

Gewoon waar mogelijk
Specifiek waar nodig



JAARVERSLAG 2020

ERKEND EN
GESUBSIDIEERD
DOOR HET
VAPH

VLAAMS AGENTSCHAP VOOR
PERSONEN MET EEN HANDICAP

Dienst ondersteuningsplan Oost-Vlaanderen | Proeftuistraat 84A 9000 Gent

0473 73 87 68 | info@dop-ovl.be | www.dop-ovl.be

Inhoud

1.	INLEIDING	3
2.	INSTROOM	4
2.1.	Instroom per regio	4
2.2.	Geen opstart en vroegtijdige stop	4
3.	HET BEREIKEN VAN ALLE DOELGROEPEN	5
4.	ONDERNOMEN ACTIES IN 2020	6
4.1.	D.O.P. ten tijde van COVID-19	6
4.2.	Administratief team – ICT	6
4.3.	De regioteams	7
4.3.1.	Aalst-Oudenaarde	7
4.3.2.	Regio Gent-Meetjesland	9
4.3.3.	Regioteam Waasland-Dendermonde	11
4.4.	Themateams	11
4.4.1.	Themateam POP en ‘Coachen van elkaar’	12
4.4.2.	Themateam CF2	13
4.4.3.	Themateam Contacten	13
4.4.3.	Themateam Visie ‘Back to basics’	13
4.4.4.	Themateam Waardevolle elementen subteams	15
4.4.5.	Themateam wachtlijst	15
4.5.	Werkgroepen	16
4.5.1.	Werkgroep beleid	16
4.5.2.	Werkgroep communicatie	17
4.5.3.	Werkgroep studenten	18
4.5.4.	Werkgroep denkdag	19
4.5.5.	Werkgroep vrijwilligers	19

4.5.6. Werkgroep interculturalisering	21
4.5.7. Werkgroep digitalisering.....	22
4.5.8. Werkgroep ASK (Alternatieve Sociale Kaart)	22
4.6. Projecten 1 Gezin, 1 Plan	22
4.7. Eigen vormingsaanbod.....	25
4.8. Samensturing	25
5. SAMENWERKING MET DE MENTORORGANISATIE	26
5.1. OP NIVEAU VAN DIRECTIES.....	26
5.2. OP NIVEAU VAN DE MEWERKERS.....	26
6. ONDERSTEUNINGSBRONNEN	27
7. DUUR VAN DE VOORTRAJECTEN EN CONTACTEN	28
8. HET TEAM.....	29

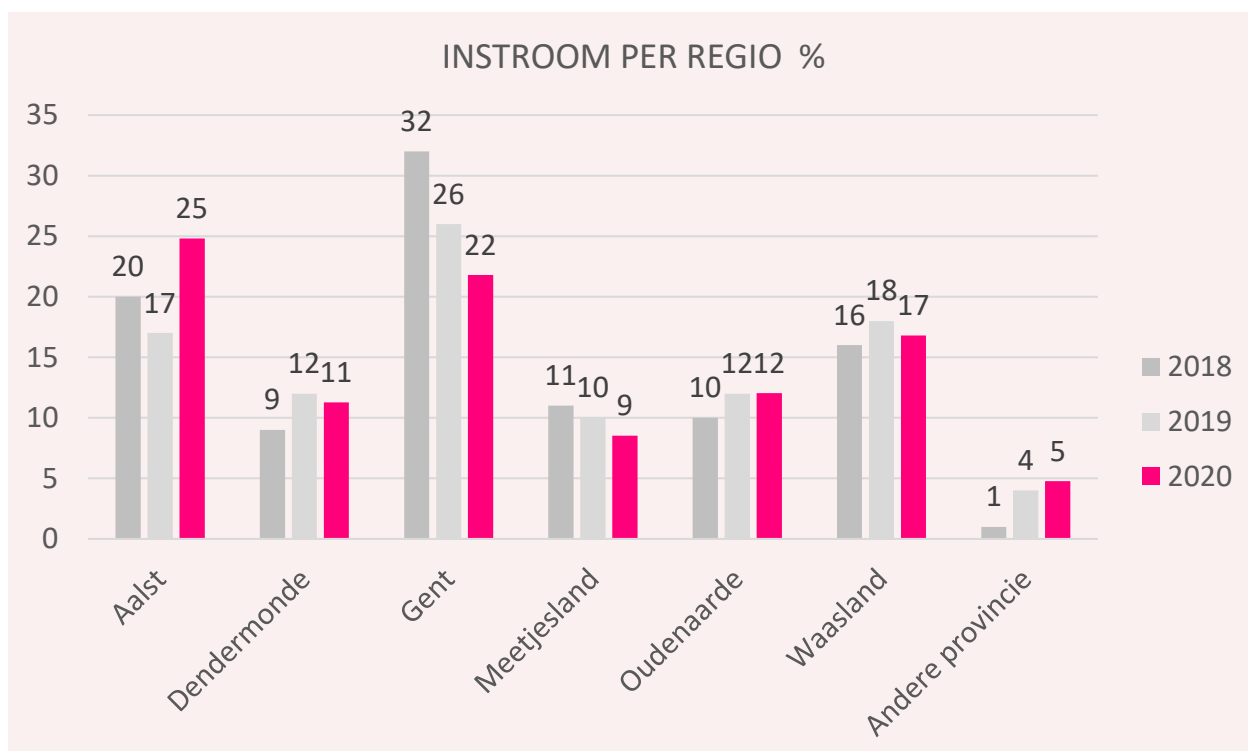
1. INLEIDING

Het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap [VAPH] vraagt jaarlijks een verslag op. Sinds 2020 (werkjaar 2019) ligt het sjabloon hiervoor vast.

Dit document biedt extra informatie naast dit jaarverslag voor het VAPH. Voor een volledig beeld kunnen beide verslagen samen worden gelezen.

2. INSTROOM

2.1. Instroom per regio



2.2. Geen opstart en vroegtijdige stop

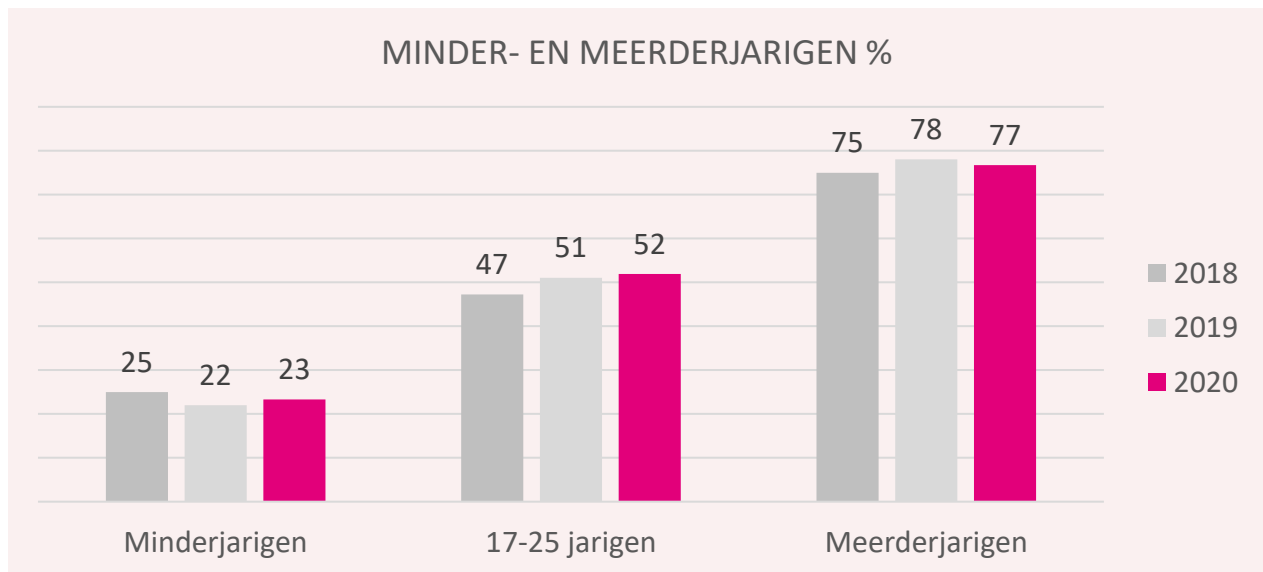
In 2020 waren er **399** nieuwe aanmeldingen. Hiervan werden **110¹** (27,6%) niet opgestart (stijging van 9% tegenover 2019).

Er werden **221** trajecten in 2020 opgestart. **40** van deze processen zijn vroegtijdig gestopt (18%, stijging van 13% tegenover 2019)

¹ Stand van zaken 18/05/2021 - momentopname

3. HET BEREIKEN VAN ALLE DOELGROEPEN

Van de 399 nieuwe aanmeldingen geeft onderstaande grafiek de verdeling volgens leeftijd weer. Dit is gelijkaardig aan de voorbije jaren.



4. ONDERNOMEN ACTIES IN 2020

4.1. D.O.P. ten tijde van COVID-19

Met uitzondering van de eerste twee maanden van het jaar is de werking van de dienst in het jaar 2020 grondig beïnvloed door de coronapandemie. Het was een zoektocht hoe we binnen de mogelijkheden van de wisselende maatregelen enerzijds zo veel mogelijk de processen blijven laten lopen, anderzijds ook op andere manieren als dienst onze bijdrage en verantwoordelijkheid wilden blijven nemen. Dit steeds met oog voor het welzijn van de medewerkers. We geven hieronder een opsomming van specifieke acties:

- Bijspringen in organisaties (zowel VAPH-sector als ruimer)
- Ondersteuning van cliënten en hun netwerk waar bestaande ondersteuning plots wegviel (gaande van praktische tot emotionele bijstand) of waar het gezien de situatie noodzakelijk was om toch langs te gaan,
- Permanentie voor de afdeling Continuïteit en Toegang (ACT) binnen jeugdhulp om mee te zoeken naar de minst ingrijpende oplossing voor kinderen en jongeren wanneer beide ouders worden opgenomen in het ziekenhuis.
- Online verderzetten van (stukken van) trajecten en in een latere fase deze trajecten verder zetten in de kleine bubbels. Hiertoe gingen we in team en ook samen met de andere provincies op zoek naar tips & tricks en tools die hierbij kunnen ondersteunen.
- Inzetten op werkgroepen en (sub)teams (zie hieronder)

Sinds de samensturing bestaat de D.O.P.OVI uit een administratief team, regioteams (Aalst-Oudenaarde, Gent-Meetjesland en Waasland-Dendermonde, thematische teams die van beperkte duur en project-gerelateerd zijn en werkgroepen. Elk van deze werkvormen hebben een eigen finaliteit. Zij schreven ook elk zelf hun aandeel voor het jaarverslag.

4.2. Administratief team – ICT

Binnen het administratief team kwam een nieuwe medewerker onze personeelsadministratie en boekhouding versterken. Focus lag hier op de overdracht van kennis en expertise. Daarnaast

werden nieuwe afspraken gemaakt rond de verdeling van de (algemene) taken en verantwoordelijkheden van de medewerkers binnen dit team.

Binnen de cliëntadministratie werd een eerste aanzet gedaan om te kijken hoe de database geoptimaliseerd kan worden.

Op IT-vlak is er ingezet op:

- Het uitwerken van een metabase waardoor cijfermatige rapporten kunnen worden getrokken. Procescoaches, inhoudelijke coaches, teams kunnen zo zichzelf en hun regio beter monitoren en zaken bijsturen. Ook op organisatieniveau kunnen makkelijker kwantitatieve data worden getrokken.
- Het ondersteunen van de procescoaches in het gebruik van tools die online processen en online overleg kunnen bevorderen, zoals ZOOM, Microsoft Teams,...

4.3. De regioteams

Regioteams komen om de 6 weken samen. Zij plannen deze momenten zelf. Doel is om praktische regionale punten te bespreken (bv.: buurtwerking, leemtes in aanmeldingen,...). Elke regionale medewerker is hier aanwezig.

4.3.1. Aalst-Oudenaarde

De covid-pandemie (lock down + aanhoudende covid-maatregelen) in combinatie met personeelsverschuivingen zorgden ervoor dat afstemming in de regio mbt de lopende dossiers, aanmeldingen en wachtlijst prioriteit was om stabiliteit te waarborgen ifv onze dienstverlening.

Door de doelgroepverruiming kunnen personen met een chronische psychische kwetsbaarheid nu ook terecht bij DOP. Aandacht voor initiatieven in de regio + inzetten op bekendmaking en afstemming was één van de doelstellingen.

- in januari 2020 vond het werkbezoek plaats bij beschut wonen Vlaamse Ardennen. Ontmoeting, informatie-uitwisseling en afstemming alsook de verwachtingen naar elkaar toe scherp krijgen stond voorop. (kandidaat)Cliënten bij DOP kunnen naast de woonondersteuning ook bij hen terecht voor arbeidszorg en vrijwilligerswerk. Maandelijks organiseren ze activiteiten die toegankelijk en laagdrempelig zijn voor alle burgers in de

regio. De activiteitenkalender wordt sindsdien maandelijks doorgestuurd naar de medewerkers ter informatie.

- in het voorjaar van 2020 is het afstemmingsmoment doorgegaan met CGG Deinze door de medewerkers van regio Oudenaarde. Elkaars werking beter leren kennen en samenwerking bevorderen was een sterke meerwaarde tijdens dit overleg. Ook met beschut wonen Reymeers (Ariadne) is een afstemmingsmoment geweest.
- Een medewerker uit de regio nam deel aan de infosessie van Mirabello en gaf aan het regioteam toelichting adhv de powerpoint rond deze dienstverlening.
- Het geplande afstemmingsmoment met de coördinatoren binnen CGG Zuid-Oost-Vlaanderen (minderjarigen/volwassen) en advies en coaching werd verplaatst door langdurige afwezigheid van één van de coördinatoren. Door de aanhoudende covid-maatregelen vond dit nog niet plaats.

De regioteams konden in 2020 niet doorgaan bij verenigingen/buurtwerkingen/organisaties/... in de eigen regio omwille van de covid-maatregelen, maar enkel online.

Het doel blijft om hier in 2021 actief op in te zetten en fysiek meer aanwezig te zijn op de contactpunten. Vaste aanspreekpunten in de regio zijn verrijkend voor iedereen. De regio-medewerkers zetten op dit moment in op bekendmaking door het overhandigen van de folder van DOP. Daarnaast geven ze informatie rond onze werking als ze in contact staan met verenigingen en organisaties. Binnen DOP streven we er naar om op termijn infomomenten rond de werking van DOP regionaal te organiseren zodat burgers en lokale organisaties hier sneller toegang tot hebben.

Elk regioteam krijgt de opdracht om binnen de eigen werkregio zelfsturend te zijn en de verantwoordelijkheid samen op te nemen voor de processen en dit van de aanmelding tot de afronding. Met die reden werd het instrument 'metabase' ontwikkeld waarbij het regioteam ook input gaf bij de uitwerking hiervan.

De metabase laat ons toe om objectieve cijfers te trekken, sterktes en hiaten te zien, in dialoog te gaan, bij te sturen waar nodig en nieuwe acties te formuleren. In 2021 zettten alle regioteams in op het monitoren van de contacten, de doorlooptijden en de uitstroom (= concentrische cirkels). De ASK (Alternatieve Sociale Kaart) is een instrument waarop alle procescoaches in de regio, lokale initiatieven, verenigingen, burgers met ervaring rond bepaalde thema's en/of de buurt goed kennen,... op deze kaart noteren. De doelstelling in 2021 is om hier een echt werkinstrument van te maken en sterk in te zetten op het lokale, en buurtgerichte.

4.3.2. Regio Gent-Meetjesland

Regio Gent

Er passeerden dit jaar heel wat uitdagingen op ons pad.

De grootste was natuurlijk corona: de lockdowns, de veiligheidsmaatregelen, online overleg, enz. Maar dit jaar verlieten ook enkele collega's ons regioteam en werden we vervoegd door enkele nieuwe fijne collega's. Sommige collega's verlieten DOP; anderen verhuisden naar een andere regio en gingen daar onze andere collega's vervoegen.

Al deze veranderingen hadden natuurlijk ook een invloed op onze (samen)werking, onze processen met cliënten, onze wachtlijsten, enz. We probeerden onze ervaringen en hindernissen die we daarbij tegenkwamen te delen in ons regioteam zodat we elkaar daarin konden ondersteunen en samen naar oplossingen konden zoeken: Hoe kunnen we in deze tijden een vinger aan de pols houden bij cliënten op de wachtlijst? Hoe kunnen we DOP processen met cliënten zo goed als mogelijk laten doorlopen op een zorgzame en betekenisvolle manier? We hadden ook aandacht voor 'over te nemen dossiers' van vertrekkende collega's; dat deze op een zorgzame manier konden gecontinueerd worden.

Maar ondanks alle uitdagingen, probeerden we in dat jaar toch ook enkele acties op poten te zetten.

Omdat we het laatste jaar merkten dat er binnen onze regio minder aanmeldingen binnen kwamen, stelden we een actieplan op om onze werking bij het brede publiek meer bekend te maken.

Dit resulteerde in een aantal acties zoals: contact opnemen met alle wijkgezondheidscentra + het verspreiden van info over onze visie/werking. Ook andere organisaties werden verkend en gecontacteerd: CAW, JAC, scholen, buurtstewards, straathoekwerkers, PACT. Flyers werden uitgedeeld.

Bij het organiseren van infomomenten over de werking van DOP, gingen we op zoek naar hoe we mensen beter konden bereiken en zorgden we ervoor dat de uitnodigingen bij de juiste mensen terecht kwamen.

Ook startten we in het voorjaar van 2020 met de bijeenkomsten met MFC's om elkaars werking beter op elkaar af te stemmen met als doel ook onze DOP processen met jongeren meer op maat te maken. Maar ook hier strooide corona roet in het eten: er ging slechts 1 bijeenkomst door; de andere zijn opgeschort naar een later moment. Uitstel is hier zeker geen afstel.

In 2020 zijn we in Gent ook gestart met een samenwerking met "Back On Track", een driejarig project van vzw Oranjehuis waarin ze met jongeren die uit detentie komen of (dreigend) thuisloos

zijn, aan de slag gaan. Het gaat over kortdurende trajecten van 1 jaar waarbij ze aanklappend een aantal basisdoelstellingen met jongeren proberen te realiseren (wonen, werken,...). Omdat ook zij geloven in de netwerk-gedachte en de visie van DOP, hopen we van elkaar te leren maar vooral bij te dragen aan het mee realiseren van jongeren hun toekomstdromen.

Verder wierpen we nog een aandachtige blik op onze Metabase om vanuit een aantal conclusies een aantal acties op te zetten. Dit is nog een “work in progress”.

En net als elk jaar blijven we in de regioteams aandacht besteden aan het laatste nieuws uit de ELZ en stelen we interessante weetjes om uit te proberen of te exploreren. Ook blijven we over onze schouders meekijken naar hoe het met onze collega's in andere regio's gaat en blijven we elkaars “compagnons de route”, in goeie en (dit jaar ook) in slechte tijden.

In ieder geval, het was ongetwijfeld een jaar om “U” tegen te zeggen!

Regio Meetjesland

Er is in 2020 ingezet op bekendmaking en netwerking in deze regio:

- Voorstelling van DOP en de medewerkers uit de regio op een teamvergadering in het wijkcentrum De Kring, een armoedevereniging. Zij werden ook een officieel contactpunt geworden. De medewerkers kunnen er ook terecht tussen gesprekken door.
- Bezoek aan vzw De Toevlucht, een armoedevereniging in Aalter. Er vond een gesprek plaats met de bezieler/voorzitter van deze vereniging. Zij zijn nu ook een contactpunt voor DOP.
- Deelname aan een netwerkontbijt van vzw Compaan in Eeklo, waar hulpverleners van verschillende actieve sociale en/of zorg organisaties en de sociale politie aanwezig waren.
- Contact met ‘Onder 't Perron’, een nieuw buurtpunt in het station van Landegem, dat reeds enkele jaren uit gebruik was. Momenteel loopt er een samenwerking van verschillende VAPH organisaties uit deze buurt. Wegens corona hebben ze dit jammergenoeg nog niet effectief kunnen openen/in dienst nemen.

In 2021 staan al volgende zaken gepland. Het gaat om zaken die in 2020 niet konden doorgaan omwille van de covid-10-maatregelen:

- Een bezoek aan ‘Onder 't Perron’ en informatiemoment over DOP. In 2021 zal ook besproken worden in hun coördinatieteam of zij officieel contactpunt willen worden.
- Informatiemoment in wijkcentrum De Kring.

4.3.3. Regioteam Waasland-Dendermonde

De activiteiten van dit regioteam zijn in 2020 noodgedwongen sterk beperkt geweest tot het minimum. Omwille van de corona-uitbraak werden de voorziene samenkomsten aanvankelijk geannuleerd en slechts geleidelijk aan in de tweede helft van het jaar terug opgestart, weliswaar digitaal. De meeste aandacht tijdens deze online meetings ging uit naar het evenredig verdelen van nieuwe aanmeldingen en het op elkaar afstemmen van de persoonlijke wachtlijsten en/of herverdelen van wachtlijsten van collega's die definitief of tijdelijk (langdurige ziekte, zwangerschap, ...) niet meer in onze regio tewerkgesteld waren.

In 2020 waren we van plan om de DOP beter bekend te maken binnen onze regio. Corona heeft dit plan gedwarsboomd, waardoor er geen concrete acties zijn ondernomen. Dit staat op de planning in 2021, zodra mogelijk.

Tijdens een recent regioteam werden gegevens van 2020 uit de metabase onttrokken en geanalyseerd. We kwamen erop uit dat deze gegevens niet representatief zijn met de realiteit die wij ervaren, en dit daar niet alles (correct) werd ingevuld op de databank. Dit werkpunt nemen wij alvast mee naar 2021.

4.4. Themateams

Het doel van een themateam is het uitwisselen van info, afstemmen/verwerken, uitwerken, visie creëren. Deelname gebeurt op basis van eigen keuze en is beperkt in tijd. Als de doelstelling bereikt is stoppen de bijeenkomsten. Er wordt gewerkt met wisselende werkvormen. Het overlegmoment wordt gezocht met de deelnemers van de groep. Er sluit telkens een coach aan + bij de voorbereiding wordt er overlegd met coach/directie om te bekijken wat de 'speelruimte' is, wat de pikketten zijn

Elke medewerker mag thema's inbrengen bij coaches/directie en zij bekijken samen met de medewerker op welke manier ermee aan de slag kan worden gegaan (effectief een themateam, intervisie, individuele coaching). Nadien werken de betrokken medewerkers dit thema ook mee verder uit en wordt dit thema indien nodig geïmplementeerd in de ruime werking.

Volgende themateams waren in 2020 actief:

4.4.1. Themateam POP en 'Coachen van elkaar'

Binnen het themateam coachen van elkaar werd gestart met stilstaan bij wat coachen eigenlijk betekent binnen de D.O.P.-context. Om hier duidelijk zicht op te krijgen bekeken alle medewerkers de documenten die tot dan toe centraal stonden in coaching: de vroeger POP, overzicht van een kernproces, de ontwikkelingsdoelen, intervisie feedback bij meelopen, ... Er werd dus stilgestaan bij de koers en why van coaching. Het doel was 'De koers van dit themateam is dat we samen tot eindproduct komen rond coachen en coachen van elkaar. Dat we samen leren, een proces gaan en product afleveren.'

Daarnaast was er aandacht voor ieders verhaal en waarom werd deelgenomen aan dit themateam.

Volgende vragen werden op tafel gelegd:

- Wat wil ik met dit thema?
- Wat is mijn verwachting van dit themateam?
- Vertel eens wat heeft jou er toe bewogen om deel te nemen?

Dit leidde tot de conclusie dat coaching zowel gaat om het lopen van kwaliteitsvolle processen, alsook over het integrale handelen intern. Ze moeten beiden aanbod komen het gaat niet over het ene noch het andere. Net zoals in het polariteitsdenken gaat het over 'beiden EN'. *'Op welke manier kan je kwaliteitsvolle processen voeren zonder te staan voor wat wij staan?'* En ook omgekeerd: *'Hoe kan je staan voor wat we staan zonder kwaliteitsvolle processen voeren?'*

Doorheen het proces van het themateam stonden de deelnemers stil bij de verscheidene good practices die binnen de organisatie reeds aanwezig zijn. Dit leidde uiteindelijk tot verscheidene acties. Drie medewerkers gingen aan de slag met het actualiseren van de POP (Persoonlijk Plan van de medewerker) op basis van de besprekingen in het themateam. Er werd een leeg POP-sjabloon ontwikkeld met daarnaast een leidraad. Deze werd voorgelegd aan de gehele groep die deelnam aan het themateam. De feedback van zowel deze groep, de coaches, alsook de directeur werd tot een finale versie verwerkt.

Aangezien dit product nog niet volledig af is, staat in 2021 een test van 6 maanden gepland. Na deze 6 maanden zal een evaluatie plaatsvinden om de POP (het product) bij te schaven.

4.4.2. Themateam CF2

Dit themateam informeerde de medewerkers over Correctiefase 2. Samen werd nagedacht hoe we deze bijkomende niet-reguliere opdracht zouden aanpakken. Concreet ondernamen we volgende acties:

- Uitwerking plan van aanpak om met cliënten in gemiddeld 2 sessies te komen tot een heroriënteringsplan.
- Infosessies in samenwerking met de gebruikersorganisaties.
- Regioteams namen contact met dagcentra en diensten zelfstandig wonen in hun regio om samen iets te doen voor hun cliënten (groepssessies).

2.3.3 Themateam Contacten

Dit themateam dacht na hoe we structureler kunnen omgaan met het behalen van de contacten. We werkten samen aan een dynamische tool die overzicht biedt op het aantal te behalen contacten (zowel op niveau van de medewerker als op organisatieniveau). Deze tool houdt rekening met alle verlof van medewerkers en geeft snel de impact van wijzigingen door (ziekte, vrijstellingen,...). Deze tool is beschikbaar zodra er na de covid-pandemie er terug sprake is van een aantal minimum te behalen contacten.

4.4.3. Themateam Visie 'Back to basics'

De back to basic dag vond plaats begin juli 2020.

Vorbereiding

De inhoudelijk coaches werkten een interactieve dag uit waarbij ze samen met directie en alle medewerkers stil stonden en actief nadachten over onze 'kern'. Wat is de basis van waaruit we werken? Centraal stonden volgende vragen:

- Waarom doen we de dingen zoals we ze doen?
- Is onze uitgeschreven missie en visie duidelijk? Wat leest iedereen erin?
- Hoe integreren we onze missie en visie in onze dagelijkse praktijk (als facilitator of in andere opdrachten zoals administratie)

- Hoe profileren we ons naar buiten toe? Waar staat D.O.P. voor?

Iedereen kreeg op voorhand de verschillende teksten die we hebben rond missie en visie en moesten deze gelezen hebben.

De dag zelf

Centraal stond de vraag: *'hoe zien we deze missie en visie in de praktijk?'*

- *'Als collega's jou bezig zien, waarin (waaraan) gaan ze de missie en visie herkennen?'*
'Hoe zie je aan mij dat ik de missie en visie integreer?'
- 'De ideale DOP-medewerker die de visie/missie doorleeft': Wat is ieders verrassende, unieke bijdrage aan de ideale DOP-medewerker?
- de tekst van de 'Eigenheid van DOP met 6 USP' (kwaliteitsindicatoren).
Wat valt op? Welke vragen wil je hierover stellen aan elkaar? Welke vragen heb je? Belangrijk om te vertellen dat de USP's niet veranderen, die liggen vast, maar wel in gesprek gaan over hoe we ze zien of niet zien of wat ons opvalt/vragen.
- Een kunstwerk maken rond 'back to basic's: hoe ziet dit er uit?
- Als je teksten rond visie en missie leest, wat vind je spannend, zowel bij jezelf als bij de organisatie? Wat zijn vragen, kwesties, wat 'vecht er' (intern), wat trekt, daagt.
- Kijken naar 'verlangen' – waar zit je verlangen (individueel, elkaar, organisatie) en kijken naar verantwoordelijkheid. Eventueel: Wat staat jou te doen? Wat staat ons/organisatie dan te doen?

Opvolging:

Feedback op de dag was dat het goed was om samen écht stil te staan bij de basis van ons werk, bij onze drive en goesting en ieders unieke bijdrage aan onze organisatie. Het gaf energie om samen te kunnen spreken over onze 'why' en onze basis. Het zorgde voor verbondenheid.

In onze visie en missietekst aanpassing gebeurt:

- -gelijkheid vervangen door gelijkwaardigheid
- stuk toegevoegd over sociale netwerkstrategieën, omdat dit niet zo geïntegreerd was.

Persoonlijke uitdagingen kregen bij sommigen een plaats in hun individueel ontwikkelingstraject.

4.4.4. Themateam Waardevolle elementen subteams

Na de afschaffing van de subteams werkten een aantal medewerkers uit welke positieve elementen uit de subteams ze wilden behouden, meer bepaald:

- Leren van elkaar
- Verbinding met de medewerkers
- Tijd
- Focus
- Talenten laten groeien en 'oogsten'
- Dynamiek: vorming en studiedagen
- Experimenteren: spelen.

In de start van de lockdown zorgde dit themateam ook voor een kaartje met persoonlijke complimenten voor en door de collega's.

4.4.5. Themateam wachtlijst

In april 2020 vond het themateam 'omgaan met de wachtlijst' (online) plaats.

De resultaten van dit themateam zijn teruggekoppeld op een groot team in september 2020.

De essentie rond 'omgaan met wachtlijst' tijdens permanentie-tijd is opgenomen in de leidraad voor permanentie.

De essentie die uit dit themateam naar voor kwam:

- Tijdens het kennismakingsgesprek luisteren we met een open houding naar de cliënt en bevragen 'hoe de cliënt de wachttijd ziet'. Niet zomaar standaard doorgeven 'aantal maanden wachttijd', maar hoe de cliënt zelf aankijkt naar die wachttijd. *'Ziet hij/zij er tegenop? Of vindt hij/zij het allemaal ok? Zijn er dringende zaken die moeten gebeuren en wie in het netwerk kan dit dan opnemen? Is er linking nodig in tussentijd?'* Op basis hiervan eventueel al nodige stappen zetten.
- Bij opstart polsen naar hoe cliënten en hun netwerk deze wachttijd hebben ervaren? Hadden ze andere zaken verwacht van de procescoach? Het blijkt interessant om 'terug te blikken' op deze wachttijd, om te leren van cliënten om dit bv anders te doen of net te behouden hoe het is aangepakt.

- Een belangrijke vraag tijdens dit themateam was: *‘Hoe kunnen we onze rol als facilitator opnemen tijdens de wachttijd? Kunnen we die rol wel opnemen? En hoe dan wel of niet? Hoe zorgen we ervoor dat we daarna ook starten met een goede facilitatorrol (en niet verworden tot begeleider die eens luistert hoe het gaat..)’*. Hierbij kwam vooral naar voor dat het “echte” faciliteren pas kan bij een fysieke opstart, maar dat er wel al kan beluisterd worden wie er rond de cliënt staat en al aan de slag kan met dringende vragen.

4.5. Werkgroepen

Werkgroepen zijn eerder blijvend van aard. Zij krijgen een bepaald mandaat om zaken uit te werken vanuit de visie. Volgende werkgroepen waren in 2020 actief:

4.5.1. Werkgroep beleid

Deze groep kwam intensief samen doorheen het jaar. De medewerkers in deze groep omvatten de directie, inhoudelijk coaches, procescoach(es) en stagiaires. Vanuit de vraag ‘Hoe krijgen we DOP intersectoraal verankerd?’, trekken ze het proces om – samen met het hele team – te komen tot nieuwe strategische doelen voor de dienst. In functie van een SWOT-analyse (gepland in 2021) werd in 2020 al voorbereidend werk gedaan. Er werd bekeken welke informatie ontbreekt en volgende input werd verzameld, geanalyseerd en gedeeld met het team:

- Tevredenheid van de cliënten en hun netwerk (steekproef van dossiers per procescoach, via een telefonische bevraging die dit jaar werd herwerkt en het lezen van de bijhorende ondersteuningsplannen);
- Quickscan van de organisatie (Prose) die werd ingevuld door 10 medewerkers (mix van functies en jaren ervaring);
- Tevredenheid van de medewerkers (Prose) ingevuld door alle medewerkers;
- Perspectief van alle medewerkers (via een zelf ontwikkelde vragenlijst rond de waarden, de aansturingstijl, vaardigheden, personeel, strategie, structuur, systemen en hun beleving van de coaching.

In 2021 wordt hier verder mee aan de slag gegaan. Dit wordt echter bemoeilijkt door de COVID-maatregelen en personeelsverschuivingen.

Daarnaast dacht (een deel van) de werkgroep ook na over volgende zaken:

- Strategische acties binnen de projecten van 1 Gezin 1 Plan;
- Hoe regionaal aan de slag gaan met de visienota 'Vermaatschappelijking van de jeugdhulp'.
- In kaart brengen van de stand van zaken rond welzijn op de dienst, meer bepaald de arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

4.5.2. Werkgroep communicatie

In 2020 zette deze werkgroep verder in op bekendmaking van de organisatie via social media. Er werden twee nieuwe rubrieken ontwikkeld, namelijk 'contente talenten' en 'contente cliënten'. De rubriek 'contente talenten' zette in op een gezicht geven aan de verschillende collega's die op de dienst werken en wat hen als procescoach typeert. De rubriek 'contente cliënten' gaf gezicht aan de cliënten en hoe zij een D.O.P.-proces ervaren. Daarnaast werden posts en berichten op de websites ontwikkeld met als doel een heldere, duidelijke en transparante communicatie naar onze doelgroep toe omtrent Covid-19. Informatie werd op een zeer duidelijke, visuele manier verspreid, alsook in verschillende talen verspreid en via een tolk Vlaamse Gebarentaal. Als laatste werden ook posts gemaakt die uit de doeken doen wat er intern in D.O.P. allemaal werd gerealiseerd in 2020, met als doel cliënten en hun netwerk inzicht te geven in de visie en missie en deze verder uit te dragen. Zo werd een stop-motion filmpje (gemaakt door UGent-studenten) verspreid en verschenen ook getuigenissen van ambassadeurs Maarten en Joke.

Verder optimaliseerden we de werking van deze werkgroep door in te zetten op een maandelijkse, korte bijeenkomst om invulling te geven aan de Facebook-berichten. Er werd besloten wekelijks een post op te maken en in te plannen die op verscheidene functies inspeelt: het informatieve, inspirerende, ludieke,... Bovendien is er nagedacht over een optimalere manier van communiceren met elkaar over mogelijke content. Er werd verder gebouwd op het eerder gebruikte Slack chanel van vroegere collega's binnen de werkgroep.

Door de effectievere manier van werken komt er ruimte vrij om naast de Facebook-posts en infoavonden ook aandacht te schenken aan andere projecten.

We willen in 2021 inzetten op een ruimere bekendheid van D.O.P. door onszelf bij (potentiële) cliënten rechtstreeks kenbaar te maken. Daarnaast willen we inzetten op de opmaak van een

poster, het schrijven van een artikel voor KLIK, bekendmaking bij en contact met mantelzorgorganisaties en gebruikersorganisaties, opzetten van een Facebook-wedstrijd, ...

4.5.3. Werkgroep studenten

De grootste realisaties van de werkgroep in 2020 zijn:

- Uitwerken van een profiel van de DOP-stagiair en een draaiboek voor de medewerkers die stagementor zijn;
- Verdere begeleiding van VSPW-stagiair;
- Opstart en begeleiding van stage van een student master pedagogische wetenschappen van Universiteit Gent (loopt door in 2021). De stage-ervaring situeerde zich zowel in het faciliteren van DOP-trajecten als op het beleidsgerichte niveau. Binnen het stageproject werd ingezet op het herwerken van de telefonische bevraging van cliënt en diens netwerk, alsook de analyse van deze interviews en de bijhorende ondersteuningsplannen op organisatieniveau ;
- Ondersteuning bachelorproef van studenten van Hogeschool Gent (gestart in 2019) over volgende vragen: Hoe willen jongeren dat een traject eruit ziet? Wat maakt het blijvend aantrekkelijk voor hen? Hoe kan er echt met hun vraag aan de slag gegaan worden, in verbinding met hun netwerk? De studenten werkten een aantal concrete ideeën uit.
- Ondersteuning bachelorproef van studenten van Hogeschool Gent rond het thema wachtlijst binnen DOP (loopt door in 2021). De concrete vraag waarmee zij aan de slag gingen is als volgt: “Ook wij botsen echter op wachtlijsten van enkele maanden. Bij sommige mensen is er niets veranderd bij opstart van ons traject, bij anderen is er al effectieve ondersteuning opgestart. Welke invloed hebben deze wachtlijsten op het verloop en de inhoud van het traject? Welk verschil zou het geven als wij onmiddellijk kunnen opstarten? Hoe kunnen wij op een creatieve, efficiënte en realistische manier omgaan met de wachtlijsten, zodat dit zo min mogelijk impact heeft op de cliënten en hun traject, met behoud van onze visie en kernopdracht?”

Doorheen alle acties focuste de werkgroep zich in 2020 nog meer op visie (en het aftoetsen van de praktijk hieraan).

4.5.4. Werkgroep denkdag

Op basis van een denkdag met het volledige team werden in 2019 een uitgebreid permanentiesysteem ingevoerd en het intake team afgeschaft. In 2020 werd ook de herorganisatie van de overlegmomenten in de praktijk gebracht. Centraal hierbij stond de vraag: hoe kunnen overlegmomenten energie geven? De werkgroep nam volgende zaken op:

- Concrete uitwerking van de ideeën,
- Bevraging van de medewerkers (online via een vragenlijst en via een bespreking met vertegenwoordigers) over wat werkt en wat niet werkt,
- Het samen met vertegenwoordigers uitwerken van een actieplan om de zaken die nog moeilijk lopen, aan te pakken.
- Het terugkijken naar vroegere denkdagen en brainstormsessies om geen ideeën 'op langere termijn' uit het oog te verliezen.
- Het lanceren van zaken die (o.a. omwille van covid-19) even on hold staan:
 - o Het uitnodigen van cliënt(systemen) op casusbesprekingen op intervisie
 - o Het delen van de individuele leeroogst op intervisie
 - o Het trekken van 3-maandelijks rapporten uit de metabase zowel op organisatie- als individueel niveau.

In 2021 worden de zaken die tijdelijk on hold staan terug opgenomen en wordt verder gewerkt aan (de opvolging van) het actieplan.

4.5.5. Werkgroep vrijwilligers

Onderstaande mindmap geeft weer wat de werkgroep in 2020 wilde bereiken. Ook het wat, waarom, hoe en de concrete acties die ondertussen zijn ondernomen, vind je hierin terug.

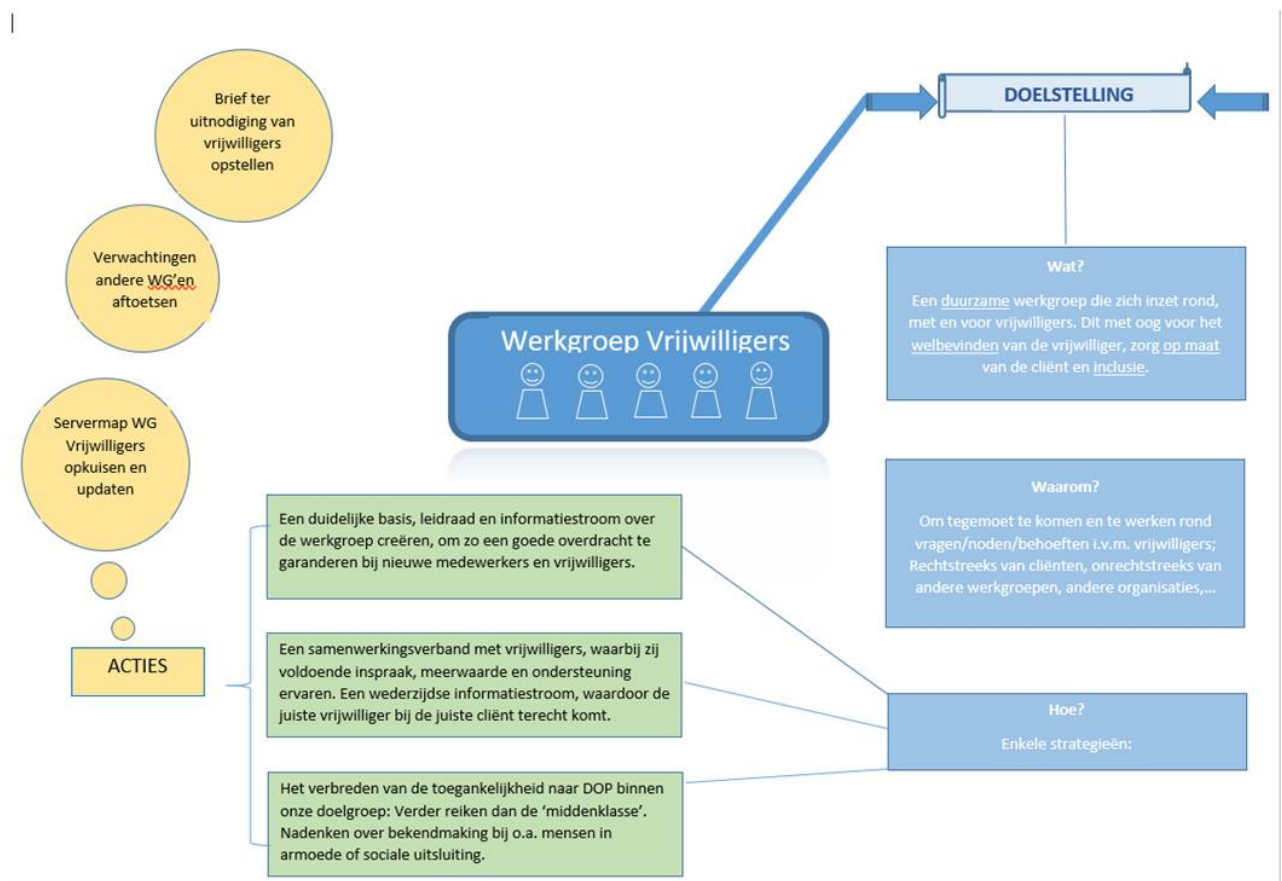
We hebben allereerst onze tijd genomen om een duurzame werkwijze uit te denken. Voorgaande jaren leerden ons dat het moeilijk was deze werkgroep te continueren na wegvallen collega's, waardoor bepaalde info ver in het achterhoofd kwam te zitten en verloren ging bij de overdracht. Hierrond wouden we preventief aan de slag gaan door terug te gaan naar het verhaal en onze

kernopdracht. Daarnaast gaven we ook de servermappen met documenten van onze werkgroep een grondige update.

We hebben ervoor gekozen onze werkgroep samen te stellen met collega's van elke regio, om zo ook gemakkelijker overdracht naar de verschillende regio's te kunnen doen. Recentelijk sluit ook iemand aan van de werkgroep communicatie, om waar wenselijk een tandem te vormen.

Inhoudelijk ligt onze focus vooral op de vrijwilligers, en dan vnl. hoe we hen meer in hun kracht kunnen zetten om continuïteit te kunnen garanderen.

We merkten dat mensen in kwetsbare situaties/in kansarmoede minder vertegenwoordigd zijn binnen DOP-trajecten. De werkgroep wil deze tendens verder onderzoeken door in dialoog te gaan met organisaties voor mensen in (kans)armoede. Er werd reeds contacten gelegd met SIVI en BMLIK en een datum geprikt. De uitnodigingen alsook het inhoudelijk draaiboek liggen klaar. Helaas smet corona roet in het eten, maar een nieuwe datum in 2021 staat op de planning.



4.5.6. Werkgroep interculturalisering

Tijdens 2020 vond een wissel plaats van collega's die de werkgroep opvolgen. Hierdoor werd eerst en vooral gefocust op het overdragen van de bestaande kennis omtrent het aanvragen van tolken en informatie aanwezig op de server. Hoe werkt het systeem, wie regelt de tolkaanvragen, hoe kunnen nieuwe collega's worden toegevoegd aan het bestaande contract, hoe kunnen subsidies worden aangevraagd, ...? Enkele vormingen met betrekking tot dit thema werden ook gevolgd zoals 'Praten over ASS in een superdiverse hulpverleningscontext', 'Islamvisie op ontwikkelingsstoornissen' en 'Psychosociale begeleiding van vluchtelingen – een relationeel perspectief'.

Daarnaast werd stilgestaan bij de betekenis van interculturaliteit binnen de D.O.P.-context. Wat is de 'why' van de werkgroep? Wat leeft er rond dit thema? Wat wil/kan de werkgroep betekenen voor medewerkers? Welke noden zijn er? De nieuwe werkgroepleden maakten doelstellingen op waar de komende jaren mee aan de slag zal worden gegaan. Interculturaliteit gaat namelijk om meer dan de organisatie toegankelijk maken op vlak van taal. De verschillende doelstellingen zijn als volgt:

- Zicht krijgen op het bestaande aanbod ten aanzien van cliënten met andere origine. Wat welke organisaties bestaan er? Welke info is reeds verzameld op de server?
- Aftoetsen van de noden bij de medewerkers mbt. processen waar interculturaliteit een rol speelt
- Kritisch stilstaan bij de werking van D.O.P. tav. andere culturen
- Welke rol spelen doventolken?
- Cliëntenperspectieven in kaart brengen
 - Via medewerkers
 - Via cliënten zelf
 - Via terugblikken
- Wie bereiken we als organisatie?
 - En hoe?
 - Hoe kunnen we een meer diverse doelgroep bereiken?

Hiervoor werd de aanzet gegeven in 2020. In 2021 hopen we deze doelstellingen concreet uit te werken door enerzijds een themateam te organiseren en anderzijds actief te gaan netwerken met organisaties die inzetten op een toegankelijke, interculturele samenleving. Daarnaast zetten we in op het trekken van data uit oa. de database en rapporten van IN-Gent en het Agentschap Integratie en Inburgering.

4.5.7. Werkgroep digitalisering

In deze werkgroep kwamen we tijdens de lockdown met vertegenwoordigers uit 4 DOP's samen om elkaar te inspireren rond het – waar mogelijk – verder inzetten op DOP-trajecten via digitale tools, zonder verwaarlozing van de kwaliteitsindicatoren. Een document met tips en tricks werd over de diensten heen gedeeld.

4.5.8. Werkgroep ASK (Alternatieve Sociale Kaart)

In deze werkgroep kwamen we in het begin van het jaar met verschillende DOP's samen om elkaar verder te inspireren rond het gebruik van een alternatieve sociale kaart om meer buurtgericht en meer inclusief te werken. Er werd ook beslist om in de toekomst verder samen te komen, nu de ondersteuning vanuit LUS vzw wegvalt.

4.6. Projecten 1 Gezin, 1 Plan

Aangezien de visie en opdracht van de D.O.P. nauw aansluit bij het achterliggend denkkader van de projecten 1 Gezin, 1 Plan, heeft D.O.P. OVI hier maximaal geïnvesteerd. We kunnen dit een succes noemen aangezien we in de drie goedgekeurde projecten (Waasland, Gent & Meetjesland) in Oost-Vlaanderen een belangrijke rol spelen bij het implementeren van de visie en hier ook middelen voor krijgen.

- **Krachtgericht Waas en Dender**

1Gezin 1 Plan beweegt zich tussen de basisvoorzieningen en de meer gespecialiseerde jeugdhulp. Het is er voor alle gezinnen met kinderen tussen de 0 en 25 jaar.

Een professional uit de basisvoorzieningen of jeugdhulp kan bij ons onthaal terecht voor consult en advies.

Een medewerker uit het verbindingsteam gaat aan de slag met een gezin wanneer er meerdere vragen zijn en er nood is aan vraagverheldering en een plan, of wanneer er verschillende

hulpverleners betrokken zijn en er een behoefte is om samen het plan vast te houden en te coördineren. Daarnaast kan er nood zijn aan extra hulp op maat omdat de nodige hulp niet bestaat, de aanwezige hulp onvoldoende is of omdat er wachtlijsten zijn.

Binnen 1 gezin 1 plan ondersteunt een verbindingsmedewerker het gezin om een gezinsplan op te maken, samen met de mensen die betrokken zijn en vertrekkend vanuit de vragen die in het hier en nu belangrijk zijn.

Op een tafelgesprek wordt een puzzel gemaakt, waarbij een plan van aanpak wordt afgesproken. Indien nodig kan een verbindingsmedewerker ook een deel van de puzzel op zich nemen door een kortdurende begeleiding rond een afgebakende vraag, waarbij zijn expertise een bijdrage kan leveren.

Binnen 1 Gezin 1 Plan Krachtgericht Waas en Dender dragen we 4 basisprincipes hoog in het vaandel.

1. Regie bij het gezin
2. Krachtgericht werken
3. Netwerkversterkend werken
4. Intersectorale samenwerking

Om deze basisprincipes uit te dragen fungeert het verbindingsteam van het project als hefboom. Elk teamlid van het verbindingsteam ontwikkelt en groeit in het krachtgericht, netwerkversterkend samenwerken met gezinnen vertrekkend vanuit de regie van het gezin. Dit vraagt een generalistische kijk en vaardigheden om in ontmoeting te gaan met gezinnen en te geloven in krachten van gezinnen. Medewerkers van het verbindingsteam volgen daarom een SoNeStra-opleiding om te groeien in onze 4 basisprincipes. Daarnaast gaan de partners die uitbreidingsmiddelen ontvangen geen vrijblijvend engagement aan. Zij engageren zich om ook in de eigen organisatie te werken en te groeien in de visie van het samenwerkingsverband met de 4 basisprincipes.

Deze 4 basisprincipes zien we terug in de manier van werken binnen DOP. Om deze basisprincipes te integreren binnen het project, hebben de medewerkers van DOP een inhoudelijke ondersteunende rol binnen het verbindingsteam en het samenwerkingsverband.

Vanuit DOP versterken Tineke Wauters (teamcoach) en An Van Roey (regiocoach en verbindingsmedewerker) het verbindingsteam. Meggie Verstichele faciliteert het Lerend Netwerk van de partnerorganisaties en neemt deel aan de stuurgroep.

- **Samen1Plan Gent**

In 2020 ondersteunden we het verbindingsteam van Samen1PlanGent door middel van supervisies aan de 3 teams. Er werd in de supervisies bijzondere aandacht gegeven aan hoe je samenwerkt met gezinnen en hun familiaal en sociaal netwerk en hoe je vanuit regie van gezinnen een gezinsplan opmaakt.

Vanuit D.O.P. nemen we ook deel aan de stuurgroep van Samen1Plan Gent en bij uitbreiding aan Samen1Plan Gent-Scheldekraacht.

- **RTJ De tafels**

Vanuit de visie en opdracht van de D.O.P., die nauw aansluit bij het achterliggende denkkader van de projecten 1 Gezin 1 Plan, wordt al gehele tijd ingezet op deze samenwerkingsverbanden (zie ook jaarverslag 2019). Vanuit de projectoproep 1 Gezin 1 Plan in 2018 ontsproten 3 samenwerkingsverbanden in 3 regio's met elk hun finaliteit en eigenheden. 2020 stond in teken van uitbreiding van deze samenwerkingsverbanden. RTJ De Tafels Deinze-Meetjesland werd doorgetrokken naar regio Zuid-Oost-Vlaanderen, Samen1Plan Gent werd verspreid naar regio Scheldekraacht en Krachtgericht Waas en Dender startte hun nieuwe werking met uitbreiding naar de Denderstreek.

Betreffende samenwerkingsverband RTJ De Tafels werd het voorbije half jaar een enorme inspanning geleverd om mee de schouders te zetten onder de uitbreidingsaanvraag. Er vonden verscheidene overlegmomenten met de procesgroep plaats, waarin D.O.P. zich vertegenwoordigt. In deze procesgroep werd geschreven aan een aanvraag waarin regie van het cliëntsysteem, vraaggestuurd werken, transparantie en samenwerking met natuurlijk netwerk hoog in het vaandel worden gedragen.

In overleg met de verscheidene partners werd verder besloten om, in lijn met de reeds aanwezige teamcoach tewerkgesteld vanuit D.O.P. in de pilootregio, te kiezen voor inhoudelijk ondersteunende teamcoaches vanuit Dienst Ondersteuningsplan voor de twee nieuw samengestelde teams. Deze keuze werd gemaakt vanuit de locomotiefunctie die D.O.P. opneemt in vermaatschappelijking van de zorg en vanuit de visie- en waardegedreven basis die bij D.O.P. aan de grondslag ligt.

Gezien de teamcoaches hun volledige tewerkstelling hebben bij RTJ De Tafels, wordt op verschillende manieren gezocht om de verbinding te houden met de moederorganisatie. Op

regelmatige basis (6 wekelijks) wordt supervisie en intervisie georganiseerd met de coaches van D.O.P., de coaches vanuit de samenwerkingsverbanden en directie. Verder bestaat de mogelijkheid om aan te sluiten bij intervisies en thematische teams binnen de dagelijkse werking van D.O.P. Tot slot wordt er geregeld op beleidsmatig vlak afgestemd en uitgewisseld.

Daarnaast hebben we ook een halftijdse medewerker in RTJ De Tafels die mee deze locomotief functie waarmaakt. Hij verbindt dagdagelijks op de werkvloer RTJ De Tafels en DOP. Hij zorgt mee en versterkt deze noodzakelijke kruisbestuiving.

4.7. Eigen vormingsaanbod

In 2020 stonden veel vormingen voor externen gepland. Omwille van de COVID-19-pandemie, werden quasi alle vormingen echter geannuleerd. Tegelijk zijn alle afgesproken engagementen behouden en gingen volgende workshops wel door:

- Voorstelling DOP, netwerking en linking (Buurtwerk Stad Gent)
- Rol en positie van de hulpverlener: regie van de cliënt (IROJ – Werkgroep het jonge kind).

In 2021 staat er o.a. vormingsaanbod in het kader van de projecten van 1 Gezin, 1 Plan op de agenda.

4.8. Samensturing

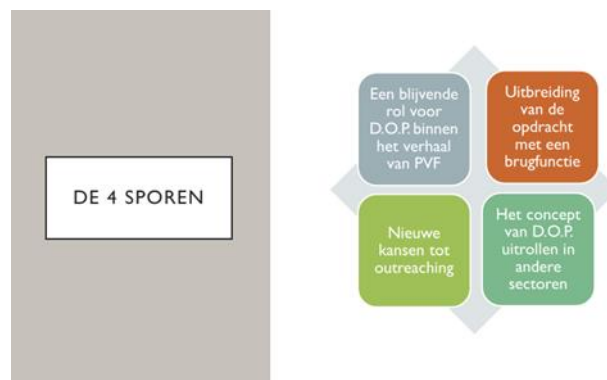
Sedert 2017 zijn we in D.O.P. OVI een samensturende organisatie. Daardoor zijn de visie en de waarden waarvoor wij staan centraal komen te staan. Werkprocessen worden systematisch aangepast zodat ze ondersteunend zijn aan onze inhoudelijke opdracht. Deze structuur laat ons toe snel, efficiënt en flexibel om te gaan met een snel wijzigende context (cfr projectoproep 1G, 1P). Tenslotte nemen medewerkers steeds meer eigen verantwoordelijkheden en eigenaarschap op wat ten goede komt aan het engagement en de commitment. Zo wordt er gewerkt met overkoepelende werkgroepen (overheen alle teams) die eigen mandaten hebben en zaken uitwerken op organisatieniveau.

5. SAMENWERKING MET DE MENTORORGANISATIE

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

5.1. OP NIVEAU VAN DIRECTIES

- Het aantal bijeenkomsten met LUSvzw is afgenomen. Dit had verschillende oorzaken zoals geen agendapunten of directies die niet konden aansluiten.
- Naar aanleiding van het overleg met het VAPH over de toekomst van de D.O.P. in 2019 werden er in de loop van 2020 4 mogelijke toekomstsporen verder uitgewerkt en afgetoetst bij het VAPH.



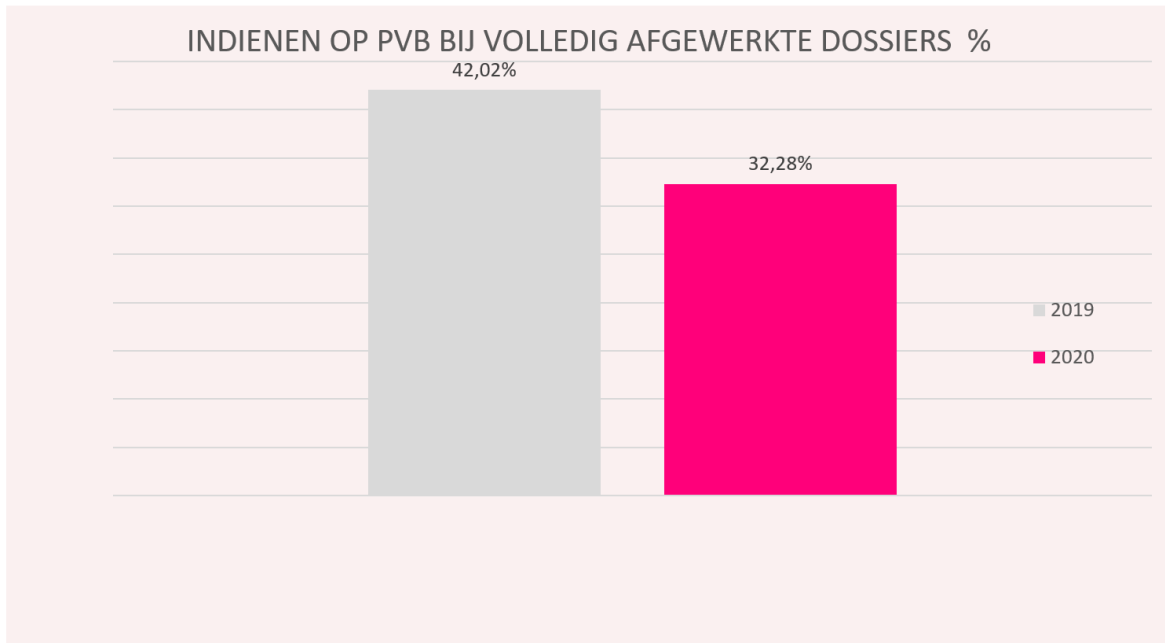
5.2. OP NIVEAU VAN DE MEWERKERS

- Ook dit jaar kregen nieuwe medewerkers binnen onze dienst vorming van de mentororganisatie. Een aantal vormingen vonden online plaats, een aantal vonden niet plaats omwille van COVID-19.
- In 2020 werkte één medewerker van onze dienst samen met een werknemer van DOP West-Vlaanderen en LUS vzw aan het uitwerken van **vormingspakketten** (katernen en draaiboeken) voor startende medewerkers zodat in de toekomst deze vorming door ervaren medewerkers in de DOP Academy zelf wordt gegeven. Daarnaast werden interessante **methodieken/tools** over de verschillende DOP's heen gedeeld.
- LUS vzw bood daarnaast ondersteuning in de interprovinciale werkgroepen 'Alternatieve Sociale Kaart (ASK)' en 'Digitalisering' (zie boven).

6. ONDERSTEUNINGSBRONNEN

In 2020 werden

- voor **285** personen een ondersteuningsplan D.O.P opgemaakt.
- voor **92** mensen een aanvraag/ondersteuningsplan PVB ingediend.



7. DUUR VAN DE VOORTRAJECTEN EN CONTACTEN

In 2020

- werden **3763** contacten behaald
(dit is meer dan het (owv Covid-19 verlaagde) streefcijfer)
- bij 800 aangemelde cliënten.
- was de gemiddelde duur van een traject
9 maanden (incl. vroegt. stop). Dit is vergelijkbaar met 2019.
10 maanden (excl. vroegt. stop)
- vonden er dus gemiddeld **5 contacten** plaats per traject.

8. HET TEAM

Eind 2020 werkten er **28** mensen voor de Dienst Ondersteuningsplan Oost-Vlaanderen.

In de loop van 2020 kwamen er 13 mensen in dienst en gingen er 15 mensen uit dienst. Jobstudenten en poetspersoneel (dat ook een aantal wissels kende zit hier in verrekend). Een aantal mensen hebben slechts kort voor ons gewerkt aangezien de job als te zwaar werd aangevoeld. Algemeen kenden we een personeelsverloop van 34.8%. Dit is hoog in vergelijking met andere RTH diensten en is een fenomeen dat zich overheen alle D.O.P. voordoet. Dit is voornamelijk te wijten aan de complexiteit van de specifieke opdracht binnen de D.O.P.

	Jobtime	Datum in dienst
Aydin Seher	26,60	15-01-2018
Bogaert Dorothée	38,00	05-08-2019
Boon Leonie	30,40	17-11-2020
Broeckaert Bert	38,00	05-10-2020
Decruy Stijn	38,00	26-10-2020
Dessein Simon	30,40	06-03-2017
Dons Gretl	38,00	16-04-2012
El Shahht Bazid Bianca	38,00	01-07-2020
Farinon Sarah	22,80	01-03-2017
Goris Bé	30,40	02-09-2019
Grymonprez Joris	19,00	24-01-2020
Hesters Joëlle	30,40	01-07-2016
Kouaz Yassin	10,00	12-10-2020
Maus Pauline	38,00	19-08-2019
Mestdagh Mieke	30,40	09-11-2020
Moens Agneta	34,20	02-09-2019
Natens Hilde	30,40	01-02-2017
Reynaert Sarah	38,00	01-08-2017
Stevelinck Sofie	38,00	01-01-2012
Stuyck Jan	8,00	07-12-2020
Thienpondt Leen	19,00	01-08-2016
Van Den Abeele Marc	30,40	18-01-2017
Van Rijssel Sarah	30,40	10-09-2012
Van Roey An	38,00	05-11-2019
Verbeke Joyce	38,00	18-05-2020
Verstichele Meggie	19,00	01-03-2017
Walraevens Ethel	38,00	01-01-2012
Wauters Tineke	30,40	01-01-2012