

# Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

---

## Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsverslag 2022 van CIG de Merode. We streven bondigheid na met respect voor de vereisten t.a.v. het kwaliteitsverslag.

Kwaliteitszorg vormt de rode draad doorheen onze werking. CIG de Merode staat voor kwaliteit door evenwicht in zorg voor cliënt, medewerker en organisatie.

Onze kernopdracht bestaat uit zorg en begeleiding van jong kwetsbaar ouderschap met ernstige verontrusting. Het gaat telkens om ernstig verontrustende leefsituaties in gezinnen met ongeboren kinderen, infants en jonge kinderen. Steeds opnieuw willen we vanuit een integrale zienswijze uitzoeken wat voor hulp (ondersteuning en begeleiding) de kinderen en ouders nodig hebben en hoe wij die kunnen aanbieden. Dit vertaalt zich in **zorg op maat**.

We blijven werken aan netwerkversterking met onze cliënten, aan samenwerking met andere voorzieningen binnen onze eigen sector en in andere welzijnssectoren. We blijven werken aan het creëren, uitwerken en uitvoeren van betere (op maat) hulpverleningstrajecten om verontrustende situaties aan te pakken. We specialiseren ons in Signs Of Safety en Family Finding die mede onder impuls van Ter Loke worden uitgerold in de provincie als een werkzame hedendaagse hulpverleningsvisie en methode vanuit een oplossings-, kracht- en netwerkgerichte insteek.

We zijn ervan overtuigd dat we door dit alles **betere, kwaliteitsvollere hulpverlening** kunnen bieden.

Bij het opmaken van dit verslag beseffen we dat we dit enkel konden realiseren dankzij onze ploeg van medewerkers. Medewerkers die in moeilijke situaties bleven zoeken. Medewerkers die zich ongelooflijk hebben ingezet, zichzelf overtroffen, voor onze cliënten, voor elkaar, voor wie onze hulp en steun nodig had.

Veel leesplezier!

Martine Cuylaerts  
medewerker kwaliteitszorg

Renilde Van Doninck  
coördinator CIG

Jeroen Stuyck  
directeur JG

# Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

---

## Inhoud

1	Kerncijfers	3
1.1	Organisatie in cijfers	3
1.2	Bezetting %	3
1.3	Benutting %	3
1.4	Aantal zwangerschapsdagen	3
1.5	Relevante (gebruikers)gegevens	3
2	In the picture - Hé JOM, Da's Durven!	4
3	Zelfevaluatie	6
3.1	Werkwijze	6
3.2	Resultaten	6
3.3	Toelichting	7
3.3.1	Kernprocessen	7
3.3.2	Gebruikersresultaten:	8
3.3.3	Medewerkersresultaten:	8
3.3.4	Kwaliteitszorg:	9
3.3.5	Samenlevingsresultaten:	9
4	Reconversie	11
5	Besluit	12

# Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

## 1 Kerncijfers

### 1.1 Organisatie in cijfers

- Gezinsbegeleiding: 33 modules
- Gezinsverblijf: 10 modules

### 1.2 Bezetting %

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totale bezetting op erkenningsniveau	97,4	88,6	89,2	102,8	96,5	99,0	98,6
Bezetting zuiver mobiele begeleidingen	98	99	100,7	103	99,9	102,6	
Bezetting contextbegeleiding mobiel en verblijf	97,3	91,4	92,2	104,7	97,9	101,6	
Bezetting verblijf	96,5	82,2	84,3	102,6	93,4	99,0	
Bezetting gezinsbegeleidingen							98,2
Bezetting gezinsverblijf							100,1

### 1.3 Benutting %

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Benutting gezinsbegeleiding	115,4	115	133,5	119	112,7	104,9	98,6
Benutting gezinsverblijf	68,9	53,2	55,7	69,7	65,9	71,5	195,9

### 1.4 Aantal zwangerschapsdagen

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal zwangerschapsdagen				481	595	562	453

### 1.5 Relevante (gebruikers)gegevens

- Gemiddelde wachttijd<sup>1</sup> voor opstart van de begeleiding van de in het referentejaar opgestarte begeleidingen voor mobiel begeleide gezinnen

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Wachttijd voor een mobiele begeleiding	139	278	195	452	269	165	JOM

- Gemiddelde begeleidingsduur van de in het referentejaar afgesloten begeleidingen (in dagen):

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Op erkenningsniveau	403	305	347	338	556	356	531
Mobiele begeleidingen	420	375	509	381	650	382	507
Verblijf	386	264	218	180	482	331	479
Combibegeleidingen (verblijf + mobiel)							788

- Mediaan begeleidingsduur van de in het referentejaar afgesloten begeleidingen (in dagen):

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Op erkenningsniveau							476
Mobiele begeleidingen							425
Verblijf							454
Combibegeleidingen (verblijf + mobiel)							651

<sup>1</sup> Wachttijd: tijd tussen (telefonische)aanmelding en de start van de begeleiding, uitgedrukt in dagen, enkel voor Brede Instap

## 2 In the picture - Hé JOM, Da's Durven!

“You do not really understand something, unless...” (~ Albert Einstein)



“In a gentle way, we can shake the world” (Mahatma Gandhi)

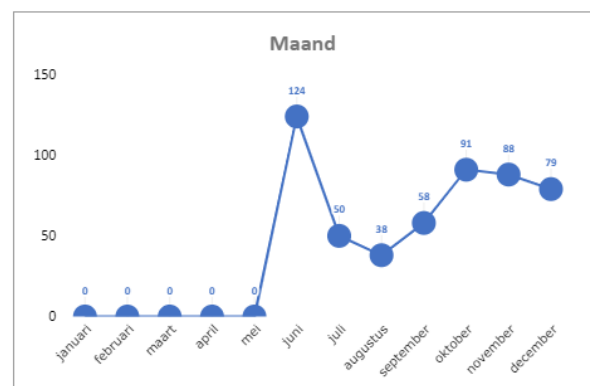
### ⇒ Highlights 2022:

- We namen de moederorganisaties mee in de denktank toegankelijkheid en het geloof dat het anders kan...
- ...We schreven een dynamische, aantrekkelijke vacature uit...
- ...Waardoor we een energiek team konden samenstellen (bestaande uit 4,85VTE), waarin gezond Kempisch boerenverstand en durf centraal staan...
- ... Dit dynamische team wilde geïnspireerd geraken en gingen gluren bij de burens (RTJ-punt Limburg) waarbij wissellere en good practices centraal stonden....
- ...Vanuit de visie dat we “samen meer kunnen”, gingen we partnerschappen aan met onder meer het OSD, het CLB, CMP-18, AMP CGG,...
- ... Maar we zagen het ruimer en grootser. ‘Partnerschappen’ doen we met z’n allen, dus organiseerden we op 3 juni een sterke Kick Off om JOM te lanceren!...

<https://www.hln.be/herentals/jeugdvrage-op-maat-wil-jeugdhulp-toegankelijker-maken-samen-met-gezin-en-betrokkenen-makkelijker-de-juiste-weg-opgaan~a5904cdc/>

[https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220603\\_94997505](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220603_94997505)

- ... En dan was het voor echt!  
7 juni: De telefoonlijn van JOM staat open! En we mochten onmiddellijk heel wat telefoontjes ontvangen...



- ...In het najaar 2022 organiseerden we ambassadeursdagen om enthousiastelingen te vinden die de visie van JOM mee willen dragen, een gemeenschappelijke taal te vinden en de korte lijnen te verstevigen...
- ...Ook de interne werking werd in dit eerste halfjaar telkens opnieuw onder de loep genomen om o.b.v. eerste ervaringen en feedback op maat te werken en bij te sturen waar nodig...

## Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

### “A winner is a dreamer who never gives up” (Nelson Mandela)

#### ⇒ To Do 2023:

- Jeugdvrage op Maat wil een drijvende kracht zijn om de mogelijkheden die zich aanbieden, samen mee vorm te geven. Dit met een verfrissende kijk en sterke visie, die permanent aangescherpt wordt...
- ...Dit geloof zal opnieuw uitgedragen worden op ambassadeursdagen in 2023...
- ...Verder blijven we inzetten op samenwerking en verkennen we de mogelijkheden, onder meer, binnen het VAPH, ACT etc. om onze kijk te verbreden...
- ...We organiseren een netwerkdag in het najaar die bijdraagt aan het scherp stellen van de visie waar iedereen welkom is: collega's met goesting en geloof en collega's die nog met vragen, bedenkingen, frustraties zitten; want ook dit is belangrijk om onze werking af te stemmen op wat nodig is...
- Kortom: ook in 2023 blijft onze permanente opdracht om deze mindshift te verspreiden: Durven kijken naar eigen verantwoordelijkheden en engagementen, waarbij out of the box denken en het samen dragen een kracht is!

### “Quantity is what you count, quality is what you count on.”

#### ⇒ Eerste voorzichtige cijfers

(Ook in de registratie ligt voor 2023 een grote uitdaging: het registratiesysteem op punt stellen):

- 529 oproepen van 7 juni tem 31 december 2022
- Grootste groep vraagstellers: CLB (26% of 138 telefoontjes) en gezinnen/familiaal netwerk zelf (15% of 79 telefoontjes)
- Regio Turnhout (12%), Geel (9%) en Mol (8%) zijn het meest vertegenwoordigd in de vragen
- Voornamelijk oproepen voor kinderen -12 jaar
- Opgestarte trajecten binnen de organisaties tezamen:
  - 11 trajecten binnen het RTJ-aanbod waarvan:
    - 3 bij dagbegeleiding in groep
    - 7 bij contextbegeleiding
    - 1 binnen het CIG, o.w.v. specifieke doelgroep
  - Sinds de JOM startten er in 2022 reeds 14 PH-trajecten op (hier wordt geen wachtlijst bij gehanteerd)
- Sinds de JOM startten er in 2022 reeds 61 trajecten binnen 1G1P, waarvan meer specifiek:
  - 3 ELP-trajecten
  - 1 ELP met 1G1P-traject
  - 1 BAZ/EKC traject
- Wachtlijst eind 2022 voor de modules RTJ, vanuit het voorveld / brede instap:
  - 10 gezinnen op de wachtlijst voor contextbegeleiding
  - 1 gezin op de wachtlijst voor dagbegeleiding in groep

### “Success is best when it's shared...” (Howard Schultz)

In 2022 mochten we samenwerken met heel wat getalenteerde, inspirerende mensen!

We willen dan ook graag een woordje van dank richten aan onze organisaties (Cirkant, De Waaiburg, Ter Loke en Trefplaats Jeugdhulp Kempen), onze samenwerkingspartners, het RTJ-punt Limburg (wissellieren, informatie en inspiratie), Mary Beckers (voor de visualisaties) en alle mensen die de JOM een warm hart toedragen.

## 3 Zelfevaluatie

### 3.1 Werkwijze

De afdelingsbeleidsplannen, waar de sectordoelen mee in opgenomen zijn, worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld op de teamvergadering van iedere afdeling. Op beleidsoverleg van iedere werking (BOT mobiel / BOT verblijf) wordt de uitvoering van de afdelingsbeleidsplannen opgevolgd.

De zelfevaluatie gebeurt op basis van de zelfevaluatieschalen. De verschillende resultaatgebieden (kernprocessen, gebruikersresultaten, medewerkersresultaten, kwaliteitszorg en samenlevingsresultaten) worden geëvalueerd.

De zelfevaluatie op basis van de zelfevaluatieschalen wordt in 2 delen uitgevoerd. Tijdens het BOSS van 29 september 2022 evalueerden we het domein kernprocessen. Het 2<sup>de</sup> deel van de evaluatie werd op 28 november 2022 uitgevoerd door de directeur JG, de coördinator CIG, de stafmedewerker van MGW en de afdelingsverantwoordelijke van RGW en de medewerker kwaliteitszorg.



### 3.2 Resultaten

Zelfevaluatie	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Kernprocessen</b>								
Onthaal van de gebruiker	2	2	2	2	3	3	3	3
Doelstellingen en handelingsplan	1	1	3	3	3	3	4	4
Afsluiting en nazorg	0	1	1	1	1	1	2	2
Pedagogisch profiel	2	2	2	3	3	3	4	4
Dossier-beheer	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>Gebruikersresultaten</b>								
Klachtenbehandeling	2	2	2	2	2	2	2	3
Gebruikerstevredenheid	1	2	3	3	3	3	3	3
Effect van de hulpverlening	0	1	1	2	2	2	2	3
<b>Medewerkersresultaten</b>								
Personeelstevredenheid	1	1	2	2	2	3	4	4
Indicatoren en kengetallen	2	3	3	3	3	3	3	4
<b>Kwaliteitszorg</b>								
Organisatie en visie	1	1	3	3	3	3	3	3
Betrokkenheid	2	2	2	2	3	3	3	3
Methodieken en instrumenten	1	2	2	2	2	2	2	4
Verbetertraject	1	2	2	2	2	2	2	4
<b>Samenlevingsresultaten</b>								
Waardering strategische partners	1	1	1	1	1	1	2	3
Maatschappelijke opdrachten / tendensen	1	1	2	3	3	3	3	4

# Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

## 3.3 Toelichting

### 3.3.1 Kernprocessen

**Onthaal van de gebruiker:** niveau 3 en de 1<sup>ste</sup> indicator niveau 4

Ieder team heeft checklijsten die we gebruiken bij het onthaal. In deze checklijsten staan duidelijke afspraken rond verantwoordelijkheden. Elke medewerker kent de afgesproken werkwijze en past deze toe. We kennen onszelf de 2<sup>de</sup> indicator van N4 nog niet toe omdat we dit nog niet voldoende aantoonbaar doen.

We zien een aantal verbeteracties:

- We willen onze ervaring met het samen met de gebruiker evalueren van de procedure nog vergroten en ook vastleggen in de procedure
- We willen bekijken welke documenten we kunnen bundelen vermits we naar 1 verblijf gaan
- We willen de bestaande checklijsten opnemen in het kwaliteitshandboek.

**Doelstellingen en handelingsplan:** niveau 4

Alle medewerkers passen de procedure toe. We werken op maat van de cliënt (zo werken we bv soms meer visueel). Kernteams worden systematisch ingepland. We merken dat we hier het afgelopen jaar grote stappen in gezet hebben. Zo werden de cliënten betrokken (o.a. door een bevraging door de contextbegeleiders). Ook externe feedback hebben we verwerkt in de aanpassingen die we het afgelopen jaar deden.

We zien een aantal verbeteracties:

- We bekijken of we dit als thema kunnen weerhouden voor de tevredenheidsbevraging na het einde van de begeleiding
- We maken het nog duidelijker voor medewerkers dat het OK is om op maat van de cliënt te werken.

**Afsluiting en nazorg:** niveau 2

We merken duidelijk een verschil in groeivertoon tussen afsluiting en nazorg. Voor afsluiting zouden we onszelf N3 scoren.

We hebben wel een procedure rond afsluiting maar niet rond nazorg. We doen veel systematisch en hebben afspraken gemaakt. We werken veel meer netwerkgericht en maken afspraken met het netwerk i.v.m. afsluiting. Dit is echter onderdeel van onze begeleiding en is geen nazorg. Het is wel zo dat we bereikbaar blijven, ook na afsluiten van de begeleiding en dat we nazorg altijd grondig bekijken. We hebben geen intentie om de nazorg anders aan te pakken dan hetgeen we nu doen. eCQare geeft de mogelijkheid om nazorg te registreren. Vooraleer een begeleiding/dossier afgesloten wordt, bevraging de stafmedewerker bij het team of er in dit dossier nog nazorg (geweest) is. We merken hier wel een verschil van werken in tussen het mobiele en de residentiële werking.

We zien 1 verbeteractie:

- We maken een procedure op rond nazorg/afsluiting

**Pedagogisch profiel:** niveau 4 en de 1<sup>ste</sup> indicator van niveau 5

We leveren hier goed werk in en zijn hier sterk in. We zetten in op netwerken. We betrekken cliënten in hun hulpverleningstraject: we betrekken cliënten bij de verslaggeving; nodigen hen op basis van de agenda uit op een kernteam; cliënten hebben inspraak tijdens bewonersvergaderingen; we doen een tevredenheidsbevraging na het afronden van een begeleiding, ... Tijdens het opmaken van een handelingsplan evalueren we steeds samen met de cliënt. We hebben de feedback en suggesties van externen verwerkt. We zetten erg in op NA en zetten in op vorming waar we ook onze partners in meenemen.

## Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

### **Gebruikersdossier:** niveau 3

We zijn overgeschakeld van software pakket aangaande ECRS en zijn nog erg zoekende in een goede, gebruiksvriendelijke manier van werken. We zetten stappen maar merken dat er nog veel onduidelijkheden zijn. Dit leidt ertoe dat info i.v.m. cliënten door medewerkers op verschillende plaatsen/platformen opgeslagen wordt. Dit zorgt voor een niet altijd even efficiënte manier van werken. De gemaakte afspraken zijn complex en dit zorgt voor onzekerheden en fouten.

We zien 1 verbeterpunt:

- We zetten de procedure op scherp en overleggen met de medewerkers

### **3.3.2 Gebruikersresultaten:**

#### **Klachtenbehandeling:** niveau 3

We bundelen klachten systematisch en gaan er mee aan de slag tijdens (beleids)overleg. Zo kunnen deze aan bod komen tijdens teamvergaderingen waarvan verslag terug te vinden is. Ook tijdens een BOT komt dit wel eens aan bod en er worden dan afspraken over verdere aanpak gemaakt. Als er formele klachten zijn worden deze gebundeld en besproken tijdens beleidsoverleg.

#### **Gebruikerstevredenheid:** niveau 3 en de 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> indicator van niveau 4.

We hebben onlangs de manier om gebruikerstevredenheid te meten aangepast en deden dit op vraag van gebruikers.

In de 3<sup>de</sup> indicator van niveau 4 gaan we zeker aan de slag met de kernprocessen. Zo gaan we aan de slag met hetgeen we binnenkrijgen vanuit de tevredenheidsmetingen, hebben we onze verslaggeving aangepast, ... Ook zaken die te maken hebben met infrastructuur hebben we al aangepakt op basis van de tevredenheidsmetingen. Zo zijn we o.a. aan de slag gegaan met de visualisering van bepaalde zaken.

Hoewel we onze score t.o.v. vorig jaar behouden, stellen we vast dat we hier veel meer rond doen dan in het verleden. We beseffen ook wel dat we nog altijd meer aan de slag kunnen/moeten met de stem van de cliënt.

#### **Effect van de hulpverlening:** niveau 3

We zijn veel bezig met effect van de hulpverlening o.a. in evolutieverslagen, tevredenheidsmetingen, tussentijdse gesprekken. We krijgen op die manier info van cliënten waar we mee aan de slag gaan.

Hoewel we zelf geen wetenschappelijk onderzoek opzetten, nemen we wel deel indien dit relevant is. Zo hebben we o.a. deelgenomen aan de daklozentelling, een bevraging van UCLL en het Intenco project.

### **3.3.3 Medewerkersresultaten:**

#### **Personeelstevredenheid:** niveau 4

Op basis van onze toelichting van vorig jaar behouden we onze score. *(Op niveau van vzw werd de tevredenheid van personeel gemeten (WESP) om verbeteracties op te zetten. Tevredenheid van medewerkers is een onderdeel van functioneringsgesprekken. Vinger aan de pols houden over het welbevinden van de medewerkers is opgenomen in de functieomschrijving/functieprofiel van de rechtstreeks leidinggevende.*

*Acties die opgezet zijn vanuit input van de medewerkers:*

- uitwerken agressiebeleid
- werken aan werkvermogen / veerkracht
- kader rond telewerken
- samen doelen vooropstellen in (afdelings-)beleidsplannen)

We voegen er aan toe dat Vzw Ter Loke in 2022 aan de slag gegaan is met de medewerkersmonitor.



## Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

### **Indicatoren en kengetallen:** niveau 4

We gaan op doordachte wijze aan de slag met de personele middelen. Het personeelsmodel wordt o.a. opgevolgd door de coördinator P&O en de coördinator FD. We hebben een erkenning als inclusieve onderneming en faciliteren o.a. stages vanuit WEB. We benchmarken onze gegevens steeds via VWV. Vanuit exitgesprekken worden thema's weerhouden die op directieteam besproken worden. (o.a. rond telewerkbeleid) We stelden vanuit de personeelskengetallen vast dat minder personeel ingezet werd. Dit bleek te wijten te zijn aan vacatures die moeilijker ingevuld geraakten. Vanuit werving werd er dan op een andere manier op ingezet.

### **3.3.4 Kwaliteitszorg:**

#### **Organisatie en visie:** niveau en de 1<sup>ste</sup> indicator van niveau 4

Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking en heeft een duidelijke plaats op SharePoint. We kennen onszelf de 2<sup>de</sup> indicator van niveau 4 niet toe omdat dit moeilijker aantoonbaar is. We doen dit niet meer in een synthese zoals we dit vroeger deden. We moeten momenteel meer info bij elkaar sprokkelen. In het proces naar het ZSP zijn we wel tot een synthese gekomen maar dit is niet allesomvattend.

#### **Verbeteracties:**

- We willen op de geschikte fora bekijken of/hoe we terug tot een synthese willen komen.

#### **Betrokkenheid:** niveau 3

We kennen onszelf niveau 4 niet toe omdat we dit niet steeds systematisch doen, maar we doen het wel. We nemen dit zeker op dossierniveau op. We hebben afspraken met verwijzers dat evaluatie steeds kan op vraag van 1 van de betrokken partijen en maken hier dan ook verslagen van. Betrekken van gebruikers komt aan bod in een BOT/BOSS.

Bij de omschakeling naar 1 Verblijf staan we voor de uitdaging om nog meer in te zetten op samenwerkingsverbanden met andere hulpverleners. We zullen hier dan ook wel stappen in zetten, zeker gezien het belang hiervan in de verhuis naar Herentals. (bv kinderopvang bij lokale opvanginitiatieven en niet enkel in KW). Als het reconversiedossier goedgekeurd wordt, zitten ook daar weer uitdagingen in die we op dat moment aan zullen pakken.

#### **Methodieken en instrumenten:** niveau 4

We hebben onze manier van werken geëvalueerd en aangepast. Vandaar dat we nu in kleine groep deze zelfevaluatie aan het uitvoeren zijn. Documenten in het kwaliteitshandboek worden minstens om de 5 jaar geëvalueerd en bijgestuurd indien nodig.

#### **Verbetertraject:** niveau 4

We gebruiken beleidsplannen op verschillende niveaus dewelke geëvalueerd worden en bijgestuurd waar nodig. We vinden het een sterke kant in het CIG dat we uitgewerkte zaken steeds zullen verankeren, al dan niet in het kwaliteitshandboek.

We kennen onszelf niveau 5 niet toe omdat we dit niet actief doen. We delen/communiceren tijdens intervisie kwaliteit, met verwijzers, ... maar dan eerder op vraag van anderen.

### **3.3.5 Samenlevingsresultaten:**

#### **Waardering en strategische partners:** niveau 3

We voeren gesprekken met verwijzers waarbij we feedback ontvangen. Bij het opstellen van ons ZSP zijn we met externe partners in overleg gegaan. We nemen deel aan verschillende overlegfora waar heel wat uitwisseling gebeurt (vb RWO, comité van de CIG's, ...)

Onze rol in het hulpverleningslandschap is prominenter geworden. Zo werken we o.a. samen met CAW en hebben we contacten met pleegzorg.

## Kwaliteitsverslag CIG de Merode 2022

---

### **Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen: niveau 4**

We zijn sterk bezig met het inspelen op de noden die er liggen. We zijn hier heel sterk mee bezig in het kader van onze verhuis naar Herentals. Er zijn de gesprekken rond crisishulp en het reconversiedossier. In ons ZSP hebben we onze 'WHY' nog eens scherp gezet. Omwille van de maatschappelijke tendensen en de kwetsbaarheid van de doelgroep hebben we fel ingezet op Signs of Safety, Family Finding en Nieuwe Autoriteit. We zetten sterk in op de eerste 1000 dagen. Zo hebben we o.a. een stafmedewerker Hechting en Ontwikkeling.

Sinds september 2022 hebben we een communicatiemedewerker in Ter Loke die onze rol hierrond zichtbaar kan maken via verschillende kanalen.

De bestuursorganen hebben in heel het 'en route'-traject een rol gespeeld. Vanuit het bestuur komen er ook heel wat kritische vragen (o.a. rond bestemming gebouwen Vredestraat). We hebben de voorbije jaren ook sterk in gezet op het aantrekken van bestuursleden met een bepaalde expertise.

### 4 Reconversie

Omwille van de vele uitdagingen in de jeugdhulp en dus ook in onze sector Jeugd- en Gezinszorg Ter Loke, hebben we in 2022 veel tijd geïnvesteerd in een mogelijk reconversie.

We willen er immers (mee) voor zorgen dat kinderen, jongeren en gezinnen in de jeugdhulp een levenslang netwerk hebben dat zorgt voor een gezonde hechting en een veilige, gedragen en liefdevolle leefomgeving.

We willen kansen creëren voor kinderen, jongeren en gezinnen om tot een maximale ontplooiing te komen en tot actieve deelname aan de samenleving, in het heden, maar ook met een duidelijke blik op de toekomst.

We hebben in september '22 dan ook ons reconversie-dossier en begin '23 ons Zorgstrategisch Plan ingediend en hebben ondertussen de goedkeuring hiervan ontvangen.

In 2023 gaan we de uitdaging aan om dit gerealiseerd te krijgen!

## 5 Besluit

Aan het einde van dit verslag kijken we **tevreden** terug op een zeer uitdagend jaar.

Vanzelfsprekend zijn we trots op de stappen die we gezet hebben om de kwaliteitszorg vorm te geven op een manier zoals we het willen: **bruikbaar, gedragen** en niet omdat het moet, maar **omdat we het willen**. De kwaliteitszorg is structureel verankerd in de werking van CIG de Merode. Het werken aan kwaliteitszorg is voor ons geen losstaand item. Het is een op vele plaatsen en vele vergaderingen terugkerende evidentie

Nog meer dan andere jaren zijn we fier op het werk dat onze medewerkers dag na dag geleverd hebben. Het is duidelijk dat er veel inventiviteit en creativiteit in onze teams zit. We zien **goesting en gedrevenheid** op alle niveaus, in de verschillende teams en in de organisatie van CIG de Merode. We zien het vele talent en de aanwezige competenties. We zien sterke, hechte en flexibele teams, we zien nieuwe manieren van werken,... En dit met een ongelooflijke kracht en volharding. We zien heel wat zaken gebeuren waar we bijzonder trots op en heel dankbaar voor zijn!!

We zijn gemotiveerd om een positief vervolg te breien aan de werking van CIG de Merode. Wat ons dit alles zal brengen in 2023 kan je volgen op [onze nieuwsblog](#) en zullen we met plezier vertellen in ons volgend kwaliteitsverslag!