



Kwaliteitsverslag 2018-Kwaliteitsplanning 2019

Pleegzorg Oost-Vlaanderen

Inhoud

Voorwoord

1. Visie op kwaliteitsbeleid

2. Organisatie in cijfers

2.1 Kerncijfers

2.2 Verslag in cijfers, duiding en signalen

2.2.1 PR en werving

2.2.2 Instroom

2.2.3 Begeleiding

2.2.4 Uitbouw behandelingspleegzorg

2.2.5 Niet begeleide minderjarige vreemdelingen

2.2.6 Cultuursensitieve pleegzorg - Dunya

2.2.7 Participatie

2.2.8 Bezoekersruimte

3. Personeel en HR

3.1 Personeel in cijfers

3.2 VTO

3.3 Interne dienst welzijn en bescherming op het werk

4. Zelfevaluatie

A. Scores zelfevaluatie

B. Motivering scores - realisaties en evaluatie verbetertrajecten 2018

4.1 Kwaliteitszorg

4.2 Organisatorische aandachtsgebieden

4.3 Kernprocessen

4.4 Gebruikersresultaten

4.5 Medewerkersresultaten

4.6 Samenlevingsresultaten

5. Kwaliteitsplanning 2019

5.1 Kwaliteitszorg

5.2 Organisatorische aandachtsgebieden

5.3 Kernprocessen

5.4 Gebruikersresultaten

5.5 Medewerkersresultaten

5.6 Samenlevingsresultaten

6. Bestuur

Voorwoord

Pleegzorg Oost-Vlaanderen is op 1 januari 2014 gestart met 102 medewerkers, goed voor 82,6 voltijds equivalenten (VTE). Eind 2018 was die personeelsgroep gegroeid tot 174 medewerkers, 145 VTE, een groei met meer dan 70%. Die groei heeft enorm veel gevraagd van personeelsleden, van iedereen, op elk niveau. Regioverantwoordelijken kregen dubbel zoveel medewerkers onder hun hoede, teams werden te groot en dienden gesplitst, teamcoaches en ervaren medewerkers dienden voortdurend nieuwe medewerkers te integreren, nieuwe medewerkers werden opgevangen door collega's die zelf maar beperkte ervaring hadden, ... Om ons op verdere groei voor te bereiden en om de organisatie toekomstgericht uit te bouwen, hebben wij een Taskforce opgericht met vertegenwoordigers uit alle geledingen van de organisatie. De Taskforce is twee keer samengekomen. Tussendoor is ruimte gelaten voor ruime bevraging binnen de organisatie. Na de eerste Taskforce zijn een aantal quick wins doorgevoerd. Zo is beslist om de inhoudelijk en de administratief verantwoordelijke minstens tijdelijk te laten zetelen in het directieteam. Vandaag dringen zich keuzes op aangaande hernieuwde taakafbakening tussen regioverantwoordelijken en teamcoaches, worden verantwoordelijkheden binnen de staf herdacht en wordt de samenstelling van het directieteam geëvalueerd en bijgestuurd. In 2019 zullen keuzes verder verfijnd worden met als uitgangspunt dat een performante structuur een belangrijke voorwaarde is voor kwaliteitsvolle hulpverlening. De lokale begeleidingsteams, aangevuld met de verschillende ondersteunende en specialistische invalshoeken van pleegzorg, blijven de kern waarrond de organisatie wordt uitgebouwd.

Door de groei blijft heel veel energie gaan naar accommodatie en gebouwen. Wij hopen in de zomer 2019 in Aalst naar nieuwe gebouwen te kunnen verhuizen. Daarnaast krijgt de zoektocht naar nieuwe gebouwen in Waas en Dender prioriteit. Parallel met en minstens even belangrijk als de zorg voor accommodatie loopt de bekommernis voor het psychisch welbevinden van het personeel, zeker bij een dermate grote groei. In 2018 zijn hiervoor o.a. volgende inspanningen gedaan: supervisie (vnl. voor nieuwe medewerkers), introductiedagen zijn uitgewerkt voor alle nieuwe medewerkers, er is blijvende mogelijkheid tot consult bij een externe hulpverlener, ...

Tegelijkertijd is binnen de organisatie hard gewerkt aan een gemeenschappelijke visie. Wij vonden hiervoor inspiratie in het handboek 'Pleegzorg begeleiden is een vak!' uit Nederland¹. Wij willen onze dagelijkse praktijk bouwen op twee pijlers: ontwikkelingskansen bieden aan jongeren met speciale aandacht voor veilige hechting én kinderen en jongeren kansen bieden op verbondenheid. Wij proberen dit te realiseren door in elke pleegzorgbegeleiding drie doelstellingen centraal te stellen. Wij zoeken veilige en stabiele leefplekken voor pleegkinderen en –jongeren. Wij streven voor hen naar een “gezamenlijke wereld” waar alle partijen samenwerken en samen beslissingen nemen. Tenslotte doen wij het mogelijke om pleegkinderen een helder en duidelijk perspectief bieden. Wij zijn ervan overtuigd dat wij, door al onze medewerkers in die richting te vormen en door dit kader te gebruiken in al onze begeleidingssituaties, onze werking nog meer kwaliteitsvol zullen uitbouwen.

Johan Van der Sypt
Directeur Pleegzorg Oost-Vlaanderen

¹ 'Pleegzorg begeleiden is een vak!', De landelijke methodiekhandleiding voor professionals werkzaam binnen de pleegzorg, door Anke Breg, Mariska de Baat, e.a., Duivendrecht & Utrecht: PI Research & Nederlands Jeugdinstituut, maart 2017

1. Visie op kwaliteitsbeleid

In 2018 werden de pleegzorgdiensten gescreend door een extern bureau. De bevindingen resulteerden in een lijvig rapport met aanbevelingen voor de pleegzorgdiensten. Vanuit de bekommernis over de continue groei van pleegzorg en de groei van onze organisatie als gevolg daarvan, voegden wij daar een evaluatie van ons grondplan aan toe. Een 'taskforce' buigt zich sinds 2018 over hoe wij aan die evolutie het hoofd kunnen bieden en hoe ons te organiseren zodat de continuïteit van de werking gegarandeerd blijft.

In 2016 werd voor de organisatie een eerste strategisch beleidsplan uitgewerkt, geënt op de missie en visie. Voor elk van de 7 geformuleerde strategische doelen werden toen meerdere operationele doelen geformuleerd, met aandacht voor de verschillende gebieden van het EFQM-model. Na twee jaar werken aan de vooropgestelde doelen en bijstellingen gedurende het parcours, zijn de meeste van de initiële doelen gerealiseerd. Op de vormingsdag van november 2018 is hierover feedback gegeven aan de medewerkers. Hieraan is toen een vraag naar nieuwe input gekoppeld, wat een groot aantal items/werkpunten opleverde, maar tevens de verzuchting om de nodige tijd te geven voor het inoefenen van nieuwe zaken, het implementeren en integreren in de werking. In het voorjaar van 2019 wordt dezelfde oefening gemaakt met het administratieve team. De verdere bundeling in thema's, de koppeling aan de strategische doelen en de prioritering zullen ons het kader bieden voor de komende periode bij het uitwerken van projecten.

In de zelfevaluatie beperken we ons niet tot de projecten uit de strategische planning. We realiseren immers veel meer dan wat er opgenomen is in de planning. De zelfevaluatie geeft een beeld van alle realisaties van het afgelopen jaar. Of ze in de strategische planning waren opgenomen of niet, vermelden we niet in de tekst. Veel realisaties komen voort uit noden die we en cours de route merken, uit bemerkingen van medewerkers, uit overleg, door uitwisseling met collega-diensten, verwachtingen van de overheid,... In het kwaliteitsverslag komen de doelstellingen en projecten uit het beleidsplan, verbeteracties en projecten aldus samen tot één geheel.

2. Organisatie in cijfers

2.1. Kerncijfers

2.1.1 Bezetting: overzicht van het aantal ingezette modules verdeeld naar typemodules

Minderjarigen

op 31/12/18	2014	2015	2016	2017	2018
Crisis	1	0	4	0	1
OP-kort	14	9	12	14	21
OP-lage freq	70	75	113	168	200
PZ	10	79	108	142	164
PB-hoge freq	991	893	934	977	1078
PB-lage freq	19	23	27	32	46
Totaal	1105	1079	1198	1333	1510

Al drie jaar op rij, zien we in de minderjarigenwerking een verhoging van het aantal ingezette modules. Op 31/12/18 waren dat 177 méér modules dan het jaar voordien; dit betekent een stijging met ruim 13%!

Hoewel een momentopname (op 31/12/18) een vertekend beeld kan geven, zien we de stijging ook weerspiegeld in het aantal gestarte modules. (zie verder).

Volwassenen

op 31/12/18	2016	2017	2018
Crisis	0	0	0
OP-kort	0	0	0
OP-lage freq	19	24	20
PZ	1	1	1
PB-hoge freq	85	86	83
PB-lage freq	6	4	9
Totaal	110	115	113

Voor de volwassenenwerking zien we geen groei maar een stabiel verloop: 2 modules minder dan het jaar voordien, 3 modules meer dan op 31/12/16.

2.1.2 Benutting: Ondersteunende pleegzorg - lage frequentie en ondersteunende pleegzorg - korte duur: daadwerkelijke verblijfsdagen

aantal daadwerkelijke verblijfsdagen	2016	2017	2018
OP-kort	1 093	4 523	6 340
OP-lage freq	11 671	13 808	17 464

De cijfers tonen ons een markante stijging van het aantal daadwerkelijke verblijfsdagen binnen deze OP-modules.

2.2 Verslag in cijfers, duiding en signalen

2.2.1 PR en werving

Elk jaar zetten wij in op het bekendmaken van pleegzorg via diverse PR-acties en op het werven van kandidaat-pleegzorgers. We doen dit zowel provinciaal als interprovinciaal (een overzicht is terug te vinden in de Zelfevaluatie onder punt 4.2.3 Middelen en partnerschappen, Communicatie en PR).

Als mensen ons contacteren met de vraag naar informatie, ontvangen zij van ons een 'infopakket': een brochure waarin zowel pleegzorg voor minderjarigen als voor volwassenen wordt toegelicht en een kaart met het overzicht van alle geplande infoavonden.

In 2018 verstuurdde wij 837 dergelijke pakketten, t.o.v. 918 het jaar voordien. Hoewel dit aanzienlijk minder is dan het jaar voordien, konden we toch 236 aanwezigen verwelkomen op een infoavond - 14 personen meer dan het jaar ervoor.

In de praktijk merken we dat vooral het werven van crisisgezinnen een moeilijk gegeven blijft. Een engagement enkel voor crisispleegzorg is ook moeilijk ethisch te onderbouwen als we tegelijkertijd weten dat het voor kinderen belangrijk is om zo weinig mogelijk breuken te installeren. Onze ervaring leert dat ook pleeggezinnen zelf zelden kiezen om zich enkel voor crisispleegzorg te engageren.

Vanuit de vaststelling dat ondanks wervingscampagnes, het aantal bestandsgezinnen niet echt stijgt, dringt een bijkomende, andere aanpak zich op. Zo is er de vraag om gericht te werven in functie van specifieke noden. Een voorbeeld hiervan: in de samenwerking met Tanderuis, Sloeberhof en Lia zetten wij een gericht, lokaal traject op in de zoektocht naar pleeggezinnen.

Naambekendheid van pleegzorg blijft een probleem. We merken nog steeds dat pleegzorg inhoudelijk verward wordt met andere vormen van zorg (verpleging, thuiszorg, ...). Vanuit de gedachte 'jong geleerd,...' hebben we deze suggestie voor het onderwijs: neem a.u.b. pleegzorg als onderwerp op in het leerplan.

2.2.2 Instroom

Instroom van kandidaat-pleegzorgers

Dankzij het volgen van een infoavond kunnen geïnteresseerden een eerste inschatting maken of pleegzorg aansluit bij hun verwachtingen. Van de 256 aanwezigen op een infoavond, schreven uiteindelijk 88 kandidaat-pleegzorgers zich in voor het screenings- en voorbereidingsprogramma.

Dankzij dit screeningstraject kunnen zowel kandidaat-pleegzorgers als ons screeningsteam een weloverwogen beslissing nemen over een engagement als pleegzorger. Uiteindelijk resulteerden 44 van de 88 gestarte screenings in een positief resultaat, pleeggezinnen waarop wij een beroep kunnen doen voor bestandspleegzorg. We geven graag nog mee dat voor de meeste kandidaat-gezinnen het traject binnen de 6 maanden was afgerond.

Instroom minderjarigen

In 2018 ontvingen we 901 meldingen voor minderjarigen, 276 van die meldingen waren voor crisispleegzorg, 67 keer werd de crisismodule effectief ingezet.

Veel van de meldingen crisispleegzorg betreffen situaties met een chronische problematiek bij ouders.

Aangezien wij geen kandidaat-pleegzorgers hebben om enkel veertien dagen crisispleegzorg te bieden, werden alle kinderen geplaatst in een gezin met het profiel crisis/perspectief zoekend. Dit maakte het mogelijk dat de kinderen langer bleven dan de crisistermijn (1 week+ 1 week) en dat deze tijd gebruikt kon worden om uit te zoeken of en welke vervolghulp er nodig was (terugkeer naar huis, perspectief biedend gezin, MPI, ...). Qua duur is de crisismodule namelijk in alle gevallen ontoereikend. Onze aanpak zorgt ervoor dat onze crisisaanbod dichtslibt, maar wij voorkomen op die manier wel breuken in het parcours. Tegemoet komen aan beide verwachtingen van de overheid (beschikken over pleeggezinnen die enkel instaan voor crisispleegzorg én breuken in het parcours vermijden) is onmogelijk.

Anderzijds zijn de verwachtingen t.a.v. crisisgezinnen heel groot: voldoende beschikbaar zijn, (intense) samenwerking met ouders die door de pleegzorgers dient gefaciliteerd, mensen moeten kunnen omgaan met een onzeker perspectief (want de perspectiefbepaling vraag (te veel) tijd). Wij ervaren bij alle pleegzorgers de nood aan permanente vorming, ook bij bestandspleegzorgers na de screeningsprocedure. Pleegzorgers gaven dit zelf aan, een vraag waar wij meer willen op inspelen. Bij netwerkgezinnen worden wij geconfronteerd met gezinnen die soms weinig kritisch worden aangemeld. Bij gebrek aan pleeggezinnen en residentiële plaatsen, gaan we daardoor aan de slag met gezinnen die eigenlijk niet over de nodige competenties beschikken of die overvraagd worden. Vanuit die nood aan vorming voor alle pleegzorgers willen we systematisch een aanbod organiseren rond de thema's hechting, moeilijk gedrag, rouw- en verlieservaring bij kinderen en jongeren en veerkracht.

Voor pleegzorgers die werken binnen een bijzondere context zoals opvang van NBMV, opvang van eigen kleinkinderen wordt een specifieke vorming uitgewerkt.

Jaar na jaar merken we een toename van netwerkpleegzorg in vergelijking met de bestandspleegzorg. Onderstaande tabel illustreert deze trend:

Gestarte modules bij	2014	2015	2016	2017	2018
Bestand	187	213	218	210	198
Familie	130	227	243	353	469
Sociaal	64	77	96	131	164
Totaal	381	517	557	694	831

Van de 831 gestarte modules werden er 198 gerealiseerd in een bestandspleeggezin, voor 633 modules was dit in een netwerkgezin (familie of sociaal netwerk).

De verschuiving naar (verhoudingsgewijs) meer netwerkpleegzorg heeft ontegensprekelijk implicaties voor onze werking. De instroom in goede banen leiden vraagt een meer onderbouwde werkwijze. Een aanpassing in onze personeelsinzet dringt zich op. Voor deze intensieve opstarttrajecten dienen we meer netwerkobservators in te zetten. Op een korte tijd moeten namelijk veel aspecten ingeschat worden: de mogelijkheden van de ouders en het netwerk, de draagkracht van het netwerkgezin, de noden van het kind. Ondersteuning van netwerkgezinnen vraagt bovendien ook meer inzet van begeleiders. Tenslotte is er de nood aan een vormingsaanbod voor netwerkgezinnen, een uitdaging waar we het komend jaar mee aan de slag gaan.

Instroom volwassenen

In 2018 ontvingen we 40 aanmeldingen voor volwassenen. Hoewel dit 4 aanmeldingen meer zijn dan het jaar voordien, noteren we een daling t.o.v. de eerste twee jaren na de fusie (voor 2014 en 2015, respectievelijk 47 en 45 aanmeldingen), een indicatie waaraan we de nodige aandacht dienen te geven.

31 modules werden gestart, meer dan de helft daarvan betrof perspectiefbiedende pleegzorg:

aantal gestarte modules	2016	2017	2018
Crisis	0	0	1
OP-kort	1	0	1
OP-lage freq	11	8	4
PZ	1	2	2
PB-hoge freq	16	15	15
PB-lage freq	2	1	8
Totaal	31	26	31

Noot:

In 2018 noteerden we wel wat meer beëindigde modules, namelijk 29. In 2016 en 2017 waren dat er respectievelijk 21 en 12.

2.2.3 Begeleiding

Begeleiding minderjarigen: er beweegt veel... te veel?

De gestage groei van Pleegzorg Oost-Vlaanderen heeft op alle geledingen van de organisatie een impact, niet in het minst op de begeleidingsteams: teams moeten splitsen om werkbaar te blijven, we moeten nieuwe teamcoaches aanwerven, gebouwen worden te klein,... Met de groei drong daarenboven een reorganisatie van de organisatiestructuur zich op. Ondertussen vormen we nieuwe medewerkers, werken we hen in in moeilijke omstandigheden (bewegende teams, weinig ervaren collega's, hoge caseload, ...). Dit vergt van onze medewerkers veel competenties en veerkracht! Daarnaast zijn we inhoudelijk aan de slag met de implementatie van het 3-doelenkader: creëren van een veilige en stabiele plek waar het kind optimaal kan ontwikkelen, toewerken naar een helder perspectief, stimuleren van een gezamenlijke wereld. Implementatie van dit kader vindt zijn weerspiegeling in het werken met zorgteams, de aanpak bij de overgang jongere-volwassenheid, een aangepaste verslaggeving.

Tenslotte wordt er met de wijzigingen van het pleegzorgdecreet en de accenten vanuit Jongerenwelzijn ook vanuit de overheid veel verandering van pleegzorgdiensten verwacht. We denken aan de overgang van jongvolwassenen, het inzetten op jonge kinderen (werf 2), de gevolgen van het statuut pleegzorgers,... Deze verwachtingen vragen bijsturing van onze werkwijze inzake toekomstplanning van jongeren, inzake het werken met de afsprakennota en het omgaan met homologatie. Te vermelden zijn nog: de samenwerking met sleutelpartners in het kader van werf 2 en de uitbouw van een team 'Terugkeer naar huis'.

Begeleiding volwassenen / VAPH en psychiatrie

Sinds de invoering van de persoonsvolgende financiering (PVF) leeft het gevoel dat volwassenen met een handicap binnen pleegzorg het financieel moeilijk krijgen. Het toegewezen budget PVF mag

enkel gebruikt worden om zorg en ondersteuning in te kopen bij vergunde zorgaanbieders (uitzondering: het vrij besteedbaar budget). Waar het eigen inkomen voordien voornamelijk gebruikt werd om de pleegzorgbijdrage te betalen, moeten nu ook de woon- en leefkosten van de voorziening hiermee betaald worden. Dit komt vooral doordat het gereserveerd inkomen is weggefallen, waardoor de facturen hoger liggen dan voordien. Een aantal pleeggezinnen/pleeggasten gaven al aan hierdoor in financiële problemen te komen. Het komende jaar zetten we daarom in op het in kaart brengen van de financiële situatie van pleeggasten met een PVF. Enkel zo kunnen we het vermoeden afdrukken aan objectieve vaststellingen.

Jongerenwelzijn is als agentschap bevoegd voor Pleegzorg, zowel voor de minderjarigen als voor de volwassenen met een handicap en/of psychiatrische problematiek. Hun richtlijnen en nota's zijn echter vooral uitgewerkt voor de thema's die minderjarigen aanbelangen. Er is nochtans een grote nood aan richtlijnen voor de volwassenwerking, vooral waar de combinatie pleegzorg, Jongerenwelzijn en VAPH speelt. Inzetten op ontwikkeling van meer expertise, zou de duidelijkheid binnen de deelwerkingen daarom zeker ten goede komen.

2.2.4 Uitbouw behandelingspleegzorg

De gewijzigde financiering van de behandelingspleegzorg die in het aangepaste pleegzorgdecreet (en uitvoeringsbesluit) is opgenomen, heeft tot gevolg dat we onze aanpak betreffende behandelingspleegzorg zullen bijsturen. We gebruiken de tijd die ons rest tot de nieuwe financiering van kracht gaat, om ons geprotocolleerd aanbod uit te breiden. We merken dat het moeilijk is om de capaciteit van ons groepsaanbod (o.a. traumasensitief) volledig te benutten, ondanks de nood die we aanvoelen bij onze gezinnen. Anderzijds kampen we met wachtlijsten in het individueel aanbod. Daarom zullen we in de toekomst meer werk maken van een systematische en gerichte werving (actief, niet enkel afhankelijk van individuele begeleider) zodat we de inzet van de behandelaars ten volle benutten.

Binnen de perspectiefzoekende pleegzorg wordt de module 'Terugkeer naar huis' intensief uitgewerkt - een traject dat een grote inzet vraagt en waarbij we veel aandacht schenken aan het inwerken van betrokken medewerkers.

2.2.5 Niet begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV)

Eind 2018 eindigt de ondersteuning vanuit Jongerenwelzijn via het project 'Geef de Wereld een Thuis' voor pleegzorg voor NBMV. Intussen heeft deze vorm van pleegzorg een wezenlijke plaats ingenomen in de werking van onze dienst. De voorbije drie jaar betrof gemiddeld 10% van de instroom van alle pleegzorgsituaties een dossier NBMV.

Het totale aantal lopende pleegzorgsituaties NBMV stijgt gestaag (eind 2018 n=108/eind 2017 n=98 : ca. 11% toename). Deze toename onderbelicht echter de reële werklast. In deze werkvorm worden we geconfronteerd met een grote 'turnover': een groot aantal startende en eindigende pleegzorgsituaties ten opzichte van het totaal aantal lopende (26 %startende (n=28/108) en 16% eindigende (n=17/108)). Trajecten zijn gemiddeld korter aangezien jongeren op een oudere leeftijd in pleegzorg instromen, dan bij reguliere pleegzorg.

Het aandeel van netwerkpleegzorg bedraagt 87% (n=94/108). De inzet op instroom is op drie jaar tijd verschoven, van screening en intake voor bestandspleegzorg, naar het aanmeldingsbeleid en netwerkobservatie in functie van netwerkpleegzorg.

Tegelijk blijft een tekort bestaan in het aanbod van bestandspleeggezinnen. Daarom blijft een inzet op werving voor deze specifieke doelgroep nodig.

Een specifieke werkvorm waarvoor werving van bestandspleeggezinnen noodzakelijk is, zijn de 'directe plaatsingen' van jonge NBMV's (tot 15 jaar) die bijna onmiddellijk na aankomst in België bij een pleeggezin worden opgevangen. Hiervoor bestaat er een samenwerking met Minor Ndako Family (MNF), dat hiervoor projectmiddelen ontvangt. Pleegzorg en MNF werken samen op vlak van werving, screening en begeleiding van deze pleeggezinnen.

Steeds meer ervaren we dat deze doelgroep NBMV qua benadering sterke parallellen vertoont met de andere, reguliere, doelgroepen in de integrale jeugdhulp. Het uitbouwen van perspectief, inzetten op ontwikkeling van de jongere en contextgericht werken zijn ook hier de grote aandachtspunten. Uiteraard zijn er wezenlijke inhoudelijke accentverschillen. Hier begeleiden we vluchtelingen en richt het begeleidingswerk zich op thema's als ontworteling en onzekerheid, omgaan met trauma en verlies, identiteitsontwikkeling en acculturatie, migratieachtergrond en loyaliteit.

We zetten in op inhoudelijke versterking door aanwerving van ervaringsdeskundigen, opleiding van medewerkers in de Mindspring methodiek,...

De concrete praktijk van het begeleiden van NBMV in pleegzorg wordt mede bepaald door maatschappelijke tendensen zoals gezinshereniging en het spanningsveld tussen jeugdhulp en migratiecontrole. Begeleiden van jongeren met een precair verblijfsstatuut in voortgezette hulpverlening stelt ons voor een bijzondere uitdaging. Deze thema's dwingen ons om inhoudelijk te verdiepen, samenwerkingsverbanden te versterken, zowel regionaal als boven provinciaal.

2.2.6 Cultuur sensitieve pleegzorg - Dunya

Vanaf 2019 leggen we ons toe op een accuratere registratie van cultuur sensitieve pleegzorg. De definiëring 'cultuursensitief' werd duidelijker omschreven en de cijfers van 2018 werden op basis daarvan zo veel mogelijk gecorrigeerd. Op 31 december 2018 speelde bij 23 % van de pleegzorgsituaties (lopende begeleidingen) een andere cultuur een rol.

Correcte cijfers kunnen ons informatie geven voor de bijsturing van de werking. Cultuursensitief hulpverleners is intensief begeleidingswerk dat een extra inspanning van begeleiders vraagt. Begeleiders die zich engageren voor cultuursensitief hulpverleners moeten hierin opgeleid én ondersteund worden. We zetten ons ook in om het personeelsbestand meer te laten aansluiten bij onze doelgroepen. Voor het personeels- en aanwervingsbeleid kunnen we daarom dankbaar gebruik maken van cijfermateriaal, in de poging om diversiteit in begeleidingen ook in het personeelsbestand te weerspiegelen. Tenslotte geven cijfers ons indicaties voor extra PR- en wervingsacties binnen de verschillende gemeenschappen.

We vermelden graag nog dat de cultuur sensitieve pleegzorgwerking interprovinciaal wordt gedragen: medewerkers cultuur sensitieve pleegzorg van de verschillende pleegzorgdiensten komen geregeld samen om de werking en visie op elkaar af te stemmen.

2.2.7 Participatie

De ontmoetingsgroepen van kinderen, jongeren en pleegzorgers voldoen duidelijk aan een behoefte, maar we ervaren dat voortdurend alert blijven op het werven van leden voor de ontmoetingsgroepen voor ouders en voor pleeggasten zeker nodig is.

Vorbereidingen van de ontmoetingsgroepen vragen best veel energie.

We werken vanuit de visie om in te zetten op participatie op micro-, meso- en macroniveau. Op microniveau is de participatieve basishouding van de pleegzorgbegeleider een van de voorwaarden

voor een goede samenwerking in de begeleidingen. Voor het evalueren van participatie in concrete pleegzorgsituatie ontbreekt het ons momenteel aan een tool. Participatie realiseren op meso- en macroniveau (deelname aan ontmoetingsgroepen en participatieraad, deelname aan interprovinciale dialoogdagen) is eenvoudiger aantoonbaar, gezien de tal van acties en activiteiten die we realiseren of waaraan we deelnemen. In 2018 tellen we er meer dan 50, gespreid over de verschillende ontmoetingsgroepen.

Voor medewerkers die aan activiteiten meewerken, ze uitwerken of in goede banen leiden, betekent dit een extra engagement bovenop hun reguliere takenpakket en hun caseload.

De participatieraad kwam in 2018 twee maal samen, een maal in maart en een maal in oktober.

2.2.8 Bezoekersruimte

Naast onze bezoekersruimten in Drongen, Oudenaarde, Sint-Niklaas en Aalst, hebben we op 24 oktober in Eeklo het eerste gezin ontvangen in de gloednieuwe bezoekersruimte in de gebouwen van het Gezondheidscentrum Meetjesland.

Ondanks de strengere aanmeldingsprocedure die we nu hanteren voor de bezoekersruimte, kennen we jaar na jaar een toename van het aantal bezoekenmomenten. Voor 2018 spreken we over 209 kinderen (39 meer dan het jaar voordien), waarvoor een begeleid bezoek doorging met (één van de) ouders, grootouders, zussen of broers.

De bezoekersruimte beantwoordt aan een effectieve nood, is een waardevol onderdeel van een dienst voor pleegzorg. Van elk gerealiseerd bezoek wordt een verslag opgemaakt voor de pleegzorgbegeleider, een gewaardeerde aanvulling voor zijn/haar begeleidingsopdracht.

Tot op heden staan daar vanuit de overheid geen financiële middelen tegenover. Een groot deel van deze werking steunt daarom op vrijwilligers.

3. Personeel en HR

3.1 Personeel in cijfers

In verscheidene delen van dit verslag halen we de groei van pleegzorg en de daaruit volgende groei van het personeelsbestand aan. Een illustratie met cijfers is hier dan ook op zijn plaats. Van de 102 medewerkers bij het begin van de fusie, groeiden we in 5 jaar uit tot een organisatie met maar liefst 174 medewerkers, een toename van 70%!

jaar	medewerkers
12/2013	102
12/2014	110
12/2015	116
12/2016	129
12/2017	153
12/2018	174

Zoveel meer medewerkers (op een termijn van 5 jaar) heeft een grote impact op de werking van de organisatie en zet een grote druk op de infrastructuur en het welbevinden van medewerkers. Locaties worden te klein om werkbaar te zijn, we moeten zoeken naar nieuwe gebouwen, we moeten verbouwen,...

Veel tijd en energie gaat naar sollicitaties; bij onze zoektocht naar geschikte medewerkers proberen we ook oog te hebben voor diversiteit.

Door de voortdurende groei worden onze teams groter, teams moeten daardoor splitsen om nog inhoudelijk kwalitatief te kunnen functioneren. Naast het gegeven dat we daardoor extra teamcoaches (soms óók nieuwe medewerkers) moeten inzetten, heeft elke verandering ook een impact op (de leden van) de teams zelf.

Hoewel we voor nieuwe medewerkers een vormingspakket voorzien (cf. 3.2 VTO), betekent het inwerken van hen een extra opdracht bij de andere collega's (voornamelijk een inwerking 'on the job'). Meestal hebben deze nieuwe medewerkers immers geen pleegzorg gebonden anciënniteit. In 2014 was gemiddeld 46% van de medewerkers nieuw in pleegzorg (0 tot 4 jaar anciënniteit), in 2018 is er sprake van gemiddeld 52%!

Onderstaande tabel illustreert de verhoudingen qua pleegzorg gebonden anciënniteit van onze medewerkers in 2014 en 2018.

Anciënniteit	Gemiddelde in 2014	Gemiddelde in 2018
0-4	46%	52%
5-9	17%	21%
10-14	20%	10%
15-20	8%	10%
>20	8%	7%
Totaal	100%	100%

3.2 VTO

De snelle aangroei van een personeelsbestand met heel wat nieuwe en jonge begeleiders maakt dat de ervaring van deze medewerkers binnen de hulpverlening (en in het bijzonder binnen de werking van een dienst voor pleegzorg) bijgevolg vaak beperkt is. Om hieraan tegemoet te komen wordt een extra vormingspakket voorzien voor de nieuwe begeleiders. Volgende thema's komen er aan bod: voorstelling organisatie, visie op de hulpverlening, instroom van bestands- en netwerkgezinnen, voorstelling van de verschillende deelwerkingen en behandelingspleegzorg aan de hand van de pleegzorg specifieke thema's (hechting, gedeeld opvoederschap, moeilijk gedrag en trauma).

Behandelingspleegzorg vormt een belangrijk onderdeel binnen het begeleidingswerk. Binnen dit kader worden ervaren begeleiders opgeleid in verschillende vormen van geprotocolleerde behandeling: VIPP-SD, traumasensitief werken, PVO.

3.3 Interne dienst welzijn en bescherming op het werk

De belasting van onze medewerkers kwam al meerdere malen aan bod.

De mentale weerbaarheid van ons personeel wordt telkens weer op de proef gesteld door tal van factoren. De groei van de organisatie is daar één aspect van (nieuwe teams, nieuwe collega's, nieuwe gebouwen). Voortdurend verwachten we van medewerkers dat zij hun kennis up to date houden en bijwerken (nieuwe regelgeving, procedures, afspraken,,,...).

Begeleiders verliezen vaak kostbare tijd door files op weg naar en van begeleidingsbezoeken.

Tenslotte moeten veel van onze jonge medewerkers (vaak jonge gezinnen) naar een goede balans privé-werk zoeken.

Vanuit deze bekommernissen organiseren we, in samenwerking met de externe dienst voor preventie op het werk, een enquête inzake de psychosociale risicofactoren binnen de werksituatie en de impact die ze hebben op het welzijn van de medewerkers.

4. Zelfevaluatie

A. Scores zelfevaluatie

Onderstaand overzicht met scores voor 2018, de inschaling o.b.v. het kwaliteitskader in de regelgeving van het Agentschap Jongerenwelzijn, werd voorbereid door de kwaliteitscoördinator. Dezelfde oefening - de scoring - is door de stuurgroep kwaliteit gemaakt, verder gestoffeerd, en gemotiveerd. Voor de scores (gaande van 0: onbestaand, tot 5: geoptimaliseerd) zijn per niveau één of meerdere verwachtingen geformuleerd in het kwaliteitskader van het Agentschap.

De scores geven een beeld van het parcours dat we in de 5 jaar sinds de fusie lopen.

Motiveringen en realisaties die vorige jaren reeds in het verslag werden opgenomen hebben we in onderstaande tekst niet herhaald.

Zelfevaluatie	2015	2016	2017	2018	Niveaubepaling-extra info
Kwaliteitszorg					
Organisatie en visie	1	2	2	2	
Betrokkenheid	1	2	2	2	indicator van niveau 3
Methodieken en instrumenten	1	1	1	2	
Verbetertraject	1	2	2	2	score overgenomen van 2017
Kernprocessen					
Onthaal van de gebruiker	3	3	3	3	
Doelstellingen en handelingsplan	1	1	1	3	
Afsluiting en nazorg	1	1	1	3	
Pedagogisch profiel	2	2	2	2	+ indicatoren van niveau 3
Dossierbeheer	2	2	2	3	
Gebruikersresultaten					
Klachtenbehandeling	3	3	3	3	+ indicator van niveau 4
Gebruikerstevredenheid	1	2	2	2	+ indicatoren van niveau 3

Effect van de hulpverlening	2	2	2	2	+ indicator van niveau 3
Medewerkersresultaten					
Personeelstevredenheid	1	2	2	2	+ indicator van niveau 3
Indicatoren en kengetallen	3	3	3	3	+ indicatoren van niveau 4
Samenlevingsresultaten					
Waardering strategische partners	2	2	2	2	
Maatschappelijke opdrachten / tendensen	2	2	3	3	

B. Motivering scores - realisaties en evaluatie verbetertrajecten 2018

Noot vooraf: In onderstaande tekst is een combinatie gemaakt van het kwaliteitskader van het Agentschap Jongerenwelzijn en andere gebieden van het EFQM-model. Daardoor zijn er méér thema's opgenomen dan wat het kwaliteitskader van de overheid ons oplegt, maar krijgen we een breder beeld van de innovatie in onze werking en organisatie.

4.1. Kwaliteitszorg

4.1.1 Organisatie en visie, score 2 + indicator van niveau 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- De visietekst inzake kwaliteitsbeleid is opgemaakt, werd besproken en bijgestuurd in de stuurgroep kwaliteitszorg en het directieteam, en is opgenomen in het kwaliteitshandboek.
- Indeling server: Er is beslist dat de regio-overschrijdende map ('Algemeen') qua opmaak de rubrieken van het EFQM zal volgen. Alle informatie voor medewerkers, procedures, methodieken, sjablonen, afspraken, werkwijzen, rapporten,... worden aldus gekaderd binnen een model voor integrale kwaliteitszorg.
- O.b.v. de taskforce en de screening door Möbius is er een aanvang tot reorganisatie i.f.v. de groei van de organisatie.

4.1.2 Betrokkenheid, score 2 + indicator van niveau 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- Het grondplan werd geëvalueerd, de organisatiestructuur is in 2018 herbekeken naar aanleiding van en in functie van groei: iedereen in de organisatie werd betrokken bij het denkproces. Tussentijds werden medewerkers geïnformeerd via de nieuwsbrief.
- Bestuurders nemen een actieve rol op in het beleid van de organisatie en bij het meedenken over de organisatiestructuur.

- De participatieraad komt 2x /jaar samen; wordt geïnformeerd over en betrokken bij het beleid.
- De ontmoetingsgroepen komen op geregelde basis samen. Bij sommige ontmoetingsgroepen ligt de focus op ontmoeting en activiteiten (bv. ontmoetingsgroep kinderen), bij andere ligt de focus op (actuele) aspecten van de werking. Het praatcafé pleegzorgers formuleerde bevindingen en adviezen die werden voorgelegd aan het directieteam.

4.1.3 Methodieken en instrumenten, score 2

Verbetertrajecten/realisaties:

- Methodiek en systematiek voor zelfevaluatie: de inschaling wordt elk jaar voorbereid door de kwaliteitscoördinator. De toets en verdere stoffering en motivering gebeurt met de stuurgroep kwaliteitszorg voordat het kwaliteitsverslag wordt voorgelegd aan het directieteam.
- Uitwerken van een systematiek voor revisie van procedures (documentenbeheer): uitgesteld

4.1.4 Verbetertraject, score 2 overgenomen van 2017

Verbetertrajecten/realisaties:

Er waren geen acties gepland

4.2 Organisatorische aandachtsgebieden

4.2.1 Leiderschap - beleid en strategie

Verbetertrajecten/realisaties:

- De organisatiestructuur: aanvang tot evaluatie en herbekijken van de organisatie naar aanleiding van en in functie van verdere groei: iedereen in de organisatie wordt betrokken bij het denkproces. Een 'taskforce' buigt zich over de mogelijkheden tot een reorganisatie. Deze taskforce is samengesteld uit het directieteam (directeur + regioverantwoordelijken), een teamcoach uit elke regio, een vertegenwoordiger van de volwassenen, de inhoudelijke stafmedewerker, de verantwoordelijke administratie, de coördinator van het voortraject en een vertegenwoordiger uit de Raad van Bestuur. Deze tasforce wordt ondersteund door een externe begeleider.
 - vergaderfiches van alle interne overlegmomenten zijn opgemaakt
 - van alle leidinggevende functies en staffuncties is feedback gegeven door de medewerkers (van echelon eronder en echelon erboven)
 - een tijdspad voor 2019 wordt uitgezet
- Interprovinciale screening door Möbius, extern consulting bureau (februari- juni): uitgebreide doorlichting van structuren en processen binnen de diensten voor pleegzorg. Het doel van deze screening is sterktes en groeipunten van de diensten in kaart te brengen, om meer interprovinciale afstemming en beleidsbeïnvloeding te kunnen realiseren.
- Zowel het traject van de taskforce als de screening door Möbius moeten leiden tot het uittekenen van beleidslijnen; er worden conclusies getrokken i.f.v. de reorganisatie.

4.2.2 Personeelsbeleid

Verbetertrajecten/realisaties:

- Er werden verschillende medewerkers aangeworven i.f.v. het inzetten op diversiteit
- VTO beleid - nieuwe medewerkers:
 - Het basispakket inwerking en vorming voor nieuwe medewerkers wordt verder uitgewerkt.
 - Er worden introductiedagen voor nieuwe medewerkers georganiseerd; dit is een meerdaagse opleiding. In het voorjaar werd voor de eerste maal een tweedaagse georganiseerd, die werd geëvalueerd en bijgestuurd i.f.v. de introductiedagen uin het najaar.
 - Een checklist voor nieuwe regioverantwoordelijken en teamcoaches is uitgewerkt, naar analogie van de checklist voor begeleiders. Kadert in het onthaal en inwerken nieuwe medewerkers: wat moet gedurende het inwerkingstraject aan bod komen.
 - De onthaalmap voor nieuwe medewerkers wordt herwerkt (zowel het administratieve als het inhoudelijke deel): loopt nog, niet volledig afgewerkt
- Een vademecum voor de begeleiders van de volwassenenwerking is opgemaakt.
- Een provinciale vormingsdag i.f.v. verdere uitwerking van het kader pleegzorgbegeleiding vond plaats op 29 november.
- De procedures i.v.m. personeelsbeleid worden aan de Raad van Bestuur voorgelegd: uitgesteld naar 2019 (wordt bekeken in het kader van de reorganisatie).
- Er werd een workshop voor regioverantwoordelijken en teamcoaches georganiseerd inzake stress en burn-out.

4.2.3 Middelen en partnerschappen

Verbetertrajecten/realisaties:

IT-veiligheid:

- Om overzicht te houden en de voortgang bij de vereisten van de Europese Verordening inzake DataProtectie (GDPR) te bewaken, hebben we een projectfiche (stappenplan) opgesteld. Er is in de loop van 2018 reeds heel wat werk verricht om te voldoen aan de GDPR: we sensibiliseren medewerkers (mededelingen via de nieuwsbrief, elke medewerker ontvangt een fiche met tips), een beleid is opgemaakt, een privacyverklaring is interprovinciaal opgemaakt (één verklaring voor de vijf diensten, gepubliceerd op de website van Pleegzorg Vlaanderen), het uitwerken van het verwerkingsregister is in volle ontwikkeling (met interprovinciale afstemming).
- Een procedure en een formulier voor het melden van incidenten zijn opgemaakt en ter beschikking van alle medewerkers.

Communicatie en PR:

Communicatie

- De nieuwsbrief voor medewerkers bleef en blijft een vaste waarde voor het doorgeven van informatie aan alle medewerkers.
- Op vraag van het directieteam wordt sinds het najaar een provinciale dienstnota verstuurd voor het snel verspreiden van richtlijnen en beslissingen uit het directieteam.

PR

- Werving kandidaat-pleegzorgers: systeem van advertenties. Actieve inzet via netwerking voor kandidaat-pleeggezinnen voor volwassenen.
- 20.000 wervingskaartjes waarop de 18 infomomenten van 2018 werden aangekondigd, zijn verspreid via scholen, winkels, apotheken, allerlei openbare plaatsen,...
- 10.000 (nieuwe) affiches i.f.v. werving crisispleeggezinnen werden verspreid.
- 15.000 placemats en bestekzakjes van Pleegzorg Oost-Vlaanderen werden door verscheidene verenigingen gebruikt op hun eetfestijn. Ze werden tevens aangeboden aan enkele binnenspeeltuinen gedurende de herfstvakantie.
- Ontwikkeling en druk van een nieuwe wervingsfolder voor de volwassenenwerking.
- Deelname aan Medina-expo in Antwerpen en Brussel (cultuursensitieve pleegzorg)
- I.f.v. werving werden er contacten gelegd met sleutelfiguren binnen de Turkse en Marokkaanse gemeenschap.
- Verspreiding Dunya-placemats gedurende de Ramadan (Nederlands, Frans, Engels, Turks, Arabisch, Pashtu en Dari)
- De uitdaging voor al onze teams uit om een originele wervingsactie te bedenken én uit te voeren leverde enkele zeer geslaagde acties op.
- Aanwezigheid met een stand op de Vredefeesten in Sint-Niklaas
- Aanwezigheid op de Gentse Feesten: in een 120m² tellend doolhof hielpen bijna 3.000 kinderen Vincent de weg terug te vinden naar zijn pleeggezin. Zij kregen samen met hun 'doolhofdiploma' een wervingskaartje mee naar huis.
- Materiaal i.f.v. onthaal van kandidaat-pleegzorgers:
Ter ondersteuning van de infoavonden voor kandidaat-pleegzorgers is de Powerpoint presentatie inhoudelijk gereviseerd en in een frisse presentatie opgemaakt (Prezi).
- In december mochten we voor de tweede keer het label 'Pleegzorggemeente' uitreiken. Vijf jaar nadat Sint-Niklaas als eerste gemeente dit label mocht ontvangen omwille van hun bijzonder engagement ten aanzien van pleegzorg, viel de eer nu te beurt aan Stekene.
- Twee samenwerkingsprojecten die kaderen binnen het idee om in de toekomst meer in te zetten op netwerkerving werden opgestart, namelijk met VZW Lia en CKG Sloeberhof.
- I.f.v. bekendmaking volwassenenwerking: aanwezigheid op netwerkmomenten, overleg met psychiatrische ziekenhuizen
- Voor onze jaarlijkse pleeggezinndag waren naast een optreden van de Ketnetband heel wat creatieve bijdragen van pleegkinderen, pleeggasten en pleegzorgers te bewonderen.

Deelname en medewerking aan interprovinciale acties:

- Begin 2018 werd met de uitloper van de 'Doneer-je-sportclub' actie, waarbij sportclubs gevraagd werden een spandoek van pleegzorg op hun terrein(en) op te hangen en onze flyers te verspreiden, de eindspurt ingezet van onze samenwerking met de Rode Duivels. Een tiental Oost-Vlaamse scholen organiseerden in het kader van het Duivelse plus school project enkele mooie en opvallende acties in en rond de school om kinderen en hun ouders te laten kennismaken met Pleegzorg. Begin juni kregen de winnende scholen, Sint Augustinus in Brakel en basisschool Klim Op in Zandbergen elk twee Rode Duivels op bezoek.
- Als apotheose van het sociaal partnerschap was gedurende de laatste oefenmatch een supportersvak gevuld met 1200 pleegzorgers en pleegkinderen. De avond werd afgesloten met een echt kippenvelmoment: 400 pleegkinderen poseerden op de middencirkel van het Koning Boudewijnstadion samen met de Rode Duivels terwijl de supporters luid applaudisseerden tijdens een staande ovatie.
- 'Doneer-je-autodeur' werd een grote campagne met autostickers en –magneten, bumperklevers, bakfietsstickers en zadelhoesjes. Enkele gemeenten doneerden ook hun wagenpark en Cambio deelde dankzij een pleegzorger een maand lang niet alleen hun wagens, maar ook hun achterruit.

- Tijdens de zomervakantie werden op Oost-Vlaamse speelpleinen meer dan 1000 frisbees en flyers uitgedeeld aan kinderen en hun ouders. Een actie die als opwarmer diende voor een grotere samenwerkingscampagne met de Vlaamse speelpleinen in 2019.
- In het begin van het schooljaar werd de 'Doneer-je-schoolhek' actie nog eens nieuw leven in geblazen. Een 25 Oost-Vlaamse scholen hingen een spandoek aan hun schoolhek en gaven een flyer mee aan al hun leerlingen. Daarmee staat de teller op 125 deelnemende scholen.
- In de Week van de Pleegzorg werden pleeg grootouders extra in de bloemetjes gezet en bedankt voor hun inzet. Daarnaast gingen een tiental jeugdbewegingen de uitdaging aan met de pleegzorgbingo. Zij gingen aan de slag om onze werving van kandidaat pleeggezinnen te ondersteunen.

Vestigingen:

- Locatie Aalst: het aangekochte gebouw wordt grondig verbouwd i.f.v. kantoren

Partnerschappen:

- Project i.s.m. De Conventie. De Conventie is een Gentse kunsteducatieve organisatie die zich op het kruispunt bevindt tussen cultuur, onderwijs en welzijn. In het kader van participatie realiseerden we in samenwerking met deze organisatie een sector-overschrijdend project voor kinderen (8-12j), een theaterworkshop. Doel van de workshop: ontmoeting en werken aan groei in zelfvertrouwen en sociaal-emotionele versterking.
- Voor ons team contextbegeleiding in het kader van het uitwerken van de module perspectiefzoekende pleegzorg werken we samen met CKG's Sloeberhof en Lierde, en met thuisbegeleidingsdienst Camino.
- Samenwerking met Tanderuis: de samenwerking is bekendgemaakt gedurende de Week van de pleegzorg (persconferentie)
- Forum transitie jonge kinderen, een samenwerking van voorzieningen in de provincie: we werken mee aan vier tijdelijke werkgroepen.
- We volgen Werf 1 op (één gezin- één plan) en werken actief mee aan Werf 2 (snelle opvang voor jonge kinderen bij uithuisplaatsing)
- Samenwerking met Lia vzw en Sloeberhof (CKG) i.f.v. werving kandidaat-pleegzorgers.

Administratie:

- Er is een tool in gebruik genomen i.f.v. registratie van behandelingspleegzorg (exacter kijk op aantal begeleidingen behandelingspleegzorg, intensiteit van de begeleidingen in kaart brengen, realistische planning opmaken,...)
- De ontwikkeling, evaluatie en bijsturing van het registratieprogramma Softwel wordt opgevolgd, zowel intern (try-out van en feedback op het programma), als extern via een interprovinciaal overleg.
- Het gemeenschappelijke deel van de server met regio-overstijgende informatie, documenten, enz. (gedeelde map 'Algemeen') wordt onderhanden genomen. De structuur werd initieel minimaal aangepast. Een verdergaande aanpassing van de structuur bleek dringend gewenst. Tegen het einde van het jaar is daarvoor aan het directieteam een voorstel voorgelegd, geïnspireerd op het eqm-model. Alle mappen en documenten worden nagekeken op actualiteit, logischer geordend, gearhiveerd of verwijderd. Er wordt beslist welke bestanden/documenten zullen beveiligd worden (met enkel leesrechten).
- Alle contracten die Pleegzorg Oost-Vlaanderen heeft afgesloten worden opgelijst in één overzicht.
- Een procedure voor het beheren van de kas is uitgewerkt.

- Verzekeringen: procedures voor het indienen en opvolgen van schadegevallen, (lichamelijke) ongevallen personeel en cliënten zijn uitgeschreven.
- Een checklist 'personeel in en uit dienst en bij wijziging contract' is opgemaakt i.f.v. de personeelsadministratie.
- Er is gestart met uitschrijven van procedures inzake personeelsadministratie. Volgende administratieve procedures zijn afgewerkt: 'Procedure administratie bij indienstname van medewerkers' en 'procedure administratie bij uitdiensttreding medewerkers'.
- Een overzicht van alle IT-materiaal is bijgewerkt.
- De procedure dienstverplaatsingen is aangepast, methode voor de verwerking is gebruiksvriendelijker gemaakt.
- Personeelsadministratie: systematische opvolging van tijdgebonden arbeidsovereenkomsten.
- Er is een nauwere samenwerking met het sociaal secretariaat.

Interne dienst welzijn en bescherming op het werk

- Jaarlijkse opmaak van een verslag van de acties op de 7 welzijnsdomeinen en een planning voor het komende jaar

4.3. Kernprocessen

4.3.1. Voortraject/Instroom (onthaal van de gebruiker), score 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- Materiaal i.f.v. onthaal van cliënten en pleegzorgers: ontwikkelen van brochures voor kinderen en jongeren: uitgesteld
- Infobrochure voor kandidaat-pleeggezinnen: herwerkt
- Procedure 'onthaal': in verscheidene van de instroom- procedures zit een deel 'onthaal' vervat. In 2017 was er al een aanzet tot een geïntegreerd document (oplijsting procedures): dit werd afgewerkt in 2018.
- NWO- werking: afstemming met het voortraject en NWO NBMV betreffende visie, de screeningsinstrumenten en verslaggeving.
- Leidraad inwerking nieuwe NWO-medewerkers is uitgewerkt
- Project inzetten op verkenning netwerken: Visietekst activering van netwerken, vanuit het voortraject en NWO, in het bijzonder in het kader van Werf 2.
- Het implementeren van de drie doelen voor pleegzorg (duidelijk perspectief, ontwikkeling kind/jongere, gezamenlijke wereld) in onze competenties, besprekingen en verslaggeving.
- Screenings- en vormingsprogramma:
 - vragenlijsten voor de gezinsgesprekken zijn herwerkt en een checklist/leidraad is gemaakt i.f.v. de gespreksvoering
 - draaiboek/inhoud vormingsavonden wordt aangepast (m.i.v. aandacht voor traumasensitiviteit): deels gerealiseerd, loopt verder in 2019
 - professioneler vormgeving middels Powerpointpresentaties
 - Evaluatieformulier: herwerkt
- Sjablonen vraagverheldering: herwerkt.
- Sjabloon en afspraken matchingsverslagen voor de jeugdrechtbank: herwerkt.

4.3.2. Doelstellingen en handelingsplan, score 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- De procedure is uitgewerkt en is ter beschikking van alle medewerkers.

- Er is het afgelopen jaar intensief gewerkt aan een nieuwe verslagstructuur en inhoudelijke invulling van handelingsplan en bijsturing handelingsplan. Uitgangspunten zijn de drie pleegzorgdoelen en het installeren van zorgteams. (Verdere implementatie in 2019)

4.3.3. Aspecten van de hulpverlening (Pedagogisch profiel), score 2 + indicatoren van niveau 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- Begeleidingsfiches werden gereviseerd en aangevuld (opmerkingen inspectie, boomstructuur dossiers invoegen).
- Werkwijze perspectiefzoekende pleegzorg: samenwerking met relevante diensten werd verkend, implementatie van risicotaxatie (inschatten mogelijkheden ouders) uit methodiek gezinshereniging. We spreken inmiddels over het 'team contextbegeleiding'. We werken hiervoor samen met CKG's Sloeberhof en Lierde, en met thuisbegeleidingsdienst Camino.
- Behandelingspleegzorg: ontwikkeling en in gebruik name van een nieuw aanmeldingsformulier.
- De afsprakennota is herwerkt (interprovinciaal afgestemd) en geïmplementeerd.
- Volgende werkinstructies zijn opgemaakt:
- Afsprakennota, homologatie afsprakennota, werken met een zorgteam, overgang van jongvolwassenen (toekomstplanning op 16j en ronde-tafel op 17,5j), stappenplan voor verontrusting bij volwassenen.
- De visietekst i.v.m. participatie: de tekst is goedgekeurd door het directieteam en aan de participatieraad voorgelegd.
- De bundel handicapsensitief begeleiden is afgewerkt en voorgesteld aan de medewerkers op regionale vormingsdagen.
- Procedures grensoverschrijdend gedrag en ernstige gebeurtenissen zijn geëvalueerd en bijgestuurd. Een formulier voor registratie en melding aan Jongerenwelzijn is geïmplementeerd.
- 29 november, provinciale vormingsdag voor begeleiders: Verdere uitwerking van het kader pleegzorgbegeleiding.
- Het draaiboek voor begeleiders van de volwassenenwerking is verder uitgewerkt en aangevuld.
- De afsprakennota voor de volwassenenwerking werd gereviseerd en aangepast (zowel het financiële luik als de begeleidingsafspraken).

Bezoekersruimte:

Na het opmaken van de visietekst startte de werkgroep in 2017 met het uitwerken van afspraken en documenten i.f.v. de werking van de bezoekersruimtes: onder meer een checklist bij opstart (aanmelding), een intakeprocedure, een nieuwe infobrochure voor ouders, aanpassing van het observatiesjabloon, een huishoudelijk reglement. Al deze documenten werden gefinaliseerd in 2018.

4.3.4. Afsluiting en nazorg, score 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- De procedure afsluiting en nazorg is afgewerkt.
- De procedure voor het intrekken van het pleegzorgattest is op punt gezet.

- Een nieuwe instructie voor de dossieroverdracht van de minderjarigenwerking naar de volwassenenwerking is opgemaakt

4.3.5. Gebruikersdossier, score 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- Het sjabloon voor de afsprakennota is gefinaliseerd (interprovinciale afstemming).
- Het document 'timing verslaggeving' is gereviseerd en aangepast aan de actuele afspraken.

4.3.6 Pleegzorggerelateerde administratie

- De procedure voor aanvragen en toekennen van bijzondere kosten is geëvalueerd, bijgestuurd en verder uitgeschreven.
- Volwassenenwerking: inzake combinatie pleegzorg en persoonsvolgende financiering (PVF) werd er interprovinciaal een visietekst opgemaakt en aan alle pleegzorgers bezorgd.
- De procedure voor aanvragen en toekennen van zorgzwaarte is geëvalueerd, bijgestuurd en verder uitgeschreven.
- Sjablonen: start van afstemming gebruik van de sjablonen, niet regiogebonden
- Start van het opmaken van een vademecum voor de regioadministratie.
- Sjablonen voor de teamverslagen zijn aangepast i.f.v. een vlottere doorstroming van info naar de regioadministratie.

4.4. Gebruikersresultaten

4.4.1. Klachtenbehandeling, score 3 + indicator van niveau 4

Verbetertrajecten/realisaties:

Op de stuurgroep kwaliteitszorg is het klachtenregister voor 2017 besproken. Op basis van de 12 klachten konden we geen conclusies trekken i.f.v. een aanpassing van de werking.

4.4.2. Gebruikerstevredenheid, score 2 + indicator van niveau 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- Tevredenheidsmetingen einde plaatsing: in 2018 werden de bevestigingen van 2017 verwerkt, een rapport werd opgemaakt en gecommuniceerd aan alle medewerkers via de nieuwsbrief. De aanpak werd bijgestuurd (registratie van het aantal verstuurd vragenlijsten) . We bekijken ook de mogelijkheden i.f.v. van het verhogen van de respons.
- Praatcafé: de thema's die aangebracht werden door de pleegzorgers, zijn voorgesteld en besproken op het directieteam.
- Noden van pleegzorgers voor niet begeleide minderjarigen, deelname aan onderzoek VUB: resultaten worden gepresenteerd op een minisymposium.

4.4.3. Effect van de hulpverlening, score 2 + indicator van niveau 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- We werken mee aan onderzoek vanuit de VUB over het effect van VIPP-SD (Video-feedback Intervention to Promote Positive Parenting and Sensitive Discipline) bij pleegkinderen tussen 18 maanden en 5 jaar.

4.5. Medewerkersresultaten

4.5.1. Personeelstevredenheid, score 2 + indicator van niveau 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- Overleg met nieuwe medewerkers: dit jaar vonden er 3 momenten plaats met de directeur en nieuwe medewerkers (enkele maanden in dienst). De bevindingen worden voorgelegd aan en besproken op het directieteam.

4.5.2. Indicatoren en kengetallen, score 3 + indicatoren van niveau 4

Verbetertrajecten/realisaties:

- een nieuwe tool is ontwikkeld i.f.v. aanwervingsbeleid (werkdruk en fulltime equivalenten worden in kaart gebracht).
- De bevindingen inzake registratie van tijdsbesteding begeleiders (in kader screening Möbius) worden systematisch meegenomen in de verdere besprekingen en evaluatie van de werkdruk.
- Bezoekersruimten: er is gestart met het verder uitwerken van een registratiesysteem: bezetting, aantal aanmeldingen per regio.

4.6. Samenlevingsresultaten

4.6.1. Waardering strategische partners, score 2

Verbetertrajecten/realisaties:

- Onze inzet en deelname aan verscheidene overlegstructuren zowel provinciaal als interprovinciaal blijft voor ons belangrijk.
- In het bijzonder: periodiek overleg met jeugdrechters, OCJ en het VK
- We plannen om jaarlijks een evenement uit te werken waarbij we strategische partners onze werking van het afgelopen jaar en onze plannen voor de toekomst voorstellen.
- Overleg met CKG's: praktijkoverleg i.v.m. matching, perspectiefbepaling, consult, de keuze om broers en zussen bijeen te houden, het werken met ouders, nazorg, proefperiode, de rol van CKG bij zorgtafels.... Frequentie: 2 à 3/jaar en op vraag.

4.6.2. Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen, score 3

Verbetertrajecten/realisaties:

- 'Each child is special': afronding Erasmusproject; het eindrapport is als boek gebundeld.
- Aanwerving ervaringsdeskundige vluchtelingen.

- We volgen Werf 1 op (één gezin- één plan) en werken actief mee aan Werf 2 (snelle opvang voor jonge kinderen bij uithuisplaatsing).
- Forum transitie jonge kinderen, een samenwerking van voorzieningen in de provincie: we werken mee aan vier tijdelijke werkgroepen.

5. Kwaliteitsplanning 2019

5.1. Kwaliteitszorg

5.1.1 Organisatie en visie

- Indeling server: de aanpassingen in de regio-overschrijdende map 'Algemeen' met rubricering gebaseerd op het EFQM worden gefinaliseerd, gecommuniceerd aan de medewerkers. Na 1 jaar gebruik van de nieuwe indeling: evaluatie en eventuele bijsturing.
- O.b.v. de taskforce en de screening door Möbius is er een aanvang tot reorganisatie i.f.v. de groei van de organisatie.

5.1.2 Betrokkenheid

- Het efqm-model dat ingevoerd wordt als model voor de indeling van de server willen we integreren in de dagelijkse werking
- Ontmoetingsgroep NBMV, Dunya-café integreren: voor mensen met migratieachtergrond.

5.1.3 Methodieken en instrumenten

- Documentenbeheer: Uitwerken van een systematische evaluatie en bijsturing van documenten (procedures, formulieren, werkinstructies).
- Uitwerken van feedbacklussen op volgende vormingsactiviteiten voor medewerkers:
 - vorming voor nieuwe medewerkers (cyclus van 6 dagen)
 - regiodagen (2x/jaar in elke regio)
 - algemene werkingsdag (jaarlijks)

5.1.4 Verbetertraject

- Periodieke evaluatie en bijsturing van het strategisch beleid, operationele doelen en opmaken van projectfiches voor de periode 2019-2020.
- Alert zijn op het gebruik van de projectfiches: opmaken i.f.v. opvolging van projecten/verbetertrajecten .

5.2. Organisatorische aandachtsgebieden

5.2.1. Leiderschap – beleid en strategie

- In overleg met de andere pleegzorgdiensten wordt bekeken welke aanbevelingen van Möbius prioritair zijn om aan te werken.
- De organisatiestructuur: Zowel het traject van de taskforce als de screening door Möbius moeten leiden tot het uittekenen van beleidslijnen; er worden conclusies getrokken i.f.v. de reorganisatie. (startte in 2018, loopt verder in 2019)
Het tijdspad wordt verder uitgezet.
- Aanpassen van het organigram, bevoegdheden o.b.v. de aangepaste organisatiestructuur.

5.2.2. Personeelsbeleid

- De visie en procedures i.v.m. personeelsbeleid (vnl aanwerving en selectie) worden vanuit de veranderde organisatiestructuur en rekening houdend met de groei, volledig herschreven.
- O.b.v. bevindingen taskforce en Möbius, en aanpassen van de organisatiestructuur: functiebeschrijvingen en -profielen evalueren, aanpassen.

- Aanwervingsbeleid en selectieprocedure: inzetten op diversiteit blijft een aandachtspunt.
- Een verzuimbeleid, een stagebeleid en een vrijwilligersbeleid worden uitgewerkt.
- Jaarlijks wordt een VTO-plan voor medewerkers opgemaakt; de introductiedagen/vorming voor nieuwe medewerkers wordt geëvalueerd en bijgestuurd.
- Er wordt vorming uitgewerkt voor de vrijwilligers van de bezoekersruimtes.
- Uitwerken visie personeelsbeleid met aandacht voor personeelszorg: VTO-beleid wordt herbekeken vanuit en gekoppeld aan competenties en ontwikkeling van medewerkers; ziekteverzuimbeleid; preventief beleid betreffende burn-out.

5.2.3. Middelen en partnerschappen

Administratie

- Verderzetting uitwerken nieuwe structuur van de regio-overschrijdende map 'Algemeen'. Alle mappen en documenten worden verder nagekeken op actualiteit, in de nieuwe structuur geordend, gearchiveerd of verwijderd. Er wordt beslist welke bestanden/documenten beveiligd moeten zijn (enkel leesrechten).
- Verder werken aan procedures personeelsadministratie.
- Uitwerken administratieve procedures.
- Registratie NWO op punt stellen/vereenvoudigen.
- Opvolging van de pleegzorgbegeleidingen op punt zetten middels de data uit het registratiesysteem (trekken van lijsten).
- De aanpak dienstverplaatsingen wordt veralgemeend .

Partnerschappen

- Samenwerking ontwikkelen met Fiola vzw.
- Zoektocht naar een gebouw in Sint Niklaas.
- We volgen Werf 1 op en werken actief mee aan Werf 2.
- Volwassenenwerking: verkennen van mogelijkheden tot samenwerking met psychiatrie en VAPH.
- Een interprovinciaal overleg organisatie (IPO) wordt opgestart.
- Een IPO administratie wordt opgestart.

IT-veiligheid - GDPR - Omgaan met informatie

- Verder uitwerken vereisten GDPR (oa verwerkingsregister), zoveel mogelijk interprovinciale afstemming.
- Zichtbaarder maken van de afspraken/procedures i.v.m. omgaan met informatie en informatiedragers (pc, laptop, gsm, usb-sticks, agenda,...) door het uitsplitsen van de nu te uitgebreide 'procedure voor het omgaan met informatie'. Daardoor zullen procedures zoals 'beheren en beveiligen van informatie' zichtbaarder zijn alsook sneller terug te vinden zijn.

Communicatie en PR

Communicatie

- Evaluatie van onze communicatie t.a.v. pleegzorgers en ouders (administratieve verwachtingen)

- Aandacht aan gelijkvormigheid lay-out van documenten die we hanteren (professioneel): procedures, werkinstructies, sjablonen, formulieren, verwante documenten.

PR

- Verspreiding placemats en bestekzakjes van Pleegzorg Oost-Vlaanderen aan binnenspeeltuinen. Gezien de positieve reacties herhalen we de actie in 2019 in meerdere binnenspeeltuinen gedurende de korte schoolvakanties.
- Verder inzetten op netwerkerving naar analogie van de samenwerkingsprojecten met vzw Lia en CKG Sloeberhof. Op basis van de eerste ervaringen zullen we een draaiboek opstellen.
- Opzetten van gerichte wervingsacties voor onze volwassenenwerking, ondersteund met de nieuwe wervingsfolder; aanwezigheid op beurzen.
- Volwassenenwerking- psychiatrie: we organiseren een infosessie voor (deel van) de psychiatrische sector.
- Werving d.m.v. netwerk en sleutelfiguren, naast Turkse en Marokkaanse gemeenschap ook bij Afrikaanse gemeenschappen.
- Gemeenten warm maken voor een engagement t.a.v. pleegzorg; toekennen van labels 'pleegzorggemeente'. Het bestaande draaiboek verder uitwerken.
- Acties '5 jaar Pleegzorg Oost-Vlaanderen'.

Interprovinciale acties:

- Ontwikkeling van materiaal op basis van de 'Doneer-je-schoolhek' actie: 'Mag ik bij jou thuis wegdromen in een spannend boek?'. Bladwijzers, affiches en banners zullen in bibliotheken en boekenwinkels verspreid worden.
- Een samenwerking met het Rode Kruis wordt in de eerste helft van 2019 op poten gezet. Drie maand lang zal aan bloed- en plasmagevers over heel Vlaanderen een flyer/folder over pleegzorg aangeboden worden.
- Focus op werving i.f.v. pleeggasten en cultuursensitieve pleegzorg..

5.3. Kernprocessen

5.3.1. Voortraject/Instroom (onthaal van de gebruiker)

- Materiaal i.f.v. onthaal van cliënten: ontwikkelen van brochures voor kinderen, jongeren en pleeggasten.
- Ontwikkelen brochure ouders.
- Herwerken inhoud/draaiboek voor de vormingsavonden: verderzetting van 2018.
- Het maken van een draaiboek ter ondersteuning van de overdracht bij opstart (intake) naar begeleidingsteams .
- De verslaggeving van NWO, intake en screening wordt aangepast aan het 3-doelenkader.
- 6-maandelijke evaluatie bij bestandsplaatsing: aanpak evalueren en aanpassen.
- Matching: inzetten op meer systematiek en evidence-based matches.
- De pleegzorggids voor de volwassenenwerking wordt herwerkt.

5.3.2. Doelstellingen en handelingsplan

- Verdere implementatie en opvolging van de nieuwe verslagstructuur en inhoudelijke invulling van handelingsplan en bijsturing handelingsplan.

- Communicatie aan verwijzers i.v.m. de nieuwe verslagstructuur.

5.3.3. Aspecten van de hulpverlening (Pedagogisch profiel)

- Revisie procedure interne en externe overdracht: opsplitsing in twee procedures, externe overdracht kadert onder 'afsluiting en nazorg' met specifieke aandacht voor elementen inzake doorgeven van informatie.
- Omgaan met grensoverschrijdend gedrag: opmaken van een fiche voor begeleiders met verkorte procedure, aandachtspunten.
- NWO-methodieken (bundeling) worden voor de NWO-medewerkers op de server beschikbaar gezet.
- Jaarlijks wordt een VTO-plan voor pleegzorgers opgemaakt.
- Verdere implementatie van het 3-doelenkader, zorgteam, overgang jongvolwassenen.
- Perspectiefzoekende pleegzorg, methodiek 'terugkeer naar huis': teamwerking en werkwijze uitbouwen (studie handboek en toetsing aan eerste praktijkervaringen), samenwerking met andere diensten verder uitbouwen, opleiding voor contextbegeleiders 'terugkeer naar huis'.
- Behandelingspleegzorg: operationeel maken van het groepsaanbod Geweldloos Verzet (PVO), starten met systematische screening bij opgestarte pleegzorgsituaties (na paar maanden) i.f.v. detecteren nood van pleegzorgers aan PVO. Uitwerken nieuwe vormen behandelingspleegzorg (o.a. SEO voor minderjarigen).
- Uitwerken 'werken met netwerken', in samenwerking met het voortraject; kadert binnen de zorggarantie bij uithuisplaatsing van jonge kinderen (werf 2). Opstart werkvorm voorzien voorjaar 2019.
- Bijwerken bundel handicapsensitief begeleiden, focus op jongvolwassenen (vanaf 16j): belangrijk scharniermoment

5.3.4. Afsluiting en nazorg

Uitschrijven van een procedure voor externe overdracht (zie aspecten van de hulpverlening)

5.3.5. Gebruikersdossier

- Zichtbaarder maken van de afspraken/procedures i.v.m. dossier en omgaan met informatie door het uitsplitsen van de nu te uitgebreide 'procedure voor het omgaan met informatie'. Daardoor zullen procedures zoals bv. 'doorgeven van informatie' en 'inzage in dossier' sneller terug te vinden zijn.

5.3.6 Pleegzorggerelateerde administratie

- Het vademecum voor de regioadministratie wordt verder op punt gesteld.
- Project Softwel loopt verder.
- Alle sjablonen en documenten die gebruikt worden i.f.v. de pleegzorggerelateerde administratie worden onder de loep genomen en worden eenvormig gemaakt.
-

5.4. Gebruikersresultaten

5.4.1. Klachtenbehandeling

Jaarlijkse evaluatie en analyse van de klachten.

5.4.2. Gebruikerstevredenheid

- Vindt doorheen het hele jaar plaats: bevestigingen na einde plaatsing (pleegzorgers, ouders, pleegjongeren +12j), worden verstuurd 1 maand na afsluiting.
- Resultaten van de bevestigingen: verwerking van de antwoorden op de open vragen worden zoveel mogelijk gerubriceerd en geanalyseerd i.f.v. gewicht.
- Wijze van bevestiging verder herbekijken met het oog op verhoging van de respons.
- Thema's uit de ontmoetingsgroepen en de raad worden verzameld en besproken op het meest gepaste forum (thema-gebonden).
- De verwerking van de tevredenheidsmetingen willen we samenleggen met feedback, bemerkingen en aandachtspunten uit overlegorganen. Doel: detecteren van werkpunten voor de organisatie.

5.4.3. Effect van de hulpverlening

Onderzoek waaraan we deelnemen:

- VIPP-SD in kader van een doctoraatscriptie (loopt over verscheidene jaren).
- Evaluatie, kwantitatieve en kwalitatieve analyse crisispermanentie (evolutie).
- Bezoekersruimten: Verdere uitwerking van de registratie: onder meer reden aanmelding, doelstellingen tijdens het bezoek,...

5.5. Medewerkersresultaten

5.5.1. Personeelstevredenheid

- Volgens planning zou er eind 2019 een nieuwe bevestiging van het personeel gebeuren. Bijsturing: we organiseren een bevestiging psycho-sociale risico's.

5.5.2. Indicatoren en kerngetallen

- De bevindingen uit de registratie van de tijdbesteding van begeleiders (screening Möbius) worden meegenomen in de verdere besprekingen en evaluatie van de werkdruk.

5.6. Samenlevingsresultaten

5.6.1. Waardering strategische partners

- Onze inzet inzake deelname aan verscheidene overlegstructuren blijft belangrijk.
- Organiseren van een evenement 'viering 5 jaar pleegzorg': onze doelstellingen kenbaar maken aan diensten waarmee we samenwerken.

5.6.2. Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen

- We volgen Werf 1 op (één gezin- één plan) en werken actief mee aan Werf 2 (snelle opvang voor jonge kinderen bij uithuisplaatsing).
- Forum transitie jonge kinderen, een samenwerking van voorzieningen in de provincie: we werken mee aan vier tijdelijke werkgroepen.

6. Bestuur

Pleegzorg Oost-Vlaanderen streeft naar bestuursorganen waarbij expertise uit verscheidene sectoren wordt bijeengebracht. Zowel in de Algemene Vergadering als in de Raad van Bestuur zitten mensen uit het onderwijs, het algemeen maatschappelijk werk en mensen met kennis van en ervaring in de jeugdbescherming en de ruimere welzijnswereld. In beide organen zitten ook telkens mensen met een juridische achtergrond en mensen uit de privésector. Daarnaast hebben we aandacht voor vertegenwoordiging vanuit de verschillende sectoren van de integrale jeugdhulp.

In de statuten stellen we dat de Raad van Bestuur 4-jaarlijks wordt herkozen en dat een voorzitter maximum 2 termijnen van 4 jaar volbrengt.

6.1 Raad van Bestuur

Samenstelling

Martine Bossaerts, Hedwig Coddens, Philip De Roeck, Babs Gepts, Gerard Lafaut, Dirk Roeland (voorzitter), Caroline Verschuere, Siegfried Vos van Marken (vanaf 10/12/2018), Marijke Wieërs (ontslag op 04/09/2018).

Vergaderdata

Maandag 8 januari, dinsdagen 6 maart, 8 mei en 4 september en maandag 12 november.

Inhoud

Terugkerende agendapunten op de Raad van Bestuur waren: de nood aan en de aanpak van de interne reorganisatie via een Taskforce, de evaluatie van het decreet pleegzorg, de screening door Möbius en de nood en aanpak van de accommodatie in Aalst en in de regio Waas en Dender.

Regelmatig was de grote personeelsgroei, de zorg voor het personeel en de vraag naar supervisie geagendeerd.

Aandacht ging naar de samenstelling van de RvB met de aanvaarding van Siegfried Vos van Marken en met het ontslag van Marijke Wieërs, en naar de voorbereiding van en de opvolging van afspraken van de Algemene Vergadering. Daarbij is per kwartaal een financieel verslag voorzien.

Occasionele onderwerpen waren de aanpak van de hacking waarvan Pleegzorg Oost-Vlaanderen dit jaar het slachtoffer was, een andere aanpak en betere voorbereiding van het inhoudelijk jaarverslag en de viering van het vijfjarig bestaan van de organisatie. Aan de visietekst is een bepaling toegevoegd om de nood aan het werken met de ouders van pleegkinderen meer te belichten. Tevens is de werking van het Kenniscentrum toegelicht.

6.2 Algemene Vergadering

Samenstelling

Ronny Blomme, Martine Bossaerts, Hedwig Coddens, Rita De Croock (afscheid zomer 2018), Nico De Pauw, Philip De Roeck, Katrien De Wilde, Babs Gepts, Els Goossens, Ümit Karanfil, Gerard Lafaut, Toon Langerart (vanaf 14/05/2018), Dirk Remy, Dirk Roeland (voorzitter), Caroline Verschuere, Siegfried Vos van Marken (vanaf 10/12/2018), Tom Walgraeve, Marijke Wieërs.

Vergaderdata

Maandagen 14 mei en 10 december 2018

Inhoud

14 mei

Op de jaarlijkse Statutaire Algemene Vergadering van 14 mei zijn de bestuurders met eenparigheid van stemmen ontheven van hun financiële aansprakelijkheid voor 2017. Aan de bestuurders en aan de commissaris is kwijting verleend van hun mandaat. Daarna is het inhoudelijk verslag 2017 goedgekeurd.

Walter Leenders heeft zich voorgesteld als nieuwe verantwoordelijke voor de regio Gent-Eeklo-Deinze.

De kandidatuur van Toon Langeroot voor de Algemene Vergadering is met eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

De evaluatie van het decreet, de screening door Möbius en de evolutie van het grondplan en de werking van het voortraject zijn kort toegelicht.

10 december

Op 10 december jl. heeft Marijke Wieërs haar ontslag uit de Raad van Bestuur toegelicht. Zij blijft lid van de Algemene Vergadering. Gedurende deze vergadering zijn volgende inhoudelijke thema's besproken: de inhoudelijke visie en het werken met de drie doelen, bijstellingen van het decreet pleegzorg, de screening door Möbius, het overleg met minister Vandeurzen op 26 november en de voortgang in de Taskforce (opgericht met het oog op een interne herstructurering).