

JAARVERSLAG 2014

Missie

- een **dienstverleningscentrum** voor personen met een verstandelijke beperking
- een vrije organisatie, erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
- geïnspireerd door de Franciscaanse wortels van onze oprichters kiezen we voor de zwakkeren in de samenleving
- we werken vanuit een **pluralistische en inclusieve ingesteldheid** met respect voor ieders eigenheid en keuzevrijheid
- we bieden de **best mogelijke** professionele dienstverlening op maat en op vraag van de cliënt
- we ondersteunen de cliënt **bij het leiden van zijn leven**
- samen met andere partners in de regio wil de organisatie dienstverlening uitbouwen die tegemoet komt aan de reële vragen naar ondersteuning en begeleiding van personen met een verstandelijke handicap
- tevens wil de organisatie in ondergeschikte orde maatschappelijke veranderingsprocessen ondersteunen die ertoe leiden dat personen met een verstandelijke handicap het recht op volwaardig burgerschap kunnen realiseren.

Vooraf

Alweer een jaar voorbij: 2014 is omgevlogen. In dit jaarverslag leest u over de grote realisaties van MPI Oosterlo van afgelopen jaar.

MPI Oosterlo realiseerde in 2014:

1. een MFC, MultiFunctioneel Centrum voor de afdeling minderjarigen, waarbij flexibilisering van de zorg centraal staat;
2. een crisisbed, crisishulpverleningsprogramma van Integrale Jeugdhulp met bed-bad-brood
3. een bouwplanning voor huis Helena, het nieuwbouwproject in de Van Hoornestraat voor 40 volwassen cliënten met gedrags- en emotionele problemen;
4. spelen en bewegen via het Leader-project Midden-Kempen en de deelname aan Special Olympics;
5. een nieuw organigram voor de organisatie, waarbij de operationele werking van de organisatie in clusters vervat zit en waarbij de departementen zorg en bedrijfsvoering organisatiebreed werken;
6. een aantal samenwerkingsverbanden met o.a. Mediander, de netwerkorganisatie ontstaan uit de zorgvoorzieningen en onderwijsinstellingen van de Zusters Franciscanessen, dat zich oriënteert binnen een nieuw samenwerkingsperspectief;
7. een archief van het erfgoed van onze stichters, de Zusters Franciscanessen van Oosterlo, waarbij meer dan 1.000 objecten gearchiveerd werden en ontsloten voor verdere geïnteresseerden.

Uit dit jaarverslag leert u dat MPI Oosterlo ook in 2014 stilgezeten noch stilgestaan heeft.

In de hoofden en harten van vele medewerkers van MPI Oosterlo zal het jaar 2014 echter gegrift staan als het jaar waarin we een naaste collega verloren. MPI Oosterlo nam afscheid van twee fijne medewerkers: Veronique Sterkens, hoofdopvoedster van Huis 20/1 en Marc Van Loy, medewerker van de technische dienst.

Ook bij onze stichters, de Zusters Franciscanessen van Oosterlo waren er in de winter 2014-2015 verliezen te betreuren. Zuster Goretti, Zuster Adrienne en Zuster Els verlieten ons. Ook zij worden gemist op MPI Oosterlo.

Het oefenen in het afscheid nemen in 2014 herinnert ons eraan dat MPI Oosterlo in de eerste plaats een organisatie van mensen voor mensen is. Medewerkers en stichters zijn essentieel in de maatschappelijke opdracht die MPI Oosterlo geacht wordt waar te maken, namelijk warmhartige en professionele dienstverlening voor mensen met een verstandelijke beperking realiseren. In dat besef kunnen we alle toekomstige uitdagingen de baas.

*Nicole Knops
algemeen directeur*



Zorg	4
Bewoners	16
Infrastructuur	20
Diensten	24
Personeel	28
Financiën	33
Bestuur en directie	35

Zorg

Het zorglandschap anno 2014 wordt gekenmerkt door heel wat nieuwe evoluties, die ook binnen MPI Oosterlo hun stempel drukken. De nieuwe gezichten van ondersteuning voor minderjarigen zien we in de vorm van een Multifunctioneel Centrum (MFC), Integrale JeugdHulp (IJH) en de intersectorale toegangspoort, de Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH). Voor volwassenen bereiden we de ombouw voor naar een Flexibel Aanbod Meerderjarigen (FAM). Het zorgbeleid 2014 wordt op deze evoluties afgestemd.

Een multifunctioneel centrum

Begin 2014 worden we een multifunctioneel centrum (MFC). De principes achter het MFC binnen de integrale jeugdhulpverlening zijn het kunnen bieden van soepele en vraaggestuurde trajecten. Administratieve vereenvoudiging moet het mogelijk maken om op een soepele manier residentiële ondersteuning, dagopvang en mobiele begeleiding in te zetten voor een kind en zijn context en ook continuïteit in de ondersteuning te kunnen bieden wanneer de zorgvraag van een minderjarige en zijn netwerk wijzigt. Hierbij wordt de regie in de handen van de minderjarige en zijn ouders geplaatst en wordt er vraaggestuurd gewerkt.

Het versterken van de context is een belangrijk principe. Er wordt steeds gewerkt met het kind in zijn context en er wordt niet meer zorg geboden dan nodig. Aangezien we dynamische ondersteuningstrajecten bieden, ontwikkelen we ondersteuningsplannen die dynamisch zijn, snel kunnen worden opgevolgd en in klare taal zijn opgesteld. De persoon met een handicap is hiervan de eigenaar. Dit ondersteuningsplan maakt deel uit van de individuele dienstverleningsovereenkomst en omvat de beeldvorming van de persoon met een handicap, de gewenste en benodigde ondersteuning, een concreet actieplan met een beschrijving van de acties op de verschillende ondersteuningsdomeinen, de contactgegevens van de ondersteuners en hulpbronnen van de persoon met een handicap en het procesverloop van de ondersteuning. Binnen de ondersteuningsplannen wordt steeds contextversterkend



gewerkt. Er wordt ondersteund vanuit de verschillende concentrische cirkels rond de persoon met een handicap (familie en vriendin, informele steun, algemene diensten, gespecialiseerde diensten), waarbij er steeds wordt gezocht naar hoe we als MFC vanuit onze gespecialiseerde cirkel de andere cirkels kunnen ondersteunen om (mee) de ondersteuning van de persoon met een handicap vorm te geven.

Om de werking van het MFC verder te implementeren besteden we aandacht aan het toelichten van de principes en de werking in alle teams, om op die manier het denken in deze nieuwe termen bij medewerkers aan te wakkeren. Psychopedagogen maken werk van een verdere specialisatie en vorming.

Flexibele en dynamische zorgvragen

De opdracht voor een MFC is duidelijk:

- Op een soepele manier verblijfsmodules, dagmodules en mobiele begeleidingen inzetten
- Zorgen voor continuïteit in de ondersteuning, ook als de zorgvraag wijzigt
- Niet meer zorg bieden dan nodig, minder is meer binnen dezelfde middelen
- Zorg voor het kind in zijn context: evolutie van werken met het kind naar werken met het kind in zijn context.
- Regie van de zorg in handen van kind en ouders.

We werken soepele trajecten uit binnen de verschillende clusters.

Een open plaats wordt niet meer onmiddellijk bekeken als een volledig aanbod, maar er wordt gekeken wat precies de vraag van het kind en zijn context is en hoe we hierin versterkend en probleemoplossend kunnen ondersteunen. Zo kan er mobiele begeleiding geboden worden in aanloop naar de opname van een kind. Een vraag naar verblijf wordt anders bekeken: verblijf kan bijvoorbeeld gecombineerd worden met mobiele begeleiding aan huis of op school.

De vorige jaren namen we reeds een aantal belangrijke beslissingen die de aanloop waren naar de realisatie van deze opdracht.

Vanaf januari 2014 werken we hier intensief aan verder.

Extra samenwerkingsverbanden tussen groepen verblijf en groepen dag zijn hiervan het gevolg. Ook met de scholen wordt de samenwerking verder uitgediept.

Een aantal cliënten die van voltijds verblijf overschakelen naar deeltijds verblijf of die enkel nog dagmodules wensen, sluiten voor deze dagmodules toch aan bij de leefgroep met verblijf (vroegere internaat). Hierdoor realiseren we meer opvangmogelijkheden binnen de leefgroepen van de dagmodules (vroegere semi-internaat).

We streven ernaar om ook de logeerfunctie maximaal aan te bieden.

De organisatie van de weekendverblijven in twee vaste weekendhuizen wordt verdergezet. We realiseren hierdoor meer verblijfsmogelijkheden tijdens de weekends.

De samenwerking met de scholen wordt uitgebreid:

We zien een toename van gedeeld gebruik van infrastructuur. In de leefgroep E1 vindt overdag een BuSO-klas plaats. In de groepen dag start een extra kleutergroepje dat georganiseerd wordt in een klasje van het BKLO.

Uren ondersteuning van BKLO worden mee ingezet in de module dagbesteding voor de kinderen die functioneren aan de benedengrens. Hierdoor geven we dan weer een antwoord op de evolutie dat Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) steeds minder attesten niet-schoolgaanden aanleveren vanuit 'recht op onderwijs'.

Deze laatste evolutie betekent ook een afname van ondersteuningsaanvragen aan het dagcentrum voor niet-schoolgaanden. Zij vangen vanaf dit schooljaar drie kinderen op die schoolgaand zijn maar op een laag ontwikkelingsniveau functioneren. Ook in De Luwte wordt extra ondersteuning voorzien vanuit middelen van de school.

Complexe zorgvragen

Het VAPH kijkt traditiegetrouw erg stringent naar IQ-gegevens. Dit is binnen een MFC veel minder aan de orde.

Vanaf september 2014 verblijft voor het eerst een cliënt in MPI Oosterlo die in Tongelsbos naar de lagere school gaat.

De toegangspoort betekent echter een toename van de zorgzwaarte die op ons afkomt. Zeker ook doordat jeugdrechtsbanken voortaan een rechtstreekse lijn hebben met de poort en daardoor heel wat cliënten met ernstige gedragsproblemen en emotionele problematiek gemeld worden.

De opnameprocedure wordt verregaand vereenvoudigd als antwoord op de vraag naar flexibel en vraaggestuurd ondersteunen.

Eén zorgregisseur volgt alle vragen op en legt ook de externe contacten. Dit laatste om het hoofd te kunnen bieden aan de snel wijzigende buitenwereld en zo snel mogelijk vertrouwd te worden met de nieuwe richtlijnen.

Op deze manier wordt snel gereageerd op vragen en kunnen gewijzigde zorgvragen soepel worden beantwoord.

De zorgvragen MFC komen toe bij de zorgregisseur die ook de wachtlijst binnen Insisto beheert. De zorgregisseur neemt een belangrijke rol in. Alle aanmeldingen komen bij deze persoon terecht. De zorgregisseur neemt deze aanmeldingen binnen, verdeelt en behoudt het overzicht. De maatschappelijk werkers nemen de contextbegeleiding op zich en signaleren op hun beurt aan de zorgregisseur wanneer intern nieuwe vragen opduiken. Er vindt ook een overleg plaats met de coördinator ambulante cluster voor de schakelvragen die langs deze cluster aangemeld worden. Het samenbrengen van deze informatie bij één persoon geeft het voordeel dat kennis en overzichten geconcentreerd worden en opgevolgd worden. We houden op deze manier ook de vinger aan de pols van eventuele wijzigingen en evoluties. Voor externe vraagstellers is de duidelijkheid van een aanspreekpunt één van de grote voordelen. We verhogen de samenwerking met en het verwijzingsproces naar reguliere diensten. Maatschappelijk werk werkt hierbij aan het voortdurend actueel houden van de sociale kaart en houdt het zicht op nieuwe ontwikkelingen.

We zetten verder in op het realiseren van een dynamische en wendbare organisatie. Uit de voorlopige cijfers blijkt dat we hierin lukken. Deze resultaten vragen echter maximale inspanningen en de volgende jaren moet duidelijk worden welke grenzen we hierbij moeten hanteren in de toekomst.

Gerealiseerde Opnames 2014

24 dagopvang

19 verblijf

6 ambulant/mobiel

Schakelvragen:

Dagopvang : 2 van verblijf naar dag

Verblijf: 6 van dag naar verblijf

Kwetsbare jongeren (verlenging van de ondersteuning na 21 jaar):

3 in verblijf waarvan ondertussen

1 is doorgestroomd naar volwassenen

3 in dagopvang

1 ambulant/mobiel

Gerealiseerde begeleidingsovereenkomsten 2014

In totaal sloten we 204 begeleidingsovereenkomsten af.

Procentueel : 109,09 %

De norm van onze beheersovereenkomst 2014 bepaalt dat we 200 begeleidingsovereenkomsten minimaal (106,7 %) moeten realiseren. Dit quotum wordt dus ruimschoots gehaald.

Integrale Jeugdhulp

Het accent binnen Integrale Jeugdhulp (IJH) richt zich op de samenwerking tussen sectoren en diensten om zo zes cliënt- en resultaatgerichte doelstellingen te kunnen bereiken binnen de jeugdhulpverlening. Ten eerste is er de **vermaatschappelijking van de zorg**, er dient vooreerst ingezet te worden op het versterken van de eigen kracht van minderjarigen en hun context alvorens meer intensieve zorg aan de orde kan zijn. Een tweede doelstelling betreft het **versterken van de brede instap**, er dient vlot toegang te zijn tot jeugdhulpverlening voor minderjarigen en hun context. Ten derde mikt men op het bieden van **continuïteit in de hulpverlening**, onder andere door verwijzers de verantwoordelijkheid te geven totdat hun cliënt ergens terecht kan. Een vierde doelstelling is het **gepast en alert reageren** op situaties van verontrusting, met aanklappende hulpverlening waar nodig. De vijfde doelstelling draait rond een aanbod van **hulp bij crisissituaties** (crisishulp). Tenslotte wil men **maximale participatie** van de minderjarige en zijn gezin bereiken.

Alle jeugdsectoren, één taal

Er wordt werk gemaakt van een modulering van de jeugdhulpverlening door elke organisatie die actief is binnen de integrale jeugdhulp. Alle organisaties dienden hun hulpverleningsaanbod door te geven en te vertalen in verschillende modules. Op die manier ontstaat er een overzicht van het hulpverleningsaanbod, dat herkenbaar is voor iedereen binnen alle sectoren van integrale jeugdhulp. Rechtstreeks toegankelijke hulpverlening en niet-rechtstreeks toegankelijke hulpverlening zijn termen die binnen elke sector binnen de integrale jeugdhulp van toepassing zijn. Voor de niet-rechtstreeks toegankelijke hulpverlening, is men in maart 2014 van start gegaan met een intersectorale toegangspoort.



Werken met een intersectorale toegangspoort

De intersectorale toegangspoort (ITP) neemt de beslissingen rond welke cliënten toegang krijgen tot welke vormen van niet-rechtstreeks toegankelijke hulpverlening. Dit betekent dat de zorgregie, zoals we die vroeger kenden, stopt voor de minderjarigen. De VAPH-sector geeft dit mandaat door aan de intersectorale toegangspoort, waar dit mandaat komt te liggen voor elke sector binnen de integrale jeugdhulp.

De werking van de intersectorale toegangspoort heeft uiteraard een grote invloed op de zorgstrategie binnen MPI Oosterlo. Onze opnameprocedure dient verder op de werking van de intersectorale toegangspoort afgestemd te worden. Samenwerking met MDT's is erg belangrijk, waarbij we als voorziening vaak partners zijn in de verantwoordelijkheid voor cliënten tot aan hun effectieve opname. Daarnaast is ook een verdere goede afstemming op en samenwerking met de gemandateerde voorzieningen van belang. Hetzelfde geldt voor de jeugdrechtbanken. Plaatsingen vanuit de jeugdrechter komen steeds vaker voor en we krijgen steeds meer te maken met het werken met erg complexe gezinscontexten.

Bij de opstart komt één persoon uit het team indicatiestelling twee dagen op 'kennismakingsstage' en één jeugdhulpregisseur komt op kennismakingsbezoek.

We bouwen aan een transparante communicatie met onze jeugdhulpregisseur.

De ITP kijkt mee naar opnames en de druk om moeilijk bemiddelbare dossiers op te nemen, neemt toe. In de IJH voert men een fase 3 bespreking in voor de complexe, dringende dossiers. De coördinator heeft een mandaat om jongeren met een ernstige problematiek en hoogdringend, die moeilijk een plaats vinden, in een voorziening te plaatsen.

Crisishulp

De integrale jeugdhulp voorziet in crisisjeugdhulp, evenals in bemiddeling en cliënt-overleg. MPI Oosterlo realiseert een mogelijk aanbod crisishulp en om de twee jaar engageren we ons voor de opvang van minderjarigen in het verzekerd crisisbed. In 2014 leveren we het verzekerd crisisbed en ondersteunen langs deze weg 24 cliënten, aangemeld door het crisismeldpunt Antwerpen en Turnhout.

In vastgelopen en complexe situaties voeren we cliëntoverleg met externe diensten en proberen we via het proces van bemiddeling bijkomend tot oplossingen te komen. We nemen in 2014 deel aan bemiddelingsoverleg op vraag van de jeugdhulpregisseur ITP voor dossiers die moeilijk bemiddelbaar zijn en die behoren tot de doelgroep van MPI Oosterlo.

Toename van het aanbod rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH)

Rechtsreeks Toegankelijke Hulp (RTH) omvat alle hulp die zich nog voor de intersectorale toegangspoort bevindt en waarvoor er dus een brede instap is. Het omvat hulpverlening die rechtstreeks toegankelijk is voor de zorgvrager en zijn context en is bedoeld voor zowel minderjarigen als volwassenen waarbij een vermoeden van handicap is. Per prestatie die er binnen RTH geleverd wordt, worden er punten toegekend. Voor 2014 heeft MPI Oosterlo een erkenning voor 56 punten. In 2013 ging het om 30 punten, waarbij het vooropgezette resultaat toen net gehaald werd, vooral door prestaties binnen begeleid werken en dagopvang. Het is dan ook de bedoeling om een toename aan RTH te kunnen bieden. Hiertoe wordt er volop werk gemaakt van een verbeterde registratietool, een goede activiteitenprogrammatie, een verhoogde samenwerking met de scholen, een duidelijke communicatie van het aanbod in al-

lerlei media en een goed uitgewerkte en geregistreerde outreachfunctie. Uiteindelijk halen we deze doelstelling ruimschoots en realiseren we nog bijkomende punten die andere voorzieningen doorschuiven.

Punten 2014: 70,33 gerealiseerd.

Ombouw naar een flexibel aanbod meerderjarigen (FAM)

Waar het MFC gericht is op minderjarigen en in 2014 volop handen en voeten krijgt, zal onze hulpverlening voor volwassenen vanaf januari 2015 omgevormd worden naar Flexibel Aanbod Meerderjarigen (FAM). Hiervoor zullen gelijkaardige principes gelden als binnen het MFC en dus ook gelijkaardige sturingsinstrumenten en zorgstrategieën nodig zijn. De typemodules die MPI Oosterlo binnen het FAM zal aanbieden, zullen middenfrequente woonondersteuning, dagbestedingsondersteuning, intensieve woonondersteuning en kortdurende ondersteuning omvatten. Er zal veel aandacht besteed worden aan een intensieve samenwerking met het MFC voor de minderjarigen, om zo continuïteit in de zorg te bieden over de leeftijdsgrenzen heen. De zorgregisseur heeft het overzicht ook voor volwassenen. Hoewel de FAM's binnen een regellu kader zullen werken, zijn de afspraken binnen de zorgregie ook op hen van toepassing. De afspraken worden vereenvoudigd.

FAM wordt verder voorbereid: flexibele en maximale inzet van capaciteit, interne samenwerking: over de leeftijdsgrenzen heen en aandacht voor de tussengroep (concept kwetsbare jongeren).

MFC concreet in 2014

- De zorgregisseur neemt haar plaats in. De regisseur coördineert alle ondersteuningsvragen en verzorgt de externe contacten met de toegangspoort, de zorgregie binnen het VAPH en de MDT's en doorverwijzers. De diversiteit van de verschillende statuten blijft een aandachtspunt. Ook hier is het instellen van één zorgregisseur van belang.
- De maatschappelijk werkers en pedagogen verdelen de opdrachten in de nieuwe clusters binnen het herwerkte organigram.
- De speelpleinwerking zet in op de schoolvakanties en in de vakanties wordt ook extra logopedische behandeling voorzien.
- De modules verblijf en dag komen in de plaats van het vroegere internaat en semi-internaat. Dit maakt het mogelijk dat een kind dat enkel in de module dag ondersteund wordt, toch begeleid wordt vanuit het vroegere internaat en omgekeerd, als dit

het kind ten goede komt, kan een kind dat in het MPI Oosterlo overnacht ook aansluiten bij het vroegere semi-internaat.

- De weekendwerking wordt gemaximaliseerd en we onderzoeken de grenzen om flexibel ondersteuningsvormen aan te bieden die beperkt zijn in de tijd en in intensiteit. Opvang op woensdagnamiddag of enkel in schoolvakanties wordt mogelijk. Een ambulante cluster stemt hierop af en vergroot de capaciteit om preventief in te zetten zodat intensievere zorg kan voorkomen worden.
- Soepele en ingrijpende samenwerkingstrajecten met de school maken bijkomend mogelijk om meer kinderen verder te helpen.
- Samen met ouders wordt bekeken welke ondersteuning kan volstaan om op termijn de ondersteuning terug vanuit het gezin te realiseren. Op deze manier wordt eveneens mogelijk gemaakt dat meerdere gezinnen met een beperkte ondersteuning

kunnen volstaan.

- De administratie ontwikkelt een registratieinstrument om de toenemende verscheidenheid van ondersteuningsvormen te kunnen volgen
- Documenten worden aangepast, wat uitmondt in een aangepast protocol, charter en een individuele begeleidingsovereenkomst.
- Zorgafstemming met de minderjarigen loopt moeizaam. Minderjarigen kunnen voortaan tot 25 jaar in het MFC verblijven en vallen bijgevolg in de provincie Antwerpen buiten de criteria om 'prioritair te bemiddelen' waardoor hun mogelijkheden om in een volwassenenvoorziening te kunnen worden opgenomen quasi onbestaande zijn. Een probleem dat we in 2013 reeds opmerken blijft toenemen: personen met een zorgvraag komen, bij gebrek aan oplossingen in de niet rechtstreeks toegankelijke hulp, terecht in RTH. Vaak een lapmiddel bij gebrek aan een duurzame oplossing.

Het Perron doet begeleidingswerk in het MFC

2014 is voor Het Perron een jaar vol uitdagingen en nieuwe avonturen. De eerste zinnen in het nieuwe MFC-boek worden geschreven, wat meteen merkbaar is binnen de dienst : de zoektocht naar een geschikte registratietool, afgestemd op de nieuwe ontwikkelingen binnen MFC, is een eerste uitdaging. De opstart van de intersectorale toegangspoort en de bestendinging van het RTH-verhaal versterken de uitdaging waar we mee aan de slag moeten.

Voor Het Perron betekent de opstart van het MFC dat er plots heel wat meer cliënten beroep kunnen doen op mobiele begeleiding. Er is immers een combinatie mogelijk met de module dagopvang of verblijf.

In 2014 doen 14 cliënten beroep op Het Perron, terwijl ze ook gebruik maken van de module dagopvang of verblijf. De meeste van deze cliënten maken evenwel slechts deeltijds gebruik van deze andere modules (9). Een erg beperkt gedeelte van deze cliënten hebben een voltijds aanbod binnen MPI Oosterlo (5).

Deze cliënten staan in voor 21,4 % van de totaal geleverde prestaties van Het Perron (oftewel 213 begeleidingsuren).

Naast deze cliënten, die binnen MPI Oosterlo gekend zijn, doen er 20 externe cliënten beroep op Het Perron. Deze cliënten situeren zich enerzijds binnen de externaten van de op de campus gevestigde scholen, maar niet uitsluitend. In 2014 wordt samengewerkt met andere scholen en zorgverleners (Tongels Bos, De Mast, De Brem, OPZ Geel, OBC, ...).



Sommige van deze cliënten zijn inmiddels ingestroomd in het dienstverleningsaanbod van MPI Oosterlo, nadat er eerst een mobiel traject werd opgestart.

Deze cliënten staan in voor 78,6 % van de totaal geleverde prestaties van Het Perron (oftewel 783 begeleidingsuren).

Het schakelen tussen de verschillende modules binnen het MFC is, alvast voor de cliënten die instromen via Het Perron en nood hebben aan een meer intensieve ondersteuning, vlot verlopen.

Naast de begeleidingen vanuit het MFC, worden ook heel wat RTH-trajecten opgezet. De vragen naar mobiele begeleiding vanuit RTH kennen in 2014 een erg grote toename. De ondersteuningsvragen zijn veelal onder te verdelen in drie categorieën: Vraag naar mobiele begeleiding, in afwachting van een indicatiestelling door de Intersectorale Toegangspoort en opname in een MFC. Binnen deze groep van cliënten zien we dat de problematiek sterker aanleunt bij de doelgroep van MPI Oosterlo: verstandelijke beperking, met grote ondersteuningsnood op heel wat levensdomeinen. Deze cliënten hebben naast een vraag naar mobiele begeleiding, vaak ook een vraag naar dagopvang (en soms verblijf).

Vraag naar mobiele begeleiding omwille van ASS-problematiek (en een (rand-)normale begaafdheid)

Vraag naar mobiele begeleiding omwille van een erg complexe problematiek en geen geschikt aanbod vinden binnen het zorglandschap.

In 2014 is deze laatste categorie minder op de voorgrond gekomen (t.o.v. de startfase van RTH in 2013), maar is vooral de tweede categorie (ASS en normale begaafdheid) erg aanwezig in de aanmeldingen.

In 2014 worden 15 RTH-trajecten opgestart, waarvan 3 van RTH naar niet-RTH overstappen. Het merendeel van deze begeleidingen (nl. 10) situeert zich binnen de doelgroep ASS en (rand-) normale begaafdheid (6 binnen het reguliere onderwijs, 4 binnen het Buitengewoon Onderwijs). In totaal worden in 2014 102 sessies ambulante/mobiele begeleiding geboden via RTH.

2014 is een interessant en leerrijk jaar, enerzijds door de opstart van het MFC en de nieuwe impulsen die dit met zich meebrengt. Het is duidelijk dat er voor de mobiele 'poot' binnen MPI Oosterlo nog heel wat uitdagingen liggen in de (nabije) toekomst: o.a. afstemming van de werking met de andere clusters, vlot schakelen in beide richtingen (van laag intensieve zorgvorm naar hoog intensieve zorgvorm en vice versa), het extern blijven positioneren van de eigen werking, ...

Binnen RTH hebben we een vliegende start genomen, en zal in 2015 moeten blijken of we dit resultaat kunnen bestendigen.

Geweldloos verzet

Net zoals de Sociale Emotionele Ontwikkeling (SEO) in 2013 als sturend pedagogisch kader werd ingevoerd, geldt eenzelfde sturing voor de visie en de kaders van nieuwe autoriteit en geweldloos verzet in 2014. We kiezen ervoor om in 2014 deze visies verder te verkennen en binnen te brengen in de organisatie.

Vanuit het team psychopedagogen wordt vorming gevolgd en tegelijkertijd vorming voorbereid aan de grotere groep medewerkers in de begeleiding van cliënten met ernstige gedragsproblemen. De stafmedewerker zorg volgt een eenjarige opleiding en specialiseert zich in het onderwerp.

Waarom we hier uitdrukkelijk voor kiezen heeft te maken met het ervaren van tal van vastgelopen situaties waar bestaande, vertrouwde oplossingen geen oplossing bieden. Het is onze ervaring dat complexe emotionele problemen, ernstige gedragsproblemen geen eenzijdige oplossing vragen maar samenwerking tussen verschillende partijen. Wij hebben hier immers niet alleen mee te maken, ook ouders, leerkrachten, delen deze problemen met ons.

Wat doe je met een kind of jongere die weigert te luisteren, je uitscheldt of zelfs agressief wordt? Wat als reeds ontelbare dingen zijn geprobeerd, maar niets lijkt te werken, of erger nog: je tussenkomst leidt tot nog meer escalatie? Steeds meer ouders, leerkrachten en begeleiders ervaren moeilijkheden bij de aanpak van ernstig probleemgedrag bij kinderen en jongeren. Het gevoel van onmacht en onzekerheid



is vaak groot, wat maakt dat zij heen en weer geslingerd worden tussen toegeven, vermijden (zachtere of permissieve aanpak) en terugvechten (harde of autoritaire aanpak). De vraag rijst dan welke aanpak het beste 'werkt'. Met regelmaat wordt gepleit voor een 'hardere' aanpak, maar verdere escalatie van de situatie ligt dan op de loer. Haim Omer, hoogleraar psychologie in Tel Aviv en oprichter van het 'New Authority Center in Israël, ontwikkelde vanuit zijn werk met gedragsmoeilijke jongeren en hun gezinnen in Israël een visie en tools die een antwoord zouden kunnen bieden op deze ervaren onmacht en onzekerheid. Hij baseerde zich op de geweldloze methoden van Gandhi en Martin Luther King. Deze uitgangspunten willen we verder verkennen en de methode implementeren.

Voor die situaties waarin er geen mogelijkheid meer is tot dialoog, waar het ouderlijke gezag onder spanning staat en ouders zich machteloos voelen omwille van de voortdurende vicieuze cirkel ontwikkelde Haim Omer en zijn team een aantal tools van Geweldloos Verzet, voortbouwend op de basishouding van Nieuwe Autoriteit. Deze tools hebben tot doel ouders en begeleiders te helpen hun gezag te herstellen en de verantwoordelijkheid te nemen de-escalatie in te zetten op een niet-gewelddadige manier en op die manier de dialoog opnieuw mogelijk te maken. Gesteund en gesterkt door het netwerk, gaan ouders zich op een geweldloze manier verzetten tegen destructief, dominant, gewelddadig gedrag en onbereikbaarheid van het kind of de jongere. Hierbij vermijdt de ouder fysiek geweld, het gebruik van dreigende, vernederende taal of handelingen en gaat hij niet mee in escalatie. Nieuwe Autoriteit en Geweldloos verzet bieden een kader om samen te werken met het netwerk, om de regie gezamenlijk vast te pakken en vast te houden. In 2014 gaan we vooral op verkenning om het ganse proces van implementatie in 2015 te kunnen doorvoeren.

Werkgroep GES

Najaar 2014 start een inhoudelijke werkgroep op om de uitbreiding voor cliënten met ernstige gedrags- en emotionele problemen verder voor te bereiden. Een aantal in-service trainingen in collega-voorzieningen en in onze eigen organisatie gaan van start en worden voorbereid om begin 2015 effectief te kunnen doorgaan.

Het eerste werk is echter een inventaris opmaken van alle thema's die moeten worden ingevuld vooraleer we aan de effectieve opstart kunnen beginnen van Huis Helena.

We lijsten op welke thema's reeds duidelijk zijn. Heel wat kennis over gedragsmoeilijkheden en emotionele problemen is in huis en wordt reeds aangewend. Een agressiebeleid is uitgewerkt en zal verder worden aangepast aan de doelgroep van Huis Helena waar 35 jongvolwassenen en volwassenen bijkomend zullen worden begeleid.

De verschillende functies moeten worden ingevuld en hun plaats in het huis moet worden bepaald. Zullen ze op afstand werken of moeten we de aanwezigheid in Huis Helena juist verhogen? Organiseren we dagbesteding in huis of net buitenshuis? Op welke manier zullen logistieke taken kunnen worden uitgevoerd? Welke veiligheidssystemen, communicatiesystemen en coachingsystemen hebben we nodig?



Het zijn maar enkele vragen die moeten worden beantwoord.

Er wordt een draaiboek opgesteld om een rode draad te vormen bij de interne en externe stages. Op die manier willen we gerichte en noodzakelijke informatie binnenbrengen. Het is de bedoeling om zo de eigen ideeën en ervaringen te toetsen aan deze van collega-voorzieningen.

We brengen in kaart hoe we cliënten zullen selecteren en medewerkersteams zullen samenstellen.

Op dit vlak zijn eerder gemaakte afspraken in het regionaal overleg van belang en moeten ze eerst getoetst worden aan de ondertussen sterk gewijzigde situaties doordat de integrale jeugdhulp aan de slag ging en ook het VAPH de zorg anders ging aansturen.

Een drukke agenda voor 2015 staat klaar. De juiste vragen zijn gesteld, 2015 zal hopelijk ook de juiste antwoorden bieden.

ZAP

Begin 2014 starten we met een ZorgAfstemmingsPlatform (ZAP). Dit platform organiseert overleg tussen de schooldirecties en schoolpsychopedagogen en het team psychopedagogen MFC. Het overleg komt met een 6-wekelijkse regelmaat samen onder leiding van de directeur zorg MFC.

Het platform ontstond met het aanvoelen van een noodzaak. Heel wat thema's stellen zowel scholen als MFC voor dezelfde vragen en problemen. Onze cliënten en leerlingen zijn uiteraard dezelfde gezichten en vragen ons ook dat we onze programma's zouden afstemmen. De laatste jaren werken we meer en meer samen: gezamenlijk gebruik van lokalen, inzet van zowel leerkrachten als opvoeders in de begeleiding, onze geïntegreerde werking die steeds maar uitbreidt,...

De belangrijkste intentie is met en voor elkaar meer mogelijk maken en continuïteit realiseren voor de kinderen en jongeren met een verstandelijke handicap.

De eerste samenkomsten wordt heel wat tijd besteed aan het toelichten van nieuwe

evoluties in beide sectoren en verduidelijken van nieuwe terminologie. MFC en FAM, de Integrale Jeugdhulp en de gewijzigde toeleiding tot zorg, zijn de aandachtspunten binnen welzijn. Het inschrijvingsdecreet en zijn impact op de timing van de opnamevragen en de teksten over het M-decreet vormen de aandachtspunten binnen onderwijs.

We bekijken hoe we onze respectievelijke timing van opnamevragen op elkaar kunnen afstemmen. Het inschrijvingsdecreet heeft tot gevolg dat we reeds in april moeten aangeven hoeveel cliënten vanaf september binnen verblijf en dag op onze ondersteuning kunnen rekenen, als ze in de scholen worden ingeschreven. Een oefening die heel wat aanpassing vraagt, zeker ook omdat tegelijkertijd de toegangspoort opstart en we ook op dit vlak onze processen moeten aanpassen.

In het overleg besteden we ook veel aandacht aan de opvolging van de geïntegreerde werking. Visie van leerkrachten en begeleiding op het ontwikkelingsproces en het ondersteuningsproces dat hiermee samenhangt, moet worden afgestemd op elkaar. Ook binnen de organisatie van de dagondersteuning en klassen voor kinderen aan de benedengrens, groeit meer en meer de noodzaak om intensief samen te werken. Vanuit het 'recht op onderwijs', gesteld in het Verdrag van de Rechten van de Mens, stellen meer en meer ouders een vraag naar onderwijs voor hun kind met een meervoudige handicap. Ook het tussenschot tussen het dagverblijf voor niet-schoolgaanden en de school komt op de helling te staan. Het attest niet schoolgaanden is uitdovend voor jonge starters. Dit onderwerp vraagt zorgzaamheid, de kwetsbaarheid van deze groep kinderen eist dit van ons. Omzichtig handelen en organiseren zijn dan ook de eerste vereisten.

Tenslotte vormen toenemende gedragsproblemen en agressie in scholen en MFC een laatste rode draad in het overleg. We bespreken visies en bijbehorende kaders die het handelen sturen. We organiseren gezamenlijke vorming voor leerkrachten en begeleiders.

Zorg	4
Bewoners	16
Infrastructuur	20
Diensten	24
Personeel	28
Financiën	33
Bestuur en directie	35

Bewoners

Sporten

MPI Oosterlo heeft een lange traditie in de aandacht voor sport en sportactiviteiten organiseren voor mensen met een handicap. Sinds de oprichting van Avalympics vzw is het vooral in een samenwerkingsverband met Avalympics dat we sporten op een inclusieve manier kunnen realiseren voor onze cliënten. In 2014 is dit niet anders. Het is ook een speciaal jaar want dit jaar worden de Special Olympics in Antwerpen gerealiseerd. Maar er is meer. De Europese Special Olympics Zomerspelen, die om de 4 jaar worden georganiseerd, werden in september 2014 voor de eerste keer in België georganiseerd. Meer dan 2000 atleten uit 58 Europese en Euraziatische landen waren in 10 sporttakken aan de slag in Antwerpen, Mol en Balen.

Eindelijk kregen de atleten met een verstandelijke beperking binnen de media de aandacht die ze verdienden. Tv- en krantenverslagen volgden elkaar op en ze troefden elkaar af met onderbouwde sportreportages, een mooi beeld schetsend van sportend Vlaanderen met een verstandelijke beperking. Vooral de spontaniteit en de ongekunsteldheid van onze atleten, steeds met respect gefilmd, kwamen in beeld en waren hartverwarmend.





In het kader van het Host Town – programma ontving stad Geel de delegaties van Ierland en Roemenië. In goede Geelse traditie verbleven een honderdtal Ierse en Roemeense atleten en coaches in gastgezinnen. De modale Gelenaar is en blijft gelukkig fier op de geschiedenis van de Gezinsverpleging. Het eindresultaat was hartverwarmend.

De Europese Zomerspelen verliepen geanimeerd. Elke atleet had geluk of pech met zijn loting of reeksindeling, elke atleet streed bikkkelhard voor een medaille. Meestal waren er felicitaties, soms waren er traantjes. Belangrijkste vaststelling, de slogan 'Games of the Heart' werd op alle vlakken waargemaakt. In deze koude dagen bleek de gemiddelde Vlaming over een warm hart voor anderen te beschikken en stegen onze atleten met een verstandelijke beperking boven zichzelf uit.

Ook op algemeen sportvlak sluiten heel wat van onze cliënten aan bij tal van activiteiten.

Een mooi veldritproject sluit het sportjaar af. Op zondag 14 december 2014 wordt voor de eerste keer in de G-sportgeschiedenis een veldrit georganiseerd. G-sport provincie Antwerpen vraagt de steun van Avalympics vzw voor de verwezenlijking van dit evenement.

Op zondag 14 december 2014 wordt G-wielergeschiedenis geschreven. TV – station Vier had maar anderhalve minuut nodig op een mooie wijze de eerste G-veldrit te coveren. Daarbij werd ook de rol van Ellen Van Loy, opvoedster in huis 19 van MPI Oosterlo en nummer 2 van het dames veldrijden, mooi belicht. Ellen lukte er zelfs nog in om tijdens de G-veldrit een handje te helpen, onze wielrenners aan te moedigen en eventueel zachtjes door het zand te sleuren.

Op G-wielervlak is Avalympics vzw nog altijd trendsetter in Vlaanderen. Dankzij een schenking van 10 Specialized – fietsen kunnen fietsen voor trainingen en wedstrijden uitgeleend worden aan alle geïnteresseerde G-wielrenners, die niet over een fiets beschikken. Ondertussen is Avalympics erin geslaagd om 10 organisatoren te overtuigen om hun jeugdwielervedstrijden voor miniemen en aspiranten te openen voor het G-wielrennen. Tijdens de pauzes rijden ze op een korte tijdrif van 2 km en een rit in lijn over 45 minuten. Goed om te weten, iedereen die fietst mag deelnemen. Met een racefiets of tribike, tegen 10 km per uur of tegen 40 km uur. Voor de critici, de top van G-wielrenners met een verstandelijke beperking fietst 45 minuten lang tegen een gemiddelde van 40 km per uur.

Het hart van de werking blijft echter de dagelijkse sportinspanning in samenwerking met verschillende sportclubs uit de streek. Het hoeven niet altijd internationale of unieke evenementen te zijn. De basis is en blijft de wekelijkse training. Iedereen traint en sport op zijn of haar niveau tegen of met gelijkwaardige tegenstrevers, begeleid door ervaren sportvrijwilligers/trainers, die elke week op post zijn en genieten van het kleurrijk gezelschap met of zonder beperking.

We weten dat het woord 'vrijwilliger' soms iets vrijblijvend in zich heeft, maar de meeste G-sporttrainers binnen Avalympics vzw en de aanverwante sportclubs zijn al jaren gedreven aan de slag. In Vlaanderen worden de mannen en vrouwen uit Geel of de Kempen op de voet gevolgd en staat Avalympics vzw voor kwaliteit.

De G staat voor gehandicapt, maar de G staat evenzeer voor geweldig gemotiveerd genieten van sport. Een slogan die Avalympics vzw al jaren hanteert, maar die nu terecht door meer en meer sportpartners gekopieerd wordt.

Vrijwilligersdagen

Dinsdagnamiddag 10 juni 2014 komen 175 enthousiaste medewerkers van Janssen Pharmaceutica naar Oosterlo.

In het kader van teambuilding kiezen ze ervoor om zich een dag in te zetten voor een goed doel. Een voorstel dat als muziek in de oren klinkt, alleen is het orkest wel wat groot! Het is de eerste keer in onze geschiedenis dat we een zo groot aantal vrijwilligers op bezoek krijgen. 175 Vrijwilligers op één zelfde moment inschakelen in een bestaande werking is hoe dan ook een uitdaging. Maar een plezierige uitdaging vol hartverwarmende verrassingen zo bleek.

We kregen bij de voorbereiding ondersteuning van de Stichting Zin, een Nederlands evenementenbureau dat door de firma Janssen werd ingehuurd om deze dag mee vorm te geven.

Ze werden onze 'compagnons de route' tijdens de voorbereidingen.

Vele vrijwilligers kozen ervoor om iets te doen samen met cliënten.

- er werd gewandeld, met onderweg tijd voor verhalen,
- er was de 'wafelploeg' die de wandelaars voorzag van lekkere zelf gebakken wafels,
- er was een optreden van theater Propop,
- er werd gesport (voetbal, basket),
- er liep een filmploeg rond die alles op film vastlegde
- er werd een tulpenboom geplant.

Kortom, het was een geanimeerde dag die het gewone aanbod oversteeg door de inzet van velen. Uiteraard de vele vrijwilligers van Janssen Pharmaceutica, maar ook medewerkers van MPI Oosterlo die een tandje bijsteken om dit alles mogelijk te maken.

Naast de activiteiten met cliënten, werd er ook heel wat logistieke arbeid verricht:



- een gang schilderen in het BLO,
- oude kasten afbreken en nieuwe kasten monteren in het E-huis,
- een muurschildering maken en andere verfraaiingswerken in De Luwte,
- het aanleggen van een petanquebaan en het afbreken van een oud dierenhok aan het Ateljee,
- her en der op het domein waren er nog poets-, snoei- of renovatiewerken



Zien hoe cliënten en medewerkers deugd beleven aan zo'n vrijwilligersinitiatief doet blijkbaar zin krijgen in meer. Vrijdag 12 december 2014 staan, ondanks een voorspelde storm, 40 medewerkers van Janssen Pharmaceutica vol enthousiasme en met een energie om U tegen te zeggen terug in MPI Oosterlo voor een kerstvrijwilligersdag. Weer hebben ze heel wat plannen.

Een nieuwe kerststal maken en de oude kerststal wat opsmukken met nieuwe beelden.

Ze brengen een echte kunstenaar mee die hun noeste arbeid optilt tot een waar feest voor het oog.

Daarnaast knutselen ze met de leergroepen van BKLO en BuSO. En ook de cliënten van de Luwte worden mee betrokken in de planning.

Ze maken lampionnetjes, kerstmutsen, lantaarntjes, engeltjes voor wel 250 kinderen en jongeren. Verschillende klassen en cliëntjes van de Luwte gaan langs de verschillende knutseltafels en helpen de vrijwilligers met het kiezen van de juiste opsmuk en bij de afwerking van het knutselstukje. Het is de bedoeling dat alle cliënten en externe leerlingen van de scholen met al deze versieringen mee optrekken in de kerstallentocht.

Tenslotte gaat een fruitploeg aan de slag en krijgen de externe leerlingen een gezonde snack aangeboden tijdens het middagmaal.

En op de speelplaats van BKLO zijn de plantenbakken terug keurig gevuld met nieuwe, frisse plantjes. Het natte weer zorgt voor de rest!

Het doet deugd als je het engagement en het genoegen voelt waarmee vrijwilligers het beste van zichzelf geven en als je merkt hoe het plezier van de ene het geluk van de ander nog versterkt. De vrijwilligers vertellen dat ze in MPI Oosterlo een prachtige leefwereld ontdekken van kinderen en jongeren met een verstandelijke handicap.

Eenzelfde verhaal horen we bij tal van vrijwilligers die het alledaagse leven in en rond MPI Oosterlo optillen en met inzet van vele handen extra mogelijkheden creëren voor de kinderen, jongeren en volwassenen met een verstandelijke handicap.

Zorg	4
Bewoners	16
Infrastructuur	20
Diensten	24
Personeel	28
Financiën	33
Bestuur en directie	35

Infrastructuur

Huis Helena

De gunnings- en bouwteamfase voor nieuwbouw Van Hoornestraat.

In januari beslist de Raad van Bestuur om een onderhandelingsprocedure te starten voor de realisatie en het onderhoud van de nieuwbouw voor 40 plaatsen woon- en verblijfsfunctie voor volwassenen en jongvolwassen personen met een matige tot ernstige mentale handicap met een GES-profiel. De procedure heeft tot doel een aannemer aan te duiden, die zo vroeg mogelijk bij de uitwerking van de opdracht betrokken kan worden, teneinde hem toe te laten om samen met de architect een uitvoeringsontwerp op te stellen. Daarmee kiest MPI Oosterlo voor de eerste keer om de uitvoering van een bouwproject binnen een bouwteam voor te bereiden. Dit samenwerkingsverband tussen opdrachtgever, ontwerper en uitvoerende partijen beoogt een optimalisering van het bouwproces met minder verrassingen tijdens de uitvoeringsfase.

De onderhandelingsprocedure loopt over de eerste helft van het jaar en resulteert in de gunning van de opdracht aan aannemer Vanhout NV uit Geel. Met de stedenbouwkundige vergunning voor het nieuwe gebouw op zak, kan het bouwteam in september de drie maanden durende, intensieve voorbereidingsfase starten.

In december bereikt het bouwteam overeenstemming over het finaal uitvoeringsdossier voor de bouwkundige werken, de technische uitrustingen en de omgevingsaanleg. Van de opties 'eerste uitrusting' en 'onderhoud' wordt alleen de eerste optie weerhouden.

Volgend op de bouwteamfase wordt het bevel tot aanvang der werken nog voor het jaareinde aan de aannemer overgemaakt. Bij de bepaling van de uitvoeringstermijn wordt door het bouwteam rekening gehouden met de ingebruikname van minstens één helft van het gebouw voor het einde van 2015. Het gebouw zal begin 2016 volledig klaar zijn voor gebruik.





Grote onderhoudswerken in het klooster

De zachte renovatie van het neogotische kloostergebouw wordt voortgezet in 2014. Voor de winter zijn er al energetische verbeteringen aangebracht, namelijk dubbele beglazing in het bestaande buitenschrijnwerk, een isolatiepakket op de houten zoldervloer en een weersafhankelijke regeling van de verwarmingsinstallatie. Er worden nieuwe warmwaterboilers voorzien die gedimensioneerd worden op het verminderde waterverbruik.

Doordat de kloostergemeenschap alleen de verblijfsruimtes uit de jaren '80 ging bewonen, krijgt MPI Oosterlo de mogelijkheid om de nog aanwezige verblijfsruimtes in de aangrenzende, neogotische vleugel te renoveren en geschikt te maken voor een nieuwe bestemming.

Onze eigen technische dienst start met de volgende fase van de interne renovatie in 2014. De renovatie omvat onder andere volgende werkzaamheden:

- verbeteren van de elektrische binneninstallatie en vervangen van de verlichting;
- aanpassen van de sanitaire installatie;
- ingrepen voor een betere brandveiligheid, zoals compartimenteren van functies en uitbreiden van de branddetectie-installatie;
- samenvoegen van zeer smalle ruimtes tot bruikbare lokalen;
- vernieuwen van plafonds;
- aanbrengen van vloerbekledingen;
- schilderwerken.



De lokalen op het gelijkvloers worden in 2014 volledig afgewerkt. Onze medewerkers krijgen een ruimere refter, doordat er een verbinding gemaakt wordt met het aangrenzende lokaal. De overige lokalen zullen in de loop van 2015 de Medische Dienst kunnen huisvesten.

In de kelder worden de eerste voorbereidingen getroffen om SAS (dienst vrije tijd en vorming) een nieuw verblijf te geven: de bakkersoven wordt verwijderd en de buitentrap wordt weer toegankelijk gemaakt.

De renovatiewerken op de eerste en tweede verdieping zullen verder gericht zijn op een uitbreiding van de aanwezige kantoorfunctie. Deze werken zullen voltooid zijn in de eerste helft van 2015.

Leader: hoe het einde een nieuw begin inluidt

Het Leaderproject Middenkempem 'Spelen in beweging' wordt afgerond in 2014. Het is een mooi project geworden waar inclusie hoog in het vaandel wordt gehesen.

Op het zomerfeest 2014 openen we officieel de laatste fase. Het project krijgt heel wat media aandacht en alom worden de realisaties geprezen.

Wie langs Oosterlo trekt nodigen we uit om op verkenning te komen. Aan de oude pastorie vind je een informatiebord dat je leidt langs Kloosterpad en Molenlaakpad waar houten dierenfiguurtjes tot de verbeelding spreken en goesting doen krijgen om verder te trekken naar de wilgentent met verderop, over de nieuwe brug, de boomgaard en het verder gelegen Zammelsbroek. Misschien kom je onderweg onze vrolijke Froggy, een elektrisch wagentje, tegen waarmee ook onze cliënten met een meevoudige handicap op een makkelijke manier op de kikkerweide geraken.



Het einde van het project luidt dus inderdaad een heel nieuwe fase in. Een fase waarin ontmoeting, kennismaking en waardering in een stroomversnelling komen. Of hoe dit project mooie theorieën handen en voeten geeft en in praktijk brengt.

Kortom, MPI Oosterlo werd een stukje rijker. Rijk aan ontmoetingskansen, aan ontspanningskansen, gevarieerd spelaanbod, leerkansen... We kunnen zelfs stellen dat ook Oosterlo dorp rijker werd. Wandelaars kunnen rustig verder kuieren en moeten aan de Molenlaak niet op hun stappen weerkeren of een drukke verkeersas overbruggen, de gezellige ontmoetingsmomenten met vrijwilligers van Natuurpunt en onze cliënten en medewerkers zijn hartverwarmend, de kinderen van de dorpschool komen spelen en sporten,...

We winnen allemaal. Chirogroepen, externe groepen en uiteraard ook de leefgroepen en woningen kunnen rugzakken ophalen aan het onthaal om op avontuur te trekken: een tocht gericht op bomen en planten, op muziek, zelfs een avontuurlijke tocht met GPS: het hoort voortaan tot de mogelijkheden.



Zorg	4
Bewoners	16
Infrastructuur	20
Diensten	24
Personeel	28
Financiën	33
Bestuur en directie	35

Diensten

Wijzigingen weekendwerking grootkeuken

Het zal hopelijk niemand meer verbazen dat de nieuwe tendensen in de gehandicaptenzorg verregaande gevolgen hebben voor de doelstellingen en de organisatiestructuur van onze voorziening. De diensten bedrijfsvoering ontsnappen niet aan deze nieuwe ontwikkelingen. Ook zij moeten zich aanpassen en meer flexibiliteit inbouwen in de organisatie van hun dienstverlening. Bovendien wachten ons in de nabije toekomst nog een aantal bijkomende uitdagingen zoals flexibel aanbod meerderjarigen (FAM) en uitbreiding nieuwbouw Van Hoornestraat.

Ook met ons keukenteam willen we deze nieuwe uitdagingen aangaan. Het voorbije halfjaar werd regelmatig overleg gepleegd met de koks en besproken hoe wij als grootkeuken onze dienstverlening beter kunnen afstemmen op gewijzigde en/of toenemende vragen van cliënten. Met de clustercoördinatoren werd getoetst of de uitgewerkte voorstellen inderdaad een (voorlopig) antwoord bieden aan de reeds vaker aangehaalde problemen rond de maaltijden tijdens de weekends.

Vanaf het eerste weekend van september 2014 starten we in onze grootkeuken met een ontdubbelde weekendwerking. Concreet betekent dit dat voor de cliënten die tijdens het weekend in Huis A, B en 20 verblijven zowel op zaterdag als zondag een verse middagmaaltijd wordt bereid: soep, aardappelen, groenten en vlees. De mogelijkheid van af en toe een speciaal dessertje wordt nog onderzocht.

Alle cliënten met een dieet of voedingsrichtlijn krijgen hun maaltijd in een geel dieetbakje. Voor de cliënten zonder specifieke vragen naar voeding wordt vanaf nu een onderscheid gemaakt. De cliënten van Huis A en Huis 20/2&3 krijgen de maaltijden in de gebruikelijke thermossen. Voor de cliënten van Huis B en Huis 20/1 worden deze maaltijden eveneens individueel geportioneerd in gele containers. Op deze manier wordt de organisatie van het middagmaal in die leefgroepen vergemakkelijkt.



Bovendien zullen de (vuile) thermossen worden opgehaald en in de grootkeuken afgewassen worden. Voor het intern transport tijdens het weekend blijven we samenwerken met de domeinverantwoordelijken.

Ter voorbereiding van de uitbreiding nieuwbouw Van Hoornestraat eind 2015 zullen nog een aantal veranderingen worden voorbereid en dit zowel in de werking als de infrastructuur van de grootkeuken.

Crisishulp

In 2012 start Integrale Jeugdhulp met het installeren van crisisjeugdhulp. Het principe is om jongeren in crisis en hun netwerk onmiddellijk de minst ingrijpende hulp te kunnen bieden. De crisishulp kan gaan van een korte interventie (maximaal 3 dagen), een crisisbegeleiding (maximaal vier weken) tot een crisisopvang (maximaal 7 dagen). In 2013 bood MPI Oosterlo in dit kader mogelijk aanbod crisisopvang, wat wil zeggen dat wij een jongere onderdak boden in geval er toevallig een plaats beschikbaar was. In 2014 staan wij in voor het verzekerd crisisbed, wat wil zeggen dat een jongere in crisis op elk moment kan worden opgenomen in deze crisisplaats. Daarnaast blijven we ook in 2014 een mogelijk aanbod nakijken in geval er een tweede crisisvraag gesteld wordt.

Principe van het crisisbed:

- Maximaal 7 dagen crisisopvang
- Maximaal verlengbaar voor 7 dagen
- Altijd in combinatie met interventie en/of begeleiding, door externe diensten
- Minst ingrijpende hulp: eerst sociaal/familiaal netwerk van minderjarige aanspreken
- Bed-bad-brood. In MPI Oosterlo bieden de scholen een schoolbank aan als vierde –b.
- Toestemming vereist:
 - 12 jarige: toestemming ouders
 - +12 jarige: toestemming minderjarige + ouders
- De verwijzer blijft betrokken

In 2014 helpen we met deze crisisopvang 19 minderjarigen in crisis. Meestal wordt de verblijfsperiode eenmaal verlengd, dus verblijven de meeste jongeren 14 dagen in MPI Oosterlo.

Crisishulp, ingericht door Integrale Jeugdhulp (IJH), probeert een antwoord te formuleren op de meest schrijnende situaties maar blijkt slechts een druppel op een hete plaat.

Meestal gaat het over jongeren in zeer moeilijke omstandigheden met een complexe problematiek, waarbij bed-bad-brood niet volstaat. Het zijn meestal ook jongeren waarvoor een structureel plaatstekort bestaat, dat onmogelijk kan worden opgelost met een kort verblijf in een crisisbed. Gevolg hiervan is dat soms jongeren van crisisbed naar crisisbed verhuisd worden, wat bijkomende problemen geeft in de belevingswereld van deze jongeren.

Heel wat psychische –en psychiatrische problematiek tekent deze jongeren. Regelmatig botsen we hierdoor op nog grotere moeilijkheden. Zo valt de kinder- en jeugdpsychiatrie niet onder de grote samenwerkingskoepel want deze sector wordt



federaal aangestuurd. IJH wordt op het Vlaamse niveau geregeld. In het werkveld ontstaan echter hoopvolle initiatieven van samenwerking. Samenwerking is geen toverwoord maar in situaties waarin jongeren volledig vastlopen kan het een belangrijk verschil maken of je met meerdere partners rond de tafel zit of ieder apart in zijn organisatie vaststelt dat de organisatie geen oplossing kan bieden.

Aan de kant gaan staan en met de vinger wijzen helpt niet. We moeten met z'n allen de handen uit de mouwen steken. Het is onze maatschappelijke plicht, zeker als grote organisatie met dienstverlening aan kinderen en jongeren als bestaansreden om het, samen met anderen, voor deze kinderen en jongeren op te nemen.

Zij hebben onze kennis nodig, ons engagement dat we hen niet laten vallen. Zij moeten de boodschap krijgen dat mensen hen belangrijk vinden. Dat ze de moeite waard zijn en hulpverleners in hun krachten en mogelijkheden geloven en hier samen met hen willen op inzetten. Als we voldoende partners vinden in de zorg, kunnen we een vlechtwerk maken waardoor we hen kunnen dragen. De complexiteit is groot, er zullen dus vele handen nodig zijn om dit mogelijk te maken.

We zetten onze knowhow en specifieke competenties dus verder in. We zullen dit ook verder opnemen in de loop van 2015. Op dit ogenblik maken we duidelijke afspraken met het crisismeldpunt zodat een aantal knelpunten hopelijk in de toekomst kunnen worden vermeden.

Op die manier kunnen we deze taak hopelijk in een rustiger klimaat verder opnemen. Rust is zeker een belangrijke troef in de opvang van deze jongeren. Rust en regelmaat. Ze vormen een basis waarop gekwetste kinderen heel even, heel voorzichtig, kunnen ontdekken dat er misschien toch nog mooie dingen vallen te beleven.

HapjeKopje

Eten en drinken voor lichaam en geest. In de Oudheid wisten ze het al: je hebt beide nodig. In de traditie van de Oude Grieken starten we in 2014 met een nagelnieuw initiatief. Weliswaar niet op het marktplein, maar in onze eigenste kloostergebouwen organiseren we voortaan elke tweede donderdag om de twee maanden een hapje-kopje middag.

Hoe gaat het in z'n werk?

We starten om kwart na twaalf en we luisteren tot kwart na één naar een boeiende spreker. De thema's zijn sterk uiteenlopend. Soms nodigen we een externe spreker uit, soms een spreker van eigen bodem. Iedere medewerker is welkom, iedere medewerker kan suggesties doen.

Medewerkers schrijven zich in en we voorzien soep, een broodje en een drankje.

Op donderdag 11 september 2014 bijt Koen Joly de spits af.

Koen Joly is pedagoog van opleiding. Werken met mensen vormt een rode draad in zijn loopbaan.

Hij brengt een jarenlange expertise mee en een inspirerende drive die mensen uitdaagt zelf aan de slag te gaan. Steeds vertrekkend vanuit wat werkt, bouwt hij graag mee aan groei van mensen, groepen en organisaties. Niet verwonderlijk dat we hem als eerste spreker op het menu zetten. Deze eerste samenkomst werd meteen een succes.

Stilaan hoort HapjeKopje bij onze gewoontes.

Iedereen weet ondertussen: snel zijn is de boodschap. We voorzien immers voor 20 medewerkers plaats. Voor degenen die zich tijdig inschrijven staan de kop soep en een heerlijk broodje klaar, geserveerd in het mooiste servies van Moeder Overste. De knipklas wordt omgetoverd in een workshop, een filmzaal, een auditorium, al naargelang de omstandigheden. Altijd zijn het reflectie- en ontmoetingsmomenten met collega's.

En steeds doet het deugd om even bij te tanken in goed gezelschap.



Zorg	4
Bewoners	16
Infrastructuur	20
Diensten	24
Personeel	28
Financiën	33
Bestuur en directie	35

Gegevens op basis van Vlaams Welzijnsverbond (2015), Personeelskengetallen 2009-2013, Steekproef van 187 voorzieningen

Personeel

Medewerkersevoluties

Welzijn@work publiceert een rapport op basis van medewerkersinformatie in de welzijnssector. In dit rapport worden cijfers vergeleken uit de gehele sector welzijn met cijfers uit de gehandicaptensector. De cijfers lopen van 2009 tot 2014. We vergeleken de conclusies uit dit rapport met de concrete cijfers voor MPI Oosterlo. Hieronder volgen een aantal vaststellingen.

Welzijn blijft een bron van werkgelegenheid

Sinds 2009 is de werkgelegenheid binnen de steekproef toegenomen met 9.2 % of ruim 1.700 jobs. Dit betekent een groei van de werkgelegenheid met gemiddeld ruim 2% per jaar. Welzijn doet het daarmee beduidend beter dan de totale Vlaamse Arbeidsmarkt, waar de werkgelegenheid op basis van de RSZ-cijfers sinds 2009 slechts met 1% is gestegen en de voorbije 2 jaar zelfs daalde. Welzijn biedt m.a.w. kansen voor wie op zoek is naar werk.

Als we de toename bekijken in koppen binnen het MPI tussen 2009 en 2013, zien we een toename van 0.7%. Het aantal voltijdse equivalenten (FTE's) is in die periode toegenomen met 3%. Dit is aanzienlijk minder t.o.v. de steekproef. Terwijl er op de Vlaamse arbeidsmarkt sinds de crisis in 2009 amper jobgroei was, bleef de werkgelegenheid in de welzijnssectoren toenemen.

Binnen MPI oosterlo is dit tot 2013 minder merkbaar. Omwille van bijkomende subsidiëring en uitbreiding zal dit volgende jaren wel merkbaar zijn

Gemiddelde leeftijd stabiliseert

De gemiddelde leeftijd in de steekproef bedraagt 40 jaar. Dit is ook de gemiddelde leeftijd van de Vlaamse werknemer. De voorbije jaren was er een continue toename, maar in 2013 wijzigt het gemiddelde amper. Mogelijks hebben we stilaan een kantelpunt bereikt.

Per functiegroep zien we een toename van de gemiddelde leeftijd van het leidend personeel tot 47,4 jaar. Voor het ondersteunend personeel (42,2 jaar) en het personeel in de directe zorg (38,0 jaar) blijft het gemiddelde nagenoeg stabiel.

Binnen onze voorziening ligt de gemiddelde leeftijd (42,00 jaar) hoger dan het gemiddelde van de steekproef (40,07 jaar) en dat van de sector (40,36 jaar) en de gemiddelde leeftijd is ook sterker gestegen (2,49 jaar) dan binnen de steekproef (1,41 jaar) of de sector (1,43 jaar)

Aandeel 50-plussers blijft stijgen

De gemiddelde leeftijd lijkt dan wel te stabiliseren, toch blijft het aandeel van de 50-plussers jaar na jaar sterk toenemen: van 24,14% in 2009 naar 28,79% in 2013. Dit percentage ligt hoger dan de 26% op basis van RSZ cijfers. De sector personen met een handicap spant de kroon met bijna 30% 50-plussers. De welzijnssectoren volgen daarmee de algemene evolutie op de Belgische arbeidsmarkt waar het aantal werkende 50-plussers het voorbije jaar met 42.000 koppen groeide (FOD Economie) Binnen het MPI is het aandeel 50+ doorheen de jaren sterk gestegen. (in koppen: 13 in 2007 t.o.v. 43 in 2013). Het aandeel (33,67%) is zelfs nog hoger dan het vermelde





hoge gemiddelde van onze sector (bijna 30%). Een gevolg is dat steeds meer vrije dagen arbeidsduurvermindering moeten worden vervangen.

Tegen 2025 moet de sector 25.000 nieuwe personeelsleden vinden

Uit voorgaande kunnen we besluiten dat de welzijnssectoren een groot aantal 50-plussers aan het werk houden. Toch moeten we er rekening mee houden dat door de vergrijzing van het personeelsbestand en een gemiddelde uitstapleeftijd die in de steekproef op ongeveer 60 jaar ligt, meer dan 1/4^{de} van het personeel moet vervangen worden tijdens de komende 10 jaar.

Enkel voor de steekproef van 20.500 werknemers moeten in die periode 5.900 nieuwe krachten gevonden worden ter vervanging van zij die de job vaarwel zeggen. Een helse opdracht als men rekening houdt met de vraag naar personeel, gezien de verwachte toename van de welzijnsbehoefte t.g.v. de vergrijzing, de concurrentie op de arbeidsmarkt en de knelpuntberoepen.

Bovenstaande redenering toegepast op onze voorziening voorspelt ons dat we in de volgende 10 jaar ongeveer 100 nieuwe krachten zullen moeten aanwerven. (zonder rekening te houden met bijkomende aanwervingen in functie van uitbreidingen.)

De welzijnswerker is een blijver

De welzijnswerker blijft gemiddeld 11,5 jaar aan de slag bij dezelfde organisatie. We noemen dit de dienstanciënniteit. Ruim 1/5^{de} van het personeelsbestand werkt reeds meer dan 20 jaar bij zijn/haar huidige werkgever.

Op dit vlak scoren wij exact even hoog als de steekproef (11,49 jaar), iets lager dan het aantal jaar dienstanciënniteit binnen onze sector (11,81 jaar)

Bekijken we de baremieke anciënniteit (dit is het aantal dienstjaren dat in rekening wordt gebracht voor de bepaling van het loon), dan bekomen we een gemiddelde van 16,1 jaar. Uit de vergelijking van dienstanciënniteit en de baremieke anciënniteit leren we dat een nieuw personeelslid gemiddeld ruim 4,5 jaar relevante ervaring meebrengt uit vorige tewerkstellingen. Uit bovenstaande cijfers mogen we ook besluiten dat de welzijnswerker geen job hopper is.

Onze gemiddelde baremieke anciënniteit (18,38 jaar) ligt opmerkelijk hoger dan deze van de steekproef (16,14 jaar) of sector (16,59 jaar). Als we het verschil bekijken tussen de baremieke anciënniteit en de dienstanciënniteit, dan is deze zowel bij de steekproef als binnen de sector ongeveer 4,5 jaar, bij ons is dit ongeveer 6,9 jaar. (medewerkers hebben elders eerste ervaringen opgedaan – maar eens in dienst blijven ze volgens een normale duurtijd in dienst.)

Diploma en bijkomende vorming staan garant voor kwaliteit

Ruim 57% van het personeel heeft een hogere opleiding en dit aandeel stijgt nog jaarlijks. Met 49% bachelor- en 8,4% masterdiploma's scoort de sector zeer hoog.

MPI oosterlo heeft minder hoog opgeleid personeel 55,12% t.o.v. de steekproef en de sector. Grootste verschil zit voornamelijk bij het percentage met een masterdiploma. Maar een diploma volstaat steeds minder in een snel veranderende wereld van nieuwe inzichten en andere uitdagingen. Vorming tijdens de werkuren is belangrijk en neemt ook toe. 1,39% van de gepresteerde uren ging in 2013 naar vorming. Omgekeerd stemt dit overeen met bijna 3 dagen vorming per personeelslid op jaarbasis. In Vlaanderen gaat gemiddeld slechts 1,16% van de totale werkduur naar opleiding. In 93% van de voorzieningen in de steekproef volgde minimaal één werknemer in

2013 een opleiding, terwijl in gans België slechts 14,2% van de ondernemingen opleidingsactiviteiten registreerden.

In vergelijking met de steekproef en de sector investeren we als voorziening zeker voldoende in opleiding.

Meer ziekteverzuim dan het Vlaams gemiddelde

Het arbeidsverzuim (ziekteverzuim, zwangerschap, arbeidsongevallen, klein verlet om dwingende familiale redenen enz.) bedroeg in 2013 ruim 12,5%.

Het totale arbeidsverzuim ligt in onze voorziening (14%) hoger dan bij de steekproef en de sector (12,5% en 12,3%), het aandeel van ziekte hierin verklaart het grootste verschil. Het aandeel van zwangerschap is opmerkelijk lager. Vermoedelijke reden hiervoor is de hogere gemiddelde leeftijd van de voorziening en dus ook een verklaring voor het hoger aandeel van ziekte in het verzuim.

Meer dan één op twee werkt deeltijds in welzijn

54% van de werknemers in welzijn heeft een deeltijdse baan. Bij de mannen is dit cijfer ongeveer één op vier. Bij de vrouwen zes op tien. In Vlaanderen werkt daarentegen slechts één op drie deeltijds.

Als we dit vergelijken met onze voorziening, dan ligt het percentage van de mannen (26,92%) dat deeltijds werkt in lijn met de steekproef (26,61%) en met de sector (25,75%). Bij de vrouwen scoren we echter aanzienlijk hoger: 76,73% van onze vrouwelijke medewerkers werkt deeltijds, t.o.v. de steekproef 60,73% en de sector 60,89%.

Het meeste deeltijds werk is er in de steekproef in de leeftijdsgroepen tussen 35 en 49 jaar, waar gemiddeld ruim 60% van het personeel deeltijds werkt. Kinderopvang scoort het hoogst met ruim 66% deeltijds werk. Eén van de redenen: 98% van de medewerkers in de kinderopvang is vrouw.

Bij MPI Oosterlo zit de groep <35 jaar aanzienlijk hoger (meer dan 75%) en ook de groep 45-49 jaar waar bijna 91% deeltijds werkt.

Deeltijds werk volgens leeftijd MPI Oosterlo vzw – Geel					
	2009	2010	2011	2012	2013
<35j	68,75%	71,88%	74,44%	77,78%	75,27%
35-44j	70,15%	72,41%	70,15%	67,12%	61,97%
45j-49j	75,56%	74,47%	79,07%	85,29%	90,91%
55-54j	53,45%	47,92%	54,00%	58,70%	67,39%
>55j	51,72%	57,89%	51,11%	50,91%	50,00%

Bovenstaande cijfers hebben betrekking op de aard van de arbeidsovereenkomsten, deeltijds of voltijds. Op de werkvloer zijn er echter nog veel meer mensen effectief slechts deeltijds aan het werk. Ruim 12% van het personeel is niet actief wegens (deeltijds) tijdskrediet, ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof e.d.

Tijdscrediet is erg in trek

In 2013 onderbrak 15,55% van het personeel zijn loopbaan via tijdscrediet. Tijdscrediet wordt het meest opgenomen door de 50-plussers. De landingsbaan (+50 jaar/halftijds) is erg in trek. Sinds 2012 zien we een daling van de cijfers voor tijdscrediet, te verklaren door striktere voorwaarden opgelegd door de overheden. Met een sanering van de overheidspremies verwachten we een verdere daling.

De thematische verlopen kennen in onze voorziening evenveel succes als binnen de steekproef of de sector. Bij de andere tijdscredieten zit het voltijds tijdscrediet en het halftijds tijdscrediet hoger binnen de vergelijking. De vermindering met 20% kent bij ons aanzienlijk minder vraag.

Het succes van tijdscrediet in de sector wijst erop dat er een klimaat heerst dat toelaat om werk en privé beter op elkaar af te stemmen.

Hoge in- en uitstroom door de vele tijdelijke jobs

Om allerlei redenen kent de welzijnssector een vrij hoog personeelsverloop. Er zijn bijna 20% nieuwe aanwervingen per jaar. De uitstroom is goed voor ongeveer 18% van het personeel. Op de steekproef van ruim 20.000 werknemers tellen we bijna 4.000 personeelwissels op één jaar. Oorzaken hiervoor zijn de talrijke vervangingscontracten voor tijdelijk afwezige personeelsleden en het inzetten van personeel via tijdelijke subsidies.

We weten dat we de voorbije jaren hoog scoorden op tijdelijke, korte en/of bijkomende contracten, maar deze cijfers tonen aan dat we zelfs nog veel hoger zitten (40%) dan de vergelijking binnen steekproef en sector (20%).

Drie kwart van de personeelwissels situeert zich bij de groep -35 jaar. Het is deze groep die vaak erg lang werkt met tijdelijke contracten en daarom soms de sector verlaat voor een vaste job elders.

Onderstaande tabel toont aan dat ook in onze voorziening bovenstaande geldt: personeelwissels doen zich vooral voor bij medewerkers jonger dan 35.

Instroom: MPI Oosterlo vzw - Geel					
Aantal aanwervingen	2009	2010	2011	2012	2013
<35 jaar	116	115	113	100	82
35-44 jaar	26	20	24	28	24
45-49 jaar	19	15	11	10	8
50-54 jaar	6	5	7	9	6
>55 jaar	1	2	2	4	1

Uitstroom: MPI Oosterlo vzw - Geel		
Aantal uitdiensttredingen	2012	2013
<35 jaar	101	92
35-44 jaar	25	22
45-49 jaar	9	14
50-54 jaar	9	11
>55 jaar	7	9

De uitstroom binnen MPI Oosterlo is voor bijna 95% natuurlijk verloop, voornamelijk einde contracten (cfr het hoog aantal kleine/bijkomende contracten). Buiten dit verloop hebben we een zéér klein overig verloop omwille van ontslag door werknemer of werkgever.

De gemiddelde uitstapleeftijd is 60,25 jaar. Dit cijfer ligt boven het Vlaams gemiddelde (59,4 jaar). Het percentage bruggepensioneerden steeg in de periode 2009-2013 van 2 naar 3,3% van het personeelsbestand.

Welzijn blijft een witte sector

1,96% van het personeelsbestand is van allochtone afkomst. Dit cijfer stijgt elk jaar, maar toch zijn slechts in één voorziening op twee werknemers van allochtone afkomst tewerkgesteld. De positieve evolutie is voornamelijk te danken aan een beperkt aantal voorzieningen, veelal uit de kinderopvang en/of gelegen in grootsteden, waar deze groep een betere vertegenwoordiging kent.

0,64% heeft een arbeidshandicap. Dit cijfer blijft over de jaren heen stabiel. In minder dan één voorziening op drie wordt een persoon met een arbeidshandicap tewerkgesteld. Binnen MPI Oosterlo kennen we bijna geen allochtone medewerkers of medewerkers met een arbeidshandicap.

Globaal werken er 80% vrouwen en 20% mannen in de welzijnssector.

Het aandeel mannen binnen onze groep werknemers (17,5%) ligt lager dan dit van de steekproef of sector.

54% van het leidinggevend personeel zijn vrouwen.

Man/vrouw-verdeling o.b.v. aantal contractuele WN op 31/12/2013	Steekproef	MPI Oosterlo vzw			Sector OPH
	187 voorzieningen	Geel			91 voorzieningen
		Pos SP		Pos OPH	
Aandeel mannen	19,75%	81	17,51%	51	20,82%
Aandeel vrouwen	80,25%	107	82,49%	41	79,18%

Pos SP: positie steekproef; Ps OPH: Positie sector ondersteuning personen met een handicap.



Zorg	4
Bewoners	16
Infrastructuur	20
Diensten	24
Personeel	28
Financiën	33
Bestuur en directie	35

Financiën

Evoluties in de subsidiëring en het personeelsbestand

De beheersovereenkomst MFC 2014 brengt ook op financieel vlak grote veranderingen met zich mee. Tot dan toe vergoedde het Vlaams Agentschap enkel de reële personeelskosten van een door de overheid strikt bepaald personeelskader: volgens de cliëntendoelgroep die begeleid wordt in de voorziening wordt het aantal voltijdsequivalenten voor verschillende functiegroepen vastgelegd. Op 1 januari 2014 wordt het personeelskader van het voormalige Internaat en Semi-Internaat omgezet in personeelspunten MFC. Door dit puntensysteem kunnen personeelseffectieven flexibeler ingezet worden dan voorheen om tegemoet te komen aan de specifieke noden van de organisatie voor de dienstverlening aan cliënten. De puntenenveloppe houdt ook meer rekening met de verhoogde weekend- en vakantiebezetting in MPI Oosterlo. Ook andere uitbreidingen van de dienstverlening – rechtstreeks toegankelijke hulp en enkele convenanten – brengen in de loop van 2014 bijkomende personeelsmiddelen aan.

Tussen 1 januari en 31 december verhoogt also het personeelsbestand met meer dan 10 voltijds equivalenten (zie ook 2014 in cijfers). Het realiseren van weloverwogen bijkomende aanwervingen vergt wat tijd, zeker wanneer dit gebeurt in het kader van organigramwerken. Zo blijven in de eerste maanden van 2014 een aantal personeelspunten ongebruikt. Deze personeelspunten worden omgezet in werkingsmiddelen, zodat ook dit voor 2014 zorgt voor meer financiële ademruimte. Eind december zijn alle MFC-personeelspunten ingezet.



Afrekening subsidiedossiers

In 2014 worden de subsidiedossiers 2012 afgerekend, opnieuw enkele maanden eerder dan voor de voorgaande jaren. In tegenstelling tot de voorgaande jaren zijn er nu nauwelijks verschillen tussen onze ramingen op het einde van het boekjaar 2012 en de uiteindelijke afrekening door het VAPH. De rekeningen 2014 vertonen dan ook slechts een beperkt aantal uitzonderlijke kosten of opbrengsten. Nu de ramingstechniek op punt staat, brengen de veranderende subsidiëringsregels -MFC, en vanaf 2015 ook FAM - weer wat onbekenden met zich mee. Afwachten dus, al zullen we ook nu uit de eerste afrekeningen verder kunnen leren en op punt stellen.

Toename Bedrijfsresultaat

2014 is zoals 2012 een uitzonderlijk positief financieel werkjaar. Het gunstige resultaat wordt ook nu mee bepaald door enkele eenmalige elementen: een late opbrengst uit een legaat dat reeds in 2010 werd aanvaard, en anderzijds, de omzetting van personeelspunten in werkingsmiddelen. Zonder deze eenmalige elementen situeert het netto-bedrijfsresultaat zich op het peil dat andere voorzieningen in onze sector gemiddeld halen, nl. ongeveer 0,8 % van de bedrijfsopbrengsten.

Investeringsen

In 2014 investeren we in de verbetering van onze infrastructuur en duurzame installaties en uitrusting voor een bedrag van 210.750 €. De IT-architectuur wordt vernieuwd en uitgebreid en het draadloos netwerk op de campus vervolledigd (82.750 €, inclusief licenties) en het klooster wordt verder gerenoveerd (52.880 €). Eén van onze minibusjes wordt vervangen en verder worden diverse aanpassingswerken en groot onderhoud van enkele gebouwen uitgevoerd.

Computerinstallaties incl. licenties	82.744 €
Renovatie klooster	52.877 €
Rollend materieel	25.500 €
Inrichting gebouwen en groot onderhoud	22.813 €
Installaties en uitrusting (o.a. keuken)	15.833 €
Meubilair	10.969 €

Deze investeringen worden gefinancierd met eigen liquide middelen. De bijkomende afschrijvingslasten ten gevolge van nieuwe investeringen worden volledig gecompenseerd door wegvallende afschrijvingen op het einde van de afschrijvingstermijn. De beschikbare liquiditeiten op het einde van het boekjaar nemen licht toe ten opzichte van het begin van het werkjaar (3%). Dit is van belang omdat 18 december het aanvangsbevel wordt gegeven voor de bouw van een nieuwe woning voor 40 volwassen en jongvolwassen cliënten met een geraamde kostprijs van 5,5 miljoen Euro. Van de totale kostprijs wordt 60% gesubsidieerd door de Vlaamse overheid.

Zorg	4
Bewoners	16
Infrastructuur	20
Diensten	24
Personeel	28
Financiën	33
Bestuur en directie	35

Bestuur en directie

Organigram

In 2014 wordt de meerjarige cyclus rond de organigramwerken afgesloten. Met de doorstart van de clusters voor minderjarige cliënten en de aanstelling van de clustercoördinatoren voor deze clusters wordt de gehele clusterwerking in MPI Oosterlo in 2014 gefinaliseerd.

Van in het begin van de organigramwerken in 2012 werd er gekozen voor clusterwerking waarbij leefgroepen, woningen of diensten op basis van een gelijkaardig cliëntenprofiel en/of gelijkaardig dienstverleningsprofiel gegroepeerd werden, en op een geïntegreerde manier aangestuurd. Een cluster van leefgroepen, woningen of diensten veronderstelt dus een grote gezamenlijkheid op een aantal domeinen die verbindend werkt zodat bundeling ook versterking betekent. De clusterwerking moet het eiland-gevoel achter ons laten.

Alle cliënten zijn sinds 2014 binnen 5 clusters gevat:

1. gemengde woon- en ondersteuningstrajecten, voor volwassen cliënten
2. integrale woon- en ondersteuningstrajecten, voor volwassen cliënten
3. ambulante en mobiele ondersteuning, voor minderjarige en volwassen cliënten
4. integrale modules, voor minderjarige cliënten
5. gespecialiseerde modules, voor minderjarige cliënten

De eerste twee clusters situeren zich in wat voordien de volwassenafdeling heette, de twee laatste clusters situeren zich in het MultiFunctioneel Centrum (MFC) wat voordien de minderjarigenafdeling was. De cluster ambulante en mobiele ondersteuning biedt geen residentieel verblijf aan, maar verricht begeleidingswerk ofwel bij ouders en/of cliënten thuis (mobiel), of op de instelling zelf wanneer ouders en/of cliënten zich naar Oosterlo verplaatsen (ambulant).



Elke cluster wordt aangestuurd door een clustercoördinator. Deze aansturing is geïntegreerd gezien de coördinatie zowel zorgaspecten als organisatieaspecten van de dienstverlening omvat.

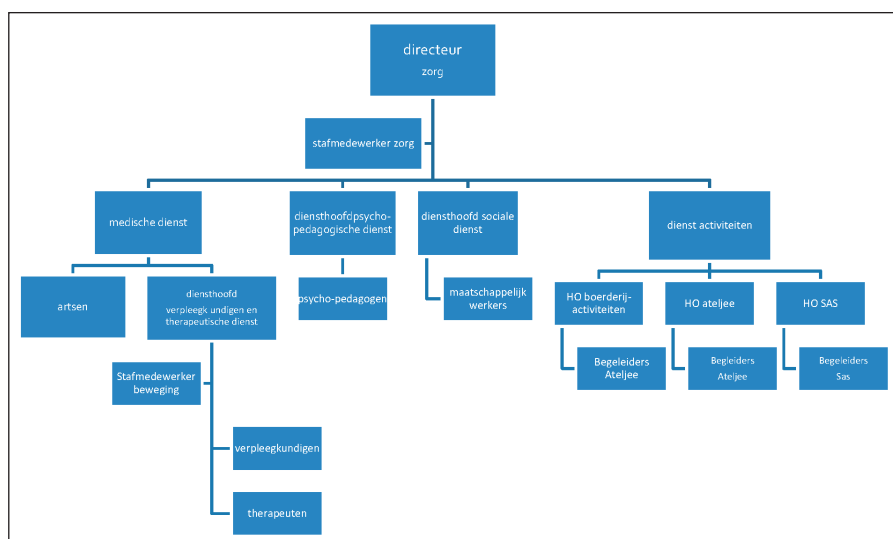
Clustercoördinatoren geven leiding in de vorm van sturen, steunen, stimuleren aan hoofdopvoeders in zoverre er residentieel verblijf aangeboden wordt binnen de cluster. De goedfunctionerende driehoek hoofdopvoeder – maatschappelijk werker – pedagoog vormt de beste waarborg voor een kwaliteitsvolle werking in de leefgroep of in de woning.

Alle clustercoördinatoren rapporteren aan de algemeen directeur. Op deze manier wordt een korte rechtstreekse communicatielijn vanaf de werkvloer naar het directieniveau ingebouwd.

Met deze hertekening van de dienstverlening in de organisatiestructuur staan alle clusters in het hart van het organigram waardoor de kernactiviteiten van onze dienstverlening opnieuw in het middelpunt komt te staan.

In 2014 wordt de overgang van een platte organisatiestructuur naar een clustermodel met matrixstructuur verder afgewerkt door enerzijds de lijn van de zorg en de lijn van de organisatie verder uit te werken en op te vullen binnen respectievelijk het departement zorg en het departement bedrijfsvoering. De matrixstructuur onderlijnt dat beide departementen volledig ten dienste staan van de kernactiviteiten van de organisatie, namelijk de dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking. Alle diensten binnen beide departementen werken organisatiebreed. Concreet betekent dit dat elke dienst binnen bijvoorbeeld het departement zorg zowel voor minderjarige cliënten als volwassen cliënten instaat. Hierdoor wordt de oude organisatiestructuur met zijn afdelingsgrenzen tussen minderjarigen en volwassen cliënten volledig verlaten.

Binnen het departement zorg wordt de organisatiebrede ondersteuning van de dienstverlening gestructureerd via verschillende diensten, elk met een eigen leidinggevende. Onder de medische dienst ressorteren niet enkel de geneesheren en de verpleegkundigen, maar voortaan ook de therapeuten. De medische dienst wordt aangestuurd door een medisch diensthoofd. De (ortho)pedagogen vormen voortaan een team binnen de psychopedagogische dienst, aangestuurd door een dienst-





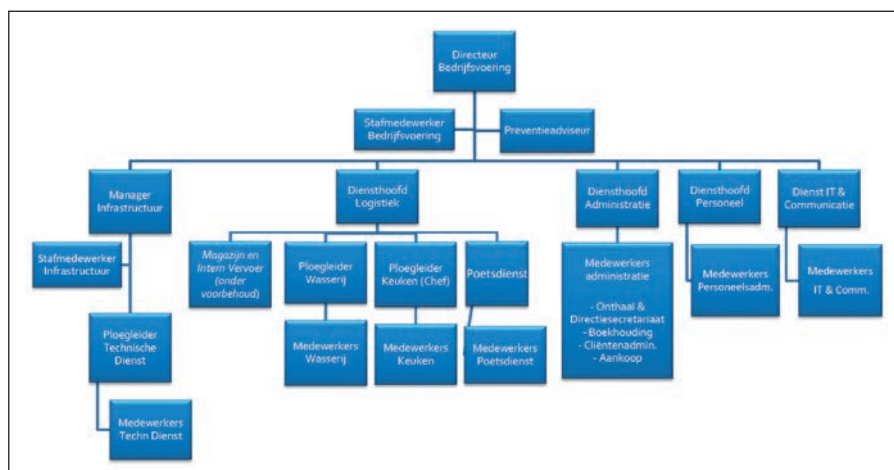
hoofd. Binnen de sociale dienst worden de maatschappelijk werkers op hun beurt geleid door een diensthoofd. De dienst activiteiten tenslotte omvat zowel de activiteiten van het Ateljee, de boerderij als van SAS (Sociaal Artistiek Sportief), elk aangestuurd door een leidinggevende. Alle leidinggevendenden rapporteren aan de directeur zorg, die ondersteund wordt door een stafmedewerker zorg.

In 2014 worden drie diensthoofden binnen dit departement aangesteld. Daarnaast wordt ingezet op het herprofiëren en herdefiniëren van functies en opdracht pakketten in functie van het nieuwe werken.

Binnen het departement bedrijfsvoering worden vooreerst de technische werken en de infrastructuurwerken losgekoppeld van logistiek en de aansturing ervan verzelfstandigd door het aanstellen van een manager infrastructuur, die ondersteund wordt door een stafmedewerker. Binnen het overige gedeelte van logistiek blijven de diensten keuken, wasserij en poets ongewijzigd en verder aangestuurd door een diensthoofd. Ook de klassieke diensten administratie, personeel en ICT of informatica komen ongemoeid uit de organigramwerken en worden aangestuurd door een diensthoofd. Alle leidinggevendenden binnen het departement bedrijfsvoering rapporteren aan de directeur bedrijfsvoering, die verder ondersteund wordt door een stafmedewerker en een preventieadviseur.

In 2014 worden een stafmedewerker bedrijfsvoering en een manager infrastructuur aangetrokken.

Zowel de directeur bedrijfsvoering als de directeur zorg rapporteren aan de algemeen directeur waardoor de feedbacklus binnen de organisatie rond is. De huidige organisatiestructuur kenmerkt zich globaal door sturing via organisatie-eenheden die opereren als teams met bijzondere rollen en opdrachten, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, dit alles afgestemd op de maatschappelijke opdracht van de organisatie.



Samenwerkingen

Er kunnen vele verhalen verteld worden over samenwerkingen in 2014, maar we vertellen er hier één, namelijk dat van Mediander.

Mediander is een open, vrijwillig samenwerkingsverband van organisaties actief in de zorg, onderwijs en de begeleiding van personen met een handicap in Vlaanderen en Brussel. Mediander is als netwerkorganisatie ontstaan uit de initiële samenwerking die er bestond tussen organisaties, zowel zorginstellingen als scholen, gesticht door de congregaties van de zusters Franciscanessen rond het Brusselse en in de Kempen.

Mediander beschouwt het als haar missie om het levensproject van personen met een handicap mee te helpen realiseren. De kleine en gekwetste mens blijft voorop staan, ook in tijden van vermarkting waarin de persoon met een beperking al te vaak gereduceerd wordt tot een consument met een budget waardoor de relationele aard van de persoon naar het achterplan dreigt te verdwijnen.

De netwerkorganisatie zet daarom in op medewerkers en organisaties om vandaaruit het levensproject van personen met een handicap te realiseren én dit te laten doorwerken in de samenleving.

De leden van Mediander respecteren 'de eigen waarden' van de verschillende lid-organisaties. Vanuit de Franciscaanse spiritualiteit biedt Mediander tegelijkertijd een werkplaats, een pleisterplaats en vrijplaats aan voor de lid-organisaties waarbij zowel tegenspel als duurzaamheid in de interne en externe werking gerealiseerd worden.

Mediander is ondertussen uitgegroeid tot een stevig netwerk met een bonte verscheidenheid aan gehandicaptenorganisaties, bijzondere scholen, vormingsorganisaties en vrijetijdsorganisaties in Vlaanderen en Brussel. De leden van Mediander zijn de drijvende kracht in het netwerk.





Mediander is een neologisme, een nieuw geconstrueerd woord dat zijn eerste betekenis vindt in hoe het uitgesproken wordt: "mee die ander".

Mediander wil immers mediëren, wil bemiddelen in het aanreiken van een geëigende volwaardige plaats aan die bijzondere 'ander' waarop onze respectievelijke dienstverleningen en onderwijs-, vormings- en vrijetijdsactiviteiten zich richten. Mediander wil dit nog beter realiseren door ook te bemiddelen tussen de betrokken organisaties.

Het besef dat dit een meanderend bochtig proces impliceert, klinkt associatief mee in het woord Mediander. Dat ook dit proces - net als alle essentieel menselijke processen - een werkwoord is, wordt duidelijk gemaakt met de 't'. Deze 't' in de staart verwijst bovendien naar onze wortels en eerdere gestalte, met name in de Tau-groep.

Johan De Groef

Oud-directeur Zonnelied

Mede-stichter van Tau en Mediander

TAU

De Hebreeuwse en Griekse letter Tau is het symbool van de Franciscanen. Het staat voor vrede en zegening en herinnert aan het kruis van Christus. Franciscus ondertekende er zijn brieven mee, bracht het aan op de muren van cellen en zegende er mensen mee door het teken op hun voorhoofd te vormen.

Volgende organisaties zijn lid van Mediander:

• MPC Sint-Franciscus	Zorg	Roosdaal
• Zonnelied	Zorg	Roosdaal
• MPI Oosterlo	Zorg	Geel
• KOCA	Zorg	Antwerpen
• De Lork	Zorg	Brussel
• De Klinkaard	Zorg	Boom
• Scholen Sint-Franciscus	Onderwijs	Roosdaal
• BKO-BLO Oosterlo	Onderwijs	Geel
• BuSO Sint-Mariadal	Onderwijs	Geel
• Het Grote Plein	Vorming	Mechelen
• Indivo	Vrije tijd	Brussel

Mediander heeft een traditie opgebouwd in het organiseren van leernetwerken over de verschillende sectoren en de verschillende organisaties heen, rond dezelfde kernwaarden. Bij een leernetwerk wordt een groep van mensen over de verschillende organisaties heen op basis van gemeenschappelijke interesse voor een bepaald thema bijeen gebracht.

Netwerklere is geen individueel gebeuren maar een sociaal gebeuren, waarbij met anderen in interactie gegaan wordt om in een proces van geven en nemen elkaar vooruit te helpen door kennis en deskundigheid met elkaar uit te wisselen. Het resultaat is dat deelnemers aan een leernetwerk ieder een nieuwe kijk krijgen op de eigen praktijk, nieuwe visies exploreren, feedback geven en krijgen op concrete praktijkervaringen. Hierdoor wordt nieuwe kennis en deskundigheid ontwikkeld.

Volgende leernetwerken zijn binnen Mediander actief:

- Arbeid
- Cliënten
- Directies en organisatiebegeleiders
- Facilitaire zaken
- Ondersteunende communicatie
- Ouderwordende personen met een verstandelijke beperking
- Spiritualiteit
- Verzekeringen
- Vorming
- Zelfevaluatie
- Zorg en ethiek

In 2014 wordt binnen Mediander een herijkingsproces van het samenwerkingsverband opgezet met behulp van een externe deskundige met expertise in het begeleiden van veranderingsprocessen in organisaties en bedrijven.

Gegeven de maatschappelijke ontwikkelingen dringt de vraag zich op of en hoe we moeten verdichten binnen het samenwerkingsverband van Mediander. Mediander blijft een partnerschap bestaande uit autonome organisaties die zich geïnspireerd weten door het Franciscaans ondernemerschap. Er wordt verder gekozen voor vrijwilligheid en gelijkwaardigheid waarbij de grote organisaties meer (lasten) dragen dan de kleine organisaties. Een inclusieve samenleving bereiken waarin plaats is voor elkeen, is het streefdoel van Mediander.

Mediander zal hiervoor in zijn vernieuwde werking drie sporen tegelijkertijd ontwikkelen. Enerzijds houden we het spoor van de leernetwerken aan en concentreren dit exclusief rond zorginhoudelijke thema's. Dit spoor wordt uitgebouwd als een expertisepunt leren – ontwikkelen – delen. Daarnaast kiezen we voor een doorgedreven verzakelijking van de organisatorische leernetwerken rond facilitaire zaken en verzekeringen met als doelstelling nog efficiënter samen te werken. Dit wordt uitgewerkt in het expertisepunt exploitatie.

Het coördinerend spoor voorziet verder in een expertisepunt rond Europa en Mediander in de samenleving. Elk expertisepunt zal bemand worden door een medewerker, het coördinerend expertisepunt door een coördinator met leidinggevende bevoegdheid over de twee andere medewerkers. Elk expertisepunt zal bovendien aangestuurd worden niet langer door één centrale stuurgroep, maar door zijn eigen thematische stuurgroep bestaande uit afgevaardigde directieleden van de lidorganisaties.

Mediander was sinds zijn ontstaan in 2007, als opvolger van de Tau-groep, doelbewust tot nu toe een feitelijke vereniging. In 2014 wordt na het herijkingsproces gekozen om het samenwerkingsverband te verzakelijken in een statutaire vereniging. Alle raden van bestuur van de lidorganisaties keuren de ontwerpstatuten van Mediander goed zodat Mediander effectief in 2015 het vzw-statuuut kan aannemen.

Het erfgoed van de Zusters Franciscanessen van Oosterlo gearchiveerd

Toen in 2013 de Zusters Franciscanessen van Oosterlo het oude klooster aan de straatkant helemaal ontruimden en zich terugtrokken in de nieuwste kloostervleugel aan het plein, kwam bij gelegenheid van deze ontruiming opnieuw veel oud materiaal tevoorschijn. Een groot deel ervan werd in een vitrinekast in de vergaderzaal Dymphna op het gelijkvloers opgesteld.

Deze opstelling is een vervolg op de eerdere inrichting van een permanente tentoonstelling in de vergaderzalen op de tweede verdieping van het klooster, die ons dagelijks herinnert aan het levenswerk van onze stichteressen. Deze tentoonstelling bouwden we op naar aanleiding van de eerste terbeschikkingstelling van een gedeelte van het oude klooster aan MPI Oosterlo en na zachte renovatie van dit kloosterdeel. De vergaderzalen op de tweede verdieping hadden in de tijd van het pensioonaat nog gefungeerd als knipklas en schilderklas. Hiermee was het thema voor de aankleding van deze ruimtes vlug gevonden. In de schilderklas werden alle schilderwerken die er nog gevonden werden opgehangen. Er zijn enkele staties bij van de vroegere kruisweg in de kapel en nog andere devotiewerken. Er hangt ook een grote poster die de melkerijschool rond 1900 beschrijft en een Franciscusboom die alle Franciscaanse heiligen uitlijst. Onze cliënten op het Ateljee schilderden hun eigen replieken op deze historische doeken waardoor de schilderszaal een modernistisch tintje meekrijgt. In een grote vitrinekast is heel wat waardevol liturgisch vaatwerk uitgestald en ook exemplaren van het vroegere 'schoon servies' van het pensioonaat. Dit servies, waarvan zo'n honderdtal couverts bewaard zijn gebleven, wordt gebruikt bij bijzondere gelegenheden.

In de knipklas is alles bijeengebracht dat met naaiwerk in het vroegere pensioonaat te maken heeft. Er staan naaimachines die vroeger in pensioonaat en klooster gediend



hebben, vele merkwaardige oefendoekjes van de pensionaatsmeisjes en een kast met een eindeloze variëteit van naaizijde. In een grote vitrinekast hangen bijzondere liturgische gewaden en staat een collectie Mariabeelden, lang geleden door een zuster gemaakt.

Op het ogenblik van de tweede ontruiming in 2013 werd door de Zusters eveneens beslist om aan MPI Oosterlo de zorg voor hun archief over te laten, mits MPI Oosterlo het goed zou beschrijven en beschikbaar houden voor onderzoek.

Alle stukken werden systematisch gecatalogiseerd in een archief. Het gaat dan om oude notariële akten en plannen, briefwisseling, rekeningen, en zoveel meer. Een hele collectie santjes en doodsprentjes kwam tot stand, veel foto's van zusters, families en het pensionaat. Alles werd verpakt in zuurvrij papier en kaftjes, met nummering en beschrijving in vaste rubrieken. Meer dan duizend items werden zo beschreven. Daaronder zijn merkwaardige stukken. Zo is er een manuscript met Gregoriaanse gezangen te voorschijn gekomen uit 1687, een 'monnikenwerk' van een zekere zuster Catherina de Ridder. Niemand weet waar het vandaan komt, maar nu is het veilig opgeborgen in het archief.

In 2014 wordt de driejarige cyclus van archivering van historisch waardevol materiaal van de Zusters Franciscanessen van Oosterlo beëindigd. Deze cyclus startte naar aanleiding van het 50-jarig bestaan van de zorginstelling. In het najaar van 2012 verscheen een lijvige publicatie over de geschiedenis van zowel de stichtende congregatie als de zorgvoorziening MPI Oosterlo. In het boek 'Van Mariadal tot MPI Oosterlo' wordt het verhaal verteld van de oprichting van het pensionaat Mariadal in 1833 door de zusters Franciscanessen uit Retie, het strenge kloosterleven en de voortdurende bouwwerken. Het beschrijft ook de opleiding die de pensionaatsmeisjes kregen, naast een schets van wat de toekomst brengen zal voor MPI Oosterlo.

In 2014 wordt de laatste hand gelegd aan het archiveringswerk. Het gehele archief wordt nu door MPI Oosterlo zorgvuldig bewaard en ontsloten op specifieke vraag van externen.

Werking in beeld



Werking in beeld



2014 in cijfers

Cliëntencijfers 44

Personeelskengetallen 47

Cliëntencijfers

Bezettingcijfers

Nota vooraf:

Vanaf 01/01/2014 zijn de minderjarige-afdelingen van de voorziening samengesmolten tot een MFC.

Daardoor kunnen de cliëntencijfers niet worden vergeleken met voorafgaande jaren. Alle verwijzingen naar voorgaande jaren worden daarom niet langer opgenomen in de tabellen.

Bovendien worden in dit jaarverslag de RTH-cliënten voor het eerst meegerekend.

MFC	Absoluut	%
Gewogen begeleidingsovereenkomsten	204,00	109,09%

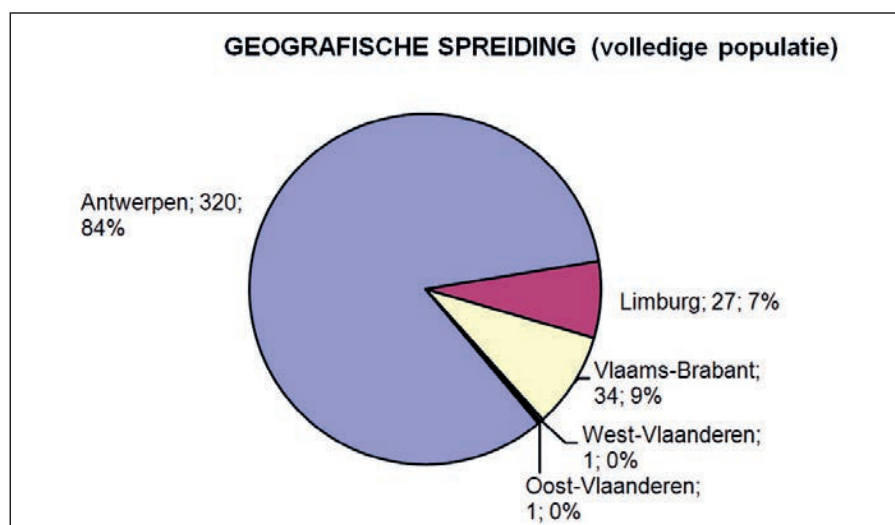
Tehuis niet-werkenden	Absoluut	%
Algemene bezetting	77,00	100,00%
Bezetting Nursing	20,00	100,00%
Vakantiebezetting	39,03	50,69%

Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH)	Punten
Outreach	3,84
Niet-outreach	66,49
Totaal gerealiseerde punten	70,33

Beschermd wonen	Absoluut	%
Algemene bezetting	5,00	100,00%

Analyse

Geografisch



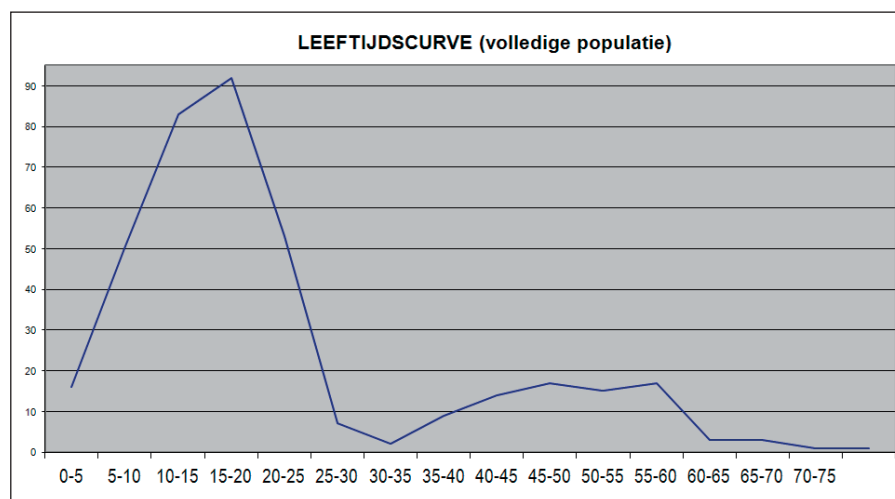
Provincie	Cliënten
Antwerpen	320
Limburg	27
Vlaams-Brabant	34
West-Vlaanderen	1
Oost-Vlaanderen	1
Eindtotaal	383

2014 in cijfers

Leeftijd

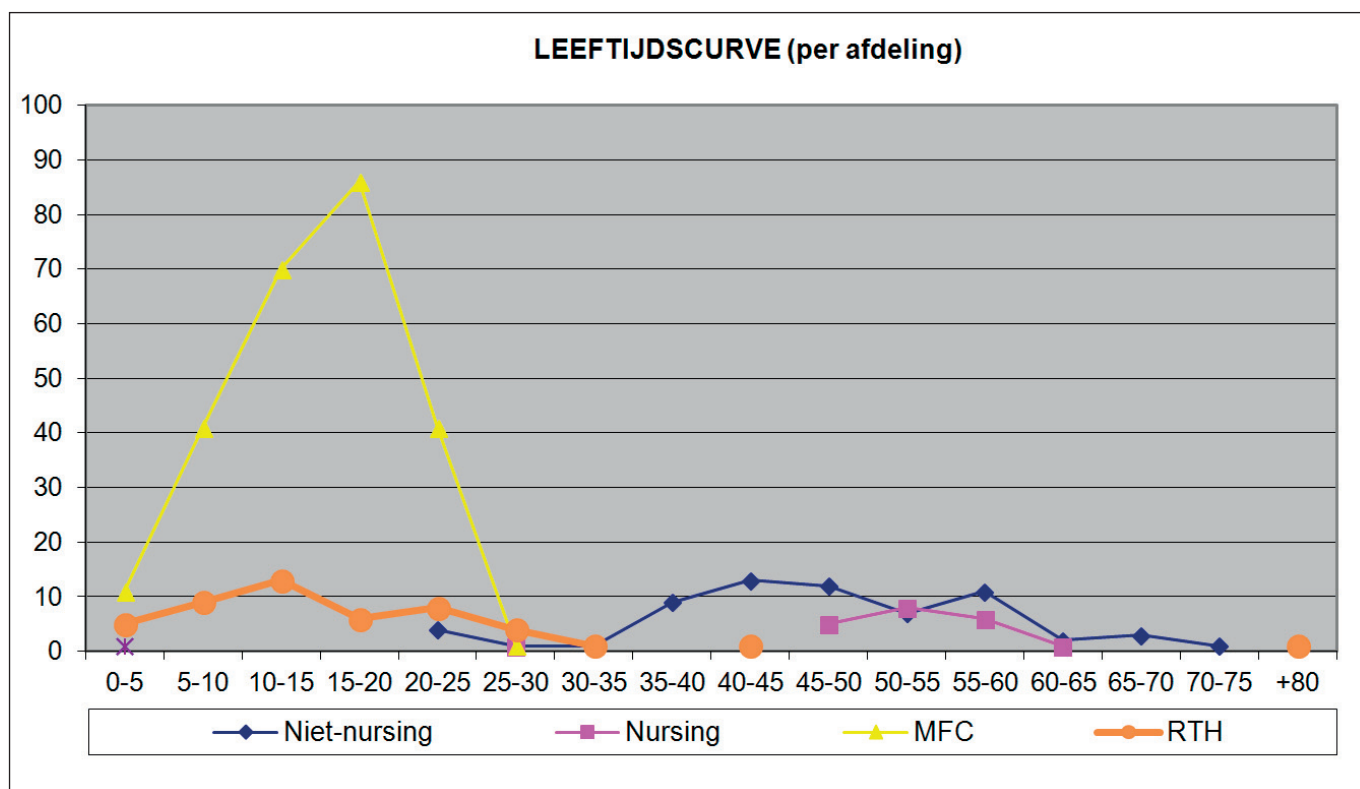
Totale populatie

Leeftijdscategorie	Clënten
0-5	16
5-10	50
10-15	83
15-20	92
20-25	53
25-30	7
30-35	2
35-40	9
40-45	14
45-50	17
50-55	15
55-60	17
60-65	3
65-70	3
70-75	1
+80	1
Eindtotaal	383



2014 in cijfers

Leeftijd	Tehuis niet werkend Niet-nursing	Nursing	MFC	RTH	Eindtotaal
0-5			11	5	16
5-10			41	9	50
10-15			70	13	83
15-20			86	6	92
20-25	4		41	8	53
25-30	1	1	1	4	7
30-35	1			1	2
35-40	9				9
40-45	13			1	14
45-50	12	5			17
50-55	7	8			15
55-60	11	6			17
60-65	2	1			3
65-70	3				3
70-75	1				1
+80				1	1
Eindtotaal	64	21	250	48	383



2014 in cijfers

Cliëntencijfers 44

Personeelskengetallen 47

Personeelskengetallen

Sinds 2007 nemen wij deel aan het project van het Vlaams Welzijnsverbond rond personeelskengetallen.

Ondertussen kunnen we dus niet alleen onze kengetallen vergelijken met deze van andere voorzieningen, maar ook met onze eigen gegevens van voorgaande jaren.

De cijfers geven steeds de situatie weer op 31 december van het betrokken jaar.

Personeelsbestand	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal WN (koppen)	288	287	295	287	295	298	297	322
Aantal VTE contractueel	220,46	218,81	228,11	220,24	226	225,76	226,79	238,48
Aantal voltijdse WN	107	101	102	96	97	95	95	101
Aantal deeltijdse WN	181	186	193	191	198	203	202	221
Aantal deeltijdse in VTE	113,46	117,81	126,11	124,24	129	130,76	131,79	137,48
Aantal WN met contract onbep duur	235	233	243	236	241	247	254	272
Aantal contracten	/	322	338	335	360	349	332	325
Aantal WN's met >1 contracten	/	29	36	38	51	41	30	3
Personeelsuitbreiding								
Deeltijdfactor (VTE/koppen)	105,11 %	99,65 %	102,79%	100,00%	100,00%	103,83%	100,68%	108,42%
Deeltijdverdeling (DT/totaal)	0,77	0,76	0,77	0,77	0,76	0,76	0,76	0,74
Kernbestand (onbep duur/tot.)	62,85%	64,81 %	65,00%	66,55%	67,12%	68,12%	68,01%	68,63%
	81,60 %	81,18 %	82,00%	82,23%	81,69%	82,89%	85,52%	84,47%

Leeftijdskennmerken	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rekenkundig gemiddelde	39,42	40,62	41,00	40,34	41,00	41,21	41,95	40,86
Aantal WN jonger dan 35 jaar	108	98	96	102	101	96	93	116
Aandeel	37,50 %	34,15 %	32,54%	35,54%	34,24%	32,21%	33,67%	36,02%
Aantal WN van 35 tot 44 jaar	68	62	67	60	59	71	71	69
Aandeel	23,61 %	21,60 %	22,71%	20,91%	20,00%	23,83%	23,91%	21,43%
Aantal WN van 45 tot 49 jaar	44	49	45	47	49	39	33	36
Aandeel	15,28 %	17,07 %	15,25%	16,38%	16,61%	13,09%	13,13%	11,18%
Aantal WN van 50 tot 54 jaar	48	56	58	54	50	50	46	44
Aandeel	16,67 %	19,51 %	19,66%	18,82%	16,95%	16,78%	14,84%	13,66%
Aantal WN van 55 jaar en +	20	22	29	24	36	42	54	57
Aandeel	6,94 %	7,67 %	9,83%	8,36%	12,20%	14,09%	14,48%	17,70%

2014 in cijfers

Leeftijdverdeling / geslacht	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
WN man	48	48	49	48	51	52	52	56
<20	1	1	2	3	2	2	0	2
20-25	4	3	2	2	3	5	4	7
25-30	8	6	7	5	4	3	4	4
30-35	4	6	4	4	5	7	5	8
35-40	2	3	5	5	6	4	5	1
40-45	5	5	2	3	3	2	6	9
45-50	11	9	11	11	8	9	6	2
50-55	9	11	10	10	14	12	10	11
55-60	2	2	4	4	5	7	11	10
>60	2	2	2	1	1	1	1	2
WN vrouw	240	239	246	239	244	246	245	266
<20	2	2	2	1	1	4	4	5
20-25	32	27	27	32	23	20	19	30
25-30	32	29	27	27	36	32	31	37
30-35	33	30	33	37	33	33	33	29
35-40	27	31	30	26	27	30	29	33
40-45	36	31	26	25	25	28	31	30
45-50	34	38	37	36	41	37	33	32
50-55	35	36	47	45	42	37	34	33
55-60	8	14	12	9	14	24	27	33
>60	1	1	2	1	2	1	4	4

Dienstanciënniteit	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rekenkundig gemiddelde	10,42	14,47	11,07	10,43	10,57	10,71	11,26	10,31
Aant. WN dienstanc. 0-5 j	95	82	97	103	112	114	113	146
Aandeel	32,99 %	28,57 %	33,22%	35,89%	37,97%	38,26%	38,05%	45,34%
Aant. WN dienstanc. 6-10 j	88	45	76	70	56	47	34	31
Aandeel	30,56 %	15,68 %	26,03%	24,39%	18,98%	15,77%	11,45%	9,63%
Aant. WN dienstanc. 11-15 j	45	42	52	51	63	71	70	59
Aandeel	15,63 %	14,63 %	17,81%	17,77%	21,63%	23,83%	23,57%	18,32%
Aant. WN dienstanc. 16-20 j	11	27	18	19	17	21	34	42
Aandeel	3,82 %	9,41 %	6,16%	6,62%	5,76%	7,05%	11,45%	13,04%
Aant. WN dienstanc. > 20 j	49	91	49	44	47	45	46	44
Aandeel	17,01 %	31,71 %	16,78	15,33%	15,93%	15,10%	15,49%	13,66%



2014 in cijfers

Opleidingskenmerken	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Opleidingsniveau (diploma)								
Aandeel master diploma	5,36 %	5,62 %	5,04%	4,48%	5,12%	4,68%	4,99%	5,59%
Aandeel bachelor diploma	45,37 %	45,60 %	47,12%	50,31%	47,26%	48,31%	50,13%	53,65%
Aandeel hoger sec. onderw.	36,03 %	35,56 %	33,49%	30,4%	32,8%	32,81%	35,21%	28,93%
Aandeel lager sec. onderw.	3,64 %	3,34 %	3,4%	3,71%	3,77%	3,36%	8,11%	8,10%
Aandeel zonder opleiding	9,60 %	9,89 %	10,95%	11,10%	11,04%	10,84%	1,55%	3,73%
Opleidings % (gevolgd/tot gew.)	0,50 %	1,00 %	1,44%	2,31%	2,70%	2,54%	2,53%	2,53%
Educ. verlof (uren educ/tot gew.)	0,16 %	0,14 %	0,08%	0,16%	0,16%	0,20%	0,20%	0,21%

Functiekenmerken	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aant. verschillende functies	54	54	56	56	56	56	56	51
Aant. VTE ondersteunend	58,54	56,67	62,83	87,36	89,07	83,34	83,31	117,14
Aant. VTE directe dienstverlening	157,92	158,14	159,28	126,86	130,94	137,43	139,49	118,34
Aant. VTE directie	4	4	6	6	6	5	4	3

Loopbaanonderbrekende kenmerken	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal WN die thematisch verlof namen	15	15	14	15	28	20	19	19
Aantal WN < 50 jaar tijdskrediet	19	19	14	10	7	7	9	3
vermindering 20 %	6	6	5	3	1	1	2	1
vermindering 50 %	6	5	5	4	3	2	2	0
vermindering 100 %	7	8	4	3	3	4	5	2
Aantal WN > 50 jaar tijdskrediet	21	26	29	33	30	34	30	31
vermindering 20 %	2	3	3	2	2	2	2	6
vermindering 50 %	18	21	25	28	27	30	28	24
vermindering 100 %	1	2	1	3	1	2	0	1

Stroomkenmerken	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal aanwervingen	117	161	168	157	157	145	121	73
Aantal uitdiensttredingen	115	150	102	103	84	151	148	58
Wegens natuurlijk verloop	106	138	94	81	73	140	140	43
Wegens WN die ontslag geven	6	9	5	14	10	7	5	12
Wegens WN die ontslag krijgen	3	3	2	4	1	4	3	3

Loon- en productiviteitskenmerken	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Totale loonkost	9.050.567	9.483.147	9.936.464	10.031.027	10.252.907	10.575.910	11.376.891	11.702.545
Gemiddelde loonkost per VTE	41.053	43.015	45.072	45.500	56.925	57.342	61.684	59.641
Productiviteit								
Effectief gewerkte dagen / VTE	212	231	231	239	296	285	271	237
Prestatiegraad								
Gepresteerde uren / uurcapacit.	66,91 %	67,91 %	68,07 %	67,72 %	82,35 %	80,40 %	80,72 %	79,03 %
Gepresteerde uren per VTE	1.322	1.342	1.345	1.338	1.672.22	1588.63	1595.08	1561.56

Leden van de Raad van Bestuur MPI Oosterlo vzw

Nico Maes
Gust Hermans (tot 09/12/2014)
Nicole Knops, Afgevaardigd Bestuurder
Louis Moelants
Gert Raeymaekers (tot 09/12/2014)
Jan Van Den Eynde, voorzitter
Jan Van Rensbergen
André Vandecruys

Vertegenwoordigingen van MPI Oosterlo vzw in de Raad van Bestuur van volgende externe organisaties:

vzw Netwerk MPI Oosterlo
vzw BKLO Oosterlo
vzw BuSO Sint-Mariadal
vzw Oosterbos
vzw Mediander
vzw Avalympics
vzw Het grote plein
vzw Pasform

Vertegenwoordigingen van MPI Oosterlo vzw in volgende externe organisaties

Regionaal Overleg Gehandicapten
Vlaams Welzijnsverbond

Visie op mens en samenleving

- Een christelijke visie waarin vrijheid en liefde centraal staan.
- Elke mens is een unieke persoon.
- Elk mens realiseert, met zijn eigen mogelijkheden en beperktheden, in vrijheid zijn mens-zijn.
- Leven krijgt zin in relatie tot de andere. Leven is gift voor de andere.
- Liefde betekent medemenselijkheid, is grondhouding voor iedere menswording.
- We kiezen voor een pluriforme samenleving die op haar beurt kiest:
 - voor een evenwaardig samenleven.
 - voor verscheidenheid van individuen en groepen
 - en waar ieder mens ruimte heeft om zijn eigen geaardheid gestalte te geven.

Waarden

3 grondwoorden van het Franciscaanse gedachtegoed inspireren ons:

- **dragen:** we zijn er voor de andere, hij kan op ons rekenen.
- **gehoorzamen:** we geven de andere gehoor, respecteren hem, vinden hem belangrijk met zijn levensverhaal, ervaringen, gevoelens en waarden. We beoordelen of veroordelen hem hier niet voor.
- **onteigenen:** we proberen in symbolische betekenis afstand te doen van ons eigen levensverhaal. Staan open voor het verhaal van de andere. We zullen zeker niet trachten ons zijn leven toe te eigenen.

Voor de basishouding in onze professionele dienstverlening betekent dit:

- een wezenlijke erkenning van het recht op leven-met-een-handicap;
- een diep respect voor de persoon met een handicap en zijn gezin;
- een groot geloof in de groeikracht en de wil tot zelfontplooiing van elke mens zij het dat hij als persoon met een handicap beroep doet op onze ondersteuning zij het dat hij als medewerker deze ondersteuning mee gestalte geeft;
- respect voor de eindigheid van groei en ontwikkeling, en van het menselijke kunnen in het algemeen;
- het grote belang van goede menselijke relaties, ook in een professionele omgeving.
- bewust omgaan met de spanningsvelden tussen
 - het zelf en de andere,
 - vrijheid en gebondenheid,
 - eigen geaardheid en evenwaardigheid,
 - mogelijkheden en beperktheden,
 - ideaal en realiteit.

Gewenste basiskwaliteiten van mensen in onze organisatie (zonder volledig te willen zijn):
eerlijkheid, echtheid, openheid en transparantie, verbondenheid, engagement, optimisme.

Tenslotte wensen we vanuit hetzelfde Franciscaanse gedachtegoed nog te benadrukken dat we in onze organisatie niet uitsluitend oog willen hebben voor het eindresultaat van ons handelen. Ook het op-weg-zijn als zodanig, voornamelijk het samen-op-weg-zijn, verdient uitdrukkelijke aandacht en waardering.



MPI Oosterlo vzw

eindhoutseweg 25 - 2440 geel
tel. 014 86 11 40 - fax 014 86 85 87
ondernemingsnr. 0414 326 293
www.mpi-oosterlo.be
info@mpi-oosterlo.be