

# jaarverslag • 2022





---

## Inhoudstafel

---

<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>4</b>
<b>2. ORGANIGRAM</b> .....	<b>5</b>
<b>3. DE WERKING</b> .....	<b>8</b>
3.1 Een strategisch plan voor vzw Martine Van Camp .....	8
3.2 De toekomst met duurzame zelforganisatie.....	10
3.3 De dag van de zorg .....	11
3.4 Dagbesteding Turnhoutsebaan.....	12
3.5 Verbindende communicatie .....	13
3.6 Multidisciplinaire dienst .....	14
3.7 Reorganisatie administratieve diensten .....	15
3.8 Patrimonium en infrastructuur .....	16
3.9 Uitdagingen voor de sociale dienst .....	17
<b>4. CLIËNTEN</b> .....	<b>18</b>
4.1 Data .....	18
4.2 Duiding bij de cijfers .....	19
<b>5. MEDEWERKERS</b> .....	<b>20</b>
5.1 Data .....	20
5.2 Toelichting.....	21
5.3 Vorming, training en ontwikkeling (VTO).....	22
<b>6. MEDISCHE DIENST</b> .....	<b>23</b>
<b>7. SOCIALE DIENST</b> .....	<b>25</b>
7.1 Kennismakingsbezoeken .....	25
7.2 Nieuwe opnames.....	25
7.3 De interne wachtlijst.....	26
7.4 Logementen .....	27
<b>8. HET FINANCIËEL VERSLAG</b> .....	<b>28</b>
8.1 De algemene context .....	28
8.2 Resultatenrekening.....	29
8.3 Balans .....	29
<b>9. VESTIGINGEN</b> .....	<b>30</b>



# 1. INLEIDING



Graag wil ik dit jaar samen met jullie terugblikken op de realisaties van 2022, maar laat ons alvast ook even vooruitkijken.

Als vergunde zorgaanbieder blijft het jaarlijks een uitdaging om, gezien de persoonsvolgende financiering en de recente corona – en economische crisis, onze dagelijkse opdracht te vervullen.

In 2022 kende de Vlaamse regering zorgbudgetten aan de meest dringende cliënten van de wachtlijst toe. Momenteel zijn er ongeveer 16.000 wachtenden, maar de realiteit is dat er meer wachtenden zijn, dan dat er middelen ter beschikking kunnen gesteld worden. Zo wil de overheid ernaar streven om mensen uit prioriteitengroep 1 met de meest dringende zorgvragen, binnen de 18 maanden een persoonsvolgend budget toe te kennen. Daarnaast kregen zo'n 1100 mensen uit prioriteitengroep 2 reeds de helft van hun persoonsvolgend budget toegekend. Voor sommige een druppel op een hete plaat, voor anderen eindelijk de opstap naar zorg en ondersteuning. De toekenning van dit budget vraagt flexibiliteit en creativiteit van de cliënt, zijn familie en de organisaties naar het inzetten van deze beperkte middelen. De toekenning van het gedeeltelijke budget heeft rechtstreeks impact op het toenemend aantal logeerdagen. Wilen mensen hun persoonsvolgend budget niet verliezen, dienen ze dit binnen de 4 maanden in te zetten. Dit maakt het beheer van een interne wachtlijst niet evident en toont aan hoe belangrijk onze zichtbaarheid is.

Binnen Vzw Martine Van Camp staat de ondersteuning op vlak van wonen, dagbesteding en vrije tijd centraal. Wij creëren een ruim aanbod voor volwassen personen met een (vermoeden van) beperking, die op verschillende domeinen gespecialiseerde zorg en/of ondersteuning nodig hebben. We maken ons aanbod graag kenbaar via onze website, sociale media, ... maar zoeken ook naar verbinding met andere lokale organisaties of

partners door in te zetten op buurtverplechting, lokale samenwerkingen en overlegmomenten om zo ons aanbod in de ruime regio te verspreiden.

Bijkomend dringt de overheid aan op het creëren van nieuwe plaatsen voor mensen met een persoonsvolgend budget. Waar we in het verleden erg gedecentraliseerd werkten, is het een weloverwogen keuze om in het kader van efficiëntie de volgende jaren vooral in en rond de huidige entiteiten uit te breiden. We hebben de voorziening op relatief korte termijn weten groeien en ontwikkelen. Het patrimonium van Vzw Martine Van Camp is ruim en verspreid, maar ook het aantal cliënten is toegenomen, wat zich automatisch vertaalt in een stijgend aantal personeelsleden. Hierdoor dienen we als voorziening extra in te zetten op herkenbaarheid en betrokkenheid om zo de voeling met elkaar niet te verliezen.

Naast het zoeken naar nieuwe plaatsen en een geschikte wooninfrastructuur dienen we ook rekening te houden met de betaalbaarheid van onze dienstverlening. Zeker nu met de huidige energiecrisis, waarbij de gas en elektriciteitsprijzen hoger liggen dan ooit zullen we op een efficiënte en bewuste manier met energie moeten omgaan. De crisis en de daarbij gepaard gaande prijsstijgingen leggen meer dan ooit de pijnpunten bij de meest kwetsbaren bloot. Door deze uitdagingen worden wij getriggerd om creatief en vernieuwend uit de hoek te komen.

In 2022 hebben we nieuwe cliënten en medewerkers mogen verwelkomen, maar namen we ook afscheid. Afscheid van dierbare cliënten, waarvoor Vzw Martine Van Camp jarenlang hun thuis was. De vergrijzing binnen de voorziening neemt toe en dat zorgt voor een extra kwetsbaarheid. Naast afscheid van cliënten namen we ook afscheid van enkele medewerkers. Sommige gingen na jarenlang trouwe dienst op welverdiend pensioen, terwijl anderen op zoek gingen naar iets nieuws. Gezien de schaarste op de arbeidsmarkt was het in welbepaalde periodes een enorme uitdaging om de continuïteit blijvend te garanderen. Hier hebben we op een veerkrachtige en creatieve manier weten mee om te gaan. Jaarlijks zijn we ook dankbaar voor de inzet en hulp van alle gemotiveerde stagiairs en vrijwilligers. Zij kunnen voor onze cliënten echt het verschil maken.

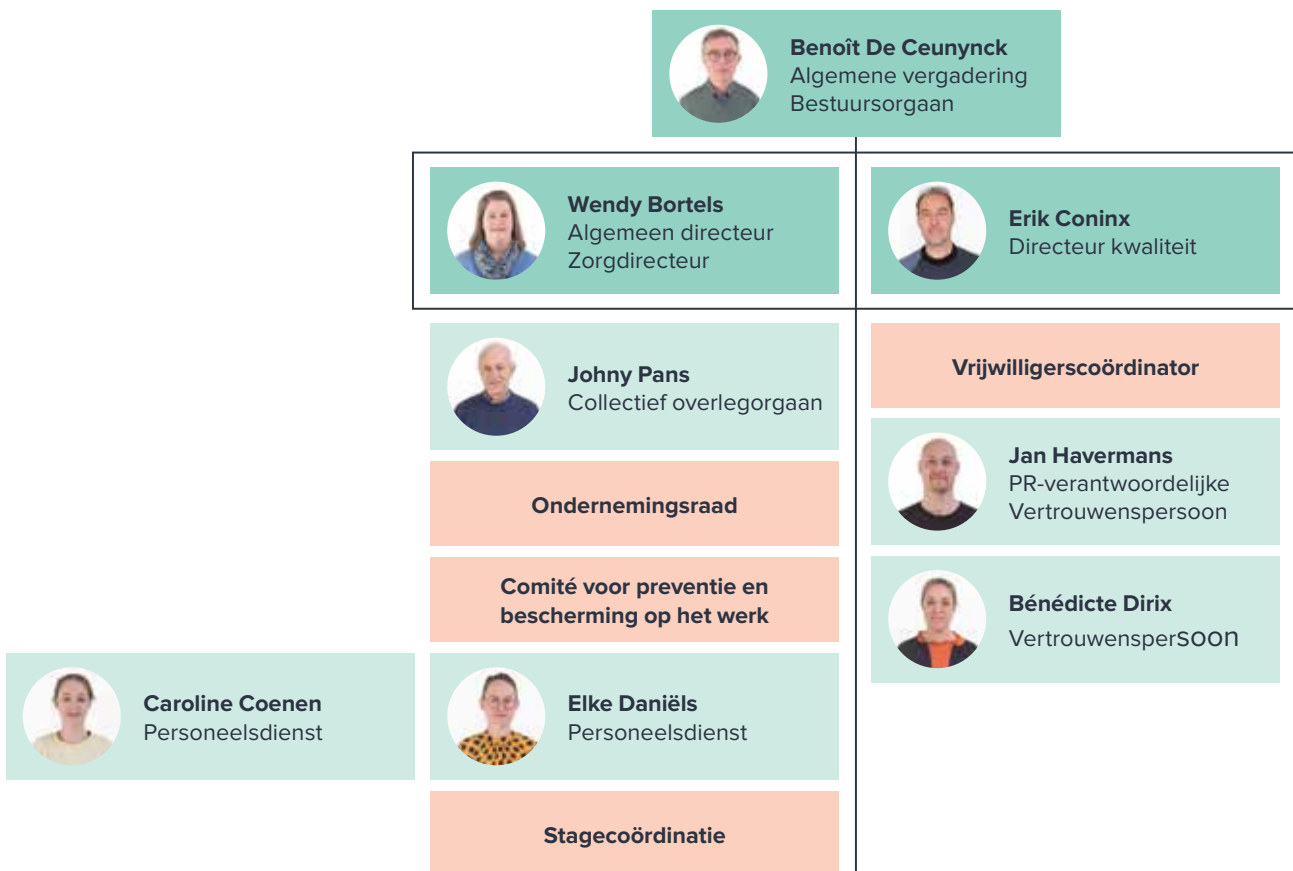
Tenslotte hebben we in 2022 samen met de cliënten, medewerkers, belangrijk betrokkenen, vrijwilligers, bestuurders en vele externe partners een nieuw strategisch plan gemaakt. Een één-jarig proces, waarbij we de nadruk hebben gelegd op betrokkenheid, dialoog, waardering en gedragenheid. Het is een plan van ons allemaal geworden en zal onze leidraad voor de volgende jaren zijn. Graag wil ik iedereen bedanken voor zijn enthousiasme, inzet en betrokkenheid gedurende dit proces.

Het is fijn om als één team onze schouders onder Vzw Martine Van Camp te zetten.

**Wendy Bortels, Algemeen directeur**

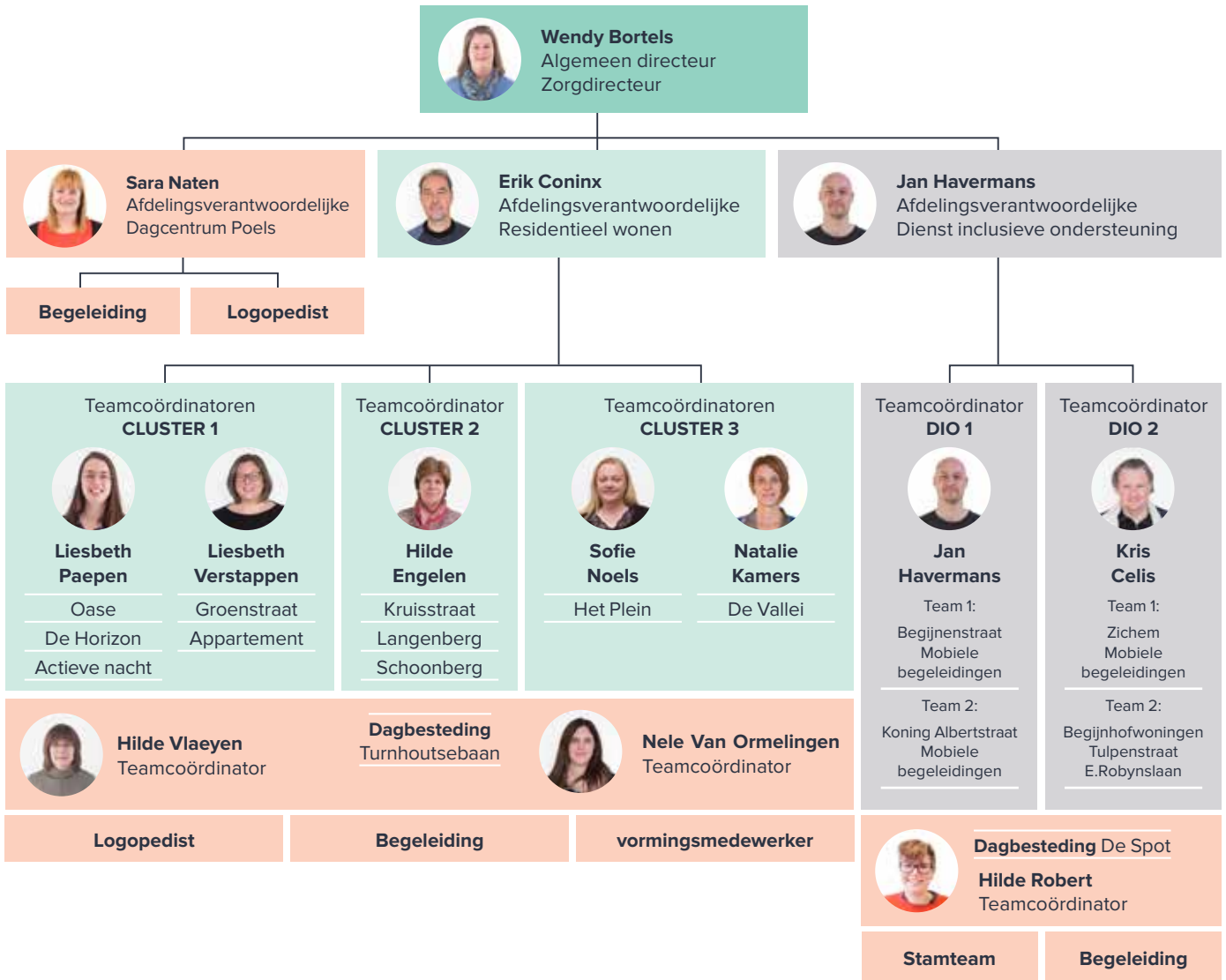
## 2. ORGANIGRAM

### Algemene structuur

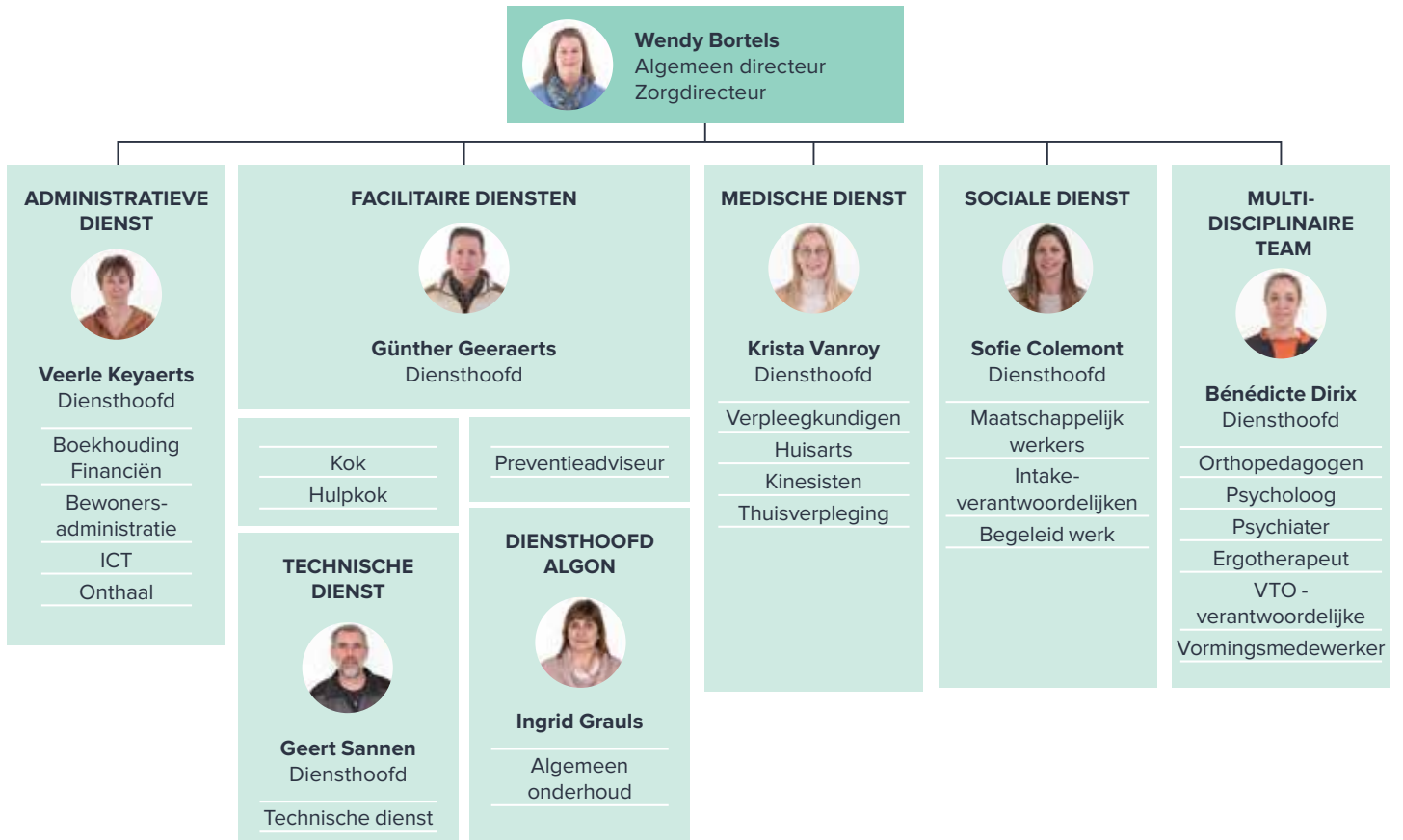


## 2. ORGANIGRAM

### Afdelingen



# Diensten



## 3. DE WERKING

### 3.1 Een strategisch plan voor vzw Martine Van Camp

In onze organisatie hebben wij de traditie om met strategische plannen te werken. Dat geeft ons richting en houvast.

Een strategisch plan (SP) strekt zich uit over 5 jaar. Het vorige liep af in 2022 (2018-2022) en het was dus tijd om een nieuw plan op te maken.

Zoals in 2018 hebben we externe expertise gevraagd om ons te helpen. Er bestaan organisaties die gespecialiseerd zijn in de opmaak van alle soorten plannen. Het is interessant om een outsider te laten meedenken. Vanop afstand zie je soms zaken of opportuniteiten, die wij niet zien.

In 2022 hebben we samengewerkt met Koen Joly van KEIK. Op zijn website lees je “Bouwen aan organisaties waar mensen met veel goesting aan de slag zijn om samen strafte resultaten te behalen”. Dat trok ons aan als uitgangspunt voor de verdere ontwikkeling van onze organisatie en werking. Bovendien heeft Koen ervaring met andere organisaties van ons samenwerkingsverband tRede. Hij kent dus veel van de noden en wensen. Hij heeft trouwens zelf in het werkveld gestaan.

In het voorjaar van 2022 hebben we onder leiding van Koen een “sprokkeldag” georganiseerd. Bedoeling was om alle actoren en stakeholders uit te nodigen om mee te denken over de toekomst van Martine Van Camp. Méér dan 100 deelnemers (cliënten, ouders, familieleden, reguliere diensten, medewerkers, vrijwilligers, doorverwijzers,..) werden aan de hand van een methodiek bevroegd over wat zij goed zouden vinden om te realiseren of om aan te werken. Er waren geen taboes, dromen mocht.

Alle voorstellen en ideeën werden verzameld en moesten geïnventariseerd worden. Hiervoor riep Koen een “goestinggroep” in het leven. De goestinggroep was samengesteld met medewerkers uit alle geledingen van onze organisatie. Zij kregen de opdracht om alle informatie uit de sprokkeldag te inventariseren en te bundelen.

Zo telden we ruim 170 acties. Wij noemen het ook kwaliteitsprojecten, die passen binnen ons kwaliteitsbeleid, dat verbeteringen en een grotere efficiëntie nastreeft. We kwamen tot 5 grote blokken of pijlers, waaronder elke van de projecten een plaats krijgt.

1. **Kiezen geeft rust: creëren van duidelijkheid, bewust keuzes maken**
2. **Goesting doet werken: grote betrokkenheid creëren, de best mogelijke arbeidsomstandigheden nastreven, tevreden medewerkers**
3. **Beleid is van iedereen: transparantie, inspraak van alle betrokken partijen**
4. **Ik hoor erbij: we maken allemaal, cliënten en medewerkers, deel uit van de (lokale) samenleving**
5. **Zorgen dat zorgen kan: de omstandigheden optimaliseren om tot de best mogelijke resultaten en dienstverlening te komen**



De resultaten en realisaties van ons plan geven tegelijkertijd invulling aan de eisen van de overheid om een jaarlijks beleidsplan in te dienen. Dat beleidsplan bestaat uit een aantal eisen, waaraan wij ook in ons strategisch plan proberen te voldoen: versterken van de interne werking, waarborgen van continuïteit, competente medewerkers, versterken van de levenskwaliteit van de cliënt/budgethouders, een kwaliteitsvolle infrastructuur, inspelen op een veranderende zorglandschap en financiële transparantie.

We hebben met dit strategisch plan de ambitie om de samenhang binnen onze organisatie te vergroten. Want door de covidjaren en een complexe reorganisatie waren we uit elkaar gegroeid. Bij de ontwikkeling van dit 5-jarenplan hebben we zoveel mogelijk medewerkers betrokken om de gedragenheid zo groot mogelijk te maken. Zonder steun en “goesting” bij de medewerkers heeft zo’n plan geen kans op slagen.

Niet alle projecten moeten in 2023 afgewerkt worden, een aantal zullen jaaroverschrijdend zijn en een langere tijd vergen. Dat is prima. Bovendien is zo’n SP heel dynamisch en voortdurend in beweging. Er zullen elk jaar ongetwijfeld nieuwe ideeën en noden bijkomen. Het werkveld en de wetgeving bewegen voortdurend en vragen alertheid en flexibiliteit.

Gelijktijdig met ons SP zijn we op het niveau van het samenwerkingsverband tRede ook bezig met de ontwikkeling van een SP. Het SP van tRede zal model staan en richting geven aan de ontwikkeling van de leden-organisaties en hun toekomst. Het is een uitdaging voor de volgende jaren om ons SP af te stemmen op dat van tRede. De kwaliteitscoördinatoren van de aangesloten organisaties zitten hierover regelmatig samen en proberen het nodige draagvlak te krijgen op de platformen management, HR en vorming van tRede.

**Erik Coninx, Directeur Kwaliteit**



### 3.2 De toekomst met duurzame zelforganisatie

In het vorige jaarverslag lezen we al dat in 2020 de eerste stappen werden gezet in het project rond zelfsturende teams. Deze keuze werd gemaakt omwille van een aantal redenen. Vaak was er sprake van dubbel werk, met veel omwegen of dubbel overleg. Er was verwarring rond 'wie doet wat?' en gebrek aan een duidelijke taakverdeling. Naarmate het project vorderde, werd meer en meer duidelijk dat zelfsturing niet de juiste term was. Vandaar maakte men in 2021 de keuze om te spreken van zelforganisatie en zelforganiserende teams, wat je kan zien als een 'lightversie' van zelfsturing. Teams worden nog aangestuurd, krijgen coaching van hun leidinggevende, maar nemen veel initiatieven om het werk zelf te organiseren. Er wordt door de directie en de leidinggevenden niet meer gedacht voor de medewerkers, maar samen mét de medewerkers. De cultuur van een team en de cultuur van de organisatie zijn hierbij heel belangrijk. Het is een mindswitch voor alle partijen!

Een zelforganiserend team is meer dan het overzetten van een aantal taken. Het team krijgt ook het initiatief in handen. De teamleden zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit, evaluaties en verbeteracties. Ook dit vraagt een mentaliteitsverandering. Zelforganisatie is de attitude van zelf dingen aan te pakken, en niet te wachten op instructies van bovenaf. Een mooie werkwijze van het voorgaande is eigenaarschap binnen het team. Het is heel belangrijk, dat we in de overgang naar het streven naar zelforganisatie, een eigenaar kiezen bij taken en evoluties. Elke taak heeft één of meerdere eigenaars, maar de rest van het team kan een ondersteunende taak hebben hierin. Dat wil zeggen, dat er niet per se iemand een vrijstelling krijgt van de taak. Eigenaars dienen verantwoording af te leggen aan het team voor wat betreft hun deeltaak. Het is belangrijk om bij het toekennen van eigenaars van taken, rekening te houden met persoonlijke kwaliteiten en interesses van medewerkers.

Gedurende het jaar 2022, werd het project rond zelforganisatie verdergezet. Gefaseerd werden alle teams geïntroduceerd in deze nieuwe visie en werkwijze. Eind 2022 is de implementatie in de hele organisatie een feit. Een aantal teams zijn al een tijdje vertrouwd met de nieuwe werkwijze en beginnen dus ook een cultuurverandering door te maken. Andere teams staan daar



entegen nog in de kinderschoenen en hebben nog wat meer coaching nodig. Deze coaching is voornamelijk de taak van de teamcoördinator van het betreffende team, maar zij krijgen op hun beurt coaching van de verantwoordelijken van het project zelfsturing, zijnde Jan Havermans, Wendy Bortels en mezelf.

Ter ondersteuning van de implementatie werd er begin 2022 een intervisiegroep samengesteld, die samenkomt om de drie maanden. In dit overlegorgaan zetelt de directie, maar ook alle leidinggevenden van Vzw Martine Van Camp, namelijk de afdelingsverantwoordelijken, de teamcoördinatoren en de diensthoofden. Op de agenda van dit overleg stonden oorspronkelijk alle projecten van de zelforganisatie van de verschillende teams, maar er was ook ruimte om elkaar te ondersteunen en te coachen in de opstart.

De intervisiegroep wordt ondertussen, eind 2022 positief geëvalueerd en bestaat nog steeds. We overlopen er team per team, elke leidinggevende stelt voor waar zijn/haar team mee bezig is, wat ze al hebben bereikt en welke projecten er momenteel lopen. Het doel nadien is tweeledig, enerzijds worden goede projecten op die manier gedeeld en kunnen ze meegenomen worden naar de andere teams, anderzijds kunnen wij als leidinggevenden de kaders scherpstellen. Kaders zijn belangrijk bij zelforganisatie, ze geven de teams grenzen waarbinnen ze hun taken kunnen uitvoeren. Om deze kaders te zetten, wordt nog de RASCI-methode gebruikt.

RASCI staat voor "responsible, accountable, supportive, consulted, informed". Welke partij is (eind)verantwoordelijke, ondersteunend, dient geraadpleegd of geïnformeerd te worden?

We bekijken op de intervisie welke zaken we moeten eenvoudig maken voor alle teams en binnen welke grenzen ze kunnen 'zelforganiseren'. Zo hebben we al een aantal zaken kunnen realiseren: bijvoorbeeld elk team wordt verondersteld hun verslaggeving van cliëntoverleg in Zorgonline te doen, met hulp van de vergadermodule. Een ander voorbeeld is dat de contacten met bewindvoerders voortaan in elk team op dezelfde manier gebeuren.

Het plan voor de toekomst is dat we de zaken goed blijven opvolgen met deze intervisiegroep. We blijven de kaders bepalen en ook de RASCI bijwerken. We maken een analyse en evaluatie van het project zelforganisatie, waarbij we ook de valkuilen trachten weg te werken. Kortom, we zorgen ervoor dat de keuze van zelforganisatie binnen VZW Martine Van Camp, een duurzame keuze wordt, die gekend en gedragen is in heel de voorziening.

*Liesbeth Paepen, Teamcoördinator Oase, Horizon en Nacht*

### 3.3 De dag van de zorg

De 'dag van de zorg' is een opendeurdag over gans Vlaanderen voor zorg- en welzijnsorganisaties. In 2012 namen we een eerste keer deel naar aanleiding van de opening van het studioproject Koning Albertstraat. In 2020 wilden we graag een tweede keer deelnemen om de vernieuwde zorgcampus open te stellen. Door corona werd die editie uitgesteld naar 2022. Een geluk bij een ongeluk, want hierdoor konden we niet alleen de zorgcampus, maar ook de nieuwbouwprojecten Tulpenstraat en Poels aan het brede publiek tonen.

Om de dag van de zorg voor te bereiden werd een ad hoc werkgroep in het leven geroepen. In deze werkgroep zaten medewerkers van alle betrokken vestigingen. De werkgroep maakte een draaiboek, werkte een PR- strategie uit en deed alle praktische voorbereidingen.

Op zondag, 15 mei 2022 was het zover. Tussen 10u en 18u konden mensen een bezoek komen brengen aan onze vestigingen.



Op de centrale campus werd een parcours uitgewerkt dat de bezoekers op eigen tempo konden volgen. Zij werden verwelkomd door onze directie Wendy Bortels en Erik Coninx. Op het eerste deel van het parcours werden de diensten voorgesteld: sociale dienst, medische dienst, intake en ortho. HR had een lokaal waar mensen meer konden te weten komen over vacatures. Via het kinelokaal gingen de bezoekers dan naar onze binnenplaats. Daar was een springkasteel en grimstand voor de kinderen. Vervolgens konden mensen een kijkje gaan nemen in de snoezelbadkamer van de Horizon om dan via de bakkerij naar de voorstelling van het dagcentrum te gaan. Het einde van het parcours was in de cafetaria waar mensen een drankje of een stukje taart konden nuttigen.

Tussen de centrale campus en dagcentrum Poels reden pendelbusjes.

Op campus Poels konden mensen zowel het studioproject Tulpenstraat als het dagcentrum Poels bezoeken.



In het studioproject Tulpenstraat werd ook de dienst inclusieve ondersteuning voorgesteld. Mensen kregen een rondleiding in het gebouw en enkele cliënten stelden hun studio open.

In het dagcentrum Poels waren cliënten aan het werk in alle verschillende lokalen. Op die manier konden de bezoekers een impressie opdoen van hoe het er dagelijks aan toe gaat in het dagcentrum. Er werd ook hier een route uitgestippeld zodat iedereen overal langs kwam. Zo bezocht iedereen het semilokaal waar hard gewerkt werd aan werkjes voor verschillende bedrijven. Men kon een kijkje nemen in onze autiwerking "het eiland" en onze zorggroep "het terras". In het vormingslokaal werd een Engelse les gegeven. In het activiteitenlokaal kon men horen en zien wat we met muziek doen en in het crealokaal werd er geknutseld met macramé. De tour eindigde in de refter. Hier was het om 11u dan tijd voor het officiële openingsmoment van het studioproject en het dagcentrum in de Tulpenstraat. De lokale politiek was goed vertegenwoordigd, maar ook minister van volksgezondheid Frank Vandenbroucke kwam ons project bezoeken. Het was een fijne en boeiende dag, zowel voor onze cliënten, medewerkers als bezoekers.

**Jan Havermans, Afdelingsverantwoordelijke DIO en Sara Naten, Afdelingsverantwoordelijke dagcentrum Poels**



### 3.4 Dagbesteding Turnhoutsebaan

In januari 2021 zijn we gestart met de verticale clustering. Deze verandering heeft een grote impact gehad op de werking van onze Dagbesteding Turnhoutsebaan (DBT). Vroeger hadden we twee aparte werkingen met elk hun eigen begeleiders: een dag- en een leefgroepwerking. Nu overlappen beiden elkaar, hetgeen inhoudt dat begeleiding zowel in de leefgroep als de dagwerking ingezet wordt. De bewoners komen ook niet meer dagelijks naar de dagbesteding, maar op vraag van henzelf en de leefgroep. Er wordt dus ook een activiteitenaanbod in de leefgroep zelf gedaan. In het dagcentrum proberen we op deze manier meer zorg op maat te bieden.

Door deze verandering werken we niet langer in 3 groepen per niveau zoals voorheen, maar zijn we overgeschakeld naar het werken onder 4 pijlers. We willen gevarieerde en kwalitatieve activiteiten aanbieden, afgestemd op de wensen en mogelijkheden van onze cliënten.



#### 1. Werken

Hieronder vallen volgende activiteiten: semi-industrieel werk, bakken, kledingcontainers leegmaken, kaartjes knutselen en zwerfvuil ophalen. Dit zijn de activiteiten waarmee geld verdiend wordt.

#### 2. Beweging

Tot deze pijler behoren de activiteiten sport, wandelen, (zit) dans, fitbaldrum, zwemmen, ... Voor elke cliënt is het belangrijk om in beweging te blijven. Daarom bieden we deze activiteiten vaak in spelvorm of met muziek aan. Zo worden ze op een leuke en ontspannen manier toch aangezet tot beweging.



#### 3. Vorming

Doeboxen, hersengymnastiek, actua, vorming, spelend leren, bib-bezoek, voorlezen en logo vallen onder deze pijler. Door deze activiteiten stimuleren we de cliënten om hun (schoolse) vaardigheden te onderhouden.

#### 4. Ontspanning

Dit houdt in dat we gaan snoezelen, feesten, snoezelen in het Balanske in Sint-Joris-Winge, beauty & relaxatie, groepsspel, muziek, handwerk, crea, ... We proberen regelmatig een groot feest te houden waarbij we samenwerken met Dagcentrum Poels (nieuwjaarsreceptie, carnavalfuif, ...).



Inclusie vinden we erg belangrijk. We willen dat onze cliënten voldoende kansen krijgen om deel te nemen aan activiteiten buiten onze voorziening. Daarom gaan we regelmatig de buitenwereld verkennen (activiteiten met andere verwante voorzieningen, uitstappen, naar de markt,...).

We proberen ons programma zo divers mogelijk te maken aan de hand van deze 4 pijlers. De bewoners hebben zelf een keuze mogen maken voor wat betreft de activiteiten en deelname. Per pijler moesten ze minstens 2 activiteiten kiezen. Het is de bedoeling dat iedereen, in de mate van het mogelijke, aan elke pijler bijdraagt. Het programma wordt wekelijks opge maakt en doorgestuurd naar de betreffende leefgroepen. Elke groep heeft zijn eigen kleur op het programma, zodat het overzichtelijk blijft voor iedereen.

Voor de begeleiding is deze nieuwe werking ook een hele aanpassing. Daarom gaan we met een werkgroep dagbesteding starten. Van elke leefgroep zal hier één vertegenwoordiger in zitten. Op deze manier krijgen we input vanuit verschillende invalshoeken. Het is de bedoeling dat we onze werking en activiteiten evalueren en indien nodig en mogelijk aanpassen. We gaven ook al enkele workshops voor begeleiding rond bepaalde activiteiten, bv zitdans.

We hebben een klein vast dagteam, dit wordt de stuurgroep genoemd. Onze stuurgroep bestaat uit twee coördinatoren, Hilde Vlaeyen en Nele Vanormelingen. Zij worden bijgestaan door Hilde Vandepoel (medewerker vorming), Katrien Saliën (logopediste) en Liesbeth Wuestenberg (verantwoordelijke pijler beweging).

**Nele Vanormelingen, Coördinator dagbesteding Turnhoutsebaan**



### 3.6 Multidisciplinaire dienst

In 2011 werd de 'orthopedagogische dienst' geboren toen er naast één orthopedagoog een tweede bijkwam om het steeds groter wordende takenpakket mee op te nemen.

Doorheen de daarop volgende jaren breidde de dienst steeds verder uit door het toenemend aantal cliënten in de voorziening. Het betrof echter niet alleen een uitbreiding, maar ook een differentiëring: naast orthopedagogen werd er ook een ergotherapeute tewerkgesteld op de dienst. En in 2022 kwam er nog een psychologe bij en ook de vormingsverantwoordelijke voor onze cliënten vond een plaatsje bij onze dienst omwille van gemeenschappelijke taken.

De term 'orthopedagogische dienst' dekte niet langer de lading en we kozen voor de naam 'multidisciplinair team': een team bestaande uit verschillende disciplines met een gemeenschappelijke deler, maar ook met specifieke taken.

Gemeenschappelijk is dat we allemaal een aantal teams onder onze vleugels hebben die we op de voet volgen en die we ondersteunen met adviezen naar aanpak van de cliënten, die we bijstaan bij een zorgoverleg met de context en waarmee er geregeld overleg is ten einde een vlotte werking te kunnen garanderen.

Aan de hand van een orthopedagogische kaart per cliënt bundelen we alle belangrijke info, alsook de geëigende gedragsaanpak zodat de begeleiding een praktisch werkinstrument heeft om dagdagelijks op een professionele manier met de cliënten aan de slag te gaan.

Indien externe contacten noodzakelijk zijn, zoals bv. een psychiatrische opname, contacten met een therapeut, overleg met een justitie-assistent,..., zorgen wij voor de communicatie met deze externe partners ten einde een vlotte samenwerking tot stand te brengen en te behouden.

Met de cliënten zelf voeren we, indien nodig of op meer regelmatige basis, gesprekken om zaken beter te duiden, om problemen bespreekbaar te maken, om gevoelens uit te klaren.

Daarnaast zijn we allen ook betrokken bij de beleidsvorming op het niveau van de organisatie, hetzij via interne en externe overlegorganen.

Tot slot scholen we ons allen voortdurend bij door geregeld deel te nemen aan interne en externe vormingen.

#### Een korte voorstelling van onze teamleden en hun meer specifieke taken:



##### **Bénédicte Dirix – klinisch orthopedagoog**

- diensthoofd
- vertrouwenspersoon
- agressiecoach
- bemant het meldpunt 'zorgaanbod internering' van tRede



##### **Lene Sannen – klinisch orthopedagoog**

- vormingsverantwoordelijke personeel
- verantwoordelijke Actiwatch



##### **Elise Beckers – ergotherapeut**

- verantwoordelijke hulpmiddelen cliënten
- verantwoordelijke Actiwatch
- jobcoach (op de sociale dienst)
- intakeverantwoordelijke (op de sociale dienst)



##### **Amber Piot – klinisch psycholoog**

- herstelcoach



##### **Karin Warnant – vormingsverantwoordelijke cliënten**

- aanbod vormingsactiviteiten op maat (individueel of in groep)
- aanbod overkoepelende activiteiten
- aanbod educatief- en spelmateriaal (creëren en beheren)
- eindredactie Hoezo
- ROG-medewerker werkgroep sport en ontspanning (regionaal overleg oost Vlaams-Brabant)
- extern aanbod ontspannings- en vormingsactiviteiten oppikken en verspreiden

#### **Bénédicte Dirix, Diensthoofd multidisciplinaire dienst**

### 3.7 Reorganisatie administratieve diensten

In het verleden werd de functie van onthaal algemeen door de dienst administratie ter harte genomen. De dienst boekhouding had zijn bureau vooraan aan het onthaaloket en de ontvangst van interne en externe bezoekers werden door iedere medewerker afwisselend ter harte genomen.

In 2022 vonden enkele verhuizen van burelen plaats, maar ook enkele verschuivingen binnen de administratieve dienst. Hierdoor zetelt de boekhouding en bewonersadministratie voortaan op één bureel. Dit om meer verbinding en een intensievere samenwerking tussen 2 diensten met toch enige raakvlakken te creëren.

Binnen de dienst administratie werd begin augustus ook Veerle Keyaerts, als hoofdboekhouder met expertise in de financiële rapportering, aangeworven. Samen met haar team staat zij in voor de boekhouding, financiën en het cijfermatige binnen de voorziening.

Waar in het verleden de rol van ICT als bijkomende opdracht, naast de hoofdtaak, door een medewerker werd opgenomen, hebben we er toekomstgericht voor gekozen om hier een aparte functie van te maken. Ivo D'Haeseleer werkt als ICT-medewerker binnen Vzw Martine Van Camp. Hij ontfermt zich over alles wat met telecommunicatie en cameragebruik te maken heeft. Ook neemt hij de organisatie en coördinatie van GDPR of gegevensbescherming op.

De personeelsdienst werd versterkt met de aanwerving van Elke Daniëls. Zij startte in april 2022 en nam samen met Caroline Coenen haar intrek in het voormalige personeelslokaal. Wegens bijkomende ruimte biedt dit lokaal de mogelijkheid om meer individuele gesprekken met medewerkers aan te gaan, door hen apart te kunnen ontvangen. Met deze aanwerving ligt de focus van de personeelsdienst in de volgende jaren, naast de harde HR (payroll) en diverse personeelszaken, ook op de softe HR (onthaal, aanwervingen) en bijkomend valt daar voortaan ook de stagoördinatie onder.

Door al de interne verhuizen, kwam er vooraan ook bureelruimte vrij en werden er intern 2 onthaalmedewerkers aangesteld, namelijk Karla Van Eyck en Mariëlle Eertmans. De onthaalmedewerker verzorgt een eerste vriendelijk (telefonisch) onthaal, verleent correcte informatie of doorverwijzing en verwerkt de interne en externe vragen. Dit alles om bij te dragen tot een professionele, kwalitatieve en klantgerichte dienstverlening. Bijkomend voert de onthaalmedewerker ook specifieke administratieve taken uit in functie van de organisatie. Door het creëren van een onthaalfunctie zijn de afspraken naar ontvangst duidelijk. In 2023 zal de functie van onthaalmedewerker geëvalueerd worden om van daaruit eventuele verbetervoorstellen te doen.

Tenslotte werden er in het hoofdgebouw ook twee extra lokalen voorzien “De Regenboog” en “De Bosuil” gecreëerd, omwille van een tekort aan vergaderruimten.

**Wendy Bortels, Algemeen directeur**



### 3.8 Patrimonium en infrastructuur

Het eigen patrimonium is de laatste jaren erg uitgebreid en we willen de volgende periode voornamelijk in en rond de huidige entiteiten uitbreiden. Medewerkers vragen naar stabiliteit en optimalisatie van de huidige werking, maar geven aan dat we opportuniteiten zeker dienen te benutten. Zo blijven we streven naar een aangepaste en kwalitatieve wooninfrastructuur op basis van de huidige noden van de cliënt.

Om aan deze noden tegemoet te komen, willen we het huidige patrimonium onder de loep nemen en inspelen op de dringende vragen van de leefgroepen De Vallei, Groenstraat en De Horizon naar een meer aangepaste woning, rekening houdend met hun nood aan ruimte, toegankelijkheid en nabijheid.

Alvorens we in de toekomst overgaan tot uitbreiden, dienen we naast het financiële plaatje ook stil te staan bij volgende aandachtspunten:

- **Ligging:** Vzw Martine Van Camp heeft doorheen de jaren op integratie en inclusie ingezet, waardoor het patrimonium voornamelijk decentraal gelegen is. Voor de doelgroep van de dienst inclusieve ondersteuning betekent dat zeker een meerwaarde, maar voor de doelgroep van het residentieel wonen zorgt dat eerder voor organisatorisch en praktische problemen.
- **Wooninfrastructuur:** Door de toenemende energieprijzen en bijkomende verwachtingen naar een meer aangepaste infrastructuur met specifieke vragen naar comfort, dienen we stil te staan bij de kwaliteit en betaalbaarheid van een woning.
- **Capaciteit van de groep:** De grootte en dynamiek van een bepaalde groep speelt een belangrijke rol in de betaalbaarheid en personeelsomkadering, maar ook in het creëren van een warme, veilige thuis voor de cliënt.



Zo willen we binnen Vzw Martine Van Camp ernaar streven om in de volgende 5 jaren zo'n 250 cliënten via een individuele dienstverleningsovereenkomst verder te helpen en dit door uit te breiden:

- Binnen het residentieel wonen, waar de leefgroep Schoonberg 6 extra plaatsen krijgt en we dromen van een nieuwbouw gelegen aan het hoofdgebouw met 24 uren ondersteuning voor de opvang van cliënten met een meer complexe zorgvraag.
- Binnen de dienst inclusieve ondersteuning, waar er op de site van het Begijnhof 9 extra plaatsen creëren en binnen deze afdeling ook 5 woonentiteiten via het doelgroepenplan worden toegekend.

Wat betreft dagbesteding verhuisden de cliënten vanuit de Speelhofstraat naar de site Poels en maakten de cliënten van De Spot de overgang naar het gebouw van de Speelhofstraat. Verder liggen er op het vlak van dagbesteding in de komende 5 jaren geen uitbreidingen in het vooruitzicht.

Om dit toekomstgericht te kunnen waarmaken, startten we in 2022 de zoektocht naar de invulling van de nieuwe functie van diensthooft patrimonium en facilitaire diensten. Hiervoor werd Günther Geeraerts aangesteld en hij zal zich binnen deze rol toespitsen op de coördinatie en de opvolging van de investerings-, onderhouds- en bouwprojecten door aansturing van de eigen interne diensten en samenwerking met de externe partners.

*Wendy Bortels, Algemeen directeur*



### 3.9 Uitdagingen voor de sociale dienst

In 2022 kwamen er weer heel wat uitdagingen op ons pad.

#### Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH)

De middelen, die we jaarlijks van het VAPH ter beschikking krijgen om mensen te ondersteunen via RTH, blijven ontoereikend. We stelden ons daarom in het najaar kandidaat voor een uitbreiding van deze middelen. We zagen hier opportuniteiten om tegemoet te komen aan diverse lokale ondersteuningsnoden en dienden 3 projecten in.

Deze werden jammer genoeg niet weerhouden, wat maakte dat we onze RTH-wachlijst zorgvuldig hebben moeten bekijken. We besloten om voortaan voorrang te geven aan cliënten die naar onze dagbesteding gaan en/ of cliënten die reeds ondersteuning krijgen en deze wensen uit te breiden.

Uit de contacten die we legden rond deze RTH-projecten merkten we op, dat het toekomstgericht belangrijk is om in te zetten op samenwerking met lokale (eerstelijns)diensten. Enerzijds om hen te sensibiliseren over wie recht heeft op een persoonsvolgend budget. Anderzijds om ons aanbod voor deze personen zichtbaar te maken.

#### Uitbreidingen Dienst Inclusieve Ondersteuning (DIO)

Binnen DIO waren er een aantal opportuniteiten voor woongelegenheden voor onze cliënten. Vanuit Diest Uitbreiding werden er 5 appartementen aangeboden via het doelgroepenplan, waar Martine Van Camp eindelijk in werd opgenomen. Daarnaast kregen we van de stad Diest de kans om de woongelegenheden in de Infirmeriestraat op het begijnhof in erfpacht te nemen. In totaal werden er zo in het najaar 10 nieuwe plaatsen gecreëerd. 7 cliënten binnen ons eigen patrimonium konden verhuizen naar één van deze appartementen. Het bijna tegelijkertijd beschikbaar komen van 10 open plaatsen zette een grote druk op de intakeverantwoordelijken om deze snel in te vullen.

#### Nieuwe 'individuele dienstverleningsovereenkomst' (IDO)

In 2022 werkten we inhoudelijk aan de IDO, het contract tussen de voorziening en de cliënt. De tarieven van de ondersteunende diensten werden terug afgestemd op het takenpakket. Daarnaast werd er ook hard gewerkt aan de 'model-IDO' om in de toekomst efficiënter te kunnen werken. Hierdoor moesten alle contracten voor 2023 opnieuw worden opgemaakt. Ook hebben we nagedacht over het vereenvoudigen van informatie naar de gebruiker toe. We ontwikkelden een document 'ondersteuningsoverzicht' dat op termijn de IDO-excel, met de berekening van de tarieven, zal vervangen. Op deze manier willen we het lezen van de IDO vereenvoudigen en transparanter maken voor wat betreft de ondersteuning en de inzet van de middelen.

#### Interne verschuivingen binnen de dienst

We hebben dit jaar nagedacht over de interne taakverdeling op onze dienst die sinds 2017 duidelijk opgesplitst was tussen intakeverantwoordelijken, die het voortraject en alle acties rond de IDO en het PVB aansturen, en de maatschappelijk werkers die de cliënt en zijn netwerk vanaf de opname ondersteunen.

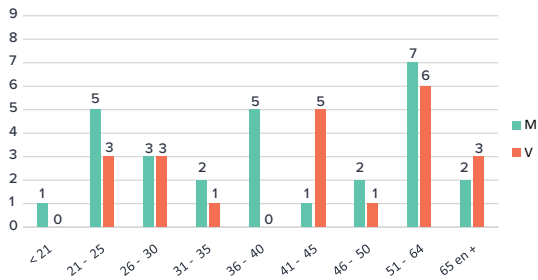
De taak van intakeverantwoordelijke werd opgenomen door 2 collega's waardoor er bij afwezigheid een grote kwetsbaarheid was van deze functie. Ook onder de maatschappelijk werkers drong een nieuwe taakverdeling zich op om zwaardere dossiers evenwichtiger te verdelen. Geïnspireerd vanuit de zelforganisatiesessies gingen we met het team aan de slag om een oplossing te zoeken voor deze knelpunten. Bij de herverdeling van de taken werd maximaal rekening gehouden met ieders talenten, wensen en workload zonder hierbij de dienstverlening voor de cliënt uit het oog te verliezen. We gingen van 2 intakeverantwoordelijken naar 4, zonder uit te breiden in jobtime. Elke intakeverantwoordelijke neemt nu ook op een ander vlak ondersteuning op van de cliënt. We kunnen hierdoor voor meer continuïteit zorgen in het opvolgen van de cliënt, alsook bij het opvangen van taken bij afwezigheid. Ten slotte spelen we hierdoor ook in op het aankomende pensioen van één van de collega's. Door onze medewerkers nu al op te leiden in deze functie, zullen we hier ook toekomstgericht voldoende continuïteit kunnen bieden.

*Sofie Colemont – diensthoofd sociale dienst*

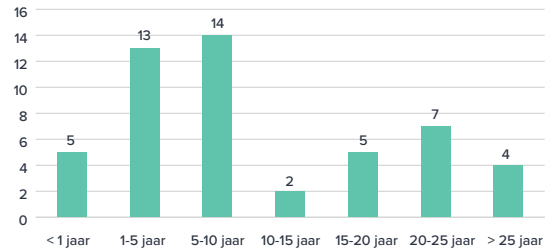


## 4. CLIËNTEN

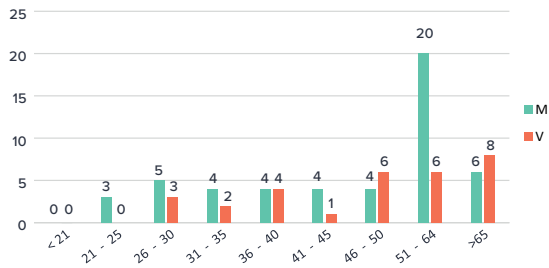
cliënten inclusief wonen naar leeftijd en geslacht



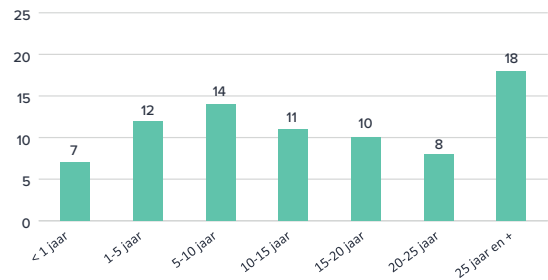
cliënten inclusief wonen naar verblijfsduur



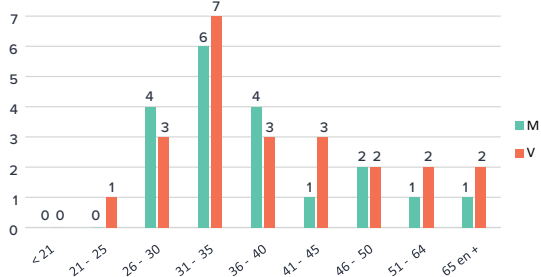
cliënten residentieel wonen naar leeftijd



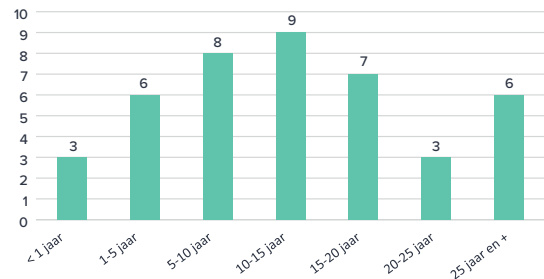
cliënten residentieel wonen naar verblijfsduur



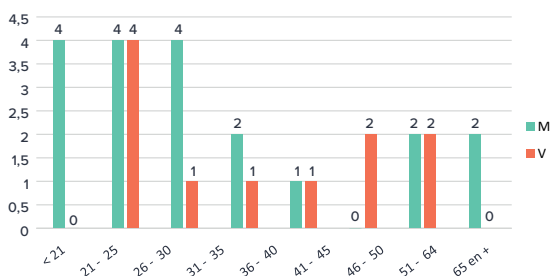
cliënten dagcentrum naar leeftijd en geslacht



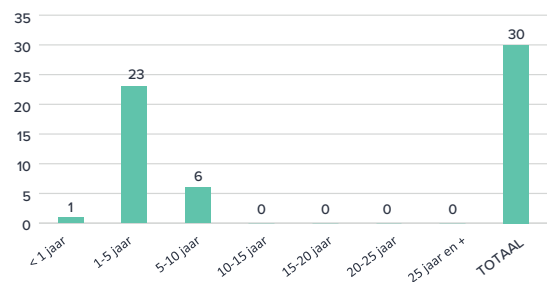
cliënten dagcentrum naar verblijfsduur



RTH cliënten naar leeftijd en geslacht



RTH cliënten naar verblijfsduur





## 4.2 Duiding bij de cijfers

In totaal hadden we een individuele dienstverleningsovereenkomst met 202 cliënten. De grootste groep blijft deze van het residentieel wonen.

	Aantal cliënten	Gemiddelde leeftijd	Gemiddelde verblijfsduur
Residentieel wonen	80	50,1	15 jaren en 1 maand
Inclusieve ondersteuning	50	43,5	9 jaren en 10 maanden
Dagcentrum	42	40,1	12 jaren en 11 maanden
Rechtstreeks toegankelijke hulp	30	37,7	3 jaren en 3 maanden

Het aantal cliënten binnen het residentieel wonen is met 2 cliënten gestegen, daar er een extra plaats werd gecreëerd binnen de leefgroepen De Horizon en Het Plein. De leeftijd van een grote groep van deze cliënten situeert zich boven de 50 jaar en dat brengt de vergrijzing jaarlijks terug in beeld. Alle beschikbare plaatsen binnen deze woonvorm zijn bezet.

Binnen het dagcentrum zijn vooral de cliënten tot de leeftijd van 40 jaar in de meerderheid. In de volgende levensjaren maken velen de overstap naar een bepaalde woonvorm. Na de coronaperiode en bij het toekennen van een gedeeltelijk persoonsvolgend budget aan de cliënten uit prioriteitengroep 2 is de vraag naar logeren bij de interne dagcentrumgebruiker toegenomen en worden er vaak terugkerende logeervragen gesteld. Waar de cliënten in het verleden van enkele dagen tot één week kwamen logeren, is de huidige tendens dat cliënten meer structureel, een vast aantal dagen per maand komen logeren en dit om zich voor te bereiden op het toekomstig wonen. Dit vermindert ook de draaglast in het eigen netwerk. Hierdoor zijn de 3 beschikbare logeerkamers doorheen het jaar grotendeels volzet, dat blijkt ook zo uit de cijfers bij de toelichting van de sociale dienst.

Rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH) is binnen het hulpverleningsaanbod een zeer laagdrempelig ondersteuningsaanbod dat ieder jaar opnieuw zijn meerwaarde bewijst. De vragen zijn zeer uiteenlopend, van dagondersteuning naar mobiele/ambulante begeleiding en ook hier blijven de aanvragen jaarlijks toenemen. Waar we in het verleden geen wachtlijst hadden, staan er sinds vorig jaar meerdere kandidaten op de interne wachtlijst. Iedere voorziening met een aanbod van rechtstreeks toegankelijke hulp beschikt over een vast aantal toegekende middelen.

In juli 2022 keurde de Vlaamse Regering de wijziging van het besluit rechtstreeks toegankelijke hulp goed met het oog op het organiseren van een pilootfase. Hiermee willen ze binnen het aanbod nieuwe mogelijkheden ontwikkelen en daarvoor kregen organisaties de kans om een aanvraag in te dienen volgens de principes van snel en flexibel inzetbaar, laagdrempelig toegankelijk en nabij, vraaggericht en op maat, geïntegreerd met en afgestemd op niet VAPH ondersteuning.

Om onze eigen middelen te kunnen verhogen, diende Vzw Martine Van Camp eind 2022 drie pilootprojecten in volgens de principes van rechtstreeks toegankelijke hulp (samenwerking met de eerstelijnszorg, samenwerking met de dagbesteding en de geestelijke gezondheidszorg, samenwerking tussen de dagbesteding en de school).

Uiteindelijk werden meer dan 340 initiatieven ingediend en beoordeelden de jury op basis van de vooropgestelde criteria en in functie van de te verdelen beschikbare middelen. Dat betekent dat er streng beoordeeld werd en onze initiatieven uiteindelijk niet geselecteerd werden voor de deelname aan de pilootfase en we dus geen extra middelen konden genereren.

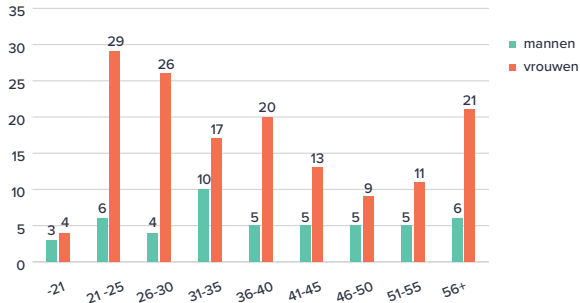
Ten opzichte van vorig jaar merken we stabiliteit in het aantal begeleidingsovereenkomsten, wat te verklaren is in het feit dat de middelen respijtzorg enkel terug voor respijtzorg kunnen ingezet worden. In het aanbod van rechtstreeks toegankelijke hulp is nogal wat doorstroming en de nieuwe aanvragen situeren zich voornamelijk tussen de 20 – 35 jarigen, daar velen in die periode nog wachten op hun definitief persoonsvolgend budget.



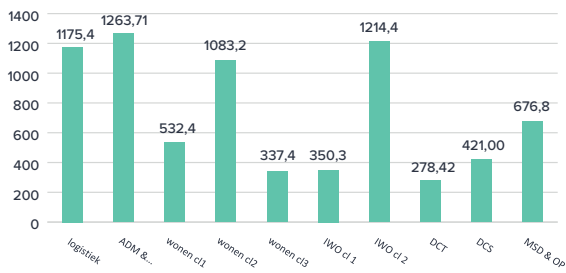
# 5. MEDEWERKERS

## 5.1 Data

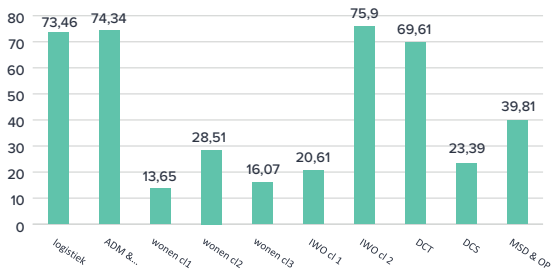
aantal medewerkers naar geslacht en leeftijd



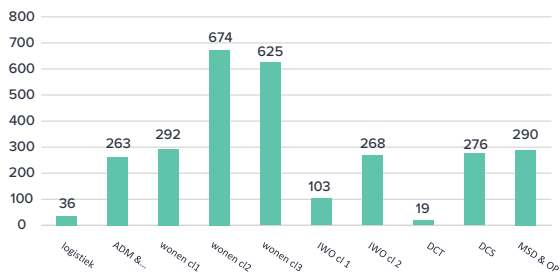
Vap(\*)-uren



Vap-uren gem/ werknemer



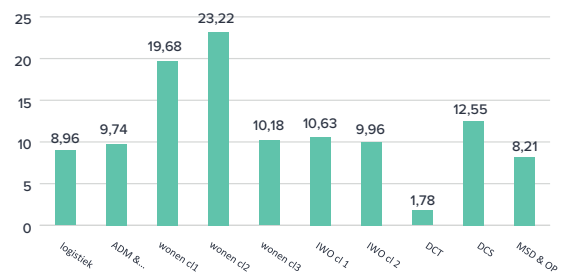
Overuren op 31/12



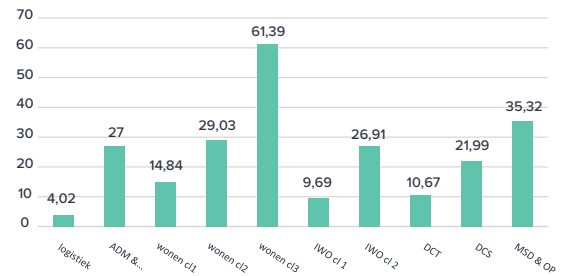
gemiddelde jobtime op jaarbasis



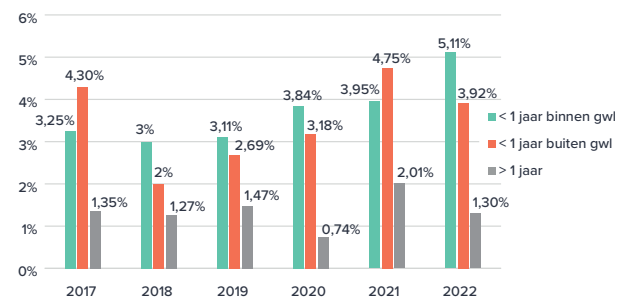
fte



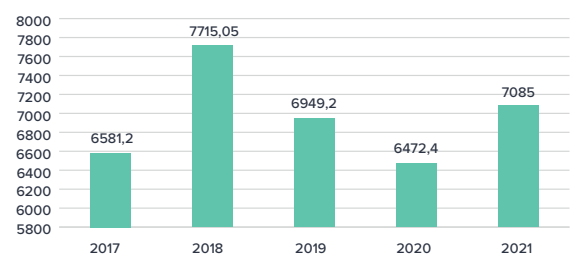
gem overuren per fte



ziekteverzuim 2022



totaal aantal vap-uren



## 5.2 Toelichting

Onze voorziening blijft groeien en dat tekent zich ook af in het personeelsaantal. In totaliteit zijn er in 2022 opnieuw 5 medewerkers bijgekomen.

De nieuwe medewerkers die startten, bevinden zich hoofdzakelijk in de leeftijdscategorie tussen 21 en 25 jaar. Dat betekent dat vooral schoolverlaters en meer specifiek ex-stagiairs onze teams versterkt hebben.

De groep 56+ van het vrouwelijk geslacht is in 2022 ook hard gestegen. We kijken in 2023 tegen een aantal vrouwelijke pensioneringen aan wat het hoge aantal van deze cijfers tegen 2023 opnieuw naar beneden gaat halen.

De cluster wonen 3 heeft er in 2022 een heel moeilijk jaar op zitten. Vele personeelwissels, frequente ziekteperiodes, onstabiliteit in het personeelskader. Het heeft allemaal geleid tot een overurenaldo op 31/12/2022, dat ver boven het gemiddelde uitsteekt. Op het einde van 2022 zijn hier een aantal wijzigingen in het personeelskader doorgevoerd, wat hopelijk resulteert in een rustiger jaar. Een stabiele omgeving zowel voor personeel als voor cliënten is de ambitie. We kijken hoopvol uit naar 2023 waar we de overuren consequent zullen monitoren.

Qua ziekteverzuim staan we er minder goed voor. Het aantal meldingen van 1 dag ziekte is gestegen van 25 in 2021 naar 41 meldingen in 2022. Dat is bijna een verdubbeling. Het ziekteverzuim, dat valt onder gewaarborgd loon, is met méér dan 1% gestegen t.o.v. 2021. Dat zijn uren die de voorziening veel geld kosten en die een grote druk leggen op de teams. Elk ziek personeelslid moet immers vervangen worden.



### 5.3 Vorming, training en ontwikkeling (VTO)

#### Groeipad – VIA 6

De voorbije jaren lag de focus in het VTO plan op een evenwichtig aanbod van medische, sociaal-pedagogische, beleidsmatige, technische opleidingen. Zoals voorgeschreven in de vormingsprocedure was de richtlijn om per voltijds werkende (VTE) 16 uur vorming, training en/of opleiding per jaar te volgen.

Deze interne vormingsprocedure diende herschreven te worden met de komst van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming (Groeipad - VIA 6), op datum 20/05/2021. Het stelt voorop dat iedere VTE recht heeft op een welbepaalde opleidingstijd per jaar en wel volgens volgend groeipad:

- vanaf 1 januari 2022: 2,5 dagen per VTE
- vanaf 1 januari 2023: 3 dagen per VTE
- vanaf 1 januari 2024: 3,5 dagen per VTE
- vanaf 1 januari 2025: 4 dagen per VTE
- vanaf 1 januari 2026: 4,5 dagen per VTE
- vanaf 1 januari 2027: 5 dagen per VTE

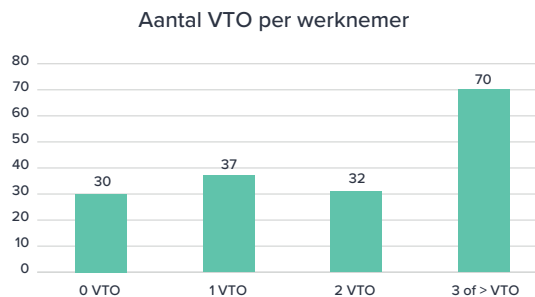
Het betreft een gemiddelde collectieve opleidingstijd per VTE.

In samenspraak met de vormingsverantwoordelijken binnen tRede werd bekeken wat wordt verstaan onder formele dan wel informele VTO met als doel om tot een uniforme registratie van de opleidingstijd te komen.

In 2022 waren er – globaal berekend – 116.94 VTE's werkzaam in onze voorziening. De totale opleidingstijd bedroeg 2564 uren. Dit komt neer op een gemiddelde opleidingstijd van 21,93 per VTE. We bereiken hiermee de vooropgestelde richtlijn uit het VIA 6 akkoord om in 2022 2,5 dagen (= 19u) per VTE te realiseren.



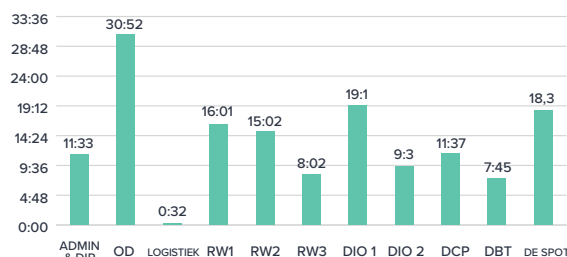
#### Aantal vormingen, trainingen of opleiding per werknemer



Uit bovenstaande grafiek valt af te lezen dat van alle personeelsleden die in 2022 een vorming, training of opleiding volgden de grootste groep (70) er geen enkele volgde. Er volgden in totaal 137 personen één of meerder vorming, training of opleiding van de 174 personen die in 2022 in dienst waren. 37 werknemers volgden geen enkele vorming, training of opleiding.

#### Gemiddeld aantal uren vorming, training en opleiding per werknemer per dienst of afdeling

Gemiddeld aantal uren VTO per werknemer per dienst/afdeling



In bovenstaande grafiek wordt het gemiddeld aantal uren vorming, training en opleiding per medewerker per dienst/afdeling weergegeven. In de lijn met vorige jaren bedraagt het gemiddeld aantal uren VTO van de collega's die werkzaam zijn binnen de dienst logistiek het minste. Onder meer naar aanleiding daarvan werd er voor gekozen om vanaf 2022 een collega vanuit de personeelsdienst als tweede vormingsverantwoordelijke aan te stellen om gericht op zoek te gaan naar VTO dat aansluit bij hun jobinhoud.

## 6. MEDISCHE DIENST

In 2022 is de medische zorgwaarte op de zorgcampus en de andere woningen binnen onze voorziening hetzelfde gebleven. Er waren wel enkele mutaties.

De meeste medische verzwaren bevinden zich nog steeds op de zorgcampus in de groepen Oase, Appartement en Groenstraat. In Oase en Appartement wonen de medisch meest zorgbehoevende cliënten, in Groenstraat wonen de ouder wordende cliënten met een toenemende zorgwaarte.

	Woning	Aantal bewoners	Aantal met verzwaaring
<b>Residentieel wonen 1</b>	Oase	9	9
	Groenstraat	14	7
	Appartement	3	3
	Horizon	8	-
<b>Residentieel wonen 2</b>	Schoonberg	10	3
	Langenberg	10	2
	Kruisstraat	10	1
<b>Residentieel wonen 3</b>	De Vallei	9	-
	Het Plein	7	-

### Ziekenhuisopnames

In 2022 zagen we een duidelijke toename van ziekenhuisopnames. Post corona konden vele ingrepen weer doorgaan. Er werden minder kleine ingrepen gepland in dagopname (7 i.p.v. 27), maar duidelijk veel meer ingrepen waarvoor opname noodzakelijk was (163 i.p.v. 67).

Er waren minder langdurige opnames in het psychiatrische ziekenhuis (217 i.p.v. 312).

### Consultaties coördinerend huisarts

In 2022 is het aantal consultaties bij de huisarts opnieuw licht gestegen tov 2021. Het wegvallen van de beschermingsmaatregelen corona zullen hier zeker een rol in gespeeld hebben. Buiten enkele acute ziektebeelden zagen we vooral achteruitgang door het gevorderde dementieproces bij enkele kwetsbare cliënten met syndroom van Down. Het aantal consultaties bij de huisarts is gemiddeld 32 per maand. Indien de cliënten in dagbesteding waren en de dokter tijdig kon langskomen, werden de consultaties in het dokterslokaal gedaan. Na de dagcentrum-uren deed Dr. Peeters huisbezoeken in de leefgroepen.

Voor de info doorstroming van de consultaties werken we via een vast sjabloon in het dagboek van de cliënten in ZorgOnline. Het blijft voor begeleiding niet altijd evident om de info van de huisarts alsook de voorgeschreven medicatie correct door te geven. We hebben als medische dienst nog steeds wat werk om de juiste info op te vragen bij huisarts en apotheek, om de medische dossiers aan te vullen en de nodige medicatie te laten leveren.

### Specialistische consultaties

In 2022 zijn de meeste van de controle raadplegingen alsook bijkomende specialistische onderzoeken weer kunnen doorgaan volgens planning.

### Consultaties door orthopedisch chirurg in MVC

In 2022 konden we de tweede helft van het jaar weer controle raadplegingen door de orthopedisch chirurg Dr. Van Delm voor orthopedische schoenen en steunzolen laten doorgaan in onze voorziening.

Er werden in totaal 20 cliënten onderzocht.





## Involed van Covid op de medische dienst

Ook in 2022 had Covid nog een grote impact op onze medische dienst.

Richtlijnen vanuit VAPH waren niet altijd duidelijk. Vooral de teststrategie bleef zeer zwaar ondanks de versoepelingen in de maatschappij. Voorzieningen mochten, in overleg met de huisarts, een eigen strategie uitwerken met een correcte risicoanalyse. Naar aanleiding hiervan werden versoepelingen doorgevoerd en de teststrategie aangepast in april 2022. Enkel symptomatische cliënten werden getest. Bij meer dan 2 besmettingen werd er nog éénmalig collectief getest. Zowel voorbereiding hiervan, het testen zelf als administratieve afhandeling was tijdsintensief.

In mei 2022 werden de richtlijnen binnen MVC aangepast: De mondkemperplicht binnen MVC viel weg en ook de kwetsbare groepen zoals Oase en Groenstraat gingen terug leefgroep overschrijdend deelnemen aan activiteiten.

In juli 2022 werd de teststrategie volledig aangepast. We gingen over tot het enkel nog zelftesten bij symptomen. Er waren geen grote uitbraken meer.

In september 2022 deden we nog een vierde collectieve vaccinatiecampagne, verspreid over 2 dagen. Zowel cliënten RWO als DIO en dagbesteding kwamen aan bod. Ditmaal hebben we ook het personeel dat wilde inschrijven mee gevaccineerd. Een hele organisatie maar alles is vlot verlopen.

Datum	Afdelingen	Aantal cliënten positieve Covid testen
20/01/2022	Het Plein	2
21/01/2022	Schoonberg	5
26/01/2022	Tulpenstraat	2
	Dagcentrum Poels	1
1/02/2022	Halensebaan	1
16/02/2022	Oase	1
23/03/2022	Kruisstraat	6
06/2022	Schoonberg	1
03/11/2022	Langenberg	2
		<b>Totaal: 21</b>
19/11/2021	Begijnenstraat	1
22/11/2021	Groenstraat	1
	Begijnenstraat	1
28/11/2021	Autiwerking dagcentrum Poels	1
01/12/2021	Kruisstraat	1
		<b>Totaal: 26</b>

## 7. SOCIALE DIENST

### 7.1 Kennismakingsbezoeken

In 2022 gebeurden er in totaal 27 kennismakingsbezoeken.

#### DIENST INCLUSIEVE ONDERSTEUNING (DIO)

Voor deze afdeling gebeurden er 9 kennismakingsbezoeken.

2 personen werden opgenomen met een budget 'Maatschappelijke noodzaak', 1 in de afdeling DIO1, de andere in de afdeling DIO2. 5 personen werden weerhouden voor een mogelijke opname in 2023, wegens een perspectief op open plaatsen dat jaar. 1 persoon werd alvast opgenomen bij een andere zorgaanbieder. 1 persoon kwam op algemeen kennismakingsbezoek, maar beschikt nog niet over een budget. De nodige informatie werd meegegeven.

#### WOONONDERSTEUNING RESIDENTIEEL WONEN

Voor deze afdeling gebeurden er 2 kennismakingsbezoeken voor de open plaats in leefgroep Horizon. We kozen voor de cliënt die zijn budget vanuit een noodsituatie verkreeg. De andere kandidaat-client is weerhouden voor onze wachtlijst. Alle andere open plaatsen binnen residentieel wonen werden ingevuld vanuit onze wachtlijst of vanuit interne mutaties n.a.v. een veranderende ondersteuningsnood.

#### DAGONDERSTEUNING

Er vonden in 2022 11 kennismakingsbezoeken plaats met kandidaten die interesse hebben in de dagondersteuning van de voorziening.

#### GLBAAL OVERZICHT KENNISMAKINGSBEZOeken

	DIO	RWO	DO	Ondersteunende diensten
Zorgvrager met PVB	3	4	0	/
Zorgvrager zonder PVB	7	1	10	2
<b>TOTAAL</b>	10	5	10	2



### 7.2 Nieuwe opnames

In 2022 werden er 11 nieuwe cliënten opgenomen in onze voorziening. Zij komen uit een thuissituatie of uit een andere voorziening. Hiervan stroomden er 5 in in de dienst Inclusieve Ondersteuning, 2 kwamen naar de residentiële woonsetting en 4 startten met dagbesteding, waarvan 1 iemand met RTH-middelen.

#### NIEUWE CLIËNTEN

	PVB	RTH
DIO	5	/
RWO	2	/
DO	4	1

#### MUTATIES

Naast nieuwe cliënten gebeurden er heel wat (10) mutaties in de voorziening. 4 gebruikers van het dagcentrum zijn in 2022 komen wonen in onze voorziening, alle 4 residentieel. Binnen de dienst Inclusieve Ondersteuning hadden we 2 interne mutaties, 1 persoon verhuisde van DIO naar het Residentieel Wonen. Een persoon veranderde van dagbesteding binnen de voorziening. 2 personen verhuisden van woning binnen het Residentieel Wonen.

DIO	2
DIO naar RWO	1
DO	1
DO naar RWO	4
RWO	2

#### BEËINDIGING

In 2022 werden 9 contracten stopgezet. Dit omwille van 5 overlijdens, vier van hen verbleven in een residentiële woonvorm van de voorziening, de vijfde persoon kwam naar dagbesteding de Spot met RTH-middelen. Drie van de overige 4 contract-beëindigingen gebeurden als gevolg van een verandering naar een andere dagbesteding, een omwille van een doorverwijzing van een begeleid werker met RTH-middelen.

RWO	4
DO	4
BW	1

## 7.3 De interne wachtlijst

### RWO (Residentieel Wonen)

Tussen 1/1/2022 en 31/12/2022 zijn er 16 personen geplaatst op de wachtlijst voor de residentieële woningen na een aanmelding. Vijf personen hiervan kwamen reeds naar de dagbesteding en benoemen we dus als 'intern', één van hen kreeg ondertussen een plaatsje om te wonen in onze voorziening. De overige 11 personen op de wachtlijst zijn extern en dus nieuw in de voorziening.

Van deze 16 personen beschikken twee kandidaat-cliënten niet over een persoonsvolgend budget (PVB). Voor één iemand van hen werd PVB via een noodsituatie aangevraagd, bij een andere werd de gewone procedure opgestart. Twee personen van deze wachtlijst kregen budget via de uitzonderingsprocedure, één persoon met een noodsituatie, de andere met een maatschappelijke noodzaak. De overige 12 beschikken over een gewoon persoonsvolgend budget.

Aantal internen (MVC) met PVB	5
Aantal externen met PVB	9
Aantal internen (MVC) zonder PVB	/
Aantal externen zonder PVB	2

### GES (Gedrags- en emotionele stoornissen)

Vanaf 2021 houden we een aparte wachtlijst bij voor de aanmeldingen die specifiek binnenkomen voor de GES-werking. Dit omdat het aantal aanmeldingen voor deze specifieke doelgroep steeds stijgt. In 2021 werden 16 externe personen op de wachtlijst voor de GES-werking geplaatst. Zeven personen hiervan beschikken over convenants middelen en zijn tussen de 16 en 19 jaar oud. Een iemand werd aangemeld met PVB via directe financiering en één kandidaat had nog geen budget, maar hiervoor werd de maatschappelijke noodzaak aangevraagd. De overige acht kandidaat-cliënten hadden een gewoon persoonsvolgend budget.

Aantal GES-aanvragen zonder PVB	1
Aantal GES-aanvragen met PVB	8
Aantal GES-aanvragen met convenants middelen	7
Aantal GES-aanvragen met directe financiering	1

### DIO

In het jaar 2022 werden er 20 kandidaat-cliënten aangemeld. Hiervan werden er 7 op de interne wachtlijst voor de dienst inclusieve ondersteuning geplaatst. Ondertussen zijn er 4 kandidaten effectief opgestart. We plaatsen enkel kandidaten met PVB op de wachtlijst. Drie van de 20 aanmeldingen gebeurden anoniem. Alle aanmeldingen kwamen van buiten de voorziening (extern).

Aantal internen (MVC) met PVB	/
Aantal externen met PVB	3
Aantal internen (MVC) zonder PVB	/
Aantal externen zonder PVB	2

### Dagondersteuning met PVB

Door een uitstroom in de twee dagcentra is er heel wat ruimte voor nieuwe kandidaten. Er is geen wachtlijst, iedereen kan meteen instromen, indien zij beschikken over een PVB.

In 2022 werden 5 kandidaten met PVB voor dagondersteuning aangemeld. Een kandidaat stroomde in, maar zette het contract wegens aanpassingsmoeilijkheden stop. Twee andere kandidaten wensen pas in 2023 op te starten. Een persoon vond een alternatief en wenst niet meer in te gaan op ons ondersteuningsaanbod. Van de vijfde kandidaat, kwamen de ouders alleen nog maar op kennismakingsbezoek en weten we nog niet of de kandidaat al dan niet zal instromen.

<b>TOTAAL</b> Aantal kandidaten DO met PVB	5
Aantal ingestroomde kandidaten	1
Aantal kandidaten die later wensen in te stromen	2
Aantal kandidaten die alternatief vonden	1
Aantal kandidaten met onbekend vervolg	1

## Dagondersteuning met RTH (rechtsreeks toegankelijke hulpverlening)

In 2022 kwamen er veel aanmeldingen voor dagondersteuning van personen die niet over een PVB beschikken en dus enkel kunnen worden verder geholpen met middelen rechtstreeks toegankelijke hulp.

Onze voorziening beschikt zelf slechts over een beperkt aantal middelen RTH die we dienen te verdelen onder de kandidaten. We kozen ervoor om de ondersteuning van alle cliënten die in 2021 reeds RTH-middelen inzetten in de voorziening in 2022 verder te helpen en geen nieuwe kandidaten op te starten. Aan het einde van het jaar bleek er toch nog een klein overschot te zijn, waardoor er één kandidaat met RTH-middelen werd opgestart in dagbesteding de Spot.

Het aantal wachtenden met RTH-middelen blijft zich opstapelen. Zowel door de vele zorgaanvragen als door het beperkt puntenaantal, werd de instroom van mensen met RTH-middelen stopgezet. Daardoor hebben we een erg uitgebreide wachtlijst. Om aan deze wachtlijst tegemoet te komen, dienden we aan het einde van 2022 drie projecten in om onze eigen middelen te verhogen. Deze projecten zijn jammer genoeg niet goedgekeurd met als gevolg dat er geen extra middelen zijn.

Aantal aanmeldingen voor DO met RTH	12
Aantal aanmeldingen voor DO die werden opgestart met DO	1



## 7.4 Logementen

In 2022 werd er weer volop gelogeed in onze voorziening. Er kwamen vooral internen, dus personen die al ondersteund worden door onze voorziening, logeren. Er kwamen ook 2 externen logeren. Op deze manier leren zij de voorziening ook wat beter kennen en hopen we hen wat vaker te mogen ontvangen.

Er werden in totaal 81 logeerperiodes gepland, 6 werden er geannuleerd wat maakt dat er 75 logeerperiodes plaatsvonden in 2022. Deze werden verdeeld over onze drie logeerkamers in de voorziening. Twee hiervan zijn op de hoofdcampus (De horizon, Oase) de andere in een buitenhuis, Schoonberg. Deze locaties maken deel uit van onze afdeling Residentieel Wonen.

### OVERZICHT VAN DE CIJFERS

Aantal geplande logeerperiodes	81
Aantal geannuleerde logeerperiodes	6
Aantal logeernachten	320
Aantal verschillende cliënten	20
Aantal externen	2



## 8. HET FINANCIËEL VERSLAG

### 8.1 De algemene context

Omwille van de onzekere tijden en de prijsstijgingen, die zich in 2022 aandienen, werd er voorzichtig omgesprongen met het nemen van grote en ingrijpende beslissingen.

Zo bleven de investeringen beperkt en werden een aantal geplande uitgaven uitgesteld naar een latere datum. Ook werd er beslist om alle woon- en leefkosten jaarlijks te indexeren, zodat de impact van de stijgende levensduurte beperkt kan worden. Aangezien een indexering voor de forfaitaire bijdrage in de nutsvoorzieningen alleen onvoldoende bleek, werd er een bijkomende verhoging doorgevoerd.

Al deze moeilijkheden en het niet transparant kunnen verwerken van kosten en opbrengsten heeft ervoor gezorgd, dat er een aantal beslissingen werden genomen teneinde meer inzicht te verwerven in bestedingspatronen van kosten en opbrengsten of recuperaties, die daartegenover staan.

Vanaf januari 2023 wordt er analytisch gewerkt en zullen de resultaatrekeningen grondig herwerkt worden. Een analytische boekhouding houdt in dat wij met kostenplaatsen en kostendragers gaan werken. Elke kost of opbrengst moet verplicht gelinkt worden aan een kostenplaats en in sommige gevallen een kostendrager. Elke kostenplaats heeft een verantwoordelijke budgethouder en die zal moeten toezien op de uitgaven. Hiervoor wordt er gedurende 2023 een goedkeuringsproces voor aankoopfacturen uitgewerkt.

In de loop van 2023 zullen de woon- en leefkosten geëvalueerd worden, niet enkel de bedragen, maar ook de inhoud van elke kost zal duidelijk toegelicht worden. Hiervoor is de analytische boekhouding en de herwerking van de eerder genoemde resultatenrekening van groot belang.

Volledigheidshalve geven we nog mee dat deze cijfers onder voorbehoud van het nazicht en de goedkeuring van de revisor zijn. De definitieve cijfers, zoals deze worden opgenomen in de jaarrekening, kunnen hierdoor afwijken.



## 8.2 Resultatenrekening

We sluiten het boekjaar af met een overschot van 1.158.000 euro bestaande uit 1.143k euro bedrijfswinst, 30k euro bedrijfsverlies en 45k euro uitzonderlijke winst.

De bedrijfskosten zijn met 933k euro gestegen ten opzichte van 2021. Grootste stijging zit in de stijging van de personeelskosten en de stijging van de kosten van opleiding, samen goed voor 733k euro. De kosten voor elektriciteit, gas en brandstof van de voertuigen verdubbelden bijna en zorgen voor een verhoging van 151k euro. De rest van de verhoging is verdeeld over alle andere kosten, gezien de algemene stijging van de prijzen van alle goederen en diensten. Wij kunnen dus besluiten dat de bedrijfsopbrengsten nog meer zijn gestegen, namelijk van 9.483k euro in 2021 naar 11.537k euro in 2022, of een stijging van 2.054k euro. Een verhoging van de personeelskosten leidt automatisch ook tot een hogere subsidie van het VAPH. Tevens werd er ook een aanpassing van de te ontvangen subsidie voor 2021 geboekt voor een bedrag van 286k euro. Daarnaast werd er voor 701k euro aan legaten ontvangen. Verder hebben wij in 2022 verschillende subsidies ontvangen voor de voorbije jaren, die nu een sterke positieve invloed op het resultaat hebben.

## 8.3 Balans

Het balanstotaal steeg van 14.543k euro naar 15.047k euro.

De vaste activa daalde van 9.976k euro naar 9.401k euro, enerzijds door de daling in de materiële vaste activa en anderzijds door de daling van de borgtochten in contacten.

De vlottende activa stegen aanzienlijk met 1.100k euro en dit terwijl de vorderingen daalden met 193k euro. De grote stijging zit in de geldbeleggingen, liquide middelen en overlopende rekeningen.

Wat de financiële schulden op lange of korte termijn betreft, er zijn geen nieuwe leningen of financieringen aangegaan. Dus algemeen gezien, daalden de financiële schulden en ook de handelsschulden zijn licht gedaald. In de schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten is er echter een stijging t.o.v. 2021 omwille van de hogere loonlast.



# VESTIGINGEN



## Hoofdzetel

Turnhoutsebaan 57, 3294 Molenstede  
013 35 16 00  
info@martinevancamp.be

## Dienst inclusieve ondersteuning

### Kleinschalige groepswoningen



#### Begijnhof

Heilige Geeststraat 21, 3290 Diest  
013 66 53 59  
begijnhof@martinevancamp.be



#### Begijnhof

Heilige Geeststraat 26, 3290 Diest  
013 33 75 21  
begijnhof@martinevancamp.be



#### Eduard Robeynslaan

E. Robeynslaan 112 bus 1, 3290 Diest  
013 31 37 46  
robeynslaan@martinevancamp.be

30

### Studioprojecten



#### Begijnenstraat

Begijnenstraat 18, 3290 Diest  
013 29 55 92  
begijnenstraat@martinevancamp.be



#### Infirmerie

Infirmeriestraat 8-10,  
3290 Diest  
begijnhof@martinevancamp.be



#### Koning Albertstraat

Koning Albertstraat 88, 3290 Diest  
013 29 79 47  
koningalbertstraat@martinevancamp.be



#### Tulpenstraat

Tulpenstraat 2, 3290 Diest  
013 35 18 70  
tulpenstraat@martinevancamp.be



#### Zichem

Pater Richard van de Wouwerstraat 5, 3271 Zichem  
013 30 21 17  
zichem@martinevancamp.be

## Residentieel wonen



### Groenstraat

Groenstraat 2-4, 3294 Diest  
013 35 22 43  
groenstraat@martinevancamp.be



### Kruisstraat

Kruisstraat 22, 3294 Molenstede  
013 30 67 16  
kruisstraat@martinevancamp.be



### Langenberg

Langenberg 45, 3294 Molenstede  
013 29 39 29  
langenberg@martinevancamp.be



### Schoonberg

A. Nihoulstraat 163 E,  
3270 Scherpenheuvel - 013 78 35 04  
schoonberg@martinevancamp.be



### De Valleï

Vestenstraat 1, 3290 Diest  
013 30 70 40  
devalleï@martinevancamp.be



### Zorgcampus

#### De Horizon / Het plein / Oase

Turnhoutsebaan 57, 3294 Molenstede

De horizon: 013 35 22 41 - dehorizon@martinevancamp.be

Het plein: 013 35 22 42 - hetplein@martinevancamp.be

Oase: 013 35 16 09 - oase@martinevancamp.be

## Dagbesteding



### Dagbesteding De Spot

Speelhofstraat 8, 3290 Diest  
013 26 99 61  
despot@martinevancamp.be



### Dagbesteding Turnhoutsebaan

Turnhoutsebaan 57, 3294 Molenstede  
013 35 14 69  
dagteam@martinevancamp.be



### Dagcentrum Poels

Tulpenstraat 6, 3290 Diest  
013 29 67 81  
dagcentrumpoels@martinevancamp.be



**Verantwoordelijke uitgever**

Wendy Bortels

**Contact**

Turnhoutsebaan 57 • 3294 Diest

013 35 16 00

[www.martinevancamp.be](http://www.martinevancamp.be)



vzw  
**martine  
van camp**