

BELEIDS NOTA 2018 2021 KAZOU VZW



INLEIDING

ONZE VISIE EN MISSIE

Kazou, een beweging die in de samenleving een verschil kan en wil maken! Boven alles is Kazou vakantie. Kinderen en jongeren op een gezonde en groepsbindende manier de vakantie van hun leven bezorgen: daar gaat het om. Met een omkadering van meer dan 8000 vrijwilligers tovert Kazou een glimlach op vele gezichten. Kazou is ravotten, je amuseren, nieuwe vrienden maken ... En als vrijwilliger? Activiteiten bedenken, een vorming meepikken, interessante mensen ontmoeten ...

Uiteraard is Kazou meer dan vakanties. Een bruisende werking met vrijwilligers, doorheen het jaar op vorming of in de jaarwerking: daar voel je waar Kazou voor staat. Het pedagogisch project van Kazou vzw heeft vijf krachtlijnen die de werking vatten. Of het nu om vakantiegangers gaat of om vrijwilligers, in de jaarwerking, vorming of op vakantie ... iedereen wordt elke keer weer uitgedaagd om deze vijf mee uit te dragen.

In groep ... want samen ben je nooit alleen
Groei ... kansen geven, krijgen en nemen
Respect ... in vertrouwen samenleven
Zinspelend ... er zin in hebben, er zin aan geven
Solidariteit ... er zijn voor elkaar

Onze uitgebreide visietekst vind je ook terug op www.kazou.be.

AL 70 JAAR SAMEN ONDERWEG

In 2017 viert Kazou feest, want al 70 jaar organiseren we groepsvakanties in binnen- en buitenland. In 1947 vertrokken de eerste meisjes en jongens op reis met Preventieve Luchtkuren. Kinderen van leden van de mutualiteit werd de mogelijkheid geboden een luchtkuur aan zee of op den buiten te beleven. Naast de beleving door kinderen werd vorming voor begeleiders

een belangrijk aspect van de verdere ontwikkeling van de dienst Preventieve Luchtkuren. Tussen 1955 en 1968 werd het vormingsaanbod verder uitgebreid.

Mei '68 rammelde ook aan de Preventieve Luchtkuren en de organisatie veranderde haar naam in 1970 naar Jeugd & Gezondheid. Vrijwilligers eisten en kregen meer inspraak en ruimte voor experimenten. J&G groeide fors uit de kinderschoenen en werd steeds meer beweging. Een stevige jaarwerking, een themagericht aanbod en een verruimde jongerenwerking borrelden op. Ook het vakantieaanbod bruiste. Het JOMBA-aanbod, initiatieven voor kinderen en jongeren met bijzondere aandacht, veroverde een plaats op de vakantiekaart in de jaren '80.

Vanaf de jaren '90 koos J&G steeds meer voor kleinere centra waardoor het aantal bestemmingen nog uitbreidde, ook in het buitenland. Ons concept evolueerde en traditionele speelvakanties ruimde plaats voor themavakanties. In de jaren 2000 speelde J&G in op maatschappelijke tendensen bij deelnemers, hervormde haar nationaal georganiseerde vormingen, trok resoluut de kaart van inclusie en bouwde het JOMBA-aanbod verder uit. Andere belangrijke mijlpalen uit die periode zijn het exploreren van nieuwe multimedia met de komst van een website, een nationaal uitgerolde campagne en in 2004 het opheffen van het onderscheid tussen de dienst Jeugd en Gezondheid en de vzw. Dit was een bewuste keuze met het oog op een sterker pedagogisch beleid. De uitbouw van een nationale bestuurswerking met een vertegenwoordiging van alle verbonden bracht Jeugd en Gezondheid nog dichter bij de vrijwilligers.

Om dit elan kracht bij te zetten en om verder

te bouwen aan deze eigentijdse manier van werken, was er een nieuwe naam nodig. Een naam die uitnodigt om mee te doen, voor een organisatie waarin iedereen mag meedoen. Het muziekinstrument met dezelfde naam vertegenwoordigt deze filosofie. In 2006 werd J&G dan ook omgedoopt tot Kazou.

VANDAAG

Ondertussen schrijft Kazou al 10 jaar verder aan het rijke verleden van de organisatie, met een breed uitgebouwd vakantieaanbod, een bruisende jaarwerking in al haar verbonden, stevige vormingsinitiatieven om vrijwilligers te ondersteunen...

Naast een regulier vakantieaanbod voor jaarlijks meer dan 40 000 kinderen en jongeren, heeft Kazou een groot hart voor kinderen en jongeren die zich niet in de meest evidente omstandigheden bevinden om vakantie te beleven.

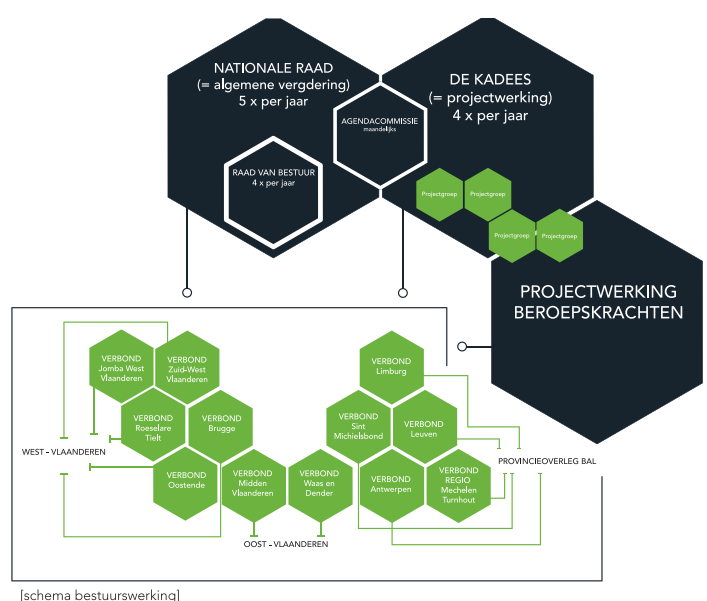
Kinderen en JOngeren Met Bijzondere Aandacht (JOMBA) hebben bij Kazou al lang een streepje voor. Jaarlijks realiseert Kazou een aanbod vakanties voor bijzondere doelgroepen en ze bereikt hiermee jaarlijks ongeveer 2000 deelnemers. Welke doelgroepen Kazou hiermee bereikt, is terug te vinden in het hoofdstuk over het bereik van de beweging. In dit doelgroepspecifieke aanbod zorgt Kazou voor extra omkadering, structuur en medische ondersteuning.

Verder kiest Kazou al heel wat jaren voor inclusie. Een vakantieaanbod voor kinderen en jongeren met een handicap is geen evidentie en soms is het JOMBA-aanbod niet het gepaste antwoord. Daarom is bij Kazou elke vraag bespreekbaar, waarbij Kazou de optimale vakantiebeleving van de deelnemer centraal zet. Een goede communicatie hierover is essentieel. Hiertoe ontwikkelde Kazou al heel wat processen voor deelnemers, hun ouders of voogd en de vrijwilligers. In de komende beleidsperiode wil Kazou het inclusief werken nog versterken, meer hierover onder Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 1.

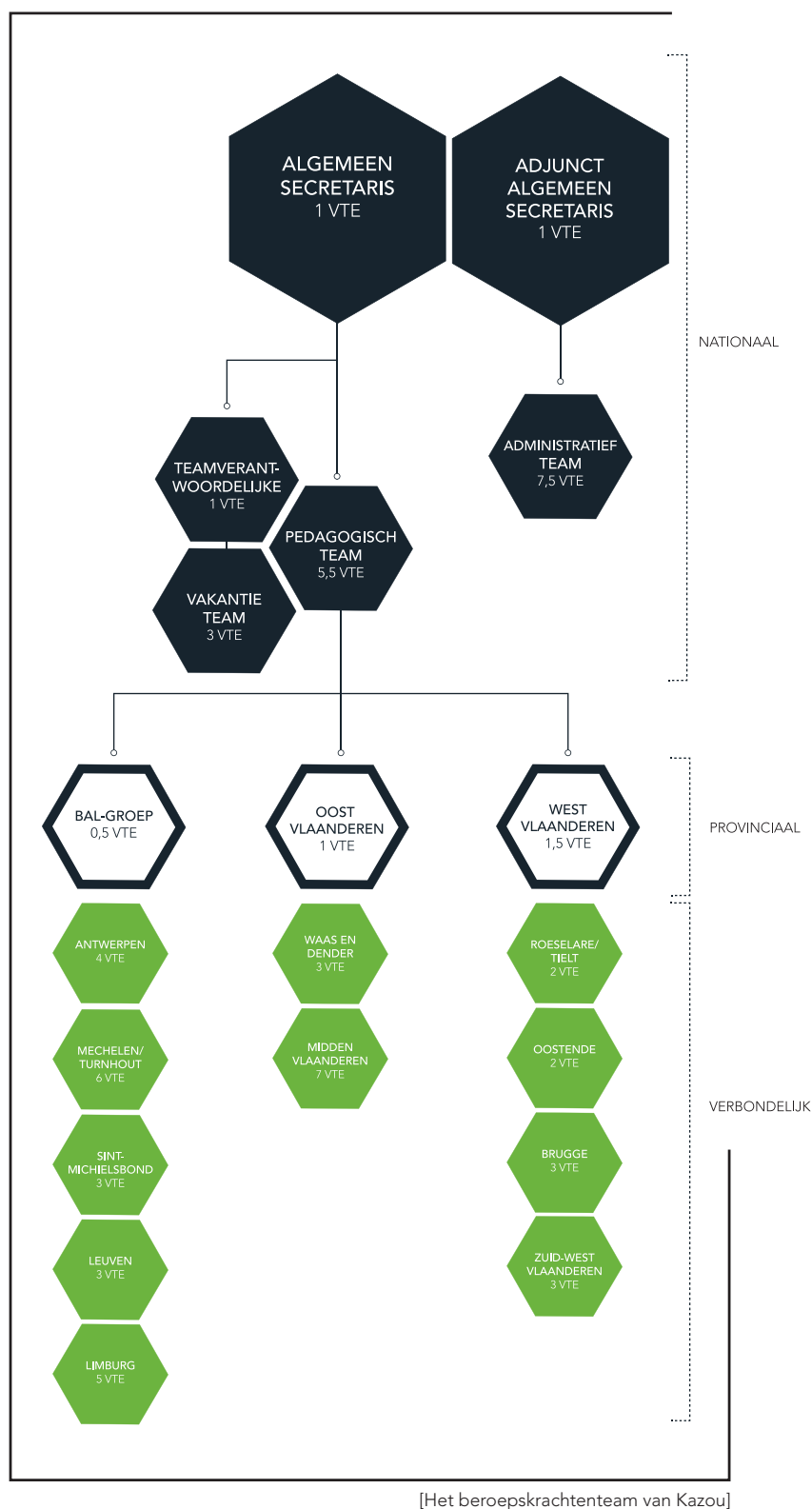
Een ander speerpunt voor de komende beleidsperiode zijn de zogenaamde solidaire initiatieven (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 2 en 3). Deze initiatieven zijn niet nieuw en vandaag bereikt Kazou met dit aanbod reeds een 700-tal deelnemers in een maatschappelijk kwetsbare context. Hoe Kazou die focus op deze jongeren wil richten, wordt in het doelstellingenkader verder toegelicht.

ONS ORGANIGRAM

Kazou kan rekenen op een menselijk kapitaal van meer dan 8000 vrijwilligers en 63 beroepskrachten. Kazou organiseert zich in 11 verbonden en 3 provinciale werkingen, dit allemaal ondersteund door een nationaal secretariaat. De huidige nationale bestuurswerking en bijhorende structuur werd aan het begin van vorige beleidsperiode voorzien van een update. Met name de introductie van de projectwerking met vrijwilligers, ondersteund door De Kadees en een projectwerking met beroepskrachten. Verder is de Nationale Raad, tevens de Algemene Vergadering de spil van de bestuurswerking. Hier ontmoeten de verschillende verbonden elkaar minstens 5 keer per jaar. Via de Nationale Raad geeft Kazou vorm aan haar pedagogisch beleid.



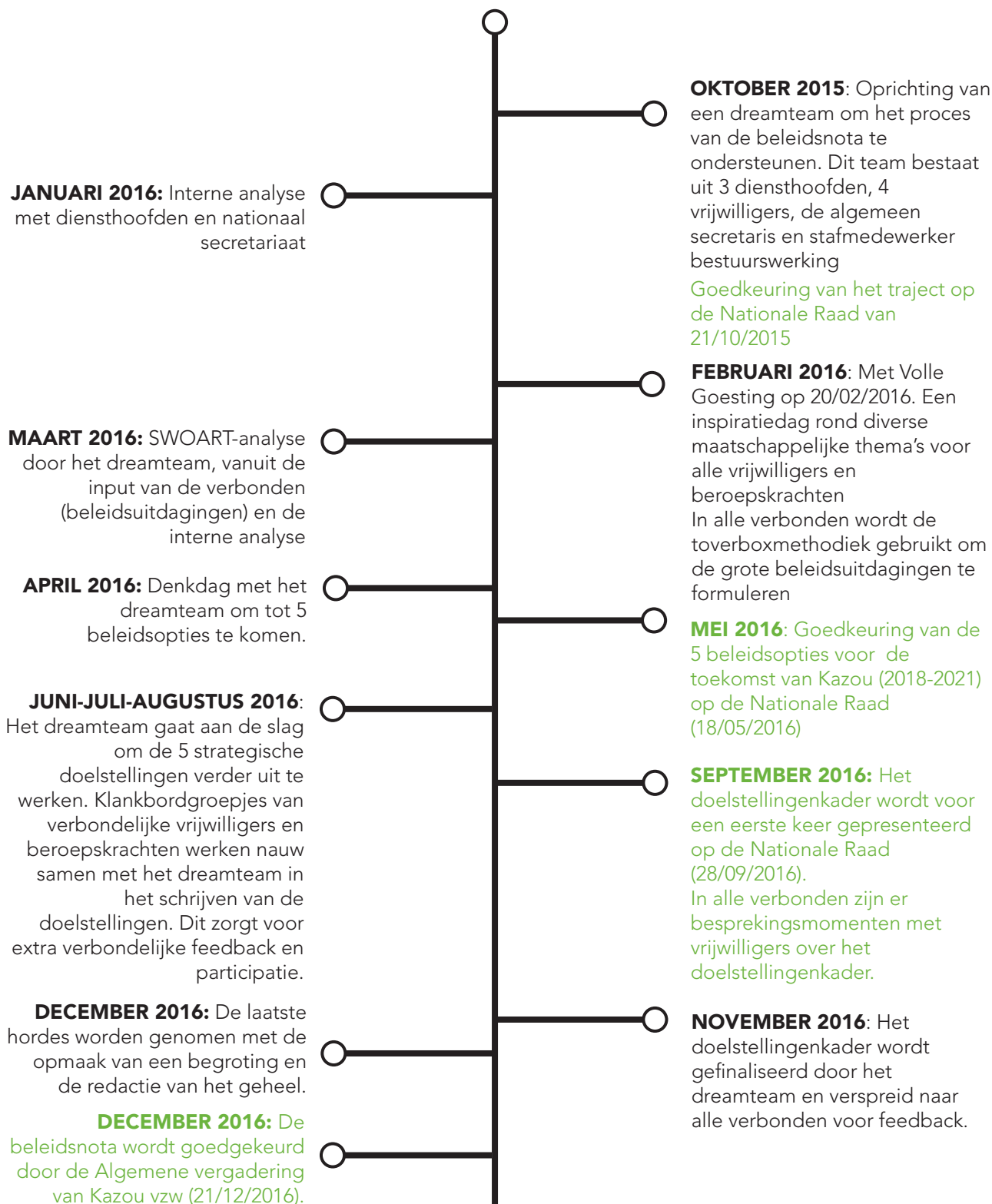
[schema bestuurswerking]



KAZOU IN DE SAMENLEVING

Kazou profileert zich als een straffe vakantieorganisatie, die ook de jeugddienst is van CM. Als landelijk georganiseerde jeugdvereniging wil Kazou ruimte geven om te experimenteren, om kansen te geven en te krijgen. Kazou onderscheidt zich in het jeugdwerklandschap door een diepgewortelde traditie in vakantiecultuur en het aanbieden van een kwaliteitsvolle en zinvolle vrije tijd, voor vrijwilligers en deelnemers met of zonder handicap. Het organiseren van vakanties en vorming zijn een middel en sterk bepalend voor onze jeugdwerkvorm, maar ze vormen geen doel op zich. Ze zijn een middel om te bouwen aan een meer solidaire samenleving voor elk kind en elke jongere.

HET PROCES VAN DEZE BELEIDSNOTA



DOELSTELLINGENKADER 2018 - 2021

Kazou werkte, na de keuze voor 5 beleidsopties (18/05/2016), een doelstellingenkader uit met 5 strategische doelstellingen. Dit doelstellingenkader kwam tot stand, in nauwe samenwerking met vrijwilligers en beroepskrachten en werd unaniem bekrachtigd op de Algemene Vergadering (21/12/2016).

STRATEGISCHE DOELSTELLING 1: KAZOU VZW IS EEN FITTE EN VRIJWILLIGERSGERICHTE BEWEGING

- Kazou vzw heeft een open en participatieve structuur
- Kazou vzw heeft tegen 2021 een fitte en vrijwilligersgerichte structuur
- Kazou vzw werkt systemen van kennis- en talentmanagement uit
- Kazou vzw voert een beleid van doeltreffend informatie- en procesmanagement
- Kazou vzw stimuleert onderlinge uitwisseling en informeel contact tussen vrijwilligers en beroepskrachten
- Kazou vzw hanteert haar beleidsnota als een toegankelijk werkinstrument

STRATEGISCHE DOELSTELLING 2 - KAZOU VZW OMKADERT HAAR VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN KWALITATIEF EN OP MAAT

- Kazou vzw voorziet een kwalitatieve ondersteuning voor nieuwe vrijwilligers en beroepskrachten
- Kazou vzw bewerkstelligt een sterke doorstroom van vrijwilligers en beroepskrachten
- Kazou vzw stimuleert groei en talentontwikkeling op een actieve manier
- Kazou vzw ontwerpt een sterk waarderingsbeleid
- Kazou vzw verzorgt een kwalitatieve uitstroom van vrijwilligers en beroepskrachten
- Kazou vzw analyseert het engagement van en het beleid rond vrijwilligers en beroepskrachten permanent en stuurt bij

STRATEGISCHE DOELSTELLING 3 – KAZOU VZW HEEFT EEN KWALITATIEF EN ONDERBOUWD VAKANTIEAANBOD

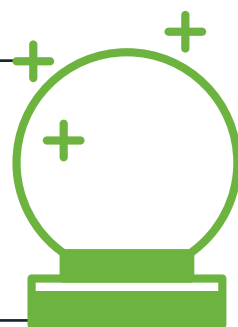
- Het vakantieaanbod van Kazou vzw blijft innoveren
- Kazou vzw ontwikkelt een optimale vakantiebeleving voor haar deelnemers
- Kazou vzw optimaliseert haar vakantiewerking in dialoog met alle actoren in haar omgeving

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4 – KAZOU VZW ENGAGEERT ZICH VOOR ALLE KINDEREN EN JONGEREN

- Kazou vzw heeft een inclusief aanbod voor kinderen en jongeren
- Kazou vzw bouwt verder aan een solidaire werking via experimentele initiatieven
- Kazou vzw vergroot haar bereik door partnerships met doelgroepsspecifieke organisaties
- Kazou vzw, haar deelnemers, vrijwilligers en beroepskrachten zijn actief betrokken op maatschappelijke thema's

STRATEGISCHE DOELSTELLING 5 – KAZOU VZW HEEFT EEN KRACHTIGE, ACTIEVE EN ONDERBOUWDE IDENTITEIT ALS MERK

- Kazou vzw stelt de identiteit van haar werking scherp
- Kazou vzw promoot actief en breed haar vrijwillige engagementen
- Kazou vzw voert een effectief communicatiebeleid
- Kazou vzw draagt vanuit haar visie bij aan het jeugdbeleid en het maatschappelijk debat



STRATEGISCHE DOELSTELLING 1

KAZOU VZW IS EEN FITTE EN VRIJWILLIGERSGERICHTE BEWEGING

Kazou staat of valt met de inzet van een bruisende vrijwilligersploeg. Door een goed draaiende organisatiestructuur kan de inzet van vrijwilligers nog beter tot zijn recht komen, in het bijzonder ten voordele van de individuele ontplooiing van die vrijwilligers alsook ten voordele van de duizenden kinderen en jongeren die met Kazou een vakantie beleven. 'Fit' refereert aan het darwiniaanse begrip 'fitness' uit de evolutiebiologie. Het duidt op een structuur die bestand is tegen 'bedreigingen' en het best is aangepast aan de tijdsgeest en de vrijwilligershabitat waar ze in leeft. 'Vrijwilligersgericht' betekent dat de structuur voeling houdt met de vrijwilligerspoule, die zich verbonden voelt met de beweging. De structuur biedt platformen aan waar ontmoetingen en interacties tussen vrijwilligers plaatsvinden en netwerken die deze interacties faciliteren, aanmoedigen en bestendigen. Tegelijk waakt ze erover deze processen zelf niet in de weg te staan. Zo'n structuur wakkert verbondenheid aan die op haar beurt ownership en gedrevenheid in de hand werkt. Drie factoren die op langere termijn de continuïteit van de beweging waarborgen. Kazou wil zich ook typeren als 'beweging'. Het roept een dynamischer beeld op dan organisatie en verklaart meteen de betrokkenheid en verbondenheid van de vele vrijwilligers.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.1

KAZOU VZW HEEFT EEN OPEN EN PARTICIPATIEVE STRUCTUUR

ACTIE 1.1.1

Kazou blijft een duidelijke nationale vrijwilligersstructuur hanteren.

De Nationale Raad, met een vertegenwoordiging van alle verbonden, komt vijf keer per jaar samen.

De Algemene vergadering komt twee keer per jaar samen en wordt voorgezeten door twee vrijwilligers.

De Agendacommissie komt maandelijks samen en bestaat uit de vrijwillige voorzitters van de Nationale Raad en de Kadees, stafmedewerker Bestuurswerking, coördinator vakanties, de algemeen secretaris en de afgevaardigd beheerder.

De Raad van Bestuur, met een vertegenwoordiging van beroepskrachten en vrijwilligers van alle provincies, komt minstens vier keer per jaar samen.

Een stafmedewerker volgt de nationale bestuursorganen op.

De Kadees komt minstens vier keer per jaar samen en wordt voorgezeten door 2 vrijwilligers.

Jaarlijks worden nationale werken projectgroepen ingericht, met vrijwilligers en beroepskrachten.

Er is een overlegplatform voor

cursusleiding en nationale instructeurs van de geattesteerde kadervorming die nationaal wordt georganiseerd.

ACTIE 1.1.2

Kazou blijft in al haar verbonden een vrijwilligersstructuur hanteren.

Elk verbond heeft een beleidsgroep ter ondersteuning van de werking.

Het diensthoofd van elk verbond staat in voor de opvolging van deze vrijwilligersstructuur.

ACTIE 1.1.3

Kazou brengt op korte termijn verbeteringen aan in haar huidige vrijwilligersstructuur.

De Nationale Raad formuleert een traject om de agenda's van de verschillende bestuursorganen zowel op nationaal als op verbondelijk niveau inhoudelijk op elkaar af te stemmen.

Elke nota van een bestuursvergadering die verspreid wordt na een bestuursvergadering bevat een duidelijke verwijzing naar het traject.

De planning van de verbondelijke en nationale vergaderingen zorgt ervoor dat het bevragen van beleidsgroepen inherent wordt aan

bovenvermelde trajecten.

ACTIE 1.1.4

Kazou kan rekenen op een ondersteunende beroepskrachtenstructuur.

Diensthoofden van alle verbonden komen maandelijks samen

Diensthoofden zijn aanwezig op de Nationale RaadDe verbondelijke bestuursorganen worden opgevolgd door verbondelijke beroepskrachten

Verbondelijke en nationale projectgroepen worden opgevolgd door een verbondelijke of nationale beroepskracht.

beleidsorganen zijn duidelijke profielen en verwachtingen ten aanzien van de leden en duidelijke doelstellingen voor de vergaderingen beschikbaar. Deze profielen worden gebruikt binnen de coachingsprocessen in de beweging.

ACTIE 1.4.1

Kazou ontwikkelt een concreet instrument waarmee structuur, organigram en beslissingslijnen, en de betrokken vrijwilligers en beroepskrachten bekender worden gemaakt bij een breder vrijwilligerspubliek.



INDICATOREN

Kazou heeft in elk bestuursorgaan vrijwilligers opgenomen.

Kazou beschikt permanent over uitnodigingen, verslagen en documenten van bestuursvergaderingen

Kazou organiseert jaarlijks minstens 3 nieuwe werk- en / of projectgroepen op nationaal vlak.



PERSONEELSINZET 6 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 1.1 Personeelskosten	62	401.026,56

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.2

KAZOU VZW HEEFT TEGEN 2021 EEN FITTE EN VRIJWILLIGERSGERICHTE STRUCTUUR

ACTIE 1.2.1

Kazou start een co-creatief proces om de huidige structuur tegen het licht te houden, met het oog op een structuur die kennis- en talentmanagement in de hand werkt. Een structuur met focus op de vrijwilligerstendenzen binnen de huidige maatschappelijke realiteit.

In 2018 voert Kazou een start-/denkoefening op verschillende niveaus in de beweging.

In 2018 stippelt Kazou een traject uit en laat zich hierbij extern begeleiden. Het traject wordt

goedgekeurd op de Nationale Raad.

In 2019 wordt een focusgroep, met vrijwilligers en beroepskrachten samengesteld die het traject van start tot finish zal begeleiden. De focusgroep rapporteert op regelmatige basis aan de Nationale Raad en diensthooftenvergadering. Tegen eind 2019 is het traject afgerond en wordt de vernieuwde structuur goedgekeurd op de Nationale raad.

In 2020 zet Kazou in op de implementatie van de vernieuwde structuur. Kazou evalueert eind 2021 de (ver)nieuw(d)e structuur en onderneemt de nodige stappen

om bij te sturen waar nodig.

ACTIE 1.2.2

Kazou doorloopt parallel een proces om de interne beroepskrachtenstructuur te enten op de vrijwilligersstructuur.

In 2019 worden de voorgestelde vernieuwingen afgetoetst aan de huidige beroepskrachten-structuur.

Eind 2019 worden de mogelijke veranderingen afgetoetst op de Nationale Raad.



INDICATOREN

Kazou doorloopt in verschillende stappen, tussen 2018 en 2021, een proces om haar huidige structuur te analyseren en optimaliseren. Jaarlijks rapporteert ze over dit proces.

Kazou rapporteert in 2020 over de wijzigingen die haar beroepskrachtenstructuur zal ondergaan, om tegemoet te komen aan de vrijwilligersstructuur.



PERSONEELSZINZET 0,1 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 1.2 Andere secretariaatskosten	6115	€ 13.000,00
OD 1.2 Personeelskosten	62	€ 6.683,78

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.3**KAZOU VZW WERKT SYSTEMEN VAN KENNIS EN TALENTMANAGEMENT UIT****ACTIE 1.3.1**

Kazou gebruikt competentieprofielen om vrijwilligers bewust te maken van hun (al dan niet elders verworven) competenties die ingezet kunnen worden in de grotere beweging. Binnen de beleidsperiode zet Kazou een systeem op poten waarmee talenten en competentieprofielen overzichtelijk worden gemaakt voor verschillende engagementen en die omgekeerd ook ontwikkeld kunnen worden binnen dat engagement.

ACTIE 1.3.2

Kazou wil de verworven en reeds aanwezige kennis, expertise en talenten van haar beroepskrachten permanent in kaart brengen.

ACTIE 1.3.3

Vrijwilligers van Kazou kunnen hun verworven kennis, expertise, talenten en competenties doorgeven via hun profiel op de vrijwilligerssite.

ACTIE 1.3.4

Kazou introduceert een open en laagdrempelig kennisplatform om mensen binnen de hele beweging met elkaar in contact te brengen en best practices te delen.

ACTIE 1.3.5

Kazou organiseert contactmomenten voor haar beroepskrachten. Deze contactmomenten tussen educatief medewerkers, administratief medewerkers, diensthoofden en stafmedewerkers focussen afwisselend op uitwisseling van

expertise en vorming van het beroepskader.

ACTIE 1.3.6

Kazou heeft een uitgewerkte visie op talentmanagement en de nodige tools om hiermee met vrijwilligers en het beroepskrachtenkader aan de slag te gaan.

Tegen 2019 beschikt de beweging over een lijst van verschillende talenten die een meerwaarde bieden in de werking.

Tegen 2020 is de lijst opgedeeld naar prioriteiten.

Tegen 2020 houdt elk verbond een rondvraag naar de verschillende talenten binnen het verbond.

Tegen 2021 bestaat er een talententoolbox over de verbonden heen die het mogelijk maakt het juiste talent voor de juiste functie/ taak te zoeken. Dit zowel op het niveau van de vrijwilliger als de beroepskracht.

**INDICATOREN**

In 2019 heeft Kazou een systeem om talenten en engagementen overzichtelijk aan elkaar te linken.

Vanaf 2019 neemt elke beroepskracht jaarlijks deel aan een traject waarbij kennis en expertise worden gepeild en geregistreerd.

In 2019 heeft de vrijwilligerssite van Kazou een extra toepassing zodat vrijwilligers kennis, expertise en talenten kunnen toevoegen aan hun persoonlijk profiel.

In 2021 heeft Kazou een kennisplatform via de vrijwilligerssite van Kazou om best practices te delen.

Jaarlijks zijn er minstens 3 contactmomenten voor beroepskrachten.

In 2021 beschikt Kazou over een talententoolbox die in elk

verbond gebruikt wordt.

Kazou rapporteert in haar voortgangsrapport over de inhoud hiervan en de inspanningen van elk verbond in het gebruik ervan.

**PERSONEELSINZET 0,25 VTE****BUDGET**

	rekening	Jaarlijks
OD 1.3 Personeelskosten	62	€16.709,44
OD 1.3 Vorming eigen personeel	6232	€ 3.000,00
OD 1.3 Afschrijving op immateriële activa	6301	€ 3.625,00

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.4

KAZOU VZW VOERT EEN BELEID VAN DOELTREFFEND INFORMATIE- EN PROCESMANAGEMENT

ACTIE 1.4.2

Duidelijke communicatie van alle relevante bestuurlijke beslissingen aan alle vrijwilligers. Beschikbaar stellen van de belangrijkste besluiten met telkens zowel nieuwe als bestaande beslissingen en besluiten.

ACTIE 1.4.3

Kazou communiceert, in de maand mei de jaarplanning van nationale bestuursvergaderingen, contactmomenten en evenementen naar de verbonden opdat de verbondelijke kalender hierop wordt afgestemd.

ACTIE 1.4.4

De beroepskrachten van Kazou zijn in staat om rechtstreeks vrijwilligers te informeren met betrekking tot hun individuele interesses of expertise, of naargelang hun engagement in de beweging.

ACTIE 1.4.5

Voor alle werkgroepen en beleidsorganen zijn duidelijke profielen en verwachtingen ten aanzien van de leden en duidelijke doelstellingen voor de vergaderingen beschikbaar. Deze profielen worden gebruikt binnen de coachingsprocessen in de beweging.

ACTIE 1.4.6

Kazou introduceert een transparant en gebruiksvriendelijk procesmanagementsysteem voor haar beroepskrachten. Het moet hen helpen bij het traceren en opvolgen van trajecten alsook met het volgen van geijkte procedures voor bepaalde processen. Kazou zoekt hierbij ondersteuning bij een externe partner.



INDICATOREN

In 2018 ontwikkelt Kazou een concept om de structuur en beslissingslijnen van de beweging kenbaar te maken aan alle vrijwilligers in de beweging.

Vanaf 2018 beschikt Kazou over een blijvende besluitenbundel die door alle vrijwilligers en beroepskrachten te raadplegen is.

Jaarlijks, in mei, verspreidt Kazou een nationale kalender van de bestuursvergaderingen en nationale contactmomenten.

Vanaf 2019 kunnen vrijwilligers via hun profiel op de vrijwilligerssite aangeven

welke informatie zij wensen te ontvangen van het nationaal team.

Vanaf 2018 neemt Kazou in de communicatie van alle projecten en werkgroepen, alsook beleidsorganen een duidelijk profiel op van de leden.

In 2020 beschikt Kazou over

een managementsysteem voor de processen en trajecten die lopen in de beweging.



PERSONEELSINZET 0,1 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 1.4 afschrijving op immateriële activa	6301	€ 5.000,00
OD 1.4 Personeelskosten	62	€ 6.683,78

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.5**KAZOU VZW STIMULEERT ONDERLINGE UITWISSELING EN INFORMEEL CONTACT TUSSEN VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN****ACTIE 1.5.1**

Kazou stimuleert uitwisseling tussen haar verbonden via experimenten op reeds bestaande platformen, zoals de Nationale Raad, nationaal georganiseerde kadervorming, deelname aan vorming in verbonden.

ACTIE 1.5.2

Kazou organiseert jaarlijks een nationale vormings- en uitwisselingsdag voor alle vrijwilligers en beroepskrachten over thema's uit alle facetten van haar werking.

ACTIE 1.5.3

Kazou, nationaal en de verbonden, neemt maatregelen om transparantie van de beleidsstructuren te

optimaliseren en vrijwilligers toe te leiden tot beleid.

ACTIE 1.5.4

Kazou, nationaal en de verbonden, nemen drempels weg die vrijwilligers ervaren om met de nationale werking in contact te komen.

ACTIE 1.5.5

Beroepskrachten van het nationaal team nemen ambassadeurschap op in de verbonden. Ze engageren zich om per werkjaar minstens twee bestuursvergaderingen en/of initiatieven bij te wonen. Omgekeerd zijn zij voor het verbond een vast aanspreekpunt bij het nationaal team.

ACTIE 1.5.6

De Nationale Raad bouwt actief bruggen met de verbonden. Ze werkt aan haar imago als beleidsstructuur door zich te verplaatsen naar de verbonden. Dit kan bijvoorbeeld via een 'on-the-road'-concept.

ACTIE 1.5.7

Kazou zet in elk verbond acties op om vrijwilligers in contact te brengen met andere verbonden in een informele context.

ACTIE 1.5.8

Kazou stimuleert het organiseren van gezamenlijke activiteiten op bestemmingen waar verschillende verbonden samen op vakantie aanwezig zijn.

**INDICATOREN**

Vanaf 2018 zijn er jaarlijks experimenten op 3 bestaande platformen, om uitwisseling te faciliteren tussen verbonden.

Jaarlijks rapporteert Kazou over de inhoud van de vormings- en uitwisselingsdag voor vrijwilligers en beroepskrachten.

In 2019 implementeert elk verbond minstens 2 maatregelen om beleid toegankelijk te maken voor alle vrijwilligers.

In 2020 wordt een set van maatregelen genomen, door elk verbond en nationaal, om drempels weg te werken die vrijwilligers ervaren met de nationale werking.

Jaarlijks wonen de medewerkers van het nationaal team minstens 25 bestuursvergaderingen en / of initiatieven bij in de verbonden.

Jaarlijks voert de Nationale Raad een actie om het beleid fysiek in de verbonden te brengen.

Jaarlijks vinden er minstens 4 informele evenementen plaats waar vrijwilligers uit alle verbonden welkom zijn.

Jaarlijks stimuleert Kazou de vakantieoverantwoordelijken die samen op een bestemming verblijven om samen een activiteit te organiseren voor hun deelnemers.

**PERSONEELSZINZET 0,1 VTE****BUDGET**

	rekening	Jaarlijks
OD 1.5 Educatieve of vormingsactiviteiten: huur lokalen	6142	€ 4.750,00
OD 1.5 Educatieve of vormingsactiviteiten: andere kosten	6147	€ 4.750,00
OD 1.5 Personeelskosten	62	€ 13.367,55

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.6

KAZOU VZW HANTEERT HAAR BELEIDSNOTA ALS EEN TOEGANKELIJK WERKINSTRUMENT

ACTIE 1.6.1

Kazou ontwikkelt een kwalitatieve, visueel attractieve en hanteerbare vertaling van de beleidsnota op maat van de gebruiker, met een handige kapstok waarop beleidsgroepen en beroepskrachten makkelijk kunnen terugvallen.

ACTIE 1.6.2

Kazou werkt jaarlijks een effectieve methodiek uit om aan de slag te gaan met de doelstellingen uit de beleidsnota die in dat werkjaar van toepassing zijn. Ieder werkjaar passen de beleidsgroepen deze aangereikte

methodiek toe tijdens hun planningsvergaderingen. Beroepskrachten stimuleren de implementatie van deze gezamenlijke doelen bij hun vrijwilligers.

ACTIE 1.6.3

Alle beroepskrachten krijgen jaarlijks een briefing over de doelstellingen die dat werkjaar van toepassing zijn en een toelichting van de uitgewerkte methodiek. Op die manier kunnen ze die optimaal toepassen in hun beleidswerking.

ACTIE 1.6.4

Aan de hand van meetpunten bewaart de beweging het overzicht van gezamenlijke resultaten om zo dergelijke succesmomenten te kunnen waarderen en vieren.

ACTIE 1.6.5

Kazou hanteert de boekhouding en de begroting als efficiënte beleidsinstrumenten in functie van de te realiseren doelstellingen. De Raad van Bestuur komt hiertoe vier keer per jaar samen ten einde een gezond financieel beleid te voeren.



INDICATOREN

In 2018 heeft Kazou een visueel attractieve en toegankelijke versie van haar beleidsnota ter beschikking voor vrijwilligers en beroepskrachten.

Jaarlijks ontwikkelt Kazou een methodiek om de acties en indicatoren van het komend werkjaar zichtbaar te maken in de verbonden en hun beleidsgroepen.

Jaarlijks gaat elke beroepskracht aan de slag met een jaaractieplan, op basis van de acties en indicatoren uit de beleidsnota.

Jaarlijks rapporteert Kazou de voortgang van haar beleidsnota aan op de Nationale Raad.

Jaarlijks keurt de Algemene Vergadering van Kazou de begroting en afsluiting goed.



PERSONEELSINZET 1 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 1.6 Andere secretariaatskosten	6115	€ 800,00
OD 1.6 Personeelskosten	62	€ 66.837,76



STRATEGISCHE DOELSTELLING 2

KAZOU VZW OMKADERT HAAR VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN KWALITATIEF EN OP MAAT

Kazou biedt kwalitatief maatwerk in haar omkadering van vrijwilligers en beroepskrachten. Essentieel is dat elk nieuw individu zich welkom en thuis voelt in de organisatie. Kazou gaat maximaal inzetten op de nodige tools en begeleiding om dit kwalitatief te realiseren, zodat het een basis vormt voor een langdurig engagement in de beweging. Kazou blijft kiezen voor de ontplooiing van haar vrijwilligers en beroepskrachten. Ze wil haar sterkte van vele verschillende verantwoordelijkheden die mogelijk zijn in de beweging gaan uitspelen. Informeren, motiveren en ondersteunen van elk engagement in de beweging hoort essentieel tot de taken van de beweging. De complexiteit van de organisatie impliceert dat er heel wat vaardigheden en kwaliteiten worden aangesproken in al die engagementen. Om het groeipotentieel te maximaliseren zetten we bewust in op de formele én impliciete leerkansen. Door vorming in functie van engagementen te voorzien, en door efficiënt en effectief in te zetten op een kwaliteitsvolle coaching. Verder wil Kazou tijdens deze beleidsperiode met talentmanagement aan de slag gaan. Kazou gelooft in haar menselijk

kapitaal! De optelsom van alle engagementen van vrijwilligers en beroepskrachten vormt de belangrijkste bouwsteen voor het succes van de beweging. Elke tevreden vakantiegast is het resultaat van de inzet van een aaneenschakeling van geëngageerde personen. De nodige waardering is dan ook op zijn plaats. Enerzijds is de betrokkenheid, het eigenaarschap en het vertrouwen binnen onze manier van werken een waardering op zich. Anderzijds wil Kazou als organisatie expliciet waarderen door een sterk waarderingsbeleid. Ook voor de uitstroom in de beweging wil Kazou niet blind zijn. Elke uitstromende Kazou'er is een waardevolle informatiebron en een potentiële ambassadeur. Om die reden wil Kazou ook van de exit een waardevol proces maken. Om kwalitatief maatwerk te blijven bieden wil Kazou niet alleen de vinger aan de pols blijven houden, maar ook een voldoende dynamisch ondersteunend kader ontwikkelen voor haar beleid omtrent vrijwilligers en beroepskrachten. Bestuursorganen worden opgevolgd door verbondelijke beroepskrachten

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.1

KAZOU VZW VOORZIET EEN KWALITATIEVE ONDERSTEUNING VOOR NIEUWE VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN

ACTIE 2.1.1

Kazou voorziet jaarlijks per verbond minstens één kadervormingstraject 'animator in het jeugdwerk', conform de voorgestelde criteria vanuit de overheid.

ACTIE 2.1.2

Kazou organiseert jaarlijks in elke provinciegroep een instroomcursus. Deze cursus is specifiek gericht op nieuwe vrijwilligers die al een attest 'Animator in het jeugdwerk' behaalden, jeugdwerkervaring hebben, een pedagogisch diploma bezitten of op oudere leeftijd in de organisatie willen instromen. De Instroomcursus vormt een kwalitatieve basis om binnen Kazou een engagement op te nemen.

ACTIE 2.1.3

Kazou werkt in de beleidsperiode een verbeterde onthaalprocedure uit voor vrijwilligers.

Jaarlijks voorzien alle verbonden een informatiebundel voor nieuwe vrijwilligers.

In 2020 is er een algemeen onthaalpakket voor vrijwilligers met ruimte voor de eigenheden van elk verbond.

In 2019 is er een onthaalbundel voor nationale vrijwilligers (leden van de

Nationale Raad en Raad van Bestuur, nationale instructeurs, nationale projectvrijwilligers)

Elke nieuwe vrijwilliger krijgt een hoodie van Kazou.

ACTIE 2.1.4

Jaarlijks voorziet elk verbond een bijzonder initiatief voor het onthaal van nieuwe vrijwilligers. Kennismaking met de bestaande ploeg vrijwilligers en beroepskrachten vormt hier een onderdeel van.

ACTIE 2.1.5

Kazou versterkt de toegankelijkheid van haar verbondelijke secretariaten en hun beroepskrachten in de beleidsperiode.

In 2018 wordt de rondleiding voorbereid. 80% van de verbonden voorzien een rondleiding voor nieuwe vrijwilligers in hun verbond.

In 2019 is er in alle verbonden een ruimte beschikbaar waar vrijwilligers welkom zijn om hun engagement uit te voeren.

ACTIE 2.1.6

Kazou heeft een onthaaltraject voor nieuwe beroepskrachten, in eigen verbond en op het nationaal secretariaat.

Elke nieuwe beroepskracht volgt binnen de 3 maanden na indiensttreding een onthaalvorming

op het nationaal secretariaat in functie van zijn/ haar rol in de beweging.

Elke nieuwe beroepskracht krijgt een hoodie van Kazou.

ACTIE 2.1.7

Beroepskrachten worden bij aanvang van hun carrière voorzien in een kwalitatieve werkplaats en werkmateriaal.

De huidige werkplaatsen en het huidige materiaal worden in de eerste helft van 2018 doorgelicht.

Een lijst met essentiële behoeftes voor een kwalitatieve werkplaats en werkmateriaal wordt tegen eind 2018 opgesteld.

ACTIE 2.1.8

De wervingsprocedure voor nieuwe beroepskrachten wordt geoptimaliseerd.

In 2018 wordt een projectgroep van beroepskrachten en voorzitters opgericht om de huidige wervingsprocedure door te lichten.

Eind 2020 formuleert de projectgroep met bestaande beroepskrachten en voorzitters minstens 3 aanbevelingen voor een verbeterde wervingsprocedure.

75% van de totale aanbevelingen tot verbetering van de wervingsprocedure worden uiteindelijk geïmplementeerd tegen eind 2021.



INDICATOREN

Kazou bereikt jaarlijks minstens 1200 cursisten voor de cursus 'Animator in het jeugdwerk'.

Kazou bereikt jaarlijks 120 cursisten voor een instroomcursus.

100% van de vrijwilligers heeft binnen de eerste twee maanden onthaaldocumentatie ontvangen.

Kazou rapporteert jaarlijks in het voortgangsrapport over de bijzondere initiatieven, inzake onthaal, die in minstens 80% van de verbonden werden ondernomen.



PERSONEELSZINZET 4 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 2.1 Huur Secretariaat	6100	€ 185.541,95
OD 2.1 Overige huur en huurlasten	6101	€ 366.826,13
OD 2.1 Onderhoud Secretariaat	6102	€ 60.959,10
OD 2.1 Nutsvoorzieningen	6013	€ 14.069,31
OD 2.1 Kosten verbonden aan educatieve en vormingsact.	6141 - 6147	€ 495.946,58
OD 2.1 Educatieve of vormingsactiviteiten: aankoop materiaal	6144	€ 25.000
OD 2.1 Personeelskosten	62	267.351,04
OD 2.1 afschrijving op immateriële activa	6301	€ 3.000
OD 2.1 ontvangsten uit educatieve en vormingsactiviteiten	700	-€195.176,77

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.2

KAZOU VZW BEWERKSTELT EEN STERKE DOORSTROOM VAN VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN

ACTIE 2.2.1

Kazou experimenteert tijdens de beleidsperiode met nieuwe vormen van engagement binnen de beweging, afgestemd op de noden en talenten van (nieuwe) vrijwilligers.

ACTIE 2.2.2

Vrijwilligers worden gestimuleerd om in functie van talent door te stromen naar specifieke taken en rollen in de beweging.

Jaarlijks maakt Kazou een algemeen overzicht van mogelijke engagementen in een uitgave die naar alle vrijwilligers gaat. Op verschillende nationale en verbondelijke initiatieven en activiteiten is de publicatie van alle mogelijke engagementen binnen de

beweging zichtbaar voor vrijwilligers.

Kazou stimuleert vrijwilligers algemeen om engagementen (hoofdmoni, instructeur, coördinatie, TP,...) uit te proberen en ze krijgen hier alle kansen toe.

ACTIE 2.2.3

Kazou maakt de doorstroom naar verschillende engagementen zichtbaar en meetbaar, om hier de nodige actieplannen aan te koppelen. Jaarlijks rapporteert Kazou aan de Nationale Raad over de doorstroom van vrijwilligers. De Nationale raad adviseert en stimuleert verbonden om verbondelijke acties te ontwikkelen om de doorstroom te garanderen.

ACTIE 2.2.4

Beroepskrachten worden gestimuleerd om in functie van vaardigheden door te stromen naar specifieke taken en rollen in de beweging.

Bij vacatures wordt er gekeken of er in de ploeg van beroepskrachten valabele kandidaten zijn. Deze worden actief gestimuleerd door hun rechtstreeks leidinggevende. Takenpakketten worden flexibel gehanteerd waardoor beroepskrachten doorheen hun carrière kunnen variëren op inhoudelijke invulling van hun pakket. Beroepskrachten worden op basis van hun vaardigheden aangesproken voor projectgroepen met specifieke, bovenlokale opdrachten.



INDICATOREN

Vanaf 2020 is op de vrijwilligerssite van Kazou een overzicht van alle engagementen raadpleegbaar voor elke vrijwilliger.

Jaarlijks rapporteert Kazou over de doorstroom van vrijwilligers in haar voortgangsrapport.

Aan het eind van de beleidsperiode heeft Kazou volgende doorstroom gerealiseerd:
15% van de vrijwilligers

met een engagement in de vakantiewerking heeft ook een engagement in de jaarwerking van Kazou.

5% van de vrijwilligers met een engagement in de vakantiewerking heeft een engagement als instructeur.



PERSONEELSZINZET 0,1 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 2.2 Personeelskosten	62	€ 6.683,78

Jaarlijks zijn er minstens 10 nieuwe instructeurs actief bij het nationaal georganiseerde vormingsaanbod.

De doorstroom moni-hoofdmoni stijgt doorheen de beleidsperiode op basis van de analyse in 2018.

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.3

KAZOU VZW STIMULEERT GROEI EN TALENTONTWIKKELING OP EEN ACTIEVE MANIER

ACTIE 2.3.1

De cursussen van Kazou worden vormgegeven op basis van het SOC-principe (Samen Opbouwend Cursus geven), waarbij elke cursist zijn eigen groei in handen heeft en neemt.

ACTIE 2.3.2

Jaarlijks organiseert Kazou minstens 4 cursussen HMC, conform de vooropgestelde criteria van een kadervormingscursus 'Hoofdanimator in het jeugdwerk'.

ACTIE 2.3.3

Jaarlijks organiseert Kazou minstens 3 cursussen BIC, conform de vooropgestelde criteria van een kadervormingscursus 'Instructeur in het jeugdwerk'.

ACTIE 2.3.4

Kazou organiseert tweejaarlijks een cursus Boemerang voor beleidsvrijwilligers, vormingsverantwoordelijken, beroepskrachten ...

ACTIE 2.3.5

Jaarlijks voorziet elk verbond minstens 2 vormingsinitiatieven buiten de kadervorming. Binnen de beleidsperiode voorzien we een uitwisseling over het verbondelijk vormingsaanbod op een nationaal platform.

ACTIE 2.3.6

Elke vrijwilliger krijgt coaching in zijn/haar engagement bij Kazou. Tegen 2019 stelt Kazou een evaluatie en nodige verbeteracties op van de bestaande coachingstools voor vrijwilligers op vakanties en in de jaarwerking.

ACTIE 2.3.7

Aan het eind van de beleidsperiode is elk engagement in de beweging (moni, hoofdmoni, instructeur, TP-vrijwilliger, beleidsvrijwilliger) gekoppeld aan ondersteuningsmogelijkheden en vormingen.

Half 2020 heeft een nationale projectgroep het bestaande vormingsaanbod gekoppeld aan alle mogelijke engagementen en een analyse gemaakt op sterktes en hiaten in deze match.

Eind 2020 heeft een nationaal georganiseerde projectgroep een aanbod ontwikkeld voor het opvullen van de zwarte vlekken zodat er voor elk mogelijk engagement vorming en ondersteuning op maat wordt voorzien.

Vanaf 2021 evalueren we jaarlijks de match tussen aanbod en mogelijke trajecten.

ACTIE 2.3.8

Kazou experimenteert tegen 2019 met sociale media (bv LinkedIn, ...) om talenten binnen Kazou verder in kaart te brengen. Hiervoor wordt een nationale projectgroep van vrijwilligers en beroepskrachten uitgewerkt.

ACTIE 2.3.9

Beroepskrachten van Kazou volgen jaarlijks extra externe vorming.

ACTIE 2.3.10

Beroepskrachten worden tijdens functioneringsgesprekken actief bevraagd over objectieven, welzijn en ambities binnen hun job.

Elke beroepskracht heeft jaarlijks minstens 2 functioneringsgesprekken met zijn/ haar leidinggevende.

In elk functioneringsgesprek worden beroepskrachten bevraagd over hun objectieven, welzijn, werk-privébalans, rol in het team en ambities in de professionele ontwikkeling. Op basis hiervan worden mogelijkheden qua rol en taken bekeken.

In 2020 wordt door een projectgroep van verschillende beroepskrachten de inhoud en werking van het APOP vastgelegd.

Eind 2021 beschikt elke beroepskracht over een actief persoonlijk ontwikkelingsplan (APOP).

ACTIE 2.3.11

Beroepskrachten worden van bij aanvang van hun loopbaan tot het einde ervan permanent gecoacht.

Eind 2018 is de coaching op maat uitgewerkt in samenspraak met de beroepskrachten om te voldoen aan hun noden.

Eind 2021 werd een evaluatie doorgevoerd en indien nodig nog verbeteracties opgesteld.

**INDICATOREN**

Jaarlijks volgen minstens 200 cursisten de cursus 'Hoofddanimator in het jeugdwerk' bij Kazou.

Jaarlijks volgen minstens 80 cursisten de cursus 'Instructeur in het jeugdwerk' bij Kazou.

Tweejaarlijks volgen minstens 10 cursisten de cursus Boemerang.

Jaarlijks rapporteert Kazou in haar voortgangsrapport over de verbondelijke en nationale vormingsinitiatieven die voorzien zijn voor de vooropgestelde

engagementen (moni, hoofdmoni, instructeur, TP-vrijwilliger, beleidsvrijwilliger).

Jaarlijks volgt 75% van de

beroepskrachten van Kazou externe vorming.

Jaarlijks heeft elke beroepskracht twee functioneringsgesprekken.

**PERSONEELSINZET 11,25 VTE****BUDGET**

	rekening	Jaarlijks
OD 2.3 Andere Secretariaatskosten	6115	€ 625,00
OD 2.3 Kosten verbonden aan educatie en vormingsact.	6141 - 6147	€ 208.000,00
OD 2.3 Personeelskosten	62	€ 751.924,80
OD 2.3 Vorming personeel	6232	€ 9.000,00
OD 2.3 ontvangsten educatieve en vormingsact.	700	- € 76.000

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.4

KAZOU VZW ONTWERPT EEN STERK WAARDERINGSBELEID

ACTIE 2.4.1

Elk verbond waardeert haar vrijwilligers met concrete acties. Ze vertrekken hiervoor vanuit een doordacht waarderingsbeleid.

ACTIE 2.4.2

Alle verbonden voorzien jaarlijks minstens 1 teambuildend initiatief voor hun vrijwilligers.

ACTIE 2.4.3

Kazou werkt een bedankingsbox uit die door vrijwilligers gebruikt kan worden om andere vrijwilligers en beroepskrachten te waarderen.

Dit is een aanvulling op de EHBW-kit (Eerste Hulp Bij Waardering) die in de vorige beleidsperiode werd ontwikkeld.

ACTIE 2.4.

Jaarlijks organiseert Kazou een bedankingsinitiatief voor al haar nationale vrijwilligers.

ACTIE 2.4.5

Jaarlijks voorziet Kazou een extra bedanking voor de verpleegkundigen die de vakantiewerking ondersteunen.

ACTIE 2.4.6

Kazou zet extra in op bedanking van haar vrijwilligers tijdens de

'Week van de Vrijwilliger' met een actie die al haar vrijwilligers bereikt.

ACTIE 2.4.7

Kazou zet groepsdynamische activiteiten op voor haar beroepskrachten.

Elk verbond organiseert jaarlijks een teambuildende activiteit voor het team van beroepskrachten. Nationaal wordt er jaarlijks een teambuildende activiteit opgezet voor alle beroepskrachten.

ACTIE 2.4.8

Kazou experimenteert met extra bedankingsinitiatieven voor haar beroepskrachten.



INDICATOREN

Jaarlijks rapporteert Kazou in haar voortgangsrapport over de concrete acties die verbonden ontwikkelen als waardering.

In 2019 ontwikkelt Kazou een bedankingsbox voor vrijwilligers.



PERSONEELSINZET 0,3 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 2.4 Andere secretariaatskosten	6115	€ 88.500,00
OD 2.4 Educatieve of vormingsact. andere kosten	6147	€ 375,00
OD 2.4 Personeelskosten	62	€ 20.051,33
OD 2.4 Vorming personeel	6232	€ 9.600,00

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.5**KAZOU VZW VERZORGT EEN KWALITATIEVE UITSTROOM VAN VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN****ACTIE 2.5.1**

Kazou bedankt tegen 2020 elke afscheidnemende vrijwilliger op gepaste wijze voor zijn of haar engagement.

In 2019 is er een uitwisseling tussen de verbonden over hun bedankingsbeleid.

Tegen 2020 werkt de Agendacommissie een bedanking op maat van het engagement uit voor stoppende nationale vrijwilligers.

ACTIE 2.5.2

Tegen 2021 informeert Kazou afscheidnemende vrijwilligers over andere engagementen buiten Kazou.

In 2018 start een projectgroep met het in kaart brengen van relevante engagementen buiten Kazou voor afscheidnemende vrijwilligers.

In 2019 voert Kazou gesprekken met potentiële externe organisaties die in de informatie voor afscheidnemende vrijwilligers kunnen worden opgenomen.

In 2020 werkt Kazou een informatiebrochure uit voor afscheidnemende vrijwilligers.

Vanaf 2021 wordt de infobrochure permanent verspreid naar afscheidnemende vrijwilligers.

ACTIE 2.5.3

Tegen 2021 biedt Kazou aan stoppende vrijwilligers een exitgesprek aan. In 2018 wordt een set van richtvragen op papier vastgelegd en verdeeld over de verschillende verbonden.

ACTIE 2.5.4

Tegen 2020 zet Kazou een experiment op rond het ambassadeurschap van oud-vrijwilligers en/of – beroepskrachten. Aanvullend zet Kazou een denkoefening op rond een werking voor en door oud-moni's.

ACTIE 2.5.5

Kazou publiceert jaarlijks via verschillende media

een interview met een (oud-)Kazouvrijwilliger of -beroepskracht over hoe hun ervaring bij Kazou waardevol geweest is voor hun verdere loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.

ACTIE 2.5.6

Kazou voorziet in een exitbeleid voor beroepskrachten.

Er wordt met elke afscheidnemende beroepskracht een exitgesprek gevoerd. In 2018 wordt een set van richtvragen op papier vastgelegd en verdeeld aan de verschillende diensthoofden.

Jaarlijks bevraagt Kazou gestopte beroepskrachten met een online enquête. In 2018 wordt deze online enquête opgesteld. Vanaf 2019 bevraagt Kazou haar gestopte beroepskrachten jaarlijks.

Kazou rapporteert jaarlijks op de diensthoofdenvergadering over de gesprekken en enquêtes met gestopte beroepskrachten en formuleert hierna concrete verbeteracties.

**INDICATOREN**

Alle verbonden beschikken over een uitgewerkt bedankingsbeleid.

In 2020 beschikt Kazou over een infobrochure voor afscheidnemende vrijwilligers, met specifieke aandacht voor organisaties waar ze hun competenties verder kunnen ontwikkelen.

In 2019 beschikt Kazou over een leidraad bij een exitgesprek voor vrijwilligers. 80% van de

stoppende vrijwilligers wordt gecontacteerd voor een exitgesprek.

Elke beroepskracht wordt uitgenodigd tot een

exitgesprek door zijn of haar leidinggevende.

**PERSONEELSINZET 0,4 VTE****BUDGET**

	rekening	Jaarlijks
OD 2.5 Drukwerk en publicaties	6112	€ 20.625,00
OD 2.5 Andere secretariaatskosten	6115	€ 625,00
OD 2.5 Personeelskosten	62	€ 26.735,10

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.6

KAZOU VZW ANALYSEERT HET ENGAGEMENT VAN EN HET BELEID ROND VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN PERMANENT EN STUURT BIJ

ACTIE 2.6.1

In 2018 stelt Kazou een bevraging op over het engagement van haar vrijwilligers. Voor deze bevraging werken we per provinciegroep met een representatieve steekproef.

De bevraging wordt driejaarlijks verspreid. De resultaten worden geanalyseerd naar mogelijke verbeteracties.

De resultaten van de analyse worden teruggekoppeld op de Nationale Raad en dienen als bron voor de opmaak van het vrijwilligersbeleid van de beweging.

ACTIE 2.6.2

Kazou analyseert in 2018 haar vrijwilligerspoule cijfermatig (instroom, uitstroom, aantal

engagements, leeftijd, gender,...) en koppelt aan de analyse een verbeteractieplan vast in 2019. Deze acties voeren we uit in 2020 en 2021.

ACTIE 2.6.3

Kazou ontwikkelt in 2019 een centraal vrijwilligersbeleidsplan als leidraad voor de beweging. De visie en uitwerking van alle aspecten van haar werking staat beschreven in dit plan: werven, informeren, motiveren, betrekken, waarderen, exit.

ACTIE 2.6.4

Vanaf deze beleidsperiode organiseert Kazou tweejaarlijks een tevredenheidsenquête onder de beroepskrachten van Kazou vzw. De resultaten worden geanalyseerd

naar mogelijke verbeteracties.

De resultaten hiervan worden teruggekoppeld op de Raad van Bestuur en de diensthooftenvergadering.

ACTIE 2.6.5

Het coördinatieteam van Kazou volgt maatschappelijke tendensen en vernieuwingen inzake welbevinden op, met het oog op mogelijke toepassingen binnen Kazou.

ACTIE 2.6.6

In deze beleidsperiode ontwikkelt Kazou een centraal beleidsplan voor haar beroepskrachten als leidraad voor de beweging. Het model van de vijf V's vormt hiervoor de basis: vind, verwelkom, versterk, verbeter, vertrek.



INDICATOREN

In 2018 beantwoordt per provinciegroep 30% van de vrijwilligers de bevraging omtrent het vrijwilligersbeleid.

In 2018 maakt Kazou een cijfermatige analyse van haar vrijwilligerspoule, met hieraan een verbeteractieplan gekoppeld.

In 2019 heeft Kazou een centraal vrijwilligersbeleidsplan. 80% van de beroepskrachten van Kazou vult de tevredenheidsenquête in.



PERSONEELSINZET 0,6 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 2.6 Andere secretariaatskosten	6115	€ 300,00
OD 2.6 Personeelskosten	62	€ 40.102,66



STRATEGISCHE DOELSTELLING 3

KAZOU VZW HEEFT EEN KWALITATIEF EN ONDERBOUWD VAKANTIEAANBOD

Kazou wil blijvend investeren in een vakantieaanbod voor kinderen en jongeren, tussen 5 en 30 jaar, met of zonder bijzondere aandacht en dat in alle schoolvakanties. Kazou wil nieuwe vakantieconcepten blijven bedenken, doet dit steeds met het oog op haar visie en waarbij ze een zo breed mogelijk publiek blijft aanspreken. Kazou legt de focus op innovatie bij verschillende segmenten van haar doelpubliek, maar steeds in functie van de deelnemer en zijn/haar vakantiebeleving. Kazou wil inzetten op het betrekken van alle actoren in haar vakantiewerking, zowel op lange, als op korte termijn. Zowel op praktisch als theoretisch niveau werkt Kazou het nodige voor uit. Daarnaast investeert Kazou verder in de kwalitatieve omkadering van haar vakanties, om haar klantentevredenheid te behouden. Die omkadering behelst niet alleen de ontwikkeling van verschillende begeleiderstools, maar evenzeer de vormingen die in elk verbond worden ontwikkeld ter ondersteuning van de vakantiewerking.

OPERATIONELE DOELSTELLING 3.1

HET VAKANTIEAANBOD VAN KAZOU VZW BLIJFT INNOVEREN

ACTIE 3.1.1

Kazou blijft zoeken naar vernieuwing binnen haar vakantieaanbod. Ze zet experimenten op voor verschillende segmenten binnen haar werking: 5-12 jaar, 15-18 jaar, JOMBA.

In de uitbouw van een nieuw aanbod speelt Kazou in op trends en tendensen, die van belang zijn binnen de leefwereld van deze doelgroep.

Bij de ontwikkeling van JOMBA-initiatieven wordt speciale aandacht besteed aan betaalbaarheid, wensen van deelnemers en kleinschaligheid.

ACTIE 3.1.2

Het vakantieaanbod van Kazou wordt ontwikkeld door verenigde krachten.

Kazou heeft een platform voor beroepskrachten die vakanties ontwikkelen. Dit platform biedt door uitwisseling ondersteuning

aan verbondelijke beroepskrachten die samen met vrijwilligers nieuwe vakantieconcepten uitwerken of bestaande concepten herwerken.

Verbonden hebben een werking waarbij vrijwilligers betrokken zijn bij de uitwerking en herwerking van vakantieconcepten.

Binnen het JOMBA-vakantieaanbod worden deelnemers betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe vakanties.

ACTIE 3.1.3

Kazou legt de focus op de 13-14-jarigen om de dalende cijfers in zomer- en winterseizoen een halt toe te roepen.

Tegen eind 2018 voert Kazou een grondige analyse uit op het huidige aanbod. In deze analyse wordt onder meer opgenomen: demografische evolutie van de doelgroep, bestemming, vakantieconcept, activiteitenaanbod, duur van de vakantie, transportmiddelen, prijs en communicatie (zijnde profileringstekst en -troeven in de brochure en op de

site). Deze analyse doet Kazou zowel intern als extern.

Nieuwe vakanties en concepten worden uitgewerkt met duidelijke betrokkenheid van de doelgroep. Via scholen en andere jeugdwerkorganisaties worden de jongeren concreet bevestigd naar hun noden en verwachtingen ten opzichte van groepsvakanties.

In 2019 en 2020 worden de resultaten van de analyse gebruikt om nieuwe concepten te ontwikkelen en te testen.

ACTIE 3.1.4

Kazou blijft bewust kiezen voor vakanties in zelfwerkzaamheid.

Bij de zoektocht naar nieuwe vakantiebestemmingen wordt prioriteit gegeven aan centra met mogelijkheden tot zelfwerkzaamheid.

Kazou investeert in het delen van kennis rond zelfwerkzaamheid.

Kazou organiseert tweejaarlijks een groepsaankoop van materiaal.



INDICATOREN

Jaarlijks bereikt Kazou 42000 deelnemers in het reguliere vakantieaanbod.

Jaarlijks bereikt Kazou 2100 deelnemers met haar JOMBA-vakantieaanbod.

Jaarlijks ontwikkelt Kazou 5 nieuwe vakantieconcepten voor deelnemers tussen 5 en 12 jaar.

Jaarlijks ontwikkelt ieder verbond minstens één nieuw vakantieconcept.

Jaarlijks ontwikkelt Kazou 3 nieuwe vakantieconcepten voor deelnemers tussen 15 en 18 jaar.

In 2018 analyseert Kazou het vakantieaanbod voor deelnemers van 13 en 14 jaar.

In 2019 organiseert Kazou 2 experimenten op basis van de

bovenstaande analyse.

Vanaf 2020 ontwikkelt Kazou jaarlijks 3 nieuwe vakanties met een duidelijke betrokkenheid van 13- & 14-jarigen.

Jaarlijks ontwikkelt Kazou 3 nieuwe vakantieconcepten voor JOMBA-deelnemers.

In 2020 vindt een eerste experiment plaats in het JOMBA-vakantieaanbod, waarbij deelnemers en vrijwilligers

hun vakantie volledig samen opbouwen.

In 2020 zijn 30% van het aantal vakanties georganiseerd in zelfwerkzaamheid.

Jaarlijks organiseert Kazou een uitwisseling van kennis en expertise voor vrijwilligers die actief zijn in kookploegen.

Jaarlijks organiseert Kazou in elk verbond minstens 1 vorming voor technische ploegen.



PERSONEELSINZET 8 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 3.1 Andere secretariaatskosten	6115	€ 1.250,00
OD 3.1 kosten verbonden aan educatieve en vormingsact.	6141-6147	€ 38.250,00
OD 3.1 Personeelskosten	62	€ 534.702,08

OPERATIONELE DOELSTELLING 3.2**KAZOU VZW ONTWIKKELT EEN OPTIMALE VAKANTIEBELEVING VOOR HAAR DEELNEMERS****ACTIE 3.2.1**

Kazou blijft de tevredenheid van haar deelnemers bevragen na afloop van de vakantie. Hiertoe wordt een online tool gebruikt. De resultaten van de bevraging worden gebruikt als evaluatietool voor centra, activiteitenpartners en de interne organisatie. De tool is ook een opstap voor opvolgacties over de begeleiding door vrijwilligers.

ACTIE 3.2.2

Kazou beschikt over begeleiderstools die vrijwilligers ondersteunen in de begeleiding op vakantie.

Integratie van ontwikkelde tools: JOMBAK, Kazoogle, ipADO, tool 5-14 jaar. Kazou ontwikkelt nieuwe tools, volgens de behoefteanalyse

bij vrijwilligers.

Kazou stelt de ontwikkelde tools ter beschikking van haar vrijwilligers via haar vrijwilligerssite.

ACTIE 3.2.3

Kazou investeert in een vormingsaanbod dat vrijwilligers ondersteunt in de begeleiding op vakantie.

Kazou brengt jaarlijks een specifiek nationaal vormingsaanbod tot stand in specifieke vakantiegerichte domeinen zoals ski- en snowboardvorming, trekking- en outdoor cursus, vorming voor begeleiding van ADO-vakanties

De provinciegroepen van Kazou organiseren vormingen in studentensteden, om meer vrijwilligers te bereiken.

ACTIE 3.2.4

Kazou maakt bewust ruimte voor JOMBA op haar kadervorming. De invulling wordt afgestemd op de respectievelijke vorming en de specifieke noden die hierbij komen kijken.

In 2018 worden de specifieke noden rond JOMBA per cursus onderzocht, en in een actieplan gegoten.

In 2019 worden cursusinhouden afgestemd op de gedetecteerde noden.

ACTIE 3.2.5

Kazou streeft een beroepskader na dat voeling heeft en blijft hebben met de leefwereld van kinderen en jongeren.

**INDICATOREN**

Jaarlijks worden op de diensthoofdenvergadering opvolgacties gekoppeld aan de tevredenheidsbevraging bij deelnemers.

Jaarlijks rapporteert Kazou aan de Nationale Raad de tendensen uit de tevredenheidsbevraging en koppelt hier de nodige opvolgacties aan via projectwerking.

Jaarlijks organiseert Kazou in de verbonden minimum 5 vakantiegerichte vormingen op basis van de resultaten uit de tevredenheidsbevraging.

Jaarlijks rapporteert Kazou over de integratie van de

begeleiderstools in de verschillende verbonden.

In 2020 evalueert Kazou de ontwikkelde begeleiderstools en stuurt deze indien nodig bij.

Jaarlijks rapporteert Kazou over de vakantiegerichte vormingsinitiatieven die

**PERSONEELSINZET 3,2 VTE****BUDGET**

	rekening	Jaarlijks
OD 3.2 Andere secretariaatskosten	6115	€ 10.000,00
OD 3.2 Educatieve of vormingsact. aankoop materiaal	6144	€ 1.625,00
OD 3.2 kosten verbonden aan educatieve en vormingsact.	6141 - 6147	€ 43.250,00
OD 3.2 personeelskosten	62	€ 213.880,83
OD 3.2 Ontvangsten uit educatieve en vormingsact.	700	- € 32.500,00

OPERATIONELE DOELSTELLING 3.3

KAZOU VZW OPTIMALISEERT HAAR VAKANTIEWERKING IN DIALOOG MET ALLE ACTOREN IN HAAR OMGEVING

ACTIE 3.3.1

Kazou gaat actief op zoek naar input en de mening van kinderen en jongeren om haar huidig vakantieaanbod te optimaliseren.

Kazou richt een projectgroep op die inspraak en dialoog tussen begeleiders en deelnemers beter moet faciliteren.

Kazou zoekt in 2018 samenwerking met een hogeschool om focusgroepen in te richten bij de bevraging van kinderen en jongeren.

Vanaf 2019 richt Kazou met deze partner jaarlijks focusgroepen op tijdens haar vakantie-initiatieven.

De resultaten van de focusgroepen zijn een leidraad bij de ontwikkeling van nieuwe, en de aanpassing van huidige vakantieconcepten

ACTIE 3.3.2

Kazou streeft naar eenvoudige, duidelijk gestructureerde en klantvriendelijke communicatie naar haar deelnemers en hun ouders of voogden.

Kazou analyseert de communicatie die zij voert met de deelnemers van haar vakanties.

In verschillende stappen uniformiseert Kazou haar communicatie over de verbonden heen. Dit gaat over brieven, mailings, laatste richtlijnen voor vakantie, vertrekinformatie ...

ACTIE 3.3.3

Kazou streeft naar een meer klantvriendelijke dienstverlening naar aanleiding van de boeking van een vakantie.

Beroepskrachten krijgen ondersteunende vorming om contacten met ouders klantvriendelijk aan te pakken.

Kazou werkt aan een document van FAQ zodat er eenduidig en snel een antwoord kan geboden worden door elke beroepskracht.

ACTIE 3.3.4

Kazou versterkt contactmomenten met haar deelnemers en hun ouders of voogden bij vertrek en aankomst van een vakantie.

Kazou werkt een draaiboek voor "vertrek en aankomst" uit voor beroepskrachten en vrijwilligers. Bij dit draaiboek staat een enthousiaste en actieve aanpak voorop. Er is voor elk verbond ruimte om het draaiboek aan te passen naar de fysieke realiteit van vertrekplaats.

Kazou ontwikkelt in 2019 een pakket met banners en beachflags dat op elke vertrek- en aankomstplaats gebruikt wordt.

Elk verbond voorziet ondersteuning en briefing voor haar vakantieverantwoordelijken bij vertrek en aankomst van een vakantie.

ACTIE 3.3.5

Kazou betreft haar vrijwilligers in de optimalisatie van haar vakantiewerking.

Kazou zoekt de dialoog met vrijwilligers in de ontwikkeling van nieuwe vakantieconcepten.

Kazou zorgt voor transparantie naar haar vrijwilligers, inzake de organisatie van haar vakanties. Vrijwilligers kunnen snel terugvinden bij wie ze met

welke vragen over hun vakantie terecht kunnen.

Kazou informeert haar vakantieverantwoordelijken afdoende over het verloop van een vakantie via VV-bundels per vakantiebestemming. Deze worden jaarlijks up-to-date gehouden, samen met vrijwilligers.

ACTIE 3.3.6

Kazou streeft samenwerkingen op lange termijn na, met onder meer centra en activiteitenpartners. Enerzijds om een concurrentiële prijs te behouden, anderzijds om vertrouwen en continuïteit te schenken aan deze partners om zo een optimale vakantiebeleving van haar deelnemers te bewerkstelligen.

ACTIE 3.3.7

Kazou wil zich onderscheiden met haar vakantieaanbod, met name door gezondheidsthema's te verwerken in vakantieconcepten. Ze zoekt hiervoor partners om nieuwe initiatieven te lanceren.

ACTIE 3.3.8

Kazou werkt met haar beroepskrachten, via projectgroepen, aan de realisatie van verschillende thema's omtrent een meer uniforme aanpak van de vakantiewerking:

Communicatie naar deelnemers
Afsprakenkader voor begeleiding van vakanties

Aanduidingscriteria van moni's...



INDICATOREN

In 2018 richt Kazou een projectgroep op die de krachtlijnen rond inspraak van deelnemers uitzet.

Vanaf 2019 organiseert Kazou jaarlijks 10 focusgroepen met kinderen en jongeren op haar vakantie-initiatieven. Hierbij heeft zij oog voor elke doelgroep in haar aanbod.

Vanaf 2019 be vraagt Kazou jaarlijks minimum 15 deelnemers die meereisden als inclusiedeelner over hun ervaring op vakantie.

In 2018 analyseert Kazou, door bevraging van haar stakeholders, alle communicatie die met haar deelnemers gevoerd wordt naar aanleiding van een boeking van een vakantie.

Vanaf 2019 is alle communicatie naar aanleiding van een boeking van een vakantie uniform. Jaarlijks bouwt Kazou een vormingsmoment rond klantvriendelijkheid in voor haar beroepskrachten.

In 2018 wordt een document FAQ opgesteld, om eenduidig een antwoord

te bieden op vragen naar aanleiding van een boeking van een vakantie. Dit document wordt jaarlijks aangevuld en bijgewerkt. Jaarlijks lijst Kazou in haar voortgangsrapport de infomomenten voor VV's, nationaal en verbondelijk, op.

In 2018 werkt Kazou een visie uit met betrekking tot samenwerkingen met centra en activiteitenpartners.

Jaarlijks integreert Kazou gezondheidsthema's op haar vakanties.

Jaarlijks rapporteert Kazou over de projectgroepen met beroepskrachten inzake vakanties en een meer uniforme aanpak.



PERSONEELSZET 4,25 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 3.3 Andere secretariaatskosten	6115	€ 3.250,00
OD 3.3 Educatieve of vormingsact. aankoop materiaal	6144	€ 2.000,00
OD 3.3 Educatieve of vormingsact. andere kosten	6147	€ 4.625,00
OD 3.3 personeelskosten	62	€ 284.060,48
OD 3.3 Uitzendpersoneel	617	€ 1.295.296,90
OD 3.3 vorming personeel	6232	€ 750

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4

KAZOU VZW ENGAGEERT ZICH VOOR ALLE KINDEREN EN JONGEREN



In onze – steeds meer diverse en complexe – samenleving wil Kazou zich openstellen en een standpunt innemen ten aanzien van actuele en toekomstige uitdagingen. Kazou wil een actieve rol opnemen om zoveel mogelijk kinderen en jongeren te bereiken, zowel deelnemers als vrijwilligers. Kazou voert een bewust tweesporenbeleid: de combinatie van doelgroepspecifieke vakanties waar nodig (het JOMBA-aanbod) en inclusie waar mogelijk. Kazou wil haar verantwoordelijkheid verder opnemen om bij te dragen aan een inclusieve samenleving: meer deelnemers die inclusief meereizen, meer jongeren die inclusief als moni aan de slag gaan, meer doelgroepen die beroep kunnen doen op inclusieondersteuning, meer vorming om onze draagkracht nog te vergroten. De doelgroepspecifieke vakanties blijven zeker ook een vaste waarde, om ook voor de deelnemers waarvoor inclusie geen optie is vakantiemogelijkheden te blijven bieden. Vandaag de dag heeft Kazou al heel wat verschillende solidaire initiatieven, die onder vlag van @zoom doorgaan. In de komende beleidsperiode wil Kazou deze werking aflijnen. Een nieuw kader wordt ontwikkeld waarbinnen verbonden en vrijwilligers kansen krijgen om solidair, creatief en experimenteel aan de slag te gaan. Tegelijk wil Kazou een traject inbouwen

om deze initiatieven het experiment te laten ontgroeien en een vaste plek te geven in haar regulier aanbod. Kazou is er van overtuigd dat ze in de context van steeds meer diverse maatschappij een meerwaarde kan zijn. Ze wil kinderen en jongeren die ze vandaag niet bereikt actief gaan opzoeken. Kazou zal hiertoe de platgetreden paden verlaten, zich buigen over nieuwe concepten en zich laten inspireren door nieuwe partners. Hier ziet Kazou haar uitdaging in de stedelijke context, in geheel Vlaanderen en Brussel. De stad kan fungeren als dé ideale locatie om aan vernieuwende vakantiebeleving te doen in heel Vlaanderen. Kazou draagt solidariteit hoog in het vaandel. Via de huidige solidariteitswerking (@zoom) dompelt Kazou vrijwilligers en deelnemers onder in de wereld van solidariteit, duurzaamheid en zinspeling. Kazou wil deze thema's niet zozeer in vraag stellen, maar wel de manier waarop ze deze tot bij haar deelnemers, vrijwilligers en beroepskrachten brengt. Verder is er in een wervelende samenleving, ook nood om de openheid te behouden ten aanzien van en om in te spelen op actuele thema's. Kazou wil de kinderen, jongeren en volwassenen inspireren tot geëngageerde burgers en zal hiervoor nieuwe wegen gaan verkennen.

OPERATIONELE DOELSTELLING 4.1

KAZOU VZW HEEFT EEN INCLUSIEF AANBOD VOOR KINDEREN EN JONGEREN

ACTIE 4.1.1

Kazou wil voor iedere (kandidaat-)vrijwilliger een passend engagement voorzien. Om dit engagement ten volle te laten aansluiten bij de mogelijkheden van de vrijwilliger is ondersteuning en flexibiliteit van belang.

Een projectgroep gaat de huidige stand van zaken in kaart brengen.

Kazou voorziet een kader om vrijwilligers met specifieke noden te betrekken in de beweging en hen vorming op maat te bieden.

Op de Nationale Raad voorzien we een uitwisseling over trajecten op maat.

Jaarlijks voorzien we een coachingsmoment met vrijwilligers die een traject op maat genieten om dat traject te verfijnen.

ACTIE 4.1.2

Kazou werkt een traject uit om basiscursussen te ontsluiten voor vrijwilligers met specifieke noden.

In partnerschap met Miex wordt een co-animatortraject vormgegeven.

In 2021 is de communicatie aangepast om inclusiedeelnemers actief te werven en naar reguliere vakanties toe te leiden.

Vanaf 2019 is er jaarlijks minstens één verbeteractie om drempels bij inclusie weg te werken. Vanaf 2020 verspreidt Kazou in alle verbonden de nieuwe tool rond inclusief werken en gebruiken moniploegen deze ter voorbereiding van de vakanties. Jaarlijks organiseert Kazou minimum 5 vormingsinitiatieven binnen het thema van inclusie.

ACTIE 4.1.3

Kazou behandelt inclusieaanvragen van deelnemers en hun ouders voor haar vakanties kwalitatief en op maat.

Kazou evalueert de leidraad voor beroepskrachten om ouders te ondersteunen in een keuze voor inclusie of JOMBA in 2019.

ACTIE 4.1.4

Kazou evalueert in 2020 de werking van de inclusiedatabase, die dient om deelnemers beter te kunnen opvolgen bij meerdere deelnames aan Kazouvakanties.

ACTIE 4.1.5

Kazou leidt jaarlijks 5 inclusiecoaches op binnen haar beroepskader, via het principe van train-the-trainer. De inclusiecoach is een aanspreekpunt voor beroepskrachten en vrijwilligers bij specifieke vragen of probleemstellingen bij inclusief deelnemen aan de werking, hetzij als deelnemer hetzij als vrijwilliger.

ACTIE 4.1.6

Kazou communiceert actief over inclusief werken:

Vanaf 2018 wordt in elke vakantiebrochure ruimte voorzien om een heldere communicatie te voeren over het inclusiebeleid.

Kazou adverteert tijdens de beleidsperiode over de mogelijkheden inzake inclusie.

Kazou informeert intermediairen (CAW, CLB, Huis van het Kind,...) over haar aanbod.

ACTIE 4.1.7

Kazou verbetert haar communicatie naar ouders van

inclusiedeelnemers:

In 2019 onderzoekt Kazou de moeilijkheden die deelnemers en ouders met specifieke noden ondervinden bij de huidige communicatie.

In 2020 stelt Kazou een checklist op om externe communicatie toegankelijker te maken voor deze doelgroep.

Op basis van deze checklist wordt communicatie om inclusiedeelnemers te werven in 2021 aangepast.

ACTIE 4.1.8

Vrijwilligers die inclusief werken met deelnemers en medevrijwilligers worden ondersteund:

Kazou werkt samen met o.a. thuiszorgwinkels om materiaal te voorzien om inclusie mogelijk te maken.

In 2019 be vraagt Kazou haar vrijwilligers over drempels en moeilijkheden die zij ondervinden bij inclusie.

In navolging van de bevraging onderneemt Kazou jaarlijks minstens één concrete verbeteractie.

In 2020 ontwikkelt Kazou een nieuwe tool om inclusief werken bespreekbaar te maken.

ACTIE 4.1.9

Kazou heeft aandacht voor inclusief werken in haar vormingsaanbod:

Een projectgroep legt minimumdoelstellingen vast voor doelgroepspecifieke inhoud die aan bod komt op geattesteerde kadervorming.

Tijdens de beleidsperiode wordt er op vormingsinitiatieven extra aandacht besteed aan inclusief werken met deelnemers en vrijwilligers.



INDICATOREN

Vanaf 2020 organiseert Kazou een coachingsmoment voor vrijwilligers die een traject op maat hebben.

In 2020 heeft Kazou een checklist voor beroepskrachten om de cursus 'Animator in het jeugdwerk' toegankelijk te maken voor deelnemers met specifieke noden.

Kazou ontwikkelt jaarlijks een actie naar een doelgroep van deelnemers die inclusief kan deelnemen aan Kazouvakanties.

Elke provincie beschikt over een aanspreekpunt voor beroepskrachten met vragen tot ondersteuning bij inclusie.

Kazou beschikt jaarlijks over 5 nieuwe experten inzake inclusie binnen haar beroepskrachtenkader.

Kazou begeleidt jaarlijks 600 deelnemers met ondersteunende maatregelen. Deze zorgen voor een inclusieve deelname aan een Kazouvakantie.



PERSONEELSZINZET 5,8 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 4.1 Drukwerk en publicaties	6112	€ 625,00
OD 4.1 Andere Secretariaatskosten	6115	€ 2.500,00
OD 4.1 Kosten verbonden aan educatieve en vormingsact	6141 - 6147	€ 40.000,00
OD 4.1 Educatieve of vormingsactiviteiten: huur lokalen	6142	€ 1.000
OD 4.1 Educatieve of vormingsactiviteiten: andere kosten	6147	€ 1.000
OD 4.1 personeelskosten	62	€ 387.659,01

OPERATIONELE DOELSTELLING 4.2**KAZOU VZW BOUWT VERDER AAN EEN SOLIDAIRE WERKING VIA EXPERIMENTELE INITIATIEVEN****ACTIE 4.2.1**

Kazou hanteert een duidelijk en onderbouwd afsprakenkader voor experimentele initiatieven.

Het afsprakenkader wordt in 2018 geëvalueerd en aangepast.

De financiering van de experimentele initiatieven wordt herbekeken in 2018.

Kazou ontwikkelt vanuit het afsprakenkader tools voor vrijwilligers en beroepskrachten om experimentele initiatieven concreet te organiseren.

Kazou evalueert de solidaire werking continu en stuurt bij waar nodig.

ACTIE 4.2.2

Kazou organiseert jaarlijks verschillende experimentele

initiatieven met een totaalbereik van 900 deelnemers.

Tegen het einde van de beleidsperiode organiseert elk verbond minstens 1 solidair initiatief per jaar.

Experimentele initiatieven worden na 3 jaar geëvalueerd met het oog op duurzame en continue integratie in het regulier aanbod van de werking.

Wanneer mogelijk zet Kazou voor deze experimentele initiatieven samenwerkingsverbanden op met expertise-organisaties of organisaties met een bepaald doelgroepbereik.

Kazou zet extra in op experimentele initiatieven in stedelijke context.

ACTIE 4.2.3

Tijdens de beleidsperiode ontwikkelt Kazou tools om de tevredenheid van deelnemers van experimentele initiatieven te meten en op te volgen.

ACTIE 4.2.4

Kazou brengt organisatoren van experimentele initiatieven en geïnteresseerden samen.

Jaarlijks wisselen de verbonden uit over de opgezette solidaire initiatieven en worden good practices gedeeld.

Kazou voorziet specifieke vorming voor vrijwilligers die experimentele initiatieven begeleiden.

**INDICATOREN**

Jaarlijks bereikt Kazou 900 maatschappelijk kwetsbare deelnemers via experimentele initiatieven.

Tegen 2021 organiseert elk verbond binnen Kazou jaarlijks minstens 1 experimenteel initiatief.

Minstens de helft van de experimentele initiatieven worden toegespitst op stedelijke omgevingen (middelgrote tot grote steden).

Alle verbonden beschikken over de nodige tools om

experimentele initiatieven op te zetten (begrotingen, checklists,...).

De tevredenheid van deelnemers op experimentele

**PERSONEELSZINZET 5 VTE****BUDGET**

initiatieven wordt gemeten en stijgt doorheen de beleidsperiode.

	rekening	Jaarlijks
OD 4.2 Drukwerk en publicaties	6112	€ 500,00
OD 4.2 Andere secretariaatskosten	6115	€ 500,00
OD 4.2 kosten verbonden aan educatieve en vormingsact.	6141 - 6147	€ 50.000,00
OD 4.2 Personeelskosten	62	€ 334.188,8

OPERATIONELE DOELSTELLING 4.3

KAZOU VZW VERGROOT HAAR BEREIK DOOR PARTNERSHIPS MET DOELGROEPSPECIFIEKE ORGANISATIES

ACTIE 4.3.1

Kazou neemt actief deel aan bovenlokaal overleg inzake diversiteit om zo duurzame verbindingen met andere (jeugdwerk)organisaties op te bouwen:

Kazou is vertegenwoordigd in het Lerend Netwerk van het Steunpunt Vakantieparticipatie. Kazou volgt Vakantieschakel op en levert een actieve bijdrage. Kazou neemt deel aan het traject 'Jeugdwerk in de stad'. Kazou is vertegenwoordigd in het beleidsnetwerk Diversiteit van de Afdeling Jeugd.

ACTIE 4.3.2

Kazou zet zich blijvend in voor het samenwerkingsproject 'Oog voor armoede', ondersteund door de Ambrassade en Uit De Marge. Ze bouwt lokale samenwerkingsverbanden uit

om een beter inzicht te krijgen in de leefwereld van kinderen en jongeren in armoede en de structurele oorzaken van armoede.

Jaarlijks voorziet Kazou in de opleiding van 5 beroepskrachten tot dialOOGcoach via het principe 'train the trainer'.

ACTIE 4.3.3

Kazou werkt samen met Steunpunt Vakantieparticipatie om financiële drempels voor het vakantieaanbod weg te werken.

ACTIE 4.3.4

Kazou beschikt over een kennismanager voor diversiteit waarbij vrijwilligers en beroepskrachten terecht kunnen voor vragen en ondersteuning.

ACTIE 4.3.5

Kazou onderzoekt in 2018

binnen haar bestaande JOMBA-aanbod hoe ze met vakanties een meerwaarde kan genereren voor een nieuw, specifiek doelpubliek dat momenteel nog geen aanbod heeft. Kazou gaat daarbij dan op zoek naar experts in het werkveld die kunnen helpen bij de uitbouw daarvan.

ACTIE 4.3.6

Beroepskrachten met een specifieke JOMBA-opdracht komen regelmatig samen in overleg.

ACTIE 4.3.7

In vormingen wordt er extra aandacht besteed aan omgaan met een groter wordende diversiteit op vakanties. Waar mogelijk betreft Kazou hierbij expertiseorganisaties om het vormingsaanbod voldoende kwalitatief te maken.



INDICATOREN

Kazou is jaarlijks aanwezig op minstens 5 initiatieven waar ouders bereikt kunnen worden met info over de werking van de organisatie en het aanbod.

Aan het eind van de beleidsperiode nemen jaarlijks minstens 100 kinderen en jongeren deel aan een Kazouvakantie via het Steunpunt Vakantieparticipatie.

Jaarlijks zijn er 5 nieuwe dialOOGcoaches binnen Kazou.

Jaarlijks onderneemt Kazou minstens één specifieke actie om maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren voor het regulier vakantieaanbod te bereiken.

Aan het eind van de beleidsperiode heeft Kazou minstens 3 nieuwe JOMBA-vakanties ontwikkeld voor een nieuwe doelgroep, in samenwerking met experts voor deze doelgroep.

Jaarlijks komt de werkgroep

met JOMBA-beroepskrachten van Kazou minstens 5 keer samen.

Jaarlijks organiseert Kazou in de verbonden minstens 15 vormingsmomenten met betrekking tot het JOMBA-aanbod.



PERSONEELSINZET 3,7 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 4.3 Andere Secretariaatskosten	6115	€ 1.250,00
OD 4.3 Kosten verbonden aan educatieve en vormingsact.	6141 - 6147	€ 21.500,00
OD 4.3 Personeelskosten	62	€ 247.299,71
OD 4.3 vorming personeel	6232	€ 3.500,00
OD 4.3 ontvangsten uit educatieve en vormingsact.	700	- € 1.500,00

OPERATIONELE DOELSTELLING 4.4**KAZOU VZW, HAAR DEELNEMERS, VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN ZIJN ACTIEF BETROKKEN OP MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S****ACTIE 4.4.1**

Kazou promoot het kader rond zinspeling binnen de organisatie.

Binnen de beleidsperiode voorziet een projectgroep een zinspelingspublicatie. Deze bevat concreet materiaal waarmee zinspelend gewerkt kan worden.

Een projectgroep werkt een aangepaste zinspelingspublicatie uit voor JOMBA.

Op elk kadervormingsinitiatief wordt aandacht besteed aan zinspeling.

Op alle nationale initiatieven is een zinspelend moment verwerkt. Deze momenten hebben een eigentijdse en actuele invulling.

Kazou brengt via kleine acties zinspeling binnen de beroepswerking.

ACTIE 4.4.2

Kazou werkt een kader rond duurzaamheid uit en implementeert deze in de werking.

Tegen 2019 is er een kader rond duurzaamheid.

Vanaf 2019 screent Kazou jaarlijks minstens 5 vakanties op duurzaamheid en worden er

verbeteracties opgezet vanuit de resultaten van de screening.

Kazou maakt haar werking duurzamer door jaarlijks minstens één concrete actie op te zetten die de duurzaamheid van de jaarwerking in elk verbond bevordert.

Kazou zet sensibiliseringsacties op om bewuster om te gaan met verbruiksmateriaal op vakantie-initiatieven en in de jaarwerking.

Kazou organiseert groepsaankopen van duurzaam materiaal.

ACTIE 4.4.3

Kazou bestelt haar kledij (T-shirts, truien, sjaaltjes,...) bij leveranciers met een Fair Wear Label en/of via sociale werkplaatsen.

ACTIE 4.4.4

Kazou werkt samen met andere organisaties om solidaire thema's in de verf te zetten.

Samenwerkingen met Wereldsolidariteit, Studio Globo en Broederlijk Delen worden tijdens de beleidsperiode verder uitgebouwd.

ACTIE 4.4.5

Kazou brengt maatschappelijke

thema's onder de aandacht met specifieke vormingen en uitwisselingen.

ACTIE 4.4.6

Tijdens de beleidsperiode gaat Kazou, wanneer de kans zich voordoet, samenwerkingen aan met andere jeugdorganisaties. Voor gezamenlijke projecten of gezamenlijk ontwikkelde methodieken verleent Kazou haar medewerking.

Samenwerking met De Aanstokerij rond een nieuw vormingspakket dat inspeelt op de noden van de beweging, inzake duurzame ontwikkelingsdoelen. De Aanstokerij begeleidt in 2020 een traject om de noden en interesses bij Kazou bloot te leggen. In 2021 wordt het vormingspakket concreet gemaakt en verspreid in de beweging.

ACTIE 4.4.7

Via ad-hoc-acties sensibiliseert Kazou haar vrijwilligers omtrent maatschappelijke thema's zoals duurzaamheid, solidariteit, diversiteit,...

**INDICATOREN**

Vanaf 2020 is op alle vakanties een zinspelingspublicatie ter beschikking.

Vanaf 2019 screent Kazou jaarlijks minstens 5 vakanties op duurzaamheid en worden vanuit de screening verbeteracties opgezet.

Jaarlijks heeft Kazou een concrete actie rond duurzaamheid in de jaarwerking.

Tegen 2021 beschikt alle Kazoukledij over een Fair Wear Label, of is het gefabriceerd

door een sociale werkplaats. In 2020 – 2021 onderneemt

Kazou een samenwerking met De Aanstokerij, in de ontwikkeling van een vormingspakket over duurzame

ontwikkelingsdoelen.

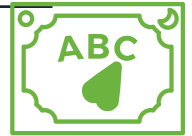
Jaarlijks zijn er minstens 3 ad-hoc-acties waarmee maatschappelijke thema's in de verf worden gezet binnen Kazou.

**PERSONEELSINZET 0,8 VTE****BUDGET**

	rekening	Jaarlijks
OD 4.4 Andere Secretariaatskosten	6115	€ 625,00
OD 4.4 kosten verbonden aan educatieve en vormingsact. aankoop materiaal	6144	€ 7.000,00
OD 4.4 Personeelskosten	62	€ 53.470,21

STRATEGISCHE DOELSTELLING 5

KAZOU VZW HEEFT EEN KRACHTIGE, ACTIEVE EN ONDERBOUWDE IDENTITEIT ALS MERK



Groei. Respect. Zinspeling. Solidariteit. Groep. De vijf krachtlijnen van de visie van Kazou vormen de bril waarmee Kazou naar zichzelf en naar onze samenleving wil kijken. Kazou is trots op deze visie en wil deze beleidsperiode ervoor zorgen dat deze meer is dan een geschreven woord. Kazou neemt haar visie nog eens goed onder de loep en kijkt waar we ze kunnen actualiseren en zo nodig actiever kunnen inzetten. Vanuit een onderbouwde visie wil Kazou bijdragen aan een warme samenleving. Hiervoor zoekt Kazou in de beleidsperiode, wanneer aan de orde, het maatschappelijk debat op. Door actief in te zetten op vertegenwoordigingen zet Kazou haar schouders mee onder het Vlaams jeugdbeleid. Binnen de Ambrassade en Vlaamse Jeugdraad, maar ook in samenwerking met vakantieorganisaties wil Kazou een betrouwbare partner zijn. Zo wil Kazou haar verantwoordelijkheid opnemen om bij te dragen aan het unieke karakter van het jeugdig landschap in Vlaanderen. Om visie en werking uit te dragen, en tegelijk ook voldoende vrijwilligers

en deelnemers op de beweging te betrekken is een kwalitatief communicatiebeleid onontbeerlijk. Kazou ontwikkelde haar communicatiebeleid tot een sterkte van de beweging en wil dit in deze beleidsperiode verder bestendigen. Zowel intern als extern wil de beweging blijven ontwikkelen en het communicatieproces verder optimaliseren. Tenslotte zal Kazou in het jaar na de beleidsperiode 2018-2021 haar 75ste verjaardag vieren. Voor deze historische mijlpaal voorziet Kazou al een opstart om er in 2022 een echt feestjaar van te maken. In deze beleidsperiode plant Kazou alvast het voorbereidend werk voor een publicatie over de geschiedenis van de beweging.

OPERATIONELE DOELSTELLING 5.1**KAZOU VZW STELT DE IDENTITEIT VAN HAAR WERKING SCHERP****ACTIE 5.1.1**

In 2020 actualiseert Kazou haar visie. De kernwaarden respect, solidariteit, zinspeling, groei en groep zullen via een participatief proces onder de loep genomen worden en geactualiseerd worden op maat van de kinderen en jongeren die dan deel uitmaken van de beweging.

ACTIE 5.1.2

De geactualiseerde visie wordt omgezet in de praktische uitwerking die de organisatie nodig heeft. Tegen 2021 worden de vormingsblokken inzake visie afgestemd op de geactualiseerde visie. De

nieuwe visie wordt geëvalueerd op de noodzaak om via projectgroepen concrete acties op te zetten om de vertaalslag van de visie te verwezenlijken.

ACTIE 5.1.3

In 2020 start Kazou de voorbereidingen van haar 75ste verjaardag in 2022. Er wordt een projectgroep opgericht die de krijtlijnen en acties van het feestjaar bepaalt. Deze projectgroep bestaat uit een representatieve afspiegeling van de beweging. In 2021 werkt een projectgroep de concrete acties voor de 75ste verjaardag uit.

ACTIE 5.1.4

In 2019 zoekt Kazou naar mogelijkheden om het erfgoed van de organisatie in kaart te brengen. Tegen het einde van de beleidsperiode realiseert Kazou een publicatie over haar geschiedenis en identiteit vandaag.

**INDICATOREN**

In 2020 start Kazou een participatief proces met vrijwilligers om haar visie te actualiseren.

In 2021 implementeert een projectgroep de geactualiseerde visie.

In 2020 richt Kazou een projectgroep op om de

festiviteiten voor de 75ste verjaardag van de beweging voor te bereiden.

**PERSONEELSINZET 0,4 VTE****BUDGET**

In 2021 geeft Kazou een publicatie uit over haar geschiedenis en identiteit in de samenleving.

	rekening	Jaarlijks
OD 5.1 Drukwerk en publicaties	6112	€ 625,00
OD 5.1 Andere secretariaatskosten	6115	€ 625,00
OD 5.1 Personeelskosten	62	€ 26.735,10

OPERATIONELE DOELSTELLING 5.2**KAZOU VZW PROMOOT ACTIEF EN BREED HAAR VRIJWILLIGE ENGAGEMENTEN****ACTIE 5.2.1**

Kazou stimuleert haar deelnemers om een engagement op te nemen in de beweging. Tegen 2020 ontwikkelt Kazou een brochure voor ADO-deelnemers over

engagement in Kazou.

ACTIE 5.2.2

Kazou start in 2018 een projectgroep met vrijwilligers en beroepskrachten, om een sterk plan voor het werven van nieuwe vrijwilligers op te

stellen. Er is extra aandacht voor het bereiken van nieuwe doelgroepen. De communicatie wordt hierop afgestemd. Tegen 2020 heeft elk verbond een eigen wervingsplan, aangepast aan de noden van haar regio.

ACTIE 5.2.3

Kazou zet acties op om nieuwe vrijwilligers te werven voor specifiek engagement binnen Kazou:

Er is extra aandacht voor het werven van nieuwe JOMBA-monitoren.

Jaarlijks zetten we een extra actie op om nieuwe kookploegen te werven.

ACTIE 5.2.4

De JOMBA-vakanties van

Kazou worden omkaderd door vrijwillige verpleegkundigen. Kazou wil verdere inspanningen leveren om nieuwe verpleegkundigen te werven. Hiertoe zet ze samenwerkingen met hogescholen op. Tijdens de beleidsperiode onderhandelt Kazou met minstens 1 hogeschool over de optie om een engagement als verpleegkundige op een JOMBA-vakantie als een stage

te valideren.

ACTIE 5.2.5

Kazou promoot actief wie haar vrijwilligers zijn en gebruikt hen als de ambassadeurs van haar werking. Hiervoor kiest Kazou elk jaar vrijwilligers uit die hun specifiek engagement belichten. Via user generated content promoot Kazou vrijwilligerswerk via al haar communicatiekanalen.



INDICATOREN

Vanaf 2020 verdeelt Kazou jaarlijks 3000 brochures onder haar deelnemers tussen 15 en 18 jaar.

Tijdens de beleidsperiode onderneemt Kazou 4 specifieke acties om vrijwilligers te werven uit doelgroepen, die de beweging vandaag moeilijk bereikt.

Jaarlijks zoekt Kazou samenwerkingen met hogescholen om voldoende verpleegkundigen te vinden voor haar JOMBA-vakanties.

Jaarlijks verspreidt Kazou een verhaal over elk engagement dat mogelijk is in de beweging.



PERSONEELSINZET 0,3 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 5.2 Drukwerk en publicaties	6112	€ 1.000,00
OD 5.2 Andere Secretariaatskosten	6115	€ 500,00
OD 5.2 Personeelskosten	62	€ 20.051,33

Ze doet dat via kazou.be, social media en nieuwsbrieven.

OPERATIONELE DOELSTELLING 5.3 KAZOU VZW VOERT EEN EFFECTIEF COMMUNICATIEBELEID

ACTIE 5.3.1

Kazou heeft een nationaal aangestuurd communicatieteam, dat samen met een werkgroep van beroepskrachten het communicatiebeleid vormgeeft.

ACTIE 5.3.2

Kazou blijft investeren in haar interne communicatie.

De vrijwilligerssite wordt in 2017 in gebruik genomen.

Tijdens de beleidsperiode zet Kazou fors in op de verdere ontwikkeling van de vrijwilligerssite

tot een performant medium met veel mogelijkheden voor alle vrijwilligers.

Kazou zet in op het bereiken van vrijwilligers via sociale media.

Kazou bouwt een interne communicatie uit aan de hand van uniforme tijdschriften en nieuwsbrieven.

Nationale en verbondelijke items komen verweven bij alle vrijwilligers.

Kazou vzw werkt een intern communicatieplan uit waarin de verschillende communicatiekanalen optimaal op

mekaar worden afgestemd.

ACTIE 5.3.3

Kazou voert een effectieve externe communicatie

Kazou communiceert jaarlijks over haar vakantieaanbod via een aantrekkelijke brochure en affiche.

Kazou verkent doorheen de beleidsperiode verdere marketingmogelijkheden om haar vakantieaanbod bekend te maken.

Kazou bouwt verder aan haar website als interactief communicatiekanaal.

Kazou is actief op sociale media

(instagram, Facebook, Twitter en Snapchat).

Het communicatieteam optimaliseert de activiteiten van Kazou op deze sociale media permanent en stuurt bij waar nodig.

Elk verbond heeft een community manager, ondersteund door een nationale social media coach. Deze coach ondersteunt beroepskrachten en vrijwilligers en is het aanspreekpunt inzake sociale media.

Kazou ontwikkelt tegen 2019 een duidelijk communicatieplan dat alle externe communicatie gestroomlijnd en functioneel op maat van elk doelpubliek in kaart brengt.

Kazou evalueert haar externe communicatie naar maatschappelijk kwetsbare doelgroepen in 2019. We werken hiervoor samen met een expert.

ACTIE 5.3.4

Kazou bouwt verder aan een gebruiksvriendelijk digitaal platform op kazou.be: 'Mijn Kazou'.

ACTIE 5.3.5

Kazou draagt JOMBA uit als een waardevol onderdeel van haar werking. Zowel twee maal per jaar in de vorm van een brochure met vakantieaanbod als online en in berichtgeving.

ACTIE 5.3.6

Kazou beschikt over een uniforme huisstijl doorheen de hele organisatie. Deze wordt toegepast op alle uitgaves en producten van Kazou vzw.

Tijdens de beleidsperiode wordt de huisstijl toegelicht aan elke nieuwe beroepskracht. Kazou voorziet een update van haar huisstijl in 2018.

Kazou werkt een leidraad voor beroepskrachten uit, over het gebruik van de huisstijl.

Voor vrijwilligers zijn de huisstijlelementen, alsook de specifieke campagne-elementen ter beschikking.

ACTIE 5.3.7

Kazou profileert zich actief naar de buitenwereld. Kazou ontwikkelt een nieuwe beursstand voor initiatieven waarop de werking wordt gepromoot aan ouders. Kazou is aanwezig op evenementen waar kinderen en jongeren samenkomen.

ACTIE 5.3.8

Kazou ontwikkelt duurzame, functionele dragers van het logo voor deelnemers en vrijwilligers, zoals bijvoorbeeld een gepersonaliseerde reistas.



INDICATOREN

Jaarlijks komt de werkgroep communicatie van Kazou minstens 5 keer samen.

Kazou bereikt haar vrijwilligers via Kzoepie. Deze nieuwsbrief wordt 2 keer per jaar digitaal en 2 keer per jaar op papier bezorgd.

Jaarlijks ontwikkelt Kazou een aantrekkelijke winter- en zomercampagne, in een communicatie op maat van de deelnemer.

In 2018 heeft elk verbond een community manager, die voor de beroepskrachten en vrijwilligers het aanspreekpunt is inzake sociale media.

Jaarlijks ondersteunt Kazou deze community managers tijdens minstens 1 bijeenkomst met vorming en intervisie.

Het 'Mijn Kazou'-profiel bevat tegen 2021 alle nodige digitale informatie over een geboekte vakantie: factuur, medische fiche en praktische informatie over de vakantie.

In 2019 voorziet Kazou een update van haar huisstijl. Deze wordt via een nieuw



PERSONEELSINZET 6,15 VTE



BUDGET

handboek gecommuniceerd aan de beroepskrachten en vrijwilligers.

Jaarlijks ontwikkelt Kazou minstens 1 nieuwe functionele drager met het logo van de beweging.

	rekening	Jaarlijks
OD 5.3 Communicatie	6110	€ 70.000
OD 5.3 Verzendingskosten	6111	€ 130.000
OD 5.3 Drukwerk en publicatie	6112	€ 200.625,00
OD 5.3 Andere secretariaatskosten	6115	68.375,00
OD 5.3 Personeelskosten	62	€ 411.052,22
OD 5.3 Vorming personeel	6232	€ 650,00
OD 5.3 afschrijving op immateriële activa	6301	€ 16.000,00

OPERATIONELE DOELSTELLING 5.4

KAZOU VZW DRAAGT VANUIT HAAR VISIE BIJ AAN HET JEUGDBELEID EN HET MAATSCHAPPELIJK DEBAT

ACTIE 5.4.1

Kazou neemt volgende engagementen op, onder voorbehoud van verkiezingen:

Kazou is lid van de Algemene Vergadering van de Vlaamse Jeugdraad.

Kazou is lid van de Commissie Jeugdwerk.

Kazou is lid van de Algemene Vergadering van de Ambrassade.

Kazou is lid van het Platform Jeugdtoerisme.

Kazou is lid van de Algemene Vergadering van de werkgeversorganisatie Sociare.

ACTIE 5.4.2

De beroepskrachten van Kazou die een vertegenwoordigingsfunctie opnemen voor de beweging overleggen regelmatig, om een intern standpunt te bepalen en de vertegenwoordiging te optimaliseren.

ACTIE 5.4.3

Tijdens de beleidsperiode behoudt Kazou een open vizier voor mogelijke extra engagementen op lokaal niveau.

ACTIE 5.4.4

Kazou evalueert in 2018 haar huidige flowchart over standpuntbepaling. De Agendacommissie van Kazou heeft het mandaat om standpunten voor te bereiden en te verspreiden.

ACTIE 5.4.5

Kazou voert een effectief persbeleid. Vanuit de visie en identiteit van onze vrijwilligersorganisatie willen we doorheen de beleidsperiode jaarlijks minstens 2 gerichte perscommunicaties opzetten waarin we communiceren over onze werking en visie.

Kazou kiest voor de algemeen secretaris als vaste woordvoerder van de organisatie, ondersteund door een stafmedewerker communicatie. Bij concrete persacties worden de vrijwillige voorzitters betrokken in het woordvoerderschap als 'stem van de vrijwilligers van Kazou'. Tijdens de beleidsperiode werkt Kazou een draaiboek rond ons persbeleid uit.

ACTIE 5.4.6

Kazou is een actieve speler in het overlegplatform voor erkende vakantieorganisaties. Kazou is aanwezig op de vergaderingen. Kazou zet het gemeenschappelijk kader van dit overlegplatform mee op en draagt ze mee uit.



INDICATOREN

Jaarlijks evalueert Kazou aangegane engagementen in functie van efficiëntie en relevantie.

Tijdens de beleidsperiode verspreidt Kazou jaarlijks minstens 2 concrete persberichten.

Kazou is jaarlijks aanwezig op de vergadermomenten van het

overlegplatform voor erkende vakantieorganisaties.



PERSONEELSINZET 1,1 VTE



BUDGET

	rekening	Jaarlijks
OD 5.4 Bijdragen lidmaatschap	6125	€ 150,00
OD 5.4 personeelskosten	62	€ 73.521,54

KAZOU IN SAMENWERKINGEN, WANT #SAMENISALLESBETER

Kazou wil bruggen bouwen en een betrouwbare partner zijn in het jeugdwerk, maar ook in de vele andere samenwerkingen die ze aangaat. Kazou is een beweging met heel wat draagkracht, zowel van vrijwilligers als beroepskrachten. In hoofdzaak zet Kazou deze sterkte in om een grote en kwaliteitsvolle werking tot stand te brengen. De ambitie is echter niet louter intern gefocust. Constructieve samenwerking en uitwisseling werken steeds inspirerend voor alle partijen rond tafel. Kazou schuwt de expertise van anderen niet en leert graag bij door zich te laten beïnvloeden door andere organisaties. In het volledige doelstellingenkader worden verschillende van deze organisaties aangeraakt. Het zijn organisaties of experts waarop Kazou beroep doet of waarmee ze het gesprek zal aan gaan. Dit is hoofdzakelijk te zien in de Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3. Heel specifiek verwoordt Kazou daar dat ze nieuwe doelgroepen niet kan bereiken zonder de kennis van zaken van (nieuwe) partners. Concreet zijn dit de verbindingen binnen het Lerend Netwerk van het Steunpunt Vakantieparticipatie, Vakantieschakel, het traject 'Jeugdwerk in de stad', het beleidsnetwerk Diversiteit van de Afdeling Jeugd, het samenwerkingsproject 'Oog voor armoede' dat wordt ondersteund door De Ambassade en Uit De Marge. Maar ook voor de realisatie van een aanbod voor nieuwe doelgroepen, zal Kazou beroep doen op experts uit het werkveld. Ook op de maatschappij wil Kazou een positieve impact realiseren. Door een actieve rol te spelen in het Vlaams jeugdbeleid wil Kazou de draagkracht en reikwijdte van de opinie van kinderen en jongeren in ons land verhogen. Enerzijds heeft Kazou hiervoor een beroepskracht vrij om kwalitatief tijd te investeren in sterk vertegenwoordigingswerk. Anderzijds, zoals aangehaald in Strategische doelstelling

5. Operationele doelstelling 4, wil Kazou graag en sporadisch het maatschappelijk debat aanzwengelen door opinies in de pers te brengen en standpunten & acties mee te onderschrijven. In functie van het vakantieaanbod gaat Kazou alvast een duidelijk samenwerkingsverband aan met het Steunpunt Vakantieparticipatie (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3). Via hun werking realiseert Kazou een lagere drempel naar haar vakantieaanbod en dat voor doelgroepen waar het financiële aspect een rem betekent. Vervolgens beoogt Kazou een positieve wisselwerking met andere vakantieorganisaties. Door te investeren in intervisie en opportune inhoudelijke samenwerking wil Kampnet de sector sterker maken. Als een grote speler in het aanbieden van vakanties voor kinderen en jongeren legt Kazou hiervoor voldoende draagkracht in de schaal. Erg gericht zullen verschillende beroepskrachten aan deze samenwerking deelnemen. Een extra toelichting over dit samenwerkingsverband is in bijlage van deze beleidsnota te vinden. Verder investeert Kazou in duurzame samenwerkingen met partners voor haar vakantieaanbod (Strategische doelstelling 3. Operationele doelstelling 3). Kazou vindt het van uiterst belang om een positieve wisselwerking op te zetten. Met die partners, centra, activiteitenpartners, leveranciers ... wil Kazou duurzame relaties opbouwen, vanuit een geloof in wederzijdse impact. In relatie hiertoe is nog te vermelden dat Kazou ook actief is op het Platform Jeugdtoerisme (Strategische doelstelling 5. Operationele doelstelling 4). Kazou realiseert jaarlijks een groot vormingsaanbod voor haar vrijwilligers en beroepskrachten, vanuit een sterk geloof in 'groei' van mensen. Het is dan ook een krachtlijn uit de visie van Kazou. Zonder af te doen aan de expertise die in het eigen kader van instructoren is ontwikkeld, doet Kazou beroep op heel wat organisaties in het vormingsveld om

een kwalitatief aanbod tot stand te brengen. Heel specifiek wil Kazou hier twee samenwerkingen in de kijker zetten. In Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 1 geeft Kazou aan een traject rond co-animator op te zetten met Miex vzw. Met hulp van deze gespecialiseerde organisatie, zet Kazou externe expertise in om interne meerwaarde voor onze vrijwilligers te creëren. Tegelijk vergroot Kazou de scope van potentiële vrijwilligers door een extra engagement op maat te expliciteren. Hiermee zetten we in op de uitdaging voor het jeugdwerk om engagement in alle mogelijke vormen mogelijk te maken. Hoe deze samenwerking zal verlopen, zullen de gesprekken die in 2017 lopen verder uitwijzen. Verder is onder Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 4 een specifieke samenwerking met De Aanstokerij te lezen. In het 2020 bekijkt De Aanstokerij met de Kazou waar de noden en interesses liggen binnen de duurzame ontwikkelingsdoelen in de beweging. Op basis daarvan werkt De Aanstokerij een voorstel uit voor een vormingspakket op basis van bestaande of nieuwe tools uit hun aanbod. In 2021 worden de spelen/begeleidingen/vormingen vervolgens effectief uitgevoerd. Kazou zorgt voor de bekendmaking en uitrol binnen de beweging en voorziet het nodige budget voor de begeleide sessies die De Aanstokerij uitvoert. De Aanstokerij voorziet het budget van de materialisatie van de pakketten. Ook voor de ontwikkeling van kleinere pedagogische projecten heeft Kazou steeds de

intentie om de juiste partners te zoeken in de realisatie van haar werking. Ten slotte heeft Kazou een historische partner in CM. Vanuit de schoot van de mutualiteit is Kazou gegroeid. Kazou kan in dit hedendaags samenwerkingsverband beroep doen op de expertise die CM in huis heeft. In de ondersteuning van de JOMBA-werking (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3) en vraagstukken bij het inclusief werken (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 1) kan Kazou terecht bij medisch experts. Ook in de brede ondersteuning van het realiseren van het vakantieaanbod, rekent Kazou op CM. Zo zijn er, indien nodig, medewerkers van CM ter beschikking bij persgevoelige situaties of juridische vraagstukken. Omgekeerd is Kazou voor CM een duidelijke partner om gezondheid onder de aandacht te brengen en houden. In de meest brede zin van de betekenis heeft Kazou aandacht voor thema's die ook het ziekenfonds beroeren. Thema's als psychisch welzijn, burn-out of balans werk-privé bij beroepskrachten (Strategische doelstelling 2. Operationele 4), gezonde voeding voor kinderen en jongeren op onze vakanties (Strategische doelstelling 3. Operationele doelstelling 1, onder meer door dit te stimuleren en onder de aandacht te brengen van de technische ploegen) of het specifiek introduceren van gezondheidsthema's in nieuwe vakantieconcepten (Strategische doelstelling 3. Operationele doelstelling 3), binden Kazou en CM vandaag nog aan elkaar.

HET BEREIK VAN KAZOU VZW

Kazou realiseert jaarlijks een ruim vakantieaanbod voor kinderen en jongeren. Ze doet dit onder verschillende vormen en voor verschillende doelgroepen. Onderstaand worden de opmerkelijkste cijfers uitgelicht. Kazou vindt het belangrijk om het beschikbare cijfermateriaal, zowel rond deelnemers als vrijwilligers goed op te volgen. Ze staven de werking en geven richting aan de acties die in de komende beleidsperiode ondernomen worden. Kazou blijft de ambitie behouden om jaarlijks minstens 44000 kinderen en jongeren een straffe vakantie te laten beleven, of ze dit nu doen op een reguliere vakantie, een JOMBA-vakantie of een solidair initiatief.

EVOLUTIE DEELNEMERSBEREIK

In de afgelopen jaren is Kazou er, met uitzondering van 2014, in geslaagd stabiel te blijven qua totaalbereik van deelnemers. Wanneer in de cijfers aanduiding gemaakt wordt van 'winter', dan bedoelt Kazou alle aanbod dat te maken heeft met sneeuw of sneeuwsport. Alle andere aanbod krijgt het label 'zomer', ondanks dat deze bijvoorbeeld

SEIZOEN	LEEFTIJD	2013	2014	2015	2016
ZOMER	07-10	9958	10136	10506	10824
	11-12	8511	7824	8091	8141
	13-14	8746	7647	7625	7912
	15-16	8765	8677	7622	7613
	17-18			1962	1950
	integratie	155	228	157	158
	JOMBA	1729	1646	1788	1748
	solidaire initiatieven	485	468	604	697
TOTAAL ZOMER		38458	36794	38518	39207
WINTER	05-06				
	07-10				177
	11-12	197	472	528	868
	13-14	2138	1796	1663	1496
	15-16	2304	2275	1827	1527
	17-18			738	635
	integratie				
	JOMBA	67	66	76	83
	solidaire initiatieven				
TOTAAL WINTER		4706	4609	4832	4786
TOTAAL		43164	41403	43350	43993

ook doorgaan in herfst-, krokus- of paasvakantie.

- Waar we in 2009 nog maar 6062 deelnemers bereikten in de cluster met 7- tot 10-jarigen, bereikt Kazou vandaag meer dan 10000 van haar deelnemers binnen deze cluster. In de vorige beleidsnota werd de focus onder meer op deze doelgroep gelegd, en met succes.
- Bij de cluster 13- en 14-jarigen heeft Kazou het

moeilijk. In 2009 vertrokken nog 12464 jongeren op vakantie met Kazou, in 2015 bereikt Kazou een dieptepunt met 9288 deelnemers. Vanuit deze vaststelling wil Kazou het tij doen keren en zal ze zich in de komende beleidsperiode onder meer focussen op deze cluster. Kazou maakt dit concreet onder Strategische doelstelling 3, Operationele doelstelling 1.

- De acties die in een vorige beleidsnota werden

aangekondigd rond het bereik van deelnemers tussen 15 en 18 jaar werpen vruchten af en zorgen dat in deze cluster het bereik gehandhaafd blijft.

In de komende beleidsperiode wil Kazou streven naar een behoud van deelnemersbereik in de reguliere werking, maar ze zoekt de uitdagingen in haar JOMBA-werking (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3) en in de uitbreiding van het bereik van maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren via experimentele initiatieven (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 2). Ook de uitdagingen om nieuwe doelgroepen aan te spreken zullen het bereik van de beweging vergroten, of althans een stuk meer divers maken (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3).

GEOGRAFISCHE SPREIDING DEELNEMERS 2016

In 2016 realiseerde Kazou een aanbod van 1074 initiatieven voor 43993 deelnemers, terwijl dat in 2012 een aanbod van 1016 initiatieven was voor 43595 deelnemers. In 2008 kon Kazou nog 45560 deelnemers bekoren met 1005 initiatieven. Een dergelijke evolutie toont dat Kazou gedurende de jaren verder werd uitgedaagd om met verschillende concepten te experimenteren of kleinere vakanties aan te bieden om hetzelfde bereik te realiseren.

DOELGROEP	#DLN'ERS	# INITIATIEVEN
bijzondere vakantieopvang	55	4
hoogsensitieve jongeren	17	1
jongeren die bedplassen	42	2
jongeren met autisme	225	14
autisme en licht tot matig verstandelijke handicap	21	1
jongeren met autisme	150	10
jongeren met autisme of ADHD	37	2
licht tot matig verstandelijke handicap	17	1
jongeren met een fysieke handicap	194	8
jongeren met een verstandelijke handicap	1405	55
licht tot matig verstandelijke handicap	483	24
licht verstandelijke handicap	167	9
licht, matig tot ernstig verstandelijke handicap	484	11
matig tot ernstig verstandelijke handicap	271	11
jongeren met gedragsproblemen	51	4
gedragsproblemen, ADHD of ASS	11	1
jongeren met gedragsproblemen	40	3
TOTAAL	1989	88

HET JOMBA-AANBOD SOLIDAIRE INITIATIEVEN

In het doelstellingenkader verwijst Kazou naar deze initiatieven, als experimenten om een solidaire werking verder uit te bouwen. Het kader waarbinnen deze initiatieven vandaag doorgaan, wordt in de komende beleidsperiode herdacht. Om toch een correct beeld te geven van Kazou op vandaag al realiseert en om ook de ambitie uit Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 2 te verduidelijken zijn hier de initiatieven uit 2016 opgenomen. In de marge hiervan kan alvast gemeld worden dat er voor 2017 initiatieven gepland zijn voor ongeveer 750 deelnemers. De doelgroepen die Kazou, in 8 verbonden bereikt met 18 initiatieven zijn erg uiteenlopend. Het gaat over kinderen die in het ziekenhuis verblijven of door bijzondere

jeugdzorg worden begeleid, maar ook over kinderen in asielcentra of niet-begeleide minderjarigen ... Het is de doelstelling om dezelfde diverse, maatschappelijk kwetsbare kinderen te blijven bereiken, maar dan in een groter aantal én met initiatieven in elk verbond en in de stedelijke context.

VRIJWILLIGERS BINNEN DE VAKANTIEWERKING

Basiscursist	1131
Moni	4440
Vakantieverantwoordelijke	1232
Extra moni voor inclusie	106
Zinspeler	12
Technische Ploeg	1121
Coördinatieploeg	113
Dokter	3
Verpleegkundige	110
Instructeurs ski / snowboard	135
Totaal	8403

Het aantal vrijwilligers dat een engagement opneemt in de begeleiding van vakantie-initiatieven blijft jaarlijks licht toenemen. Deze trend is te wijten aan een aantal keuzes uit de vorige beleidsnota, die overigens ook bestendigd worden in de toekomst. Hierbij gaat het om de omkadering van vakanties in zelfwerkzaamheid (Strategische doelstelling 3. Operationele doelstelling 1) door technische ploegen, extra moni's voor de ondersteuning van inclusief werken (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 1), een stijging in onze solidaire werking met bijhorende begeleiding (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 2). De onderstaande cijfers weerspiegelen verder ook de diversiteit aan engagementen die in de vakantiewerking van Kazou opgenomen kunnen worden.

LEEFTIJD TYPE INITIATIEF	DEELNEMERS INITIATIEVEN	Kazou totaal										
		5-6 jarigen	7-8 jarigen	9-10 jarigen	11-12 jarigen	13-14 jarigen	15-16 jarigen	17-18 jarigen	Integratie initiatieven	Jomba-initiatieven	Solidaire Initiatieven	TOTAAL
		164	3032	7969	9009	9408	9140	2585	158	1831	697	43993
		162	456	174	84	636	265	41	365	317	30	259
		492	820	749	1035	964	293	41	660	481	659	1265
		462	1043	652	1109	1358	403	231	1108	591	476	859
		863	1000	598	1169	1243	417	366	1230	631	470	788
		580	856	454	1152	1395	375	379	1435	608	591	580
		207	201	84	402	361	76	188	306	150	198	235
		27		99					32			
		243		94	195	6		456	193		90	10
		140		40		82	60		250		25	70
		3176	4376	2845	5245	6045	1889	1661	5579	2778	2539	4066
		83	87	68	124	155	43	46	129	61	64	105
												544
												19
												80

[Spreiding van de Kazou-deelnemers over de 11 verbonden - Deelnemers Kazou-jaar 16]

GELIJKEKANSENBELEID

KAZOU, EEN INSTRUMENT VOOR ALLEN...

Iedereen die wil kan een kazoo bespelen. Het muziekinstrument is makkelijk hanteerbaar en je krijgt er een toffe klank uit. Kazou droomt er van om even laagdrempelig te zijn als haar muzikale tegenhanger. "Kazouvakanties, iedereen mee", het klinkt haast als toveren, maar het is wel een essentieel onderdeel van de werking en visie van Kazou. De visie is niet louter een neergeschreven iets. In de dagelijkse praktijk investeert Kazou stevig in het wegwerken van drempels. Niet louter bij het doelpubliek van de vakanties, maar ook vrijwilligers en beroepskrachten bij Kazou verdienen de nodige aandacht om steeds gelijke kansen te ervaren in engagement en job. Vanuit de missie en visie is de goesting om hiermee aan de slag te gaan en te blijven vanzelfsprekend. Blijvende inspanningen zijn noodzakelijk om discriminatie en achterstellingsmechanismes tegen te gaan. Als Kazou als organisatie een impact wil hebben, dan bereikt ze dat enkel via bewuste en concrete actie. Op alle niveaus (deelnemers, vrijwilligers en beroepskrachten) mikt Kazou op volwaardige participatie van eenieder die dat wil.

DEELNEMERS

Voor deelnemers zet Kazou zwaar in op een toegankelijk aanbod aan vrijetijdsbeleving, via vakantiewerking. Kazou realiseert dit door een combinatie op poten te zetten van inclusief en exclusief aanbod. Zo maximaliseert ze de mogelijkheden om iedereen een fantastische vakantiebeleving te kunnen bieden. In Strategische doelstelling 4 belicht Kazou heel wat facetten van haar werking die gelijke kansen in het licht stellen. Bij inclusief werken (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 1) focust Kazou op een gelijkwaardige begeleidingshouding en de nodige ondersteuning. Vrijwilligers hebben extra aandacht voor respect en solidariteit binnen de groep. Op die manier zorgen ze voor een positieve pedagogische impact op respectvolle relaties tussen deelnemers. Via gericht vormingsaanbod biedt Kazou de vrijwilligers hiervoor de nodige opleiding. Binnen het JOMBA-aanbod creëert Kazou exclusieve vakanties voor kinderen en jongeren voor wie er te grote drempels zijn (Strategische doelstelling 3. Operationele doelstelling 1 en Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3). Een positieve vakantiebeleving staat in de ontwikkeling van deze vakanties voorop. Vakanties voor onder meer kinderen en jongeren met fysieke of mentale handicap, gedragsstoornissen, bedplasproblematiek ... worden enorm positief gewaardeerd door weerkerende deelnemers. Een uitgebreidere begeleidingsploeg, nodige voorzieningen en eventuele medische ondersteuning zorgen binnen dit aanbod voor een hogere kostprijs. Deze rekent Kazou niet door aan de deelnemers door aangepaste deelnameprijzen te realiseren. Kazou hanteert een 'gelijkeprijzenpolitiek' ten opzichte van het andere – reguliere - aanbod.

Verder realiseert Kazou reeds enkele jaren heel wat solidaire initiatieven waarbij ze kinderen en jongeren uit een maatschappelijk kwetsbare context wil bereiken. Vakanties voor kinderen die in asielcentra verblijven, vakanties voor kinderen in hun eigen buurt of voor kinderen die revalideren na ziekte of ongeval ... In de komende beleidsperiode wil Kazou dit blijven realiseren (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 2) en verder uitbouwen (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3), met bijvoorbeeld extra oog voor kinderen en jongeren in armoede. Op onze vrijwilligers is er tenslotte een waardevolle impact. Zij verkrijgen een genuanceerd beeld op het bieden van gelijke kansen en ontwikkelen een maatschappijpositieve visie die hen sterk beïnvloedt in hun verdere leven.

VRIJWILLIGERS

Bij de vrijwilligers hanteert Kazou dezelfde visie. Als het even kan: "Iedereen mee!". Nog meer dan bij deelnemers merkt Kazou als beweging dat gelijke kansen bieden voor het opnemen van engagement niet garant staat voor een diverse samenstelling. In deze beleidsperiode zet Kazou dan ook maximaal in op kansen bieden, mogelijkheden opzetten van trajecten op maat (Strategische doelstelling 2. Operationele doelstelling 2) en ook op competentiebeleid. Met dat laatste wil Kazou haar vrijwilligers maximaal bewust maken van vaardigheden die ze ontwikkelen in onze beweging (Strategische doelstelling 1. Operationele doelstelling 3). In heel wat gevallen biedt het ontdekken en ontwikkelen van talenten immers een extra troef in de dagelijkse samenleving. In praktisch opzicht zorgt Kazou er voor dat vrijwilligers in de verbondelijke werkingen over toegankelijke ruimte en infrastructuur beschikken om hun engagement uit te voeren (Strategische doelstelling 2. Operationele doelstelling 1). Dit biedt een alternatief voor wie die infrastructuur geen evidentie is. Door verder engagement kosteloos te maken en de deelnameprijzen voor vorming bewust zeer laag te houden, zorgt Kazou dat het financiële geen drempel vormt om vrijwilliger te worden en zijn bij Kazou.

BEROEPSKRACHTEN

Ten slotte hanteert Kazou bij selectie, werving en coaching van beroepskrachten een gelijkekansenbeleid. Competenties staan voorop bij aanwervingen. Stereotype ordeningsmechanismes gaat Kazou maximaal uit de weg door bij aanwerving ook steeds objectieve selectieproeven in te lassen waarvoor we samenwerken met gespecialiseerde partners (Strategische doelstelling 2. Operationele doelstelling 1). Conform de visie staat respect en positieve coaching binnen het team centraal (Strategische doelstelling 2. Operationele doelstelling 3). Op functioneringsgesprekken is het welzijn van elke medewerker een belangrijk gespreksitem om mogelijke discriminatie en ongelijkwaardige behandeling tegen te gaan. Hierin ligt een verantwoordelijkheid bij elke leidinggevende en elke medewerker in onze beweging (Strategische doelstelling 2. Operationele doelstelling 4).

IN SPELEN OP STEDELIJKE CONTEXT

Jaarlijks neemt Kazou bijna 44 000 kinderen en jongeren mee op vakantie. Ondanks dit hoge cijfer blijft de beweging ambitieus. Niet alleen wil Kazou dit cijfer de komende jaren valideren en, in evenwicht met de draagkracht van de beweging, in een positieve trend omzetten. Vanuit de missie en visie van onze beweging blijft het belang van een divers bereik overeind staan. Kazou wil straffe vakanties bieden aan alle kinderen en jongeren. In een veranderende samenleving ziet Kazou het belang in van het kritisch analyseren van haar bereik ten opzichte van de samenstelling van onze omgeving. Verstedelijking is een begrip dat zich vanuit de grootsteden Brussel, Antwerpen en Gent in ons land heeft verder gezet naar de middelgrote steden. Per uitbreiding ziet Kazou de verschillende kansen en problematieken die met verstedelijking gepaard gaan terugkomen in al haar verbonden. Automatisch betekent dit voor Kazou dus een uitdaging. Essentiële vragen dringen zich op: Bereikt Kazou de diversiteit van de samenleving voldoende? Vinden maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren de weg naar Kazouvakanties? Is engagement binnen Kazou voldoende evident voor kinderen en jongeren in verstedelijkte contexten? Verwezenlijkt Kazou groeikansen voor kinderen en jongeren die opgroeien in omgevingen met een schaarste aan groeikansen? Speelt Kazou in op experimenteermogelijkheden in de steden?

Kazou wil een beweging zijn die haar draagkracht en haar sterktes inzet om een antwoord te bieden aan de maatschappelijke uitdagingen die zich stedelijke contexten stellen.

VAN ANALYSE TOT ACTIE

Het analyseren van deelnemers- en vrijwilligerssporen biedt een waardevolle informatiebron om het bereik van onze beweging verder in kaart te brengen. Waar zitten blinde vlekken voor Kazou? In welke regio's zijn significante verschillen naar bereik en engagement toe, en wat zijn de oorzaken hiervan? Dit soort systematisch cijferwerk verricht Kazou vandaag nog niet. Binnen strategische doelstelling 2 (voor vrijwilligers) en strategische doelstelling 3 (voor deelnemers) ziet Kazou dit als een te nemen stap in de komende beleidsperiode, om zo onze werking nog meer te enten en te baseren op de vrijwilligers- en deelnemersstromen. Het is onmogelijk om één duidelijke conclusie en actie te formuleren uit de analyse van het bereik van Kazou. Dit vloeit uiteraard voort uit het feit dat de diversiteit tussen steden haast even groot is als de diversiteit binnen één en dezelfde stad. De uitdagingen in pakweg Brussel zijn zeer verschillend van die in Oostende, Sint-Niklaas, Mechelen of Hasselt. Bijgevolg stelt de uitdaging zich voor Kazou om gelijklopend niet te zoeken naar één aanpak en één antwoord op alle stedelijke vraagstukken. De aard van het succes is afhankelijk van hoe Kazou zich kan aanpassen aan de verschillende omgevingen om zo deelname en engagement te bewerkstelligen. Kortom: een stedelijk gerichte aanpak op maat. Om dit goed aan te pakken zal Kazou moeten uitgaan van de kracht van de verbonden. Kazou kan rekenen op 11 verbonden met telkens een grote ploeg trouwe, geëngageerde vrijwilligers. Dit biedt Kazou kansen, mits ze uitgaat van de sterkte van vrijwillig engagement. Deze laat zich immers geen opdrachten voorschrijven, maar blinkt wel uit wanneer er een kader wordt geschept waarin experimenten in

groot eigenaarschap mogelijk zijn en waar er ruimte is voor beleid vanuit vrijwilligers. In de beleidsperiode 2018-2021 wil Kazou daarom maximaal inzetten op het stimuleren van al onze verbonden om experimentele initiatieven op te zetten die inspelen op lokale stedelijke uitdagingen (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 2). Helemaal nieuw is dit voor Kazou niet. De afgelopen jaren organiseerden de verbonden reeds heel wat solidaire initiatieven. Binnen deze brede noemer vallen alle experimenten die verbondelijke vrijwilligersgroepen op poten te zetten om het concept 'vakantie' creatief in te zetten voor het bereiken van specifieke doelgroepen. Door dit de volgende jaren te bestendigen en tegelijk extra in te zetten op initiatieven in stedelijke contexten wil Kazou meer deelnemers kunnen bereiken. Daarnaast is het werken aan onderlinge verbondenheid, solidariteit en respect hierin voor de beweging even belangrijk. Om het bereik van de organisatie te verruimen is een verstandige marketing noodzakelijk. Kazou is er zich van bewust dat het geen evidentie is dat de werking gekend is, bij alle doelgroepen die Kazou wil aanspreken. Ook hierop wil Kazou zich tijdens de beleidsperiode inzetten. Door evenementen en doelgroepspecifieke organisaties te bezoeken en in dialoog te gaan wil Kazou actief communiceren

over haar werking en haar visie (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 3). De deelname aan beurzen en initiatieven waarop we ouders kunnen bereiken (Strategische doelstelling 4. Operationele doelstelling 1), een vernieuwde beursstand en communicatie op maat (Strategische doelstelling 5. Operationele doelstelling 3) moet het mogelijk maken om nieuwe doelgroepen aan te spreken en hen de weg naar Kazou te tonen. De stedelijke context is ook een kans om nieuwe engagementen te stimuleren. Vrijwilligers doen bij Kazou immers heel wat ervaringen op en leren tegelijk heel wat nieuwe vrienden kennen. Voor wie binnen een maatschappelijk kwetsbare context opgroeit, biedt een engagement bij Kazou wel wat kansen om te groeien. De individuele aandacht die beroepskrachten, in de verbonden kunnen bieden aan vrijwilligers dient ervoor te zorgen dat drempels sneller worden opgemerkt en weggewerkt. Strategische doelstelling 2 gaat dieper in op alle facetten van instroom, doorstroom en uitstroom. Tegelijk biedt een diverse vrijwilligersploeg meer verbinding met de omgeving waar de vrijwilligers zelf van afkomstig zijn. Dit is op haar beurt een voedingsbodem voor nieuwe toekomstige projecten, mits we als beweging onze ademruimte voor experimentele initiatieven kunnen behouden.

TOELICHTING BIJ DE BEGROTING EN PERSONEELSINZET

WERKINGSMIDDELEN BELEIDSNOTA 2018-2021

Voor de meerjarenbegroting heeft Kazou in deze beleidsnota per operationele doelstelling een bedrag begroot conform de acties die deel uitmaken van de operationele doelstelling. De personeelskost van de beroepskrachten op de payroll van Kazou vzw valt niet onder deze

werkingsmiddelen. Zo komt Kazou tot jaarlijkse specifieke kosten per strategische doelstelling. Hieronder staan per strategische doelstelling een overzicht van de financieel meest significante acties. Hiernaast zijn er in het doelstellingenkader steeds tal van acties te vinden waarvoor de investering financieel lager ligt, maar de inhoud wel van belang blijft voor het beleid van Kazou.

SD 1	2018	2019	2020	2021
Kosten	43 800	39 300	28 300	28 300
Financieel significante investeringen	- Voor een krachtig proces inzake de optimalisatie van onze werking voorziet Kazou een samenwerking met een externe begeleider. Dit zorgt voor een meerkost van 26 000 euro per jaar in 2018 en 2019. - In 2020 en 2021 wil Kazou werken met een managementsysteem dat goed procesbeheer toelaat. Hiervoor begroot Kazou vanaf 2020 jaarlijks 10 000 euro aan softwarelicenties en vormingen.			
SD 2	2018	2019	2020	2021
Kosten	584 400	584 400	589 400	584 400
Financieel significante investeringen	- De voorziene kosten voor kadervormingen vormen het leeuwendeel van deze strategische doelstelling. De voorziene kost voor de organisatie van de cursus 'Animator in het jeugdwerk' bedraagt 290 000 euro jaarlijks. - In de verbonden zet Kazou jaarlijks heel wat middelen in voor extra vormingen. Door de kaart van de nabijheid te trekken bereikt Kazou hiermee een hoog aantal vrijwilligers. We begroten jaarlijks 72 000 euro. - Waardering is een belangrijk aspect van een sterk vrijwilligersbeleid. Gezien het grote aantal aan vrijwilligers hoort er een jaarlijks begrote kost van 84 000 euro bij voor bedankingsinitiatieven in de verschillende verbonden.			
SD 3	2018	2019	2020	2021
Kosten	76 000	76 000	61 000	54 500
Financieel significante investeringen	- Voor de systemen van kwaliteitsbewaking en tevredenheidsbevraging bij deelnemers begroot Kazou een jaarlijkse kost van 10 000 euro. Noodzakelijk voor optimalisatie van onze werking. - Door extra in te zetten op vakanties in zelfwerkzaamheid kunnen de kostprijzen van vakanties aardig gedrukt worden en creëert Kazou extra engagementsmogelijkheden voor vrijwilligers in technische ploegen. Voor materiaal, vormingen,... voorzien we een jaarlijkse kost van 30 000 euro.			
SD 4	2018	2019	2020	2021
Kosten	117 750	122 750	155 750	117 750
Financieel significante investeringen	- Voor de jaarlijkse experimentele, solidaire initiatieven begroot Kazou 50 000 euro aan kosten voor het bereik van 900 deelnemers uit een maatschappelijk kwetsbare context. - Jaarlijks voorziet Kazou 40 000 euro aan kosten voor extra ondersteuning voor inclusief werken met deelnemers van het vakantieaanbod. - In 2020 wil Kazou een nieuwe tool ontwikkelen voor inclusief werken binnen vakanties. Deze begroten we op 10 000 euro. - Rond het thema "Zinspelings" voorziet Kazou een extra kost van 25 000 euro in 2020 voor de ontwikkeling een nieuwe publicatie voor de werking.			

SD 5	2018	2019	2020	2021
Kosten	253 800	259 300	262 800	258 300

Financieel significante investeringen

- De jaarlijkse kosten voor winter- en zomercampagne nemen een hap van 180 000 euro uit de begroting.
- In 2016 ontwikkelde Kazou een nieuw online systeem voor vakantieboekingen voor deelnemers en ouders, een nieuw backofficesysteem hiervoor en een nieuwe vrijwilligerssite. Kazou schrijft dit af op 5 jaar met een jaarlijkse afschrijving van 16 000 euro.
- In 2022 bestaat Kazou 75 jaar. Voor dit feestjaar wil Kazou een publicatie ontwikkelen die ons erfgoed in beeld brengt. De ontwikkelingskosten begroten we op 5 000 euro. De publicatiekosten voorzien we voor 2022.

De kosten die rechtstreeks met het vakantieaanbod te maken hebben worden opgenomen in de prijsberekening van het vakantieaanbod. Dit gaat in hoofdzaak over het merendeel van de werkings- en personeelskosten van strategische doelstelling 3 en de delen rond de externe communicatie- en campagne van strategische doelstelling 5. De investeringen voor acties waar Kazou haar pedagogisch project verder vormgeeft, al dan niet rechtstreeks gekoppeld aan vakanties, vormen geen onderdeel van de prijsberekening van de vakanties. De acties en inzet voor een kwaliteitsvolle vorming (strategische doelstelling2), een onderbouwde en sterke vrijwilligersbeweging (strategische doelstelling1) en de acties betreffende het solidaire werk van Kazou (strategische doelstelling4) zijn een verlengde van ons pedagogisch beleid en visie. Om deze te realiseren is de subsidie-enveloppe die Kazou verkrijgt van de Vlaamse overheid noodzakelijk. Het laat Kazou toe zicht te verdiepen, een bredere en meer solidaire werking te realiseren en een kwaliteitsvolle beweging te zijn waar vrijwilligers zich thuis voelen en kansen krijgen om te groeien.

PERSONEELSOVERZICHT EN EVOLUTIE

In 2016 staan op de payroll van Kazou vzw 63 VTE. De beroepskrachten zijn in de dagdagelijkse werking verdeeld over de verschillende verbondelijke secretariaten (44 VTE), overeenkomstig de verbondelijke werkingen, en een nationaal secretariaat (19 VTE). In 2014, bij het ingaan van de vorige beleidsperiode, bestond de personeelsploeg nog uit 61,5 VTE. Doorheen de laatste jaren werd er structureel uitgebreid op de provinciale beroepskrachteninzet voor JOMBA in West-Vlaanderen en Oost-Vlaanderen (telkens

0,5 VTE) en op het nationaal secretariaat voor de taken en verantwoordelijkheden betreffende de website en backoffice tools van de werking (0,5 VTE).

PERSONEELSKOST

Binnen de personeelsploeg heeft Kazou vzw verschillende rollen voor beroepskrachten: educatief medewerkers, diensthoofden, stafmedewerkers, administratief medewerkers en algemene coördinatieleiden. De hoogste continuïteit binnen de organisatie bevindt zich op het nationaal secretariaat en bij diensthoofden. Dit is logisch, gezien deze functies mikken op profielen met meer ervaring en vaak ingevuld worden vanuit een doorstroom binnen het huidige beroepskrachtenkader. Op niveau van de educatief medewerkers in de verbonden, tegelijk de functie waar de meeste personen bij Kazou tewerkgesteld zijn, is de gemiddelde anciënniteit een stuk lager. Kazou biedt hier vaak, als beweging, kansen aan jonge, talentvolle mensen om hun professionele carrière te starten. Deze jonge krachten zijn dan ook een troef in de contacten met het vrijwilligerspubliek van Kazou vzw. Onderstaande tabel biedt van deze verschillende rollen een overzicht met eraan gekoppeld de correcte begroting van de gemiddelde kost (gerelateerd aan gemiddelde anciënniteit) voor het jaar 2017. Hierbij wordt uitgegaan van een volledige berekening van de loonkost: brutoloon, eindejaarspremie, vakantiegeld, tussenkomst woon-werkverkeer, maaltijdcheques, bijdragen RSZ, verzekering, medisch secretariaat ... Kazou vzw valt onder PC 329, maar hanteert loonbarema's van CM.

Rol	VTE	Gemiddelde anciënniteit	Gemiddelde kost 2017
Educatief medewerkers (verbonden)	33 VTE	2 jaar	€ 56 411,08
Diensthooften (verbonden)	11 VTE	5 jaar	€ 70 001,35
Stafmedewerkers (nationaal)	8,5 VTE	6 jaar	€ 69 053,73
Administratief medewerkers (nationaal)	7,5 VTE	13 jaar	€ 61 399,71
Coördinatie (nationaal)	3 VTE	10 jaar	€ 87 533,49
TOTAAL (excl. verzekeringen, beheers- en administratiekosten)	63 VTE		€ 3 941 635,49
TOTAAL incl. kosten	63 VTE		€ 4 006 411,46
Algemeen gemiddelde			€ 63 593,83

Om tot een correcte berekening te komen van de effectieve kosten doorheen de beleidsperiode hield Kazou rekening met een jaarlijkse indexerings van 2%. De meerkosten voor stijgende anciënniteit rekent Kazou niet door gezien de inschatting dat dit zal worden uitgevlakt, door in- en uitstroom van beroepskrachten.

jaar	VTE	Totaalkost	Gem. kost
2018	63 VTE	€ 4 086 539,69	€ 64 865,71
2019	63 VTE	€ 4 168 270,48	€ 66 163,02
2020	63 VTE	€ 4 251 635,89	€ 67 486,28
2021	63 VTE	€ 4 336 668,61	€ 68 836,01
Gemiddelde personeelskost 2018-2021 (per VTE)			€ 66 837,76
Totaal begrote personeelskost per jaar (gem)			€ 4 210 778,67

Naast deze kosten dienen we ook rekening te houden met evoluties in de kosten voor bureaumateriaal. Deze zullen voor Kazou vzw boven de index stijgen tot 2019, om erna de index te volgen.

Dit is het gevolg van een specifiek contract met CM

dat de doorrekening van de bureaunkosten in evolutie spreidde over meerdere jaren.

PERSONEELSINZET IN BELEIDSNOTA

In het doelstellingenkader is per operationele doelstelling, vanuit de acties berekend hoeveel personeelsinzet nodig is om het beoogde beleid te realiseren. Kazou kiest om het doelstellingenkader te realiseren binnen het huidige beroepskrachtenkader. Voor Kazou vzw is dit een uitdagende keuze. Ze kiest er immers voor om in deze beleidsperiode een ruim deel van de werking verder te ontwikkelen en te maximaliseren, naast een deel vernieuwende ambitie. Automatisch leveren deze verwachtingen extra werkdruk op voor onze beroepskrachten, waar vandaag de veer reeds enorm strak staat gespannen. Kiezen voor méér met eenzelfde beroepskrachtenkader is een gedurfde keuze die we bewust maken. Kazou wil

immers sterk focussen op de zorg en ontwikkeling van onze beweging (strategische doelstelling1) en van onze mensen (strategische doelstelling2). Hiermee wil Kazou in de komende jaren door een verder groeiende interne samenwerking en een actualisatie van onze manier van werken komen tot efficiëntiewinsten, effectiviteit en een sterkere oriëntatie van dagdagelijks werk op de doelstellingen van deze beleidsnota. Op die manier hebben we de ambitie om voor ademruimte te zorgen in de takenpakketten, die dan weer broodnodig zal zijn om dit doelstellingenkader te verwezenlijken. Daarnaast merkt Kazou dat in het huidige jeugdbeleid er weinig ruimte is tot uitbreiding. Deze economische realiteit is er al meerdere beleidsperiodes en dwingt ons om als beweging onze werking nog efficiënter te maken, mits we onze doelstellingen ook effectief willen realiseren. In het proces waarin deze beleidsnota tot stand kwam, stelt Kazou zich wel pertinent de vraag in hoeverre dit in de toekomst haalbaar zal blijven. Ook aan interne optimalisatie en efficiëntiewinsten zijn immers grenzen. De opbouw van het doelstellingenkader voor de beleidsperiode 2018-2021 is opgehangen aan 5 doelgerichte focussen. In de personeelsbegroting is die focus als volgt vertaald:

STRATEGISCHE DOELSTELLING	Totaalinzet per jaar	% op tot VTE
1. Kazou vzw is een fitte en vrijwilligersgerichte beweging	7,65 VTE	12,14%
2. Kazou vzw omkadert haar vrijwilliger en beroepskrachten kwalitatief en op maat	16,65 VTE	26,43%
3. Kazou vzw heeft een kwalitatief en onderbouwd vakantieaanbod	15,45 VTE	24,52%
4. Kazou vzw engageert zich voor alle kinderen en jongeren	15,30 VTE	24,29%
5. Kazou vzw heeft een krachtige, actieve en onderbouwde identiteit als merk	7,95 VTE	12,62%

INKOMSTEN VIA, VIVO, SOCIALE MARIBEL

Om de personeelslasten te dragen kan Kazou vzw rekenen op verschillende maatregelen. In de begroting is Kazou voorzichtig over de evoluties hiervan. Voor de VIA-middelen hoopt Kazou op een status quo. Voor Sociale Maribel had Kazou een lichte stijging in 2016 en ook hier hopen we op een behoud van de middelen, net zoals we dat ook doen voor de middelen VIVO.

VAKANTIEWERKING

Kazou ijvert ten allen tijde voor een straf vakantieaanbod aan betaalbare prijzen. We voeren hiervoor steeds stevige onderhandelingen met alle leveranciers (centra, activiteitenpartners, logistieke partners ...). Door intern de prijzen van de vakanties op mekaar af te stemmen zorgen Kazou tevens voor solidariteit in de prijs voor een deelnemer. Zo ligt bijvoorbeeld de kost van een vakantie voor een JOMBA-deelnemer een stuk hoger dan die voor een reguliere vakantie. De extra begeleiding, aangepast busvervoer en medische kosten zijn hier de hoofdredenen van. Vanuit en principe dat Kazou het belangrijk vindt dat een deelnemer niet hoeft te betalen voor zijn of haar extra nood aan ondersteuning, solidariseert Kazou de prijzen van haar vakantieaanbod.

De hoofdbrok van de jaarlijkse omzet van Kazou vzw situeert zich in de vakantiewerking. Kazou houdt deze kostenstructuren break-even en rekent dus niet op inkomsten uit die werking om

de pedagogische werking te bekostigen.

CM ALS PARTNER

Kazou kent haar ontstaan vanuit de Christelijke Mutualiteit. Ook al werkt Kazou vandaag zelfstandig, er is nog steeds een gezonde samenwerking met CM. In hoofdzaak speelt CM een rol in de vakantiekosten van Kazou vzw gezien ze voor haar leden een kortingenstructuur op poten zet. Vanuit een derdebetalerssysteem voorziet CM een extra korting voor haar CM-leden op de vakantiepreizen van Kazou.

Anderzijds draagt CM ook deels bij aan de werking van Kazou vzw door middelen te voorzien die het mogelijk maken om klantgericht te werken met voldoende personeelsbezetting per verbond. Deze middelen zijn noodzakelijk om de organisatie draaiende te houden en de stevige personeelskost te dragen. Kazou voorziet hier een status quo naar bijdrage van CM doorheen de komende jaren.

SUBSIDIEVRAAG

In de concluderende subsidievraag van deze beleidsnota, voor 2018-2021 wil Kazou vzw aan de Vlaamse overheid een jaarlijkse subsidie vragen van 1 321 342,92 euro. In hoofdzaak is dit bedrag een voortzetting van de huidige subsidie-enveloppe. Kazou acht dit een realistische vraag gezien de ambities voor de gehele werking en voortzettende noodzaak om blijvend in te zetten op onze pedagogische werking en in onze verbondelijke structuren, die vroeger deels provinciaal werden ondersteund.

Bovenop de continuering van de huidige subsidie wil Kazou 50 000 euro extra om sprongen voorwaarts te maken, in functie van de ambities om op vlak van diversiteit- en toegankelijkheidsinitiatieven (strategische doelstelling 4). Om een groter bereik te bewerkstelligen is het gezien de vaak maatschappelijk kwetsbare context noodzakelijk om die deelnemers te vrijwaren van deze investeringen. Kazou hoopt deze ambities met een beperkte vraag voor extra middelen te kunnen realiseren.