 200 medewerkers, waarvan een vijftigtal actief is binnen de ondersteunende diensten en ongeveer 150 binnen de zorg.

Dit bijzondere jubileum lieten we niet onopgemerkt voorbijgaan. In 2025 organiseerden we een feestelijk jubileumjaar, met activiteiten die inzetten op ontmoeting, verbinding en betrokkenheid van zowel jongeren, medewerkers, context als buurt.

### **Buurtfeest per campus**

Op elke campus werd een buurtfeest georganiseerd voor buurtbewoners en lokale partners. Via laagdrempelige activiteiten werd ingezet op ontmoeting, dialoog en betrokkenheid, met ook een warme oproep naar vrijwilligers. Bezoekers konden deelnemen aan campuswandelingen met infoborden over de geschiedenis en werking van Bethanië, een leefgroep bezoeken (zonder aanwezigheid van kinderen), de kleine rommelmarkt verkennen en informatie krijgen over werken bij Bethanië en openstaande vacatures.

### **Sterrendiner**

Het Sterrendiner was een benefiet waarbij Bethanië gasten samenbrengt die de werking en de jongeren een warm hart toedragen. Tijdens een culinair avondprogramma, verzorgd door gerenommeerde chefs die zich vrijwillig engageren, wordt steun verzameld voor concrete noden binnen Bethanië. Het Sterrendiner stond in het teken van vrije tijd: kansen op kamp en vakantie, toegang tot hobby's, groeikansen, toekomstgerichte vaardigheden, extra beleving op de campus en ondersteuning van de leefgroepen.

### **Summervibes**

Aan het begin van de zomer organiseren we een gezamenlijke activiteit waarbij kinderen en jongeren van beide campussen samenkwamen op één locatie. Voor deze feesteditie werd ook de context uitgenodigd, om samen het zomerseizoen in te zetten.

### **Personeelsfeest**

Het personeelsfeest vond plaats op een externe locatie. Deze bewuste keuze zorgde ervoor dat medewerkers maximaal konden deelnemen en genieten, zonder bijkomende voorbereidingslasten.

Deze jubileumactiviteiten sloten aan bij de waarden van Bethanië en versterkten de verbinding tussen jongeren, medewerkers, context en omgeving, met respect voor onze geschiedenis en met een blik op de toekomst.

# 60 jaar Bethanië

# Gezinshuizen

In januari 2025 werd gestart met de opbouw van twee gezinshuizen binnen de erkenning. Vanaf april 2025 werden de eerste kinderen opgenomen.

## **Gezinshuis 1**

Het eerste gezinshuis startte met twee kinderen. Deze werking verloopt positief en stabiel. Er werd echter geen aanmelding ontvangen voor een derde kind binnen het voorziene profiel. Dit kan mede verklaard worden door beperkte wachtlijsten voor jonge kinderen.

## **Gezinshuis 2**

Op 27 juni 2025 werd beslist om één van de twee gezinshuizen vroegtijdig stop te zetten.

De betrokken kinderen worden sindsdien verder ondersteund via intensieve mobiele en ambulante begeleiding, gefinancierd binnen de beschikbare middelen van de gezinshuiswerking. Zo wordt de continuïteit van zorg maximaal gewaarborgd.

## **Werving gezinshuisouders**

In samenwerking met Pleegzorg Limburg en Kijoco werd intensief ingezet op wervingsacties. Informatiesessies kenden een hoge opkomst, doch het aantal kandidaten dat effectief doorstroomt naar screening blijft echter beperkt.

Zowel Vlaamse als Limburgse wervingscampagnes leverden tot op heden beperkte instroom op.

Momenteel wordt ingezet op:

- individuele gesprekken met geïnteresseerden;
- gerichte opvolging van potentiële kandidaten;
- versterking van ondersteuning en omkadering;
- realistische matching in functie van draagkracht.



# GES+

Binnen de GES+-werking werd vastgesteld dat de combinatie van aanhoudende personeelskrapte en een toenemende zorgzwaarte bij de opgenomen jongeren leidde tot een situatie waarin niet langer kon worden voldaan aan de vereiste personeelsbezetting en draagkracht conform de erkenningsvoorwaarden.

Om de veiligheid, continuïteit en kwaliteit van de hulpverlening te waarborgen, werd beslist tot een **tijdelijke sluiting** van de werking op 2 juni 2025.

Deze beslissing kadert binnen bredere sectorale uitdagingen, met name:

- structurele schaarste aan gekwalificeerd personeel in de jeugdhulp;
- verhoogde complexiteit van zorgvragen binnen GES+-profielen;
- verhoogde werkdruk en risico op uitval van medewerkers.

Tijdens de periode van tijdelijke sluiting werd prioritair ingezet op:

- het verder individueel opvolgen van lopende trajecten van jongeren;
- teamopbouw en versterking van de personele samenstelling;
- herijking van visie, afspraken en werkingskaders;
- evaluatie van interne processen met het oog op duurzame heropstart;
- infrastructurele aanpassingen om tegemoet te komen aan een GES+-werking.

De heropbouw van de werking werd voorzien vanaf 19 januari 2026 en gebeurt gefaseerd. Er wordt gekozen voor een stapsgewijze, nauwgezette en zorgzame opstart, met bijzondere aandacht voor:

- een stabiele personeelsbezetting;
- zorgvuldige instroom van jongeren;
- relationele veiligheid en continuïteit van zorg;
- draagkracht van het team.

# Output

Monitoren van een set van indicatoren door het managementteam.

Vijfjaarlijkse welzijnsbevraging bij alle medewerkers met een terugkoppeling van de resultaten per cluster. Welzijn wordt opgenomen in de jaarplannen.

Analyse van de klachten.

Nieuwe ervaringsbevragingen voor kinderen, jongeren en context ontwikkeld en uitgevoerd (nulmeting).

Evaluatie van onthaalbrochure voor ouders.

Opfrissen leefgroepbrochures voor kinderen/jongeren, op basis van het DRM, klachtrecht en het informatierecht.

# Planning 2026





Identiteit in co-creatie



Zorgcontinuüm



Zorg en welzijn



Kennis en procedure



Kind/jongere en  
context centraal



Infrastructuur



Netwerkversterkend  
werken

## JAARPLAN 2026-2027 STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELEN

|            |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SD1</b> | <b>Bethanië verfijnt haar identiteit in co-creatie en afgestemd op maatschappelijke en wetenschappelijke tendensen</b>                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| OD1        |                                                                                                                                                                                | Elke cluster/deelwerking formuleert en borgt zijn eigen identiteit, afgestemd op de missie/visie van Bethanië.                                                                                                                                                                       |
| OD2        |                                                                                                                                                                                | Het positief leefklimaat wordt verder geïntegreerd in de dagelijkse werking.                                                                                                                                                                                                         |
| OD3        |                                                                                                                                                                                | We actualiseren en implementeren reeds bestaande zorginhoudelijke thema's en inventariseren overige organisatiebrede zorginhoudelijke thema's                                                                                                                                        |
| <b>SD2</b> | <b>Bethanië biedt een continuüm van innoverende en duurzame zorgvormen in samenwerking met externe partners.</b>                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| OD1        |                                                                                                                                                                                | De reconversie van het zorgaanbod wordt tegen eind 2026 geëvalueerd en verder doorontwikkeld.                                                                                                                                                                                        |
| OD2        |                                                                                                                                                                                | De gezinshuizen zijn ontwikkeld en ingebed als duurzame zorgvorm binnen het continuüm van Bethanië, in verbinding met andere werkingen.                                                                                                                                              |
| OD3        |                                                                                                                                                                                | Het continuüm van zorgvormen binnen Bethanië wordt volledig in kaart gebracht, inhoudelijk afgestemd, en intern zichtbaar gemaakt voor medewerkers.                                                                                                                                  |
| <b>SD3</b> | <b>Bethanië zet in op de zorg en het welzijn van nieuwe en huidige medewerkers.</b>                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| OD1        |                                                                                                                                                                                | We verankeren een gedragen visie op psychosociaal welzijn, waarin re-integratie, burnoutpreventie, deconnectie en nazorg en debriefing na een ernstig incident structureel verankerd zijn en door alle leidinggevenden vanuit de principes van dienend leiderschap worden toegepast. |
| OD2        |                                                                                                                                                                                | We optimaliseren de wettelijke roosters in balans met kwaliteit van zorg en welzijn medewerkers.                                                                                                                                                                                     |
| OD3        |                                                                                                                                                                                | Het onboarding- en mentorschapstraject wordt geactualiseerd, uniform toegepast en geëvalueerd in alle clusters en ondersteunende diensten.                                                                                                                                           |
| OD4        |                                                                                                                                                                                | We verduidelijken het VTO-beleid met een transparant opleidingsaanbod, duidelijke functiekaarten en systematische opvolging.                                                                                                                                                         |
| <b>SD4</b> | <b>Op cliëntniveau en organisatieniveau ontwikkelt Bethanië duurzame trajecten in netwerkverband.</b>                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| OD1        |                                                                                                                                                                                | We maken de principes van netwerkversterkend kenbaar en zichtbaar binnen onze dagelijkse werking.                                                                                                                                                                                    |
| OD2        |                                                                                                                                                                                | We versterken onze overlegstructuren met een herkenbare identiteit, duidelijke communicatielijnen en collectief leiderschap.                                                                                                                                                         |
| <b>SD5</b> | <b>Kennis, processen en procedures staan ten dienste van de kwaliteit van ons aanbod. We zetten in op het verzamelen, verder ontwikkelen, borgen en delen van onze kennis.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| OD1        |                                                                                                                                                                                | We werken alle bestaande processen uit met duidelijke eigenaars, geïntegreerde leerteams en VTO-tools, en volgen de implementatie op.                                                                                                                                                |
| OD2        |                                                                                                                                                                                | We verfijnen de digitale mappenstructuur met duidelijke afspraken over gebruik, archivering en communicatie.                                                                                                                                                                         |
| OD3        |                                                                                                                                                                                | We verminderen het risico op datalekken en systeemstoringen door een GDPR-risicoanalyse uit te voeren en onze cybersecuritymaatregelen te versterken.                                                                                                                                |
| OD4        |                                                                                                                                                                                | We werken tegen eind 2026 heldere procesflows uit voor aankopen en infrastructuurprojecten, met vastgelegde verantwoordelijkheden.                                                                                                                                                   |
| OD5        |                                                                                                                                                                                | We voeren tegen eind 2027 een communicatieplan in dat eigenaarschap, transparantie en collectief leiderschap versterkt.                                                                                                                                                              |
| <b>SD6</b> | <b>De infrastructuur binnen Bethanië is duurzaam en ondersteunt maximaal en flexibel alle zorgvormen, met als doel een open en positief werk- en leefklimaat.</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| OD1        |                                                                                                                                                                                | Het masterplan is verder uitgewerkt op basis van het zorgstrategisch plan, met duidelijke fasering, vaste communicatiemomenten en een multidisciplinair projectteam.                                                                                                                 |
| OD2        |                                                                                                                                                                                | Er is een gedragen toetsingskader voor onderhoud en aanpassingen aan gebouwen, waarin positief leefklimaat, duurzaamheid, veiligheid en welzijn structureel worden meegenomen.                                                                                                       |

# Participatief proces





## Participatief proces ondernemingsraad

Onderwerpen  
ondernemingsraad  
2025

Cijfers 2025:  
Bezettingcijfers  
Arbeidsongevallen  
Vacatures  
Personeel en personeelspunten  
Min- en meeruren  
Leeftijdgerelateerde vergelijking

Jaarplan Bethanië + diensten

Masterplan infrastructuur

Stagiaires en jobstudenten

Begroting, jaarrekening en financiële opvolging

Arbeidsreglement, CAO's (o.a. bekwame helper, deconnectie)

Reconversie van de werking en invoering van 7/7-roosteren

Werkdruk, herstelhood en werk-privébalans

Zorgzwaarte, GES(+)-werking en jongvolwassenen

Gebruik van meldsystemen en prioritering van werken

Vorming, VTO en onboarding van nieuwe medewerkers

VTO jaarplan

Omgaan met agressie en ondersteuning na incidenten

Overzicht budgetten per leefgroep: voeding en ontspanning

Bewaartermijnen

Externe overlegmomenten en samenwerking met partners

Vakantieplanning

Impact van veranderingen op teams,  
werkdruk en continuïteit



Advies

De ondernemingsraad is een overlegorgaan waarin relevante organisatorische, personeelsmatige en beleidsmatige thema's systematisch werden besproken. De OR biedt een vast kader voor informatieverstrekking, overleg en advies, conform de geldende regelgeving.

De werking kenmerkt zich door:

- brede thematische dekking, gaande van HR, welzijn en arbeidsvoorwaarden tot financiën, kwaliteit, zorginhoud en infrastructuur.
- constructieve dialoog tussen werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging, met ruimte voor kritische vragen, verduidelijking en opvolging.
- aandacht voor evaluatie en bijsturing, in het bijzonder bij ingrijpende veranderingen zoals reconversie, 7/7-werking en toenemende zorgzwaarte.

Tegelijk opereert de OR binnen een complexe en veranderende context, met structurele uitdagingen zoals personeelskrapte, stijgende werkdruk en langdurige transitieprocessen. Dit vraagt blijvende aandacht voor heldere communicatie, tijdige informatie en consequente terugkoppeling.

# Participatief proces jongerenraad

Onderwerpen jongerenraad 2025

Nieuwe voorzitter jongerenraad

Evaluatie zomervakantie: kamp, bezetting, activiteiten, netwerkactiviteiten

Geluidshinder

Reconversie

Evaluatie sommervibes

Fixform

Regels en afspraken vrije tijd

Overleg technische dienst

Buitenspeeltuigen

IB schap

Sterrendiner

Vorbereiding op jongerenraad - bewonersvergadering

Bekendmaking thema's jongerenraad

Terugkoppeling inspectiebezoek: advies

Jongerenraad

DRM: recht op privacy, vrije tijd en inspraak en participatie

Leefgroepbrochures

Communicatie

Ervaringsbevraging



## Advies

De jongerenraad heeft zich in 2025 ontwikkeld tot een structureel en inhoudelijk sterk participatieplatform. Jongeren hebben op een consequente manier hun ervaringen, bezorgdheden en voorstellen ingebracht rond ingrijpende veranderingen in de organisatie, het dagelijks leefklimaat en hun rechten als jongere.

De jongerenraad heeft concrete resultaten opgeleverd, namelijk:

- jongeren kregen meer uitleg en transparantie over reconversie, regels en afspraken;
- signalen van jongeren hebben bijgedragen aan bijsturingen in beleid en praktijk, onder meer rond afzondering, bewonersvergaderingen, infrastructuur en vrije tijd;
- jongereninspraak werd meegenomen in inspectie-opvolging, leefgroepafspraken en activiteiten.

Tegelijk geven jongeren aan dat de vertaalslag naar de leefgroep nog niet altijd voelbaar is. Er blijven verschillen tussen leefgroepen en niet alle beslissingen of afwegingen worden voldoende teruggekoppeld. De nood aan duidelijke communicatie, consequente toepassing van afspraken en blijvende inspraak blijft een aandachtspunt.

## Onderwerpen gebruikersraad 2025

De werking van de gebruikersraad verloopt momenteel moeizaam, voornamelijk door een beperkte opkomst, waardoor het moeilijk is om een representatief en collectief beeld te krijgen van de noden en adviezen van ouders. Dit sluit aan bij een gekende uitdaging binnen NRTH, zoals bevestigd in overleg met Ouderspunt.

Daarnaast werd ook een ervaringsbevraging bij de context georganiseerd. De responsgraad bleek echter zeer laag, wat het moeilijk maakt om hieruit gedragen conclusies of duidelijke beleidsadviezen te formuleren. Dit bevestigt de bredere uitdaging om ouders en contexten structureel te bereiken en te betrekken.

Tegelijk blijkt dat we de voorbije jaren actief hebben ingezet op ouderbetrokkenheid, onder meer via open leefgroepen, acties rond positief leefklimaat, ouder-netwerkactiviteiten binnen leefgroepen en clusteroverschrijdende oudergroepen rond bepaalde thema's.

In dat kader wordt onderzocht of de gebruikersraad op een alternatieve en meer laagdrempelige manier vorm kan krijgen, bijvoorbeeld via een praatcafé of babbelavond. De “praat- en pizza”-avond voor ouders in oktober 2025 kadert binnen deze zoektocht en fungeert als een vervangend participatiemoment op beleidsniveau.



## Advies

Samengevat bevindt de werking van de gebruikersraad zich in een **ontwikkel- en heroriëntatiefase**. We kiezen er bewust voor om eerst verder te investeren in ouderbetrokkenheid en verbinding, als noodzakelijke basis om participatie en beleidsmatige inspraak op langere termijn duurzaam en representatief uit te bouwen.

# It takes a whole village to raise a child

---

**Bethanië**

Tel. 089 32 95 55  
info@bethanie.be  
www.bethanie.be

CAMPUS GENK  
Bethaniëstraat 74  
B - 3600 Genk

CAMPUS HASSELT  
Brugbendenstraat 1  
B - 3500 Hasselt

