

Gewoon waar mogelijk
Specifiek waar nodig

JAARVERSLAG 2017



Inhoud

1.	UITBOUW CONTACTPUNTEN	3
2.	INSTROOM	3
2.1.	AANMELDINGEN - TOTAAL	3
2.2.	AAMELDINGEN – GEEN OPSTART	4
2.3.	AAMELDINGEN - OPGESTART MAAR VROEGTIJDIG STOPGEZET	6
2.4.	INSTROOM PER REGIO	7
2.5.	INSTROOM VOLGENS AANMELDER	7
3.	HET BEREIKEN VAN ALLE DOELGROEPEN	8
3.1.	ALGEMEEN	8
3.2.	AANMELDING VOLGENS HANDICAP	9
3.3.	DOELGROEPENBELEID	9
4.	ONDERNOMEN ACTIES IN 2017	10
4.1.	PROCES VAN STRATEGISCHE PLANNING	10
4.1.1.	AANPASSEN VAN HET VTO BELEID:	10
4.1.2.	EEN COMMUNICATIEPLAN UITWERKEN IN 2016,	11
4.1.3.	UITWERKEN VAN EEN KWALITEITSSYSTEEM TEGEN 2020	11
4.1.4.	TEGEN 2020 WENSEN WE IN D.O.P. OVL EFFICIËNTER TE WERKEN:	13
4.2.	ACTIES NAAR MINDERJARIGEN	13
4.2.1.	LIDMAATSCHAP IROJ EN REGIONALE NETWERKGROEPEN	13
4.2.2.	Lidmaatschap werkgroepen IROJ	13
4.3.	ONDERWIJS	14
5.	SAMENWERKING MET DE MENTORORGANISATIE	14
5.1.	OP NIVEAU VAN DIRECTIES	14
5.2.	OP NIVEAU VAN HET TEAM	15
5.2.1.	VAST AANBOD VOOR NIEUWE MEDEWERKERS	15
5.2.2.	VAST AANBOD 2017 VOOR ALLE MEDEWERKERS	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5.2.3.	OPEN AANBOD	16
6.	INZET ONDERSTEUNINGSBRONNEN	18
6.1.	INZET – ALGEMEEN	18
6.2.	INZET – SOCIAAL NETWERK	19
6.3.	INZET – (REGULIERE) DIENSTEN EXCLUSIEF VAPH	20
6.4.	INZET – VAPH DIENSTEN	20
6.5.	INZET – COMBINATIES VAN ONDERSTEUNINGSBRONNEN	22
7.	DUUR VAN DE VOORTRAJECTEN EN CONTACTEN	22
8.	HET TEAM	23

8.1. OVERZICHT VTO IN 2016.....	24
8.2. DE ADMINISTRATIEVE MEDEWERKERS.....	24
8.3. LOGISTIEK.....	24

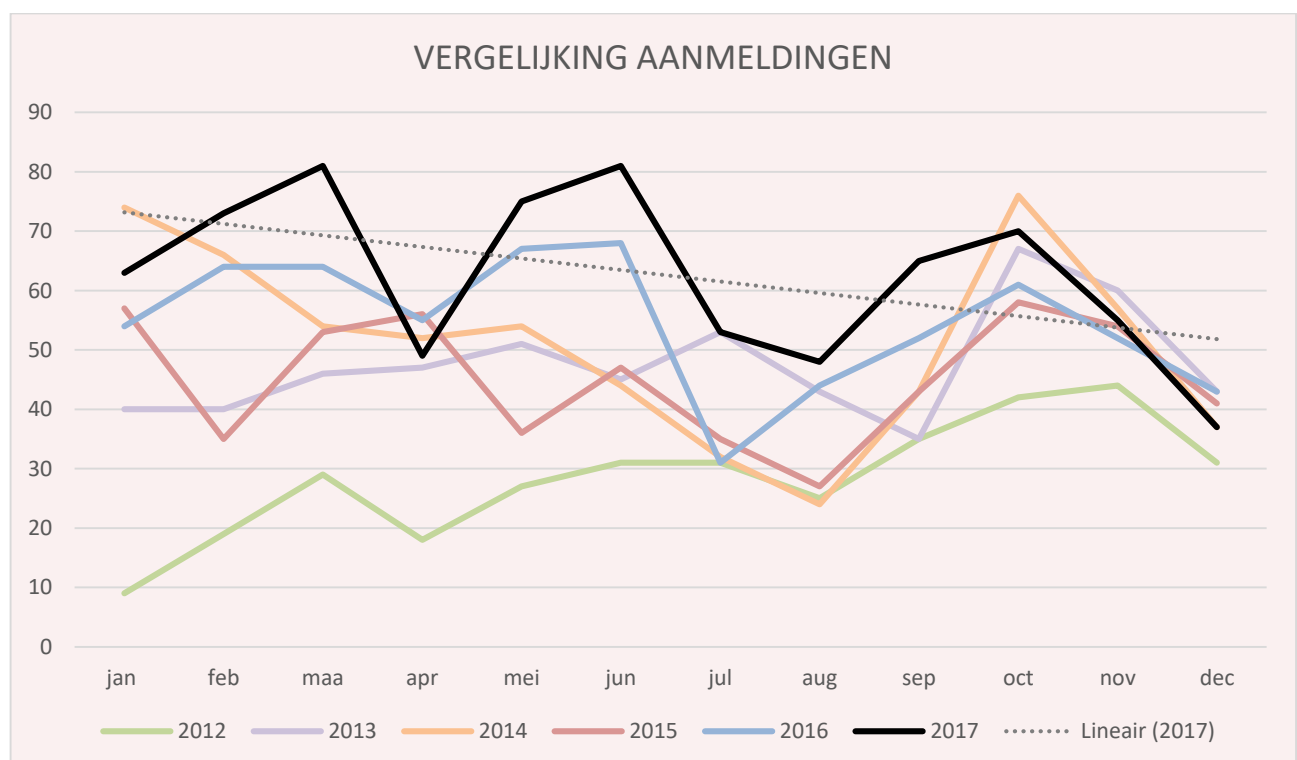
1. UITBOUW CONTACTPUNTEN

Ook in 2017 hebben wij verder de focus gelegd op een samenwerking met de eerstelijnsdiensten in het kader van het Geïntegreerd Breed Onthaal dat minister Van Deurzen regionaal wenst te organiseren. De Dienst Ondersteuningsplan Oost-Vlaanderen is betrokken als 1 van de partners in de expertengroep van dit Oost-Vlaams pilootproject waarbij de Centra Algemeen Welzijnswerk, de sociale diensten van de O.C.M.W.'s en de diensten maatschappelijk werk van de mutualiteiten de kernactoren zijn. De vraag die aan ons gesteld werd is inbreng van expertise en methodieken, contacten met met de doelgroep leggen, de rol van klankbord opnemen, actief mee werken aan de samenwerking op het terrein en zorgen voor een draagvlak in onze provincie.

2. INSTROOM

2.1. AANMELDINGEN - TOTAAL

In 2017 werden er **750** nieuwe mensen aangemeld bij onze administratieve dienst. Tegenover 2016 is dit opnieuw een stijging. Het is het hoogste aantal aanmeldingen sinds de oprichting van D.O.P.



In zijn totaliteit zien we jaar na jaar een stijging met enkel een kleine dip in 2015 n.a.v. de onduidelijkheid die er heerste rond de invoering van de persoonsvolgende financiering.

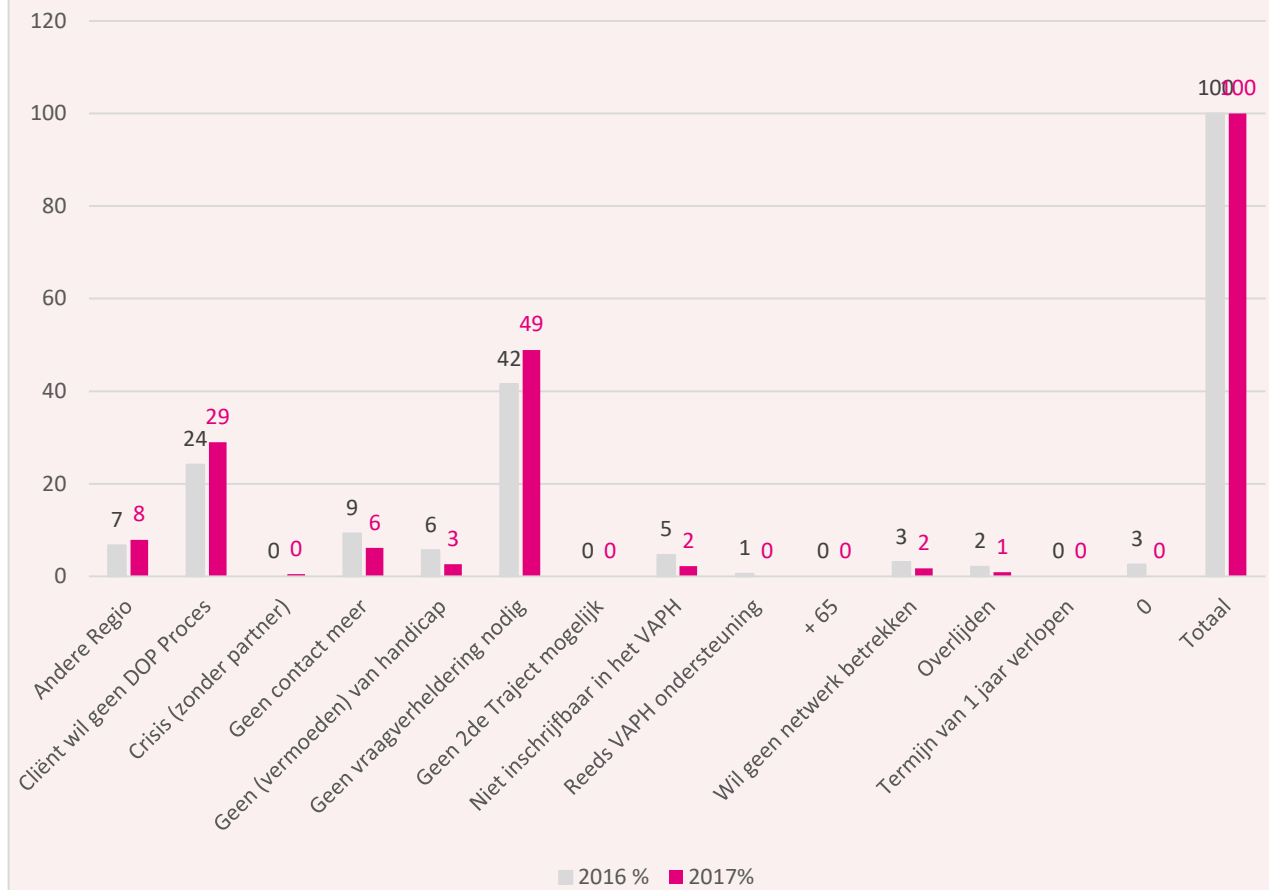
JAAR	AANMELDINGEN
2012	346
2013	568
2014	616
2015	530
2016	655
2017	750

2.2. AAMELDINGEN – GEEN OPSTART

Van de **750** aanmeldingen zijn er **228 (30,4%)** niet opgestart na een (kennismakings)gesprek met onze intakers. Dit percentage blijft vrij stabiel de afgelopen jaren. Ondanks het feit dat veel mensen aanmelden voor de opmaak van een OP PVB bleef dit toch ook de voorbije twee jaar stabiel. Indien onze intakers merken dat het geen vraag voor onze dienst is, verwijzen zij door naar een andere dienst die deze vraag kan opnemen (bv mutualiteit, CAW, OCMW,...).

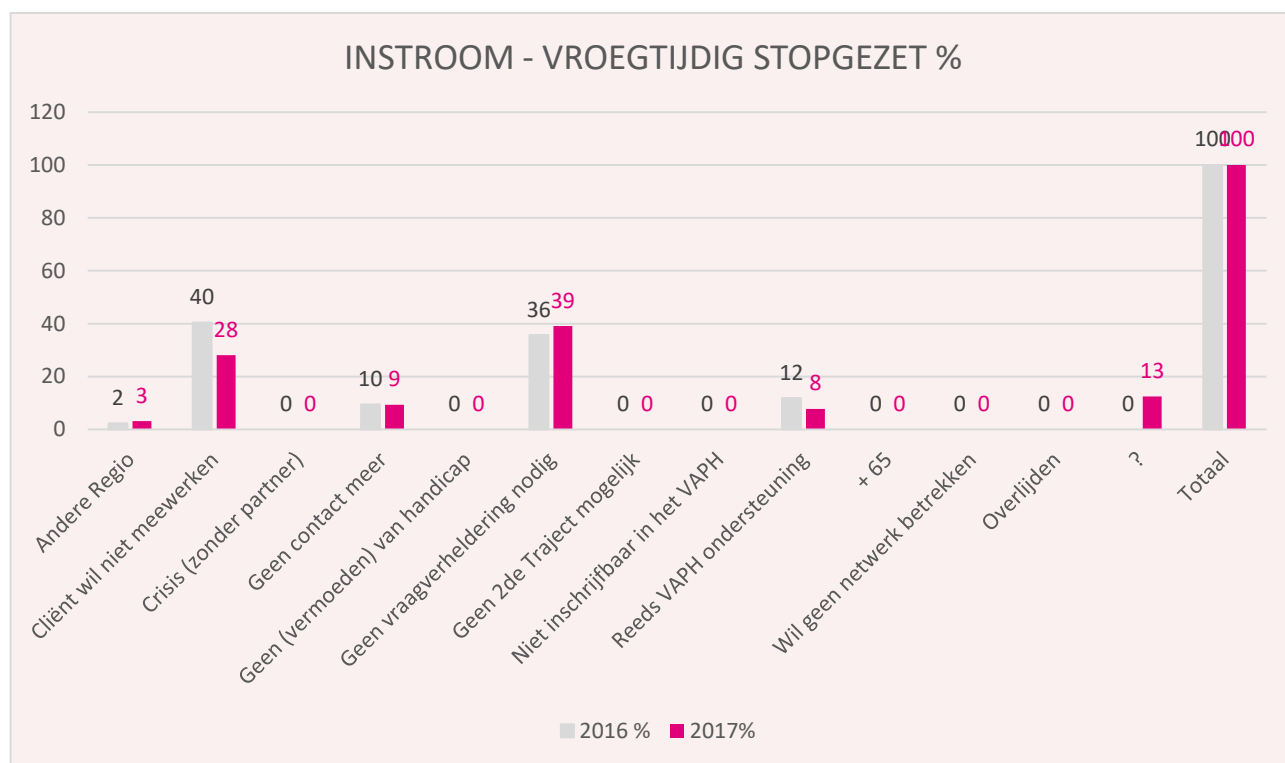
JAAR	AANMELDINGEN	GEEN OPSTART	%
2012	346	92	26,59
2013	568	195	34,33
2014	616	234	37,99
2015	530	165	31,13
2016	655	195	29,77
2017	750	228	30,40

INSTROOM - GEEN OPSTART %



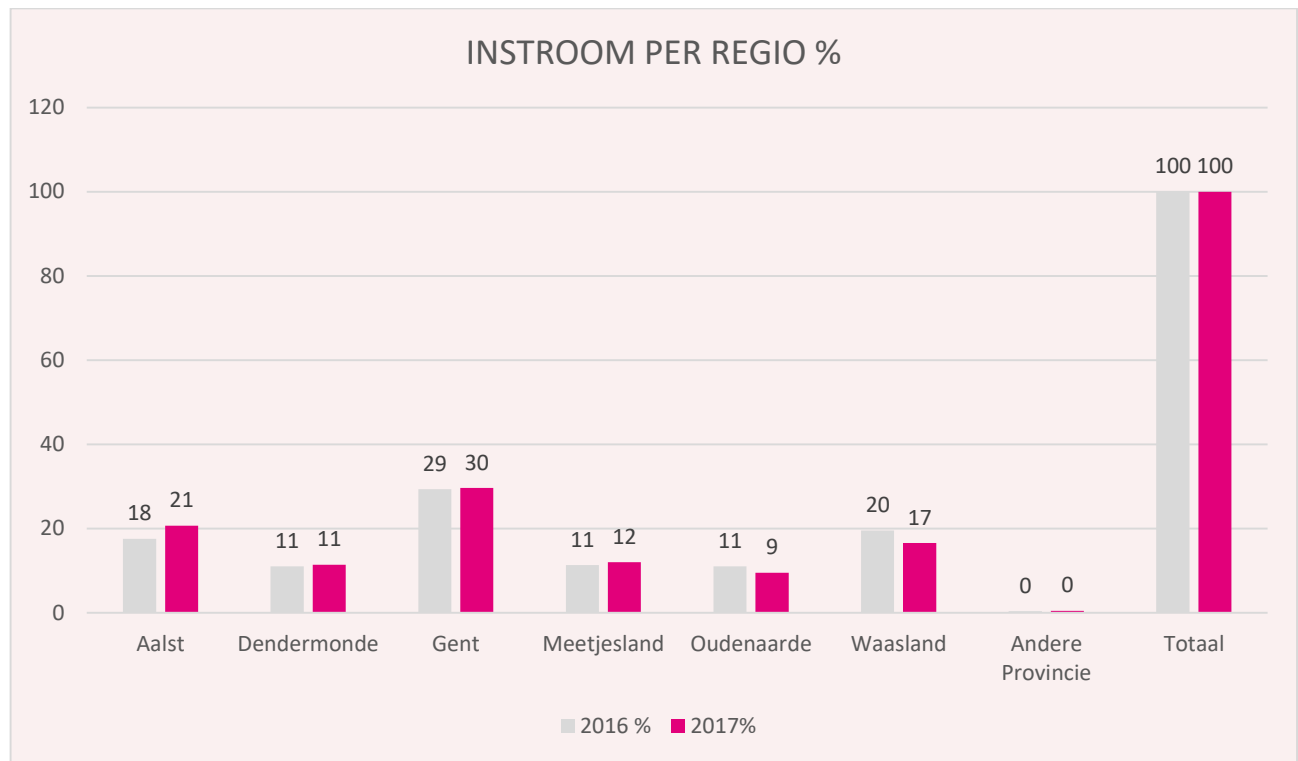
2.3. AAMELDINGEN - OPGESTART MAAR VROEGTIJDIG STOPGEZET

Uiteindelijk werden er **521** processen opgestart. Daarvan beslisten toch **64** centrale personen of **12%** om het proces vroegtijdig stop te zetten. Dit is ook gelijkaardig tegenover vorig jaar.



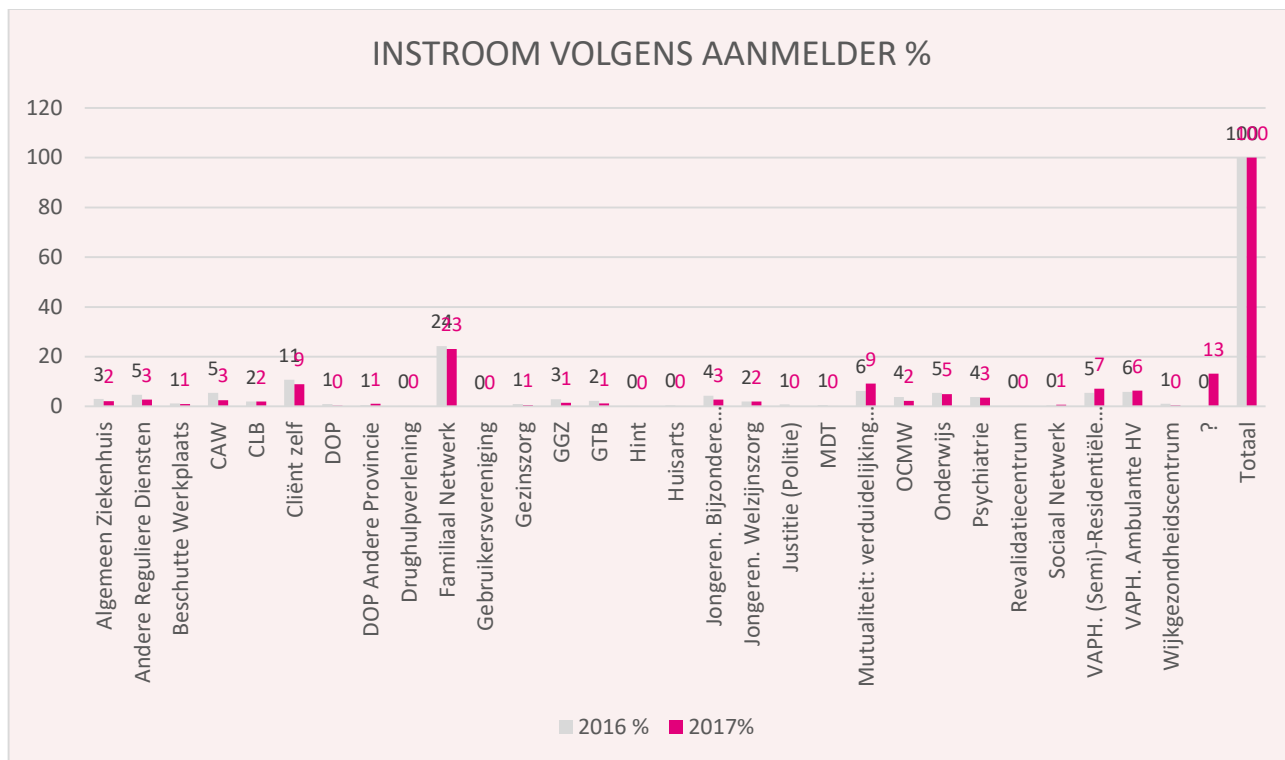
2.4. INSTROOM PER REGIO

We stellen vast dat de instroom nog steeds het grootst is in de regio's Gent, Aalst en het Waasland. Deze verdeling is gelijklopend met de vorige jaren.



2.5. INSTROOM VOLGENS AANMELDER

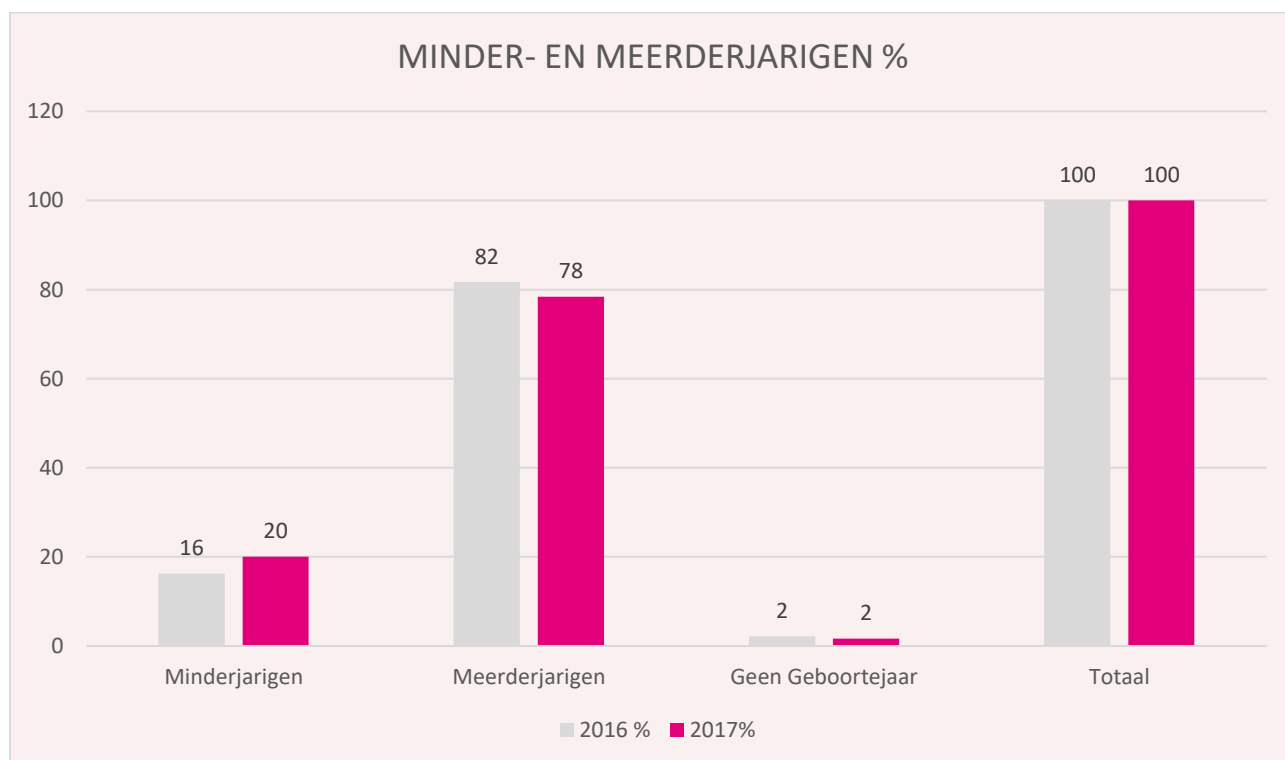
Op vlak van instroom zien we eigenlijk weinig verschuivingen ten opzichte van vorig jaar. De meeste van onze centrale personen worden, net zoals vorig jaar aangemeld door hun eigen familiaal netwerk **23%**.



3. HET BEREIKEN VAN ALLE DOELGROEPEN

3.1. ALGEMEEN

Hier zijn weinig verschuivingen tegenover vorig jaar.



Opmerking: Er zijn nog steeds veel aanmeldingen tussen tussen 17 en 25 jaar 372 aanmeldingen of ongeveer 50%

Jonger dan 17 hadden we 42 aanmeldingen of 6%

3.2. AANMELDING VOLGENS HANDICAP

Aangezien we volop onze database aan het uitwerken zijn kunnen we voor 2017 geen juiste cijfers geven.

3.3. DOELGROEPENBELEID

Iedereen die voldoet aan de wettelijke criteria die vereist zijn om een D.O.P.-proces te kunnen doorlopen, kan bij onze dienst opgestart worden. Er worden geen bijkomende exclusiecriteria gehanteerd op grond waarvan bepaalde doelgroepen zouden kunnen geweigerd worden.

In de Dienst Ondersteuningsplan Oost-Vlaanderen hebben wij ervoor geopteerd met een aantal expertisedomeinen te werken. Naast kennis van mensen met een handicap, die van alle medewerkers verwacht wordt, werd ervoor gekozen om via individuele VTO-trajecten op een aantal domeinen extra expertise op te bouwen binnen het team.

EXPERTISE	NAAM
AUDITIEVE BEPERKING	Sarah Van Rijssel
AUTISME	Sofie Stevelinck, Tineke Wauters
INTEGRALE JEUGDHULP	Ethel Walraevens, Sofie Stevelinck
MOTORISCHE BEPERKING en DEGENERATIEVE AANDOENING	Martine Beernaerts
NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL	Martine Beernaerts
PSYCHISCHE PROBLEMATIEK (inclusief GES)	Ethel Walraevens
VERSLAVING	Sigrid De Pelsmaecker
VISUELE BEPERKING	Nele Braet

4. ONDERNOMEN ACTIES IN 2017

4.1. PROCES VAN STRATEGISCHE PLANNING

In 2016 hebben we voor het eerst met het ganse team een proces van strategische planning doorlopen. Dit gebeurde op basis van de informatie die we kregen van al onze stakeholders (gebruikers, verwijzers, reguliere diensten en voorzieningen) naar aanleiding van de dialoogdag, een anonieme bevraging van onze medewerkers en een quickscan van de organisatie.

Met het ganse team werd een SWOT-analyse gemaakt op basis waarvan **volgende strategische doelstellingen werden bepaald:**

AANPASSEN VAN HET VTO BELEID:

Sedert 2017 wordt er bij de opmaak van de PLOP's van de medewerkers afgestemd met de visie en strategische- en teamdoelstellingen zodat het beleid wordt doorgetrokken op medewerkersniveau. We wensen te evolueren naar een constante verbetercultuur. De focus in het personeelsbeleid ligt op waarden en gedrag aangezien we evolueren naar teams met zelfsturing. Het VTO-beleid is hierop afgestemd.

EEN COMMUNICATIEPLAN UITWERKEN IN 2016,

In 2016 zijn we in zee gegaan met 2MPACT. Een communicatiebureau speciaal voor de non-profit. Samen met het team hebben we toen een aantal workshops gevolgd aan de hand waarvan we een **pitch** maakten die de D.O.P.-werking kort en krachtig voorstelt:

Wij zijn de Dienst Ondersteuningsplan Oost-Vlaanderen, afgekort D.O.P., een gratis dienst voor mensen met een beperking of vermoeden van een beperking.

Wil je nu iets veranderen aan je leven of wil je nadenken over de toekomst, dan gaan we samen aan de slag.

We doen dit met jou en de mensen die je belangrijk vindt en die je vertrouwt want we geloven dat jullie zelf goede ideeën hebben en zelf ook weten wat er voor jullie het beste is. We vertrekken vanuit wat jij wilt en kunt.

Regelmatig komen we samen om op een positieve manier naar oplossingen te zoeken.

Alles wat we doen, komt in een plan. Daar zijn we sterk in.

Zowel de mensen van administratie, onze intakeers als de inhoudelijke medewerkers hebben in 2017 hun best gedaan om dit te implementeren in onze dagelijkse werking. Er is een werkgroep communicatie opgericht die dit verder opvolgt en workshops geeft.

Eind 2017 zijn we ook gestart met de achterliggende verhalen te verzamelen van de vragen waarmee mensen bij ons komen zodat we onze communicatie (oa op onze website) beter kunnen afstemmen op de vragen van mensen. Daarnaast willen we onze externe communicatie ook vanuit strategisch oogpunt gaan verbeteren. Zo is er ook overheen de D.O.P.'s een werkgroep opgericht om een eigen folder te ontwikkelen die in verstaanbare taal uitlegt wat wij doen.

UITWERKEN VAN EEN KWALITEITSSYSTEEM TEGEN 2020

We zijn volop bezig om een systeem van integrale kwaliteitszorg te implementeren in onze dienst.

1. Op organisatieniveau

We werken met Prose als kwaliteitsinstrument op organisatieniveau. Om de vier jaar nemen we een quickscan aan de hand van dit systeem. Op basis van de afname twee jaar geleden en dit gecombineerd met een SWOT-analyse werden er strategische doelen vooropgesteld die we nu aan het realiseren realiseren zijn. Daarnaast werken we met stakeholdersbevragingen. We bevragen hierbij zowel gebruikers, andere hulpverleners als onze eigen medewerkers. Deze bevragingen gebeuren door externen. Ook deze resultaten worden meegenomen in onze doelstellingen. We hebben een vrijwilliger opgeleid (in samenwerking met Lus) in functie van de kwaliteitsbevraging van gebruikers. Wij doen dit drie keer per jaar- wat meer is dan de andere D.O.P.'s. De bevraging van partners waarmee we samenwerken (andere profs) heeft om de drie jaar plaats.

Twee keer per jaar organiseren we een cirkelmoment waarbij we een dag stil staan bij wat we de afgelopen zes maand gerealiseerd hebben en waar we de komende zes maanden rond zullen werken. Gezien de evolutie naar teams met zelfsturing is het de bedoeling om zo de onderlinge verbinding in de organisatie te behouden en alignement ten aanzien van de strategische doelstellingen te garanderen.

Op teamniveau:

Tijdens de cirkeldag wordt er telkens stil gestaan bij de stand van zaken en worden de teamdoelstellingen geëvalueerd en bijgesteld. Ook de informatie betreffende de kwaliteitsbevragingen op organisatieniveau waarover we beschikken wordt meegenomen.

Op individueel niveau:

We werken op individueel niveau met PLOP's. Deze worden jaarlijks herbekeken en aangepast op basis van feedback van de coach, kwaliteitsbevragingen, strategische doelstellingen en eigen leerdoelstellingen.

TEGEN 2020 WENSEN WE IN D.O.P. OVL EFFICIËNTER TE WERKEN:

- In 2017 zijn we van start gegaan met Quest-it voor de ontwikkeling van een werklusttool zodat de teams zelf beter hun inzet kunnen monitorren en bijsturen waar nodig. De medewerkers dachten mee na over datgene wat een dossier zwaar maakt zodat we zowel met subjectieve als objectieve indicatoren kunnen werken om in kaart te brengen hoe het staat met de werkdruk en daar waar nodig kunnen bijsturen. Deze tool zal geïmplementeerd worden in 2018.
- In 2017 heeft een stagiaire een boekje uitgewerkt dat groepen kunnen gebruiken als D.O.P. stopt in functie van continuïteit. We hebben hier al veel positieve feedback op gekregen en ook LUS gebruikt dit nu in hun opleidingsaanbod.

TEGEN 2020 WENSEN WE MEER BUURTGERICHT TE WERKEN

Dit is nog steeds een werkpunt. Tegelijkertijd zien we dat onze dienst toch al erg hard inzet op het werken vanuit de concentrische cirkels als we kijken naar de uitstroom en inzet van ondersteuningsbronnen.

4.2. ACTIES NAAR MINDERJARIGEN

LIDMAATSCHAP IROJ EN REGIONALE NETWERKGROEPEN

Eind 2016 werd D.O.P. OVL lid van het IROJ. Wij zetten hier in op het creëren van meer **draagvlak voor de vermaatschappelijking van de jeugdhulp**: meer **participatie van jongeren** bij het organiseren van hun ondersteuning en meer aandacht voor het **samenwerken** met de context van de jongeren. Daartoe nemen wij aan verschillende werkgroepen deel. Daarnaast is onze dienst nog steeds vertegenwoordigd op elk regionaal netwerkoeverleg jeugdhulp in onze provincie.

Lidmaatschap werkgroepen IROJ

Vanuit het IROJ zijn er verschillende intersectorale werkgroepen opgericht om overkoepelende thema's aan te pakken op provinciaal niveau. Onze dienst is lid van zowel de werkgroep Participatie als van de werkgroep Zorgcontinuïteit. *Vanuit de werkgroep zorgcontinuïteit is er een nota met aanbevelingen opgesteld die vanuit het IROJ verzonden is naar Jongerenwelzijn met de vraag om de D.O.P.'s toegankelijk te maken voor alle jongeren.*

In het kader van een studiedag rond participatie in onze provincie hebben drie van onze medewerkers samen met cliënten van ons een filmpje gemaakt over de 'vertrouwenspersoon'. Dit filmpje wordt nu verder verspreid binnen Jongerenwelzijn.

4.3. ONDERWIJS

Het hoger onderwijs: enerzijds zijn wij momenteel een stageplaats voor mensen die studeren aan de Arteveldehogeschool, Balans (VSPW) en Odyssee. Anderzijds hebben wij een medewerkster in huis die op vraag vormingen geeft over het werken met het netwerk. Ook met de universiteit Gent werd er samengewerkt in het kader van praktijkopdrachten van studenten Orthopedagogiek.

In het BuSo in Oost – Vlaanderen worden wij sedert eind 2015 jaarlijks gevraagd om uitleg te komen geven over de persoonsvolgende financiering en de opmaak van een ondersteuningsplan D.O.P. We deden dit ook in 2017 in praktisch alle BuSo-scholen van Oost-Vlaanderen.

5. SAMENWERKING MET DE MENTORORGANISATIE

LUS vzw biedt op verschillende niveaus ondersteuning aan de Dienst Ondersteuningsplan Oost-Vlaanderen.

5.1. OP NIVEAU VAN DIRECTIES

Ook in 2017 hadden we maandelijks overleg met de directieleden van de verschillende Diensten Ondersteuningsplan onder leiding van de mentororganisatie.

De kwaliteitsindicatoren werden verder verfijnd en geïmplementeerd in alle teams.

Daarnaast hebben we samen nagedacht over de wijze waarop wij als Diensten Ondersteuningsplan ons kwaliteitsbeleid vorm wensen te geven.

Samen beslisten we om op **drie niveaus** in te zetten:

1. Het meten en opvolgen van de outcome, de effecten van datgene wat D.O.P. doet.
Het meten van de effecten kan opgesplitst worden in 2 luiken :
 - Enerzijds de effecten op de kwaliteit van leven van de cliënten en hun netwerk

- Anderzijds het effect van de diensten D.O.P. in het verhaal van de vermaatschappelijking van de zorg (toepassen van de 5 ondersteuningscirkels)

We zullen hiervoor in de toekomst samen werken met wetenschappelijk onderzoekers.

2. Het meten en opvolgen van het product en het proces dat gegaan wordt.

Ook hier 2 onderdelen :

- De kwaliteitsbewaking van de plannen en de processen :
Door in de processen zelf een evaluatiemoment met de groep in te bouwen, via intervisie en individuele coaching.
- De bevraging van de rechtstreeks betrokkenen:
Er worden ad random per medewerker op jaarbasis 4 namen getrokken van cliënten. Zij worden telefonisch bevraagd over hun ervaringen door Lus vzw. De resultaten hiervan worden op directieniveau en op provinciaal niveau verder opgevolgd en gebruikt om bijstellingen te doen.

5.2. OP NIVEAU VAN HET TEAM

Lus vzw heeft zijn vormingsaanbod ondertussen structureel gemaakt:

Er zijn verschillende soorten cursussen wat betreft hun aanbod naar de D.O.P.-medewerkers.

FAST AANBOD VOOR NIEUWE MEDEWERKERS

STARTCURSUS

voor alle nieuwe medewerkers in het eerste jaar:), 1 dag.

Wordt georganiseerd vanaf vijf nieuwe medewerkers.

Lesgever: Erik P.

Inhoud:

- Visie
- Een D.O.P.-proces met het netwerk als partner
- Stappen gelinkt aan het ondersteuningsplan

FACILITEREN VAN GROEPEN

voor alle nieuwe medewerkers in het eerste jaar, 2 volle dagen

Lesgevers: Erik P. en Geertrui

Inhoud:

- Stappen in een groepsproces
- Mijn rol als facilitator in zo'n proces (van begeleider naar facilitator)
- Omgaan met weerstand, stiltes, conflict binnen de groep

Deze opleiding is sterk praktijkgericht en bestaat, naast een inleidend theoretisch kader, vooral uit oefenen, rollenspelen, uitproberen, ... Wordt georganiseerd voor nieuwe medewerkers.

BETREKKEN VAN JONGE KINDEREN EN MENSEN MET ZWARE ONDERSTEUNINGSNODEN

1 volle dag (locatie afhankelijk van de interesse)

Lesgever: Geertrui

Inhoud: hoe geef je iemand een volwaardige plek in het proces, hoe geef je de thema's van het kind een plek, ...

MAPS

voorjaar 2017, 1 halve dag (en indien gewenst een intervisiemoment na implementatie)

Lesgever: Geertrui

Per D.O.P wordt een vorming voorzien van een halve dag waarin de methodiek MAPS wordt uitgelegd en hoe deze kan gebruikt worden binnen D.O.P.

OP ZOEK NAAR ANTWOORDEN/OPLOSSINGEN IN DE SAMENLEVING?

2017, 2x halve dag

Lesgever: Elly

Per D.O.P wordt een vorming voorzien van een halve dag waarin aandacht besteed wordt aan het uitbreiden van netwerk (vermaatschappelijking op microniveau), wat mogelijkheden zijn, het opstellen van een alternatieve sociale kaart ... en oefeningen; op een later tijdstip gevolgd door een terugkommoment waarin oefeningen besproken worden.

OPEN AANBOD

VORMING VOOR ADMINISTRATIEVE MEDEWERKERS

midden 2017, 1 dag

Lesgever: Erik P.

Inhoud en thema's: wat is onze rol als administratieve medewerker? Afgrenzen op een gepaste manier, afstemmen op het niveau van de 'beller' (taal en emotie, ...), helder/eenvoudig communiceren, hoe begrenzen (rollenspel met de telefoon), hoe omgaan met emoties.

Deze 1-daagse opleiding biedt naast uitwisseling van ervaringen en tips ook kans tot oefenen, ervaren en uitproberen.

THEMATISCHE LEERGROEPEN

2017, 4x halve dag, zes-wekelijks

Lesgever: Erik en Erik

Leergroepen waarbij medewerkers thema's ter sprake brengen vanuit ervaringen en uitwisselen tussen collega's om van daaruit te leren. Op termijn kan de leergroep autonoom verder indien gewenst.

Thema's: weerstand (o.a. tegen het vormen van een steungroep, weerstanden van netwerklid naar medewerker, zaken die onder water blijven of zitten, weerstand om mensen met zware ondersteuningsnoden te betrekken, ...)

Eventueel kunnen andere thema's ook nog naar voor geschoven worden.

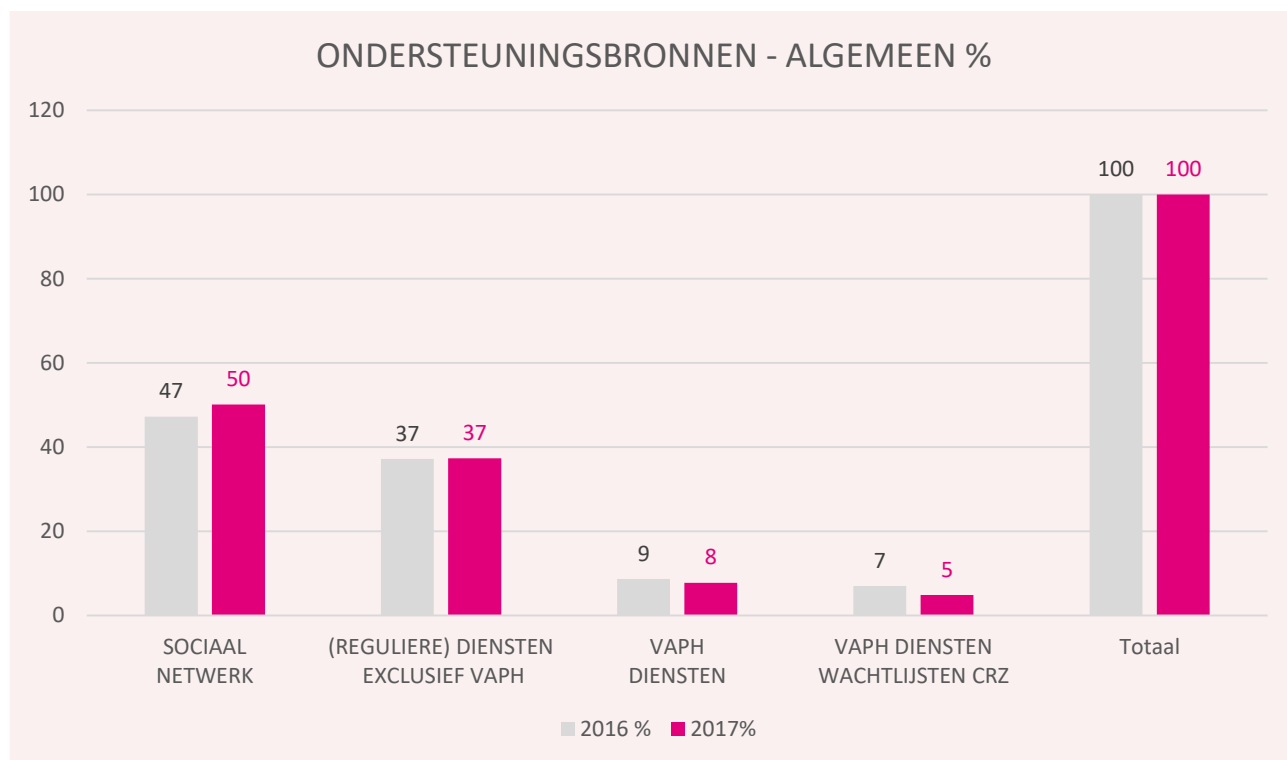
6. INZET ONDERSTEUNINGSBRONNEN

6.1. INZET – ALGEMEEN

In 2017 werden er **348** centrale personen afgerond. Voor **258** van die centrale personen werd een ondersteuningsplan opgemaakt. Voor **90** (of **26%**) personen werd er geen plan gemaakt. Dit is een stijging t.o.v. vorig jaar. Vermoedelijk te wijten aan het feit dat er personeelsverloop was en we met een derde uitgebreid zijn met nieuwe medewerkers die moesten ingewerkt worden?

Van de **90** personen waar geen O.P werd opgemaakt, betrof het **22** personen waarbij er sprake was van een multi-probleemsituatie (geen netwerk, complexe problemen in netwerk of parcours van 'steeds mislukte HV').

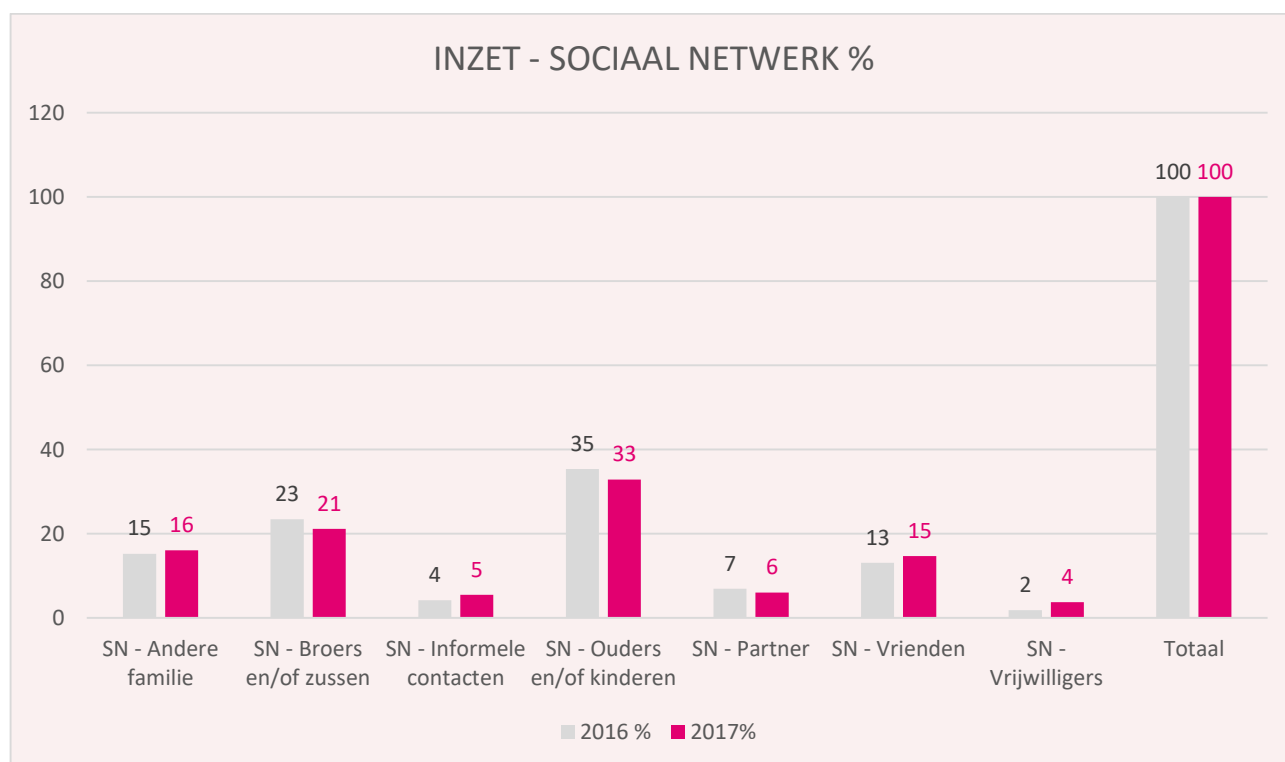
Het zijn net zoals de voorbije jaren, voornamelijk de reguliere diensten waarop een beroep gedaan wordt om de centrale persoon zelf of het netwerk te ondersteunen. **De inzet van het eigen sociaal netwerk blijft ook verder toenemen (vorig jaar 48% en jaar voordien 41%). Reeds 2 jaar op rij is dit zelfs de grootste bron van ondersteuning.** Belangrijk hierbij is wel dat wij mensen nergens toe aanzetten. Door het eigenaarschap aan hen te geven gaan zij gewoon zelf veel gemakkelijker zoeken naar oplossingen in hun eigen omgeving in plaats van onmiddellijk beroep te doen op hulpverlening.



6.2. INZET – SOCIAAL NETWERK

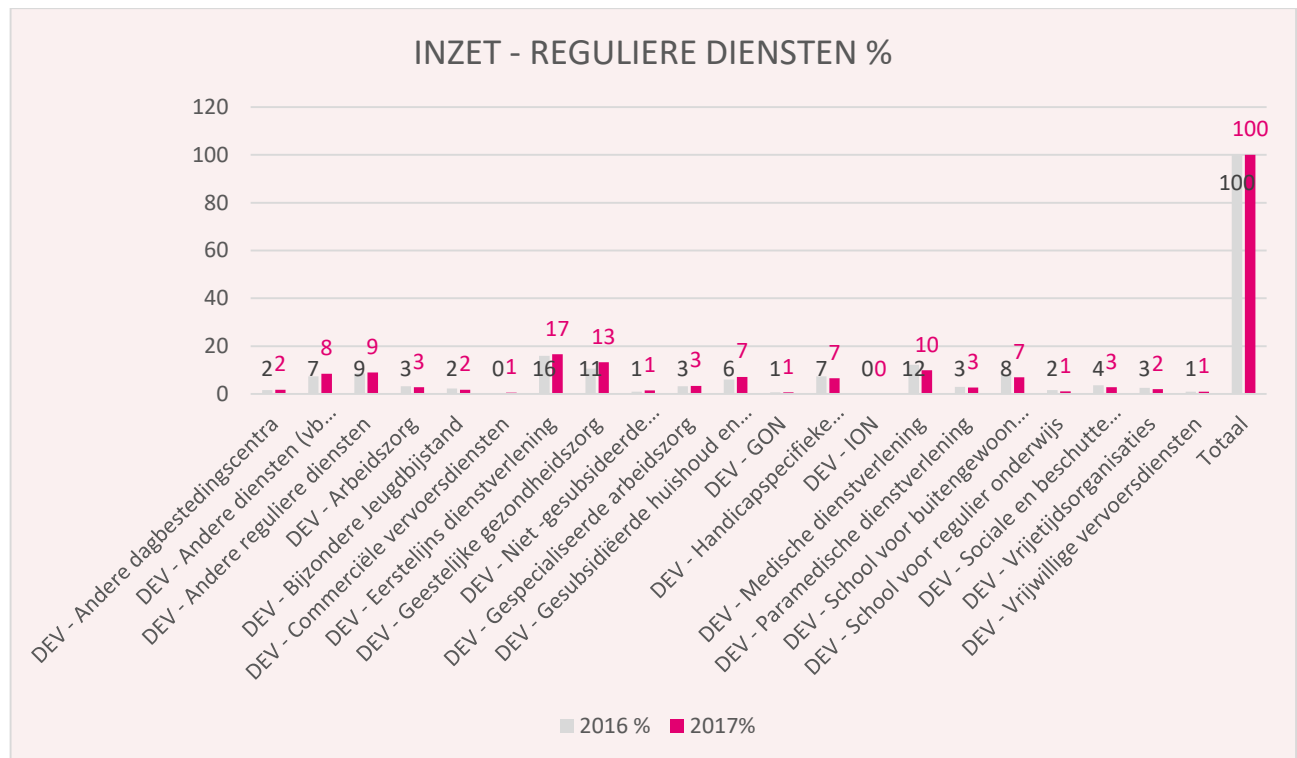
Algemeen is er opnieuw een toename van de inzet van het eigen sociaal netwerk. Dit heeft te maken met het werken vanuit sociale netwerkstrategieën waarbij men systematisch nagaat welke mensen er belangrijk zijn (geweest) in het leven van iemand. Hieronder kan u een overzicht vinden van de verschillende ondersteuningsbronnen van het sociaal netwerk waarop een beroep werd gedaan voor de uitvoering van het ondersteuningsplan. Het opmaken van een ondersteuningsplan is een proces waarbij van bij de aanvang aan zoveel mogelijk partners wordt gevraagd om mee na te denken. We gaan op zoek naar diegenen die belangrijk zijn in het leven van de centrale persoon. Wij werken samen aan de beeldvorming, de te ondernemen acties en bij de uitvoering en opvolging van het ondersteuningsplan. Onderstaande grafiek is een weergave van hoe vaak het sociaal netwerk zich inzet bij de uitvoering van het ondersteuningsplan. De mate waarin het netwerk actief was bij de beeldvorming en de ondernomen acties kan men hier niet terug vinden. Dit staat wel beschreven in het individuele ondersteuningsplan.

De opvallendste vaststelling is dat er **een verdere toename is wat betreft de inzet van vrienden** waar ook de inzet **van andere familieleden dan het gezin van herkomst blijft toenemen**. Langzaamaan breidt onze focus dus verder uit. Ook vrijwilligers nemen toe



6.3. INZET – (REGULIERE) DIENSTEN EXCLUSIEF VAPH

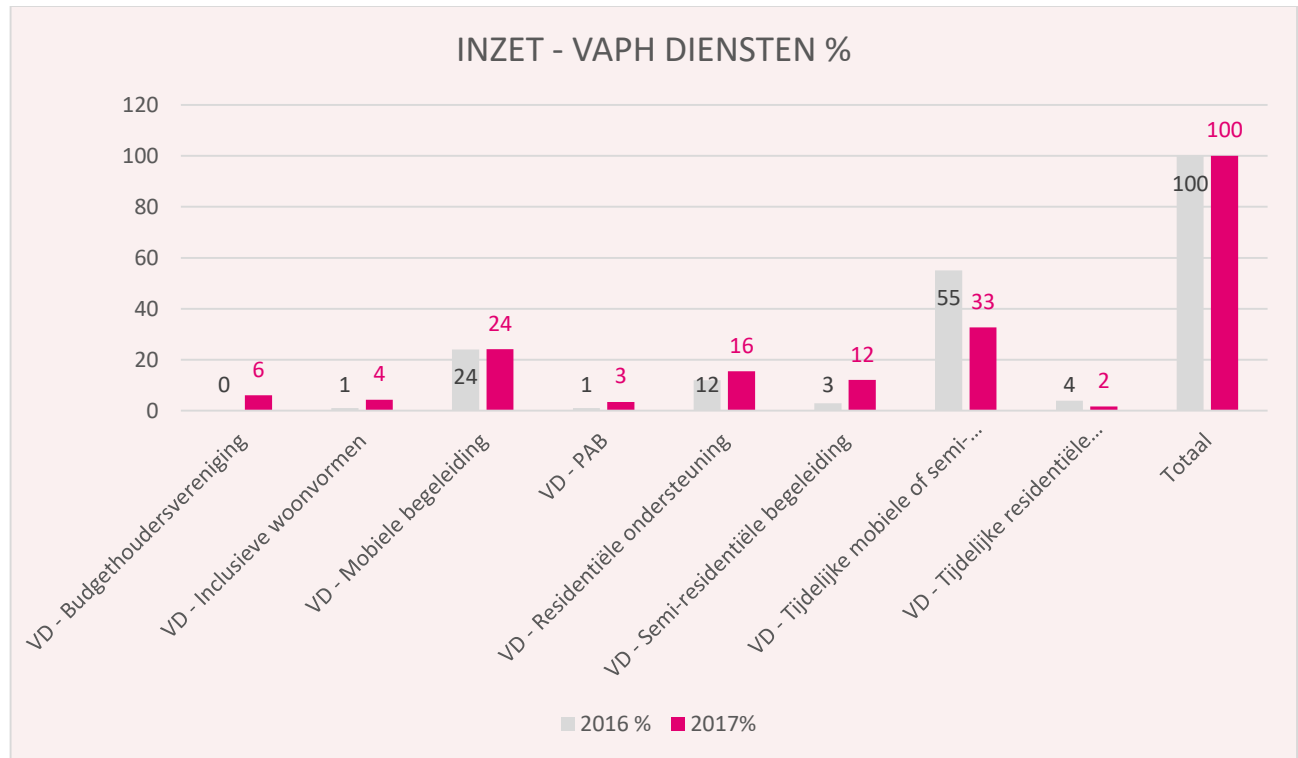
Onderstaande grafiek geeft weer voor hoeveel procent reguliere diensten werden ingezet als ondersteuningsbron bij de uitvoering van het ondersteuningsplan. Uiteraard werden ook zij (indien reeds aanwezig) van bij de aanvang gevraagd mee te werken aan de beeldvorming en de te ondernemen acties.



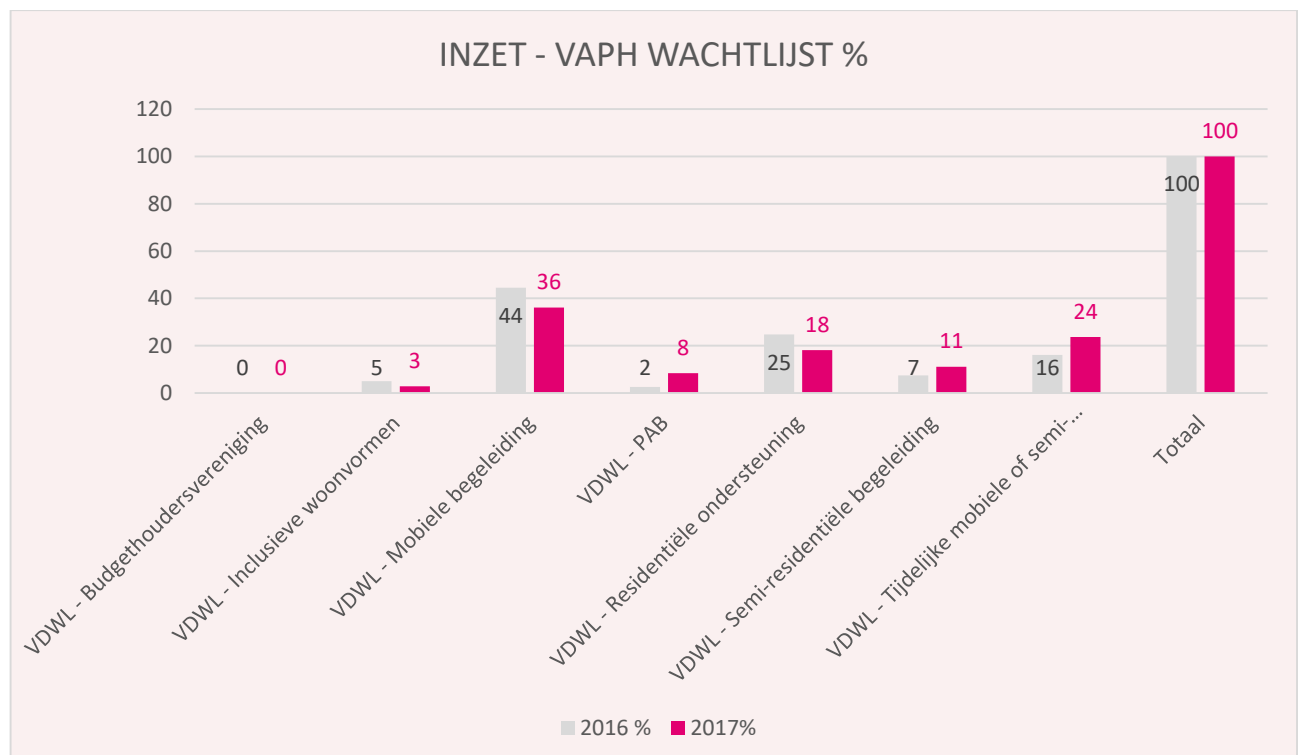
6.4. INZET – VAPH DIENSTEN

Daar wij werken op basis van de concentrische cirkels zullen wij in eerste instantie steeds met de groep nagaan of er via versterking van de draagkracht van het netwerk en de inzet van reguliere diensten voldoende ondersteuning kan geboden worden zodat de centrale persoon op een zo inclusief mogelijke wijze kan leven in onze samenleving. Indien we echter samen met de centrale persoon en zijn netwerk tot de slotsom komen dat handicapspecifieke ondersteuning noodzakelijk is dan zullen we hier ook samen naar op zoek gaan. Daarbij hanteren we steeds de regel dat er gekozen wordt voor de minst ingrijpende zorgvorm die zo dicht mogelijk aansluit bij de ondersteuningsnood van de centrale persoon en of zijn netwerk.

De grootste pijler is net zoals vorig jaar de tijdelijke mobiele of semi-residentiële ondersteuning. Toch is er sprake van een daling tegenover het vorige jaar. Vermoedelijk te wijten aan het feit dat er ook bij RTH wachtlijsten ontstonden.



Uit de onderstaande grafiek kan u afleiden voor welke zorg de centrale personen op de wachtlijst staan bij de diensten gesubsidieerd door het VAPH:



6.5. INZET – COMBINATIES VAN ONDERSTEUNINGSBRONNEN

Zelden is het zo dat er slechts sprake is van 1 ondersteuningsbron. In de meeste gevallen gaat het om een combinatie van ondersteuningsbronnen. Hieronder kan u zien welke combinaties er voorkwamen in het geval van de **258** afgeronde ondersteuningsplannen.

125 centrale personen deden enkel beroep op hun sociaal netwerk. Dit is stijging van **1%** tegenover 2016.

In totaal werd er voor **62** centrale personen beroep gedaan op de **3 soorten** ondersteuningsbronnen tegelijkertijd, dus sociaal netwerk gecombineerd met reguliere diensten en VAPH ondersteuning. Dit is een daling van **1%** tegenover vorig jaar.

Vaak wordt het sociaal netwerk enkel versterkt met inzet van reguliere diensten: **151** keer (vorig jaar 135 keer).

Daarnaast waren er **13 (vorig jaar 17)** centrale personen die beroep deden op een combinatie sociaal netwerk met VAPH. In **3 (vorig jaar 6)** gevallen was er een combinatie van reguliere ondersteuning met VAPH.

Slechts **2** keer werd er enkel op het VAPH beroep gedaan. Dit laatste is een verdere daling.

Conclusie: algemeen kan gesteld worden dat er steeds minder beroep gedaan wordt op VAPH diensten en dat onze mensen echt inzetten op het werken vanuit de concentrische cirkels

7. DUUR VAN DE VOORTRAJECTEN EN CONTACTEN

In 2017 hadden we in totaal **6524** contacten met **749** centrale personen en hun netwerk in functie van een D.O.P.-proces. Dat is een gemiddelde van **8,5** contacten per centrale persoon.

Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat het hier het gemiddelde overheen de dienst betreft waarbij ook de vroegtijdige stopzettingen zijn meegenomen.

Daarnaast hadden we **286** kennismakingsgesprekken zonder opstart. Dat maakt een totaal van **6524** contacten voor 2017.

8. HET TEAM

Eind 2017 werkten er **28** mensen voor de Dienst Ondersteuningsplan Oost-Vlaanderen:

NAAM	FUNCTIE	IN DIENST	UIT DIENST	JOBTIME
Ethel WALRAEVENS	Medewerker	1/01/2012		38/38
Martine BEERNAERTS	Medewerker	1/01/2012		38/38
Sofie STEVELINCK	Medewerker	1/01/2012		38/38
Tineke WAUTERS	Medewerker	1/01/2012		30,4/38
Hilde EVERAERT	Admin.Medewerker	19/01/2012		19/38
Sabine WAUTERS	Admin.Medewerker	19/01/2012		30,4/38
Gretl DONS	Directie	16/04/2012		38/38
Nele BRAET	Medewerker	23/04/2012		38/38
Sigrid DE PELSMAEKER	Medewerker	14/06/2012		30,4/38
Sarah VAN RIJSSEL	Medewerker	10/09/2012		38/38
Lavrans VANDOMMELE	Medewerker	1/10/2012		38/38
Rita STOOPS	Admin.Medewerker	1/12/2012		22,8/38
Agnes BARIMA	Logistiek Medewerker	14/02/2013		11,4/38
Bart VERCAUTEREN	Medewerker	1/10/2013		30,4/38
Femke CNUDDÉ	Medewerker	1/12/2014		30,4/38
Nina VERKOOREN	Medewerker	22/07/2015		38/38
Nele POTTIE	Medewerker	1/02/2016		30,4/38
Joëlle HESTERS	Medewerker	1/07/2016		38/38
Leen THIENPONDt	Medewerker	9/08/2016		30,4/38
Falak EL ALLAoui	Medewerker	18/01/2017		30,4/38
Marc VAN DEN ABEELE	Medewerker	18/01/2017		30,4/38
Hilde NATENS	Medewerker	1/02/2017		30,4/38
Elisabeth AUER	Medewerker	1/03/2017		30,4/38
Meggie VERSTICHELE	Medewerker	1/03/2017		30,4/38
Sarah FARINON	Medewerker	1/03/2017		26,6/38
Simon DESSEIN	Medewerker	6/03/2017		30,4/38
Sarah REYNAERT	Medewerker	1/08/2017		30,4/38
Maxime DE CnODDER	Medewerker	23/10/2017		30,4/38

8.1. OVERZICHT VTO IN 2016

Het VTO beleid is tweeledig opgevat.

Eenzijds is er jaarlijks een verplicht gedeelte door alle medewerkers te volgen.

In 2017 waren dit:

- cursussen gegeven door de mentororganisatie LUS
- cursus en intervisiemomenten Sociale Netwerkstrategieën gegeven door Sonestra

Daarnaast krijgt elke medewerker de kans om via een individueel leertraject bijkomende vormingen te volgen. Zie ook eerder de PLOP

De mensen van administratie hebben eveneens de mogelijkheid om opleidingen te volgen binnen hun werkdomein.

8.2. DE ADMINISTRATIEVE MEDEWERKERS

In 2017 vonden er geen vermeldenswaardige wijzigingen plaats in de administratieve ploeg.

Zij werden meegenomen bij verschillende acties doorheen 2017 waaronder de cirkeldag en de processen met Quest-it.

8.3. LOGISTIEK

In 2017 geen wijzigingen.