

Jaarverslag 2022



monsheide

*Monsheide 4
3990 Peer*

Samen
is moeilijk voor wie er alleen voor staat
onmogelijk voor wie weggekeken wordt.

Samen
is moeilijk voor wie niets te eten vindt
onmogelijk voor wie uitgesloten wordt.

Samen
is mogelijk als we de plaats waar we staan willen delen.

Wie deelt,
vermenigvuldigt het brood
en lijdt geen honger.

Wie deelt,
vergroot de beschikbare ruimte
en krijgt zo meer lucht en licht.

Wie deelt,
vermenigvuldigt de mogelijkheden
geeft perspectieven,
verruimt de horizons
en scheidt een grote band van adem en geestkracht,
van vreugde en moed van dag tot dag.



**Wij zijn blij dit jaarverslag te kunnen aanbieden
aan de leden van het bestuursorgaan
aan de Algemene Vergadering
aan de Zusters van de Congregatie Sint-Vincentius à Paulo van Deinze
aan de ouders en familie van onze cliënten
aan vrienden en sympathisanten
aan de medewerkers
aan diegenen die bij de werking van Monsheide betrokken zijn**



A. IDENTIFICATIE

1. VERGUNNING (ALS ZORGAANBIEDER) DOOR HET VAPH.....	6
2. BESTUUR.....	8
3. OPDRACHTVERKLARING.....	9

B. STRUCTUUR

1. ORGANOGRAM	10
2. CLIËNTEN	11
2.1 Bezetting.....	11
2.2 Wijzigingen	11
2.3 Leeftijd (aantal cliënten per leeftijdsgroep).....	11
2.4 Aanmeldingen.....	12
3. MEDEWERKERS	12
3.1 Aanwervingen.....	12
3.2 Titarissen 2022.....	12
3.3 Leeftijd	13
3.4 Verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers.....	13
3.5 Verhouding voltijdse/deeltijdse werknemers	13
3.6 Sollicitatiegesprekken	14
3.7 Inzet van medewerkers met middelen verkregen via het persoonsvolgend budget.....	14
3.8 Loonbarema's begeleidend personeel.....	14
3.9 Actieve medewerkers met contract bepaalde en onbepaalde duur.....	15
3.10 Evolutie verzuimkenmerken.....	15
3.11 Overige cijfers	15
3.12 Syndicale delegatie	16
3.13 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk:	16
3.14 Externe medewerkers / inschakeling reguliere diensten	16
3.15 Vrijwilligers	17
3.16 Stagiairs	17

C. ALGEMEEN BELEID

1. COVID-19.....	18
2. GLOBAAL BELEIDSPAN EN VERBETERPROJECTEN.....	18
3. ZORGINHOUDELIJK BELEID.....	24
4. ORGANISATORISCH BELEID	25
5. FINANCIEEL BELEID	25
6. PERSONEELSBELEID.....	26
7. KWALITEITSBELEID.....	27
8. VTO-BELEID.....	27
9. PREVENTIEBELEID.....	29
10. COMMUNICATIEBELEID	29
11. GEBOUWEN, INSTALLATIES EN TERREINEN	29
12. EXTERNE CONTACTEN	30
13. INSpraak van cliënten	31

D. DIENSTEN

1. JAAROVERZICHT VAN DE ACTIVITEITEN PER MAAND:.....	33
--	----



Monsheide vzw
Monsheide 4
3990 Peer



1. Vergunning (als zorgaanbieder) door het VAPH

binnen PVF (persoonsvolgende financiering)

- personen met een PVB (persoonsvolgende budget) kunnen in Monsheide terecht voor de volgende vormen van ondersteuning:
 - ✓ collectief
 - woonondersteuning
 - domeinwonen
 - inclusief wonen
 - dagondersteuning
 - ✓ individueel (ambulant of mobiel)
 - globale individuele ondersteuning
 - psychosociale begeleiding
 - praktische hulp
 - oproepbare permanentie
 - opvang
 - ✓ opvang in noodsituaties
 - ✓ niet-planbare ondersteuning/ kortverblijf
- het aanbieden van ondersteuningsmodules binnen de directe financiering voor geïnterneerde personen met een handicap

binnen RTH (rechtstreeks toegankelijke hulp)

- Dit is bedoeld voor personen die niet beschikken over een PVB maar wel een vermoeden van handicap hebben. In 2022 had Monsheide op jaarbasis een erkenning van 104,85 punten. Het betreft de volgende vormen van ondersteuning:
 - ✓ collectief
 - woonondersteuning
 - domeinwonen
 - inclusief wonen
 - dagondersteuning
 - kortverblijf, ook voor personen met een PVB dagbesteding
 - ✓ individueel (ambulant of mobiel)
 - globale individuele ondersteuning
 - psychosociale begeleiding
 - praktische hulp
 - oproepbare permanentie

Toegenomen middelen n.a.v. het uitbreidingsbeleid van het VAPH:

- 1 januari 2016: 10 punten
- 1 januari 2017: $10 + 20,31 = 30,31$ punten
- 1 september 2019: $10 + 20,31 + 24,54 = 54,85$ punten
- 1 januari 2020: $10 + 20,31 + 24,54 + 50 = 104,85$ punten
- 1 januari 2021: $10 + 20,31 + 24,54 + 50 = 104,85$ punten (ongewijzigd)
- 22 december 2022: aanvraag van 2 pilootprojecten niet weerhouden
We blijven in de toekomst hopen op extra punten vanuit het uitbreidingsbeleid van het VAPH.

2. Bestuur

het bestuursorgaan	voorzitter secretaris ondervoorzitter leden waarnemer cliëntenraad afgevaardigd bestuurder	Raf Van Helden Carla Wouters Mathieu Meurs Paul Meuleman Rik Geerits Jaak Thirion Miek Vos Lia Vosch Rik Grevendonk
Algemene Vergadering	leden van het bestuursorgaan aanvullende leden	zie hoger May Koyen Marcel Vanderhoydonc
cliëntenraad	voorzitter secretaris leden	Lia Vosch Mil Claes Martin Vanhove Paula Winters Fina Winters Annie Aegten Jos Aegten Johan Joosten Myriam Simons Marie-Louisa De Backer
interne klachtencommissie	afgevaardigde cliëntenraad afgevaardigde bestuursorgaan onafhankelijke derde	Lia Vosch Raf Van Helden Marie-Louise Van Houdt

3. Opdrachtverklaring

Monsheide is een vergunde zorgaanbieder voor personen met een verstandelijke en/of meervoudige beperking.

In Monsheide gaan we actief op zoek naar de juiste maat van zorg en ondersteuning, in een warme en geborgen sfeer, om tot een optimale kwaliteit van leven te komen en dit in elke fase van het leven.

De optimale kwaliteit van leven van de cliënt vervullen we door:

- een daginvulling aan te bieden die kansen geeft tot een persoonlijke ontplooiing en waarbij we rekening houden met wat de cliënt aankan
- aandacht te hebben voor zijn geestelijke en lichamelijke gezondheid
- evenwaardig en respectvol met hem om te gaan
- mogelijkheden te bieden tot participatie aan de samenleving en tot volwaardig burgerschap
- keuzevrijheid te bieden waardoor hij zelf mee richting geeft aan zijn leven
- ouders en familieleden als volwaardige partners te betrekken in de werking en aandacht te hebben voor zijn ruimer sociaal netwerk
- een materieel goed uitgeruste omgeving
- aandacht te hebben voor de levensbeschouwelijke en religieuze dimensie in zijn leven

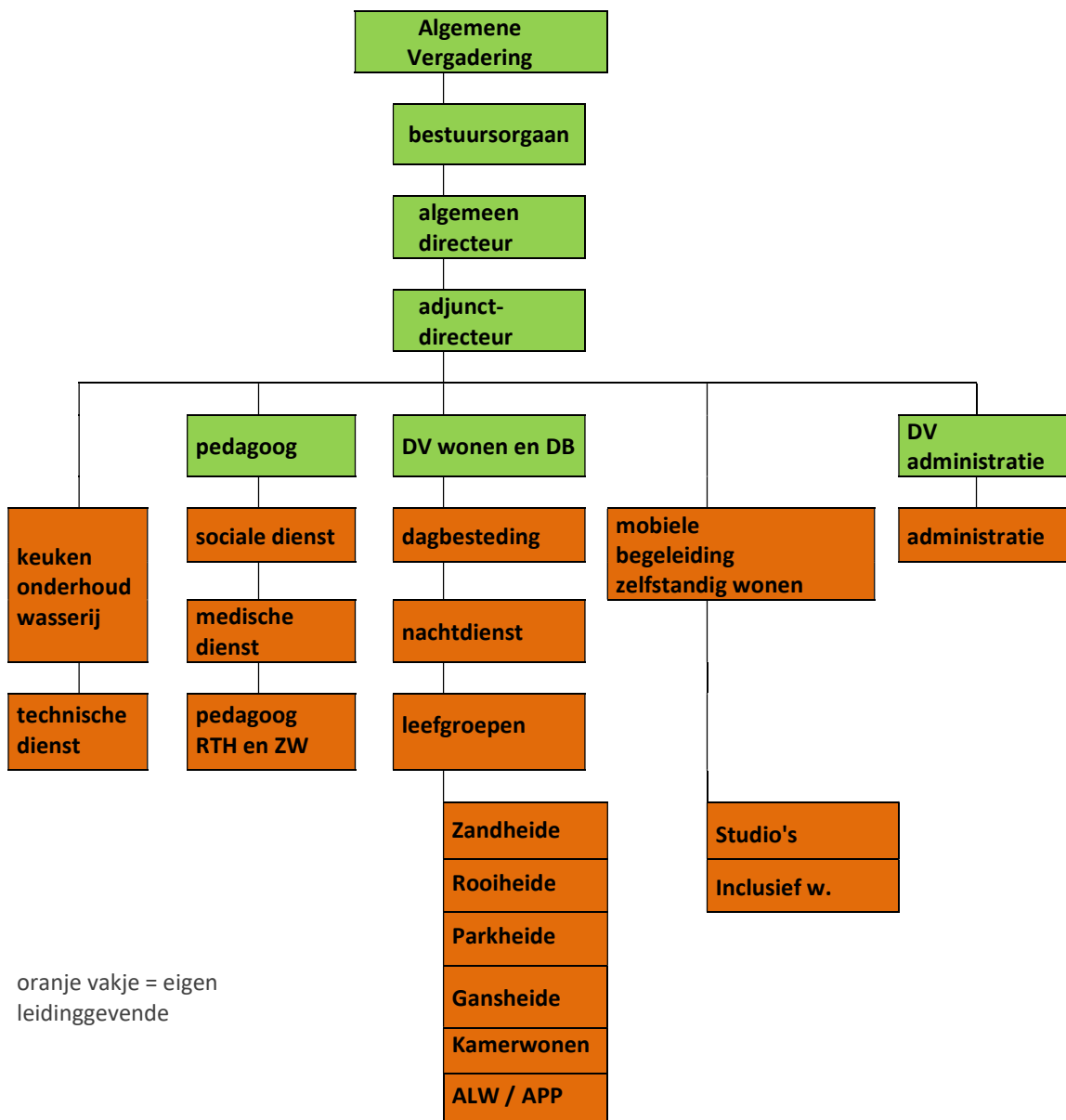
Dit alles gebeurt vanuit een christelijke levensbeschouwing in een cultuur van ontmoeting, verbondenheid, solidariteit en respect voor elkaar.

Wij staan open voor iedereen die beroep op ons doet; dit voor zover de integriteit van de medecliënten en de werking van de organisatie niet in het gedrang komen.

Bewust van onze kleinschaligheid nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid op in samenspraak met andere instanties. Samen met hen trachten we aan de noden van elke zorgvrager tegemoet te komen.

B. Structuur

1. Organogram



2. Cliënten

2.1 Bezetting (uitgedrukt in aantal cliënten)

PVF	55
RTH woonondersteuning	1
RTH dagondersteuning	6
RTH mobiele begeleiding	10
dagondersteuning zonder subsidiëring	1

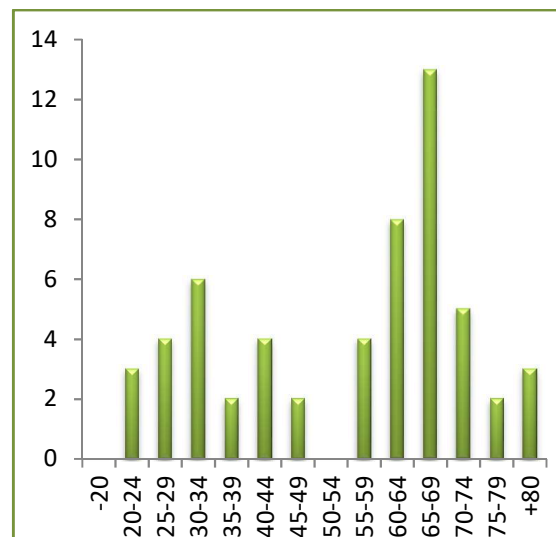
2.2 Wijzigingen

overlijdens	1
opstart ondersteuning	6
interne verhuis	0
beëindigen	0

2.3 Leeftijd (aantal cliënten per leeftijdsgroep)

-20	0
20-24	3
25-29	4
30-34	6
35-39	2
40-44	4
45-49	2
50-54	0
55-59	4
60-64	8
65-69	13
70-74	5
75-79	2
+80	3

gemiddelde leeftijd: 54,91 jaar



2.4 Aanmeldingen

PVB	woon- en dagondersteuning	27
	woonondersteuning	1
	dagondersteuning	2
	noodsituatie	0
	maatschappelijke noodzaak	0
	kortopvang	4
RTH	woon- en dagondersteuning	0
	dagondersteuning	1
	mobiele begeleiding	11
andere	woon- en dagondersteuning	3
totaal		49

3. Medewerkers

3.1 Aanwervingen

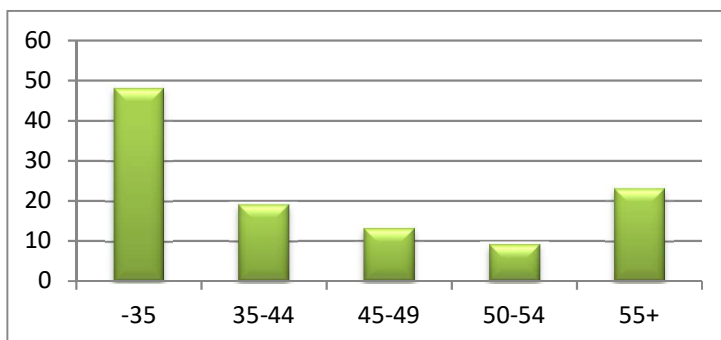
vervangingscontracten, contracten van bepaalde duur	94
contracten van onbepaalde duur	15

3.2 Titularissen 2022 (voltijdse equivalenten)

	PVF, RTH	Sociale Maribel	totaal
directeur	1,1673		1,1673
administratief personeel	2,7005		2,7005
logistiek personeel	5,5320	1,1761	6,7081
orthopedagoog	0,8591		0,8591
paramedici	3,1130	0,6911	3,8041
opvoedend personeel	30,6585	0,3917	31,0503
hoofdopvoeder	3,4553	0,0445	3,4997
opvoeder-groepschef	1,0690		1,0690
totaal	48,5548	2,3034	50,8582

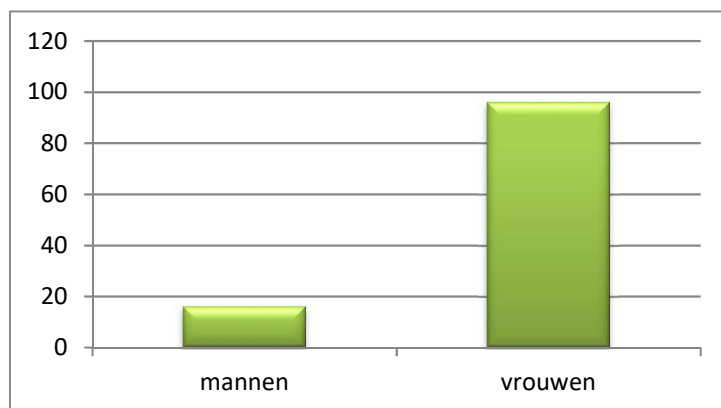
3.3 Leeftijd (aantal werknemers per leeftijdsgroep)

jonger dan 35	48
35-44	19
45-49	13
50-54	9
55 en ouder	23



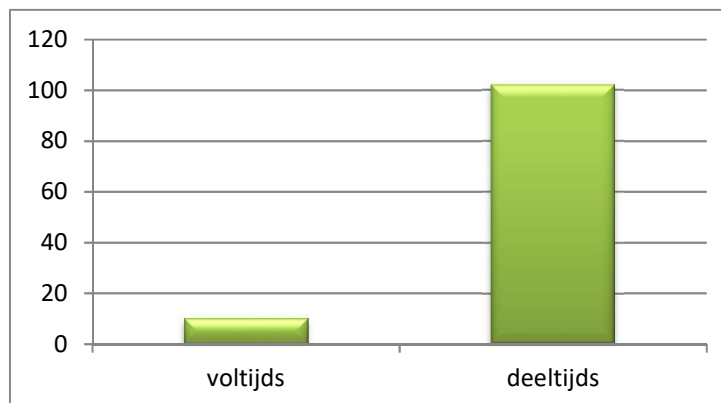
3.4 Verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers (uitgedrukt in aantal)

mannen	16
vrouwen	96



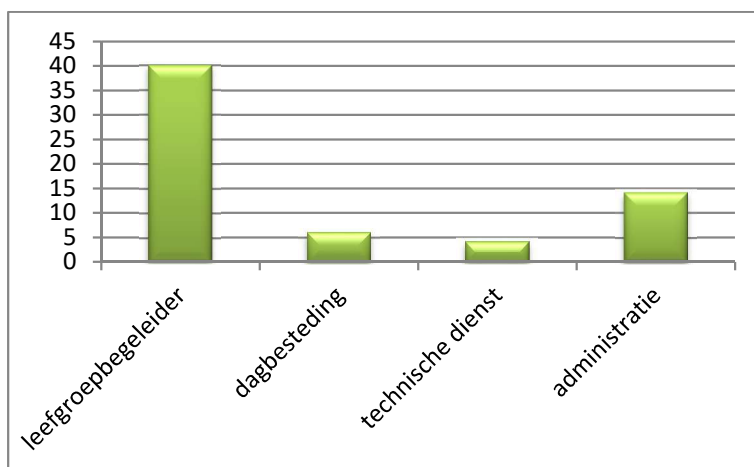
3.5 Verhouding voltijdse/deeltijdse werknemers (uitgedrukt in aantal)

voltijds	10
deeltijds	102



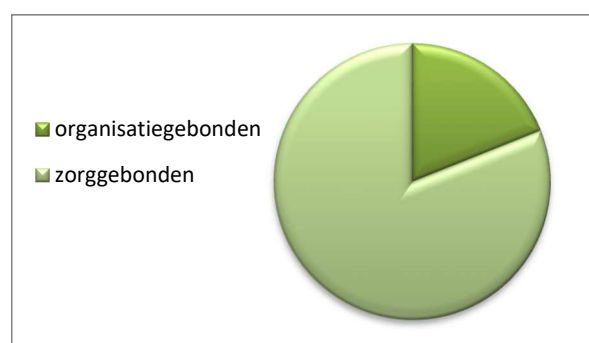
3.6 Sollicitatiegesprekken

leefgroepbegeleider	40
dagbesteding	6
technische dienst	4
administratie	14
totaal	64



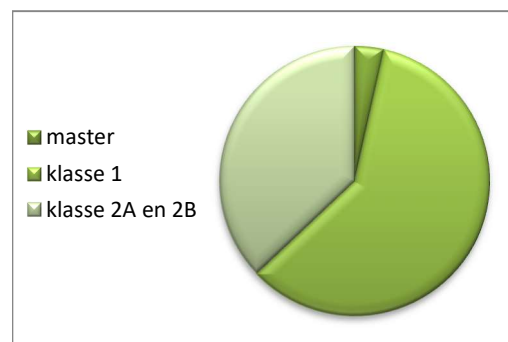
3.7 Inzet van medewerkers met middelen verkregen via het persoonsvolgend budget

ingezette punten	aantal	%
organisatiegebonden	648,08	18,95
zorggebonden	2771,85	81,05
totaal	3419,93	100,00



3.8 Loonbarema's begeleidend personeel (uitgedrukt in percentage)

master	3,50
klasse 1	59,45
klasse 2A en 2B	37,05

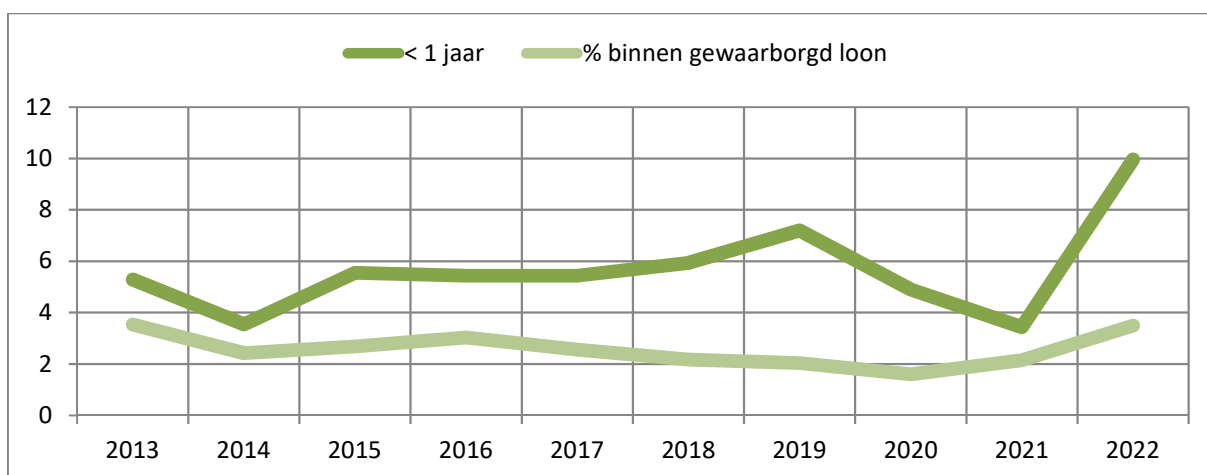


3.9 Actieve medewerkers met contract bepaalde en onbepaalde duur (uitgedrukt in aantal)

onbepaalde duur	80
bepaalde duur	32
totaal	112

3.10 Evolutie verzuimkenmerken

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ziekteverzuim < 1 jaar	5,29	3,55	5,55	5,44	5,44	5,94	7,20	4,90	3,44	9,96
% binnen gewaarborgd loon	3,54	2,42	2,69	3,03	2,56	2,18	2,04	1,60	2,15	3,49



Binnen het gewaarborgd loon was het sectoraal gemiddelde van het ziekteverzuim 3,3%.

Op landelijk niveau bedraagt het ziekteverzuim binnen het gewaarborgd loon gemiddeld 2,8%.

3.11 Overige cijfers

werknemers	112
thematisch verlof	9
tijdskrediet	1
landing	4
SWT	10

3.12 Syndicale delegatie

effectieven	Ella Buschgens Anja Hiemeleers Liesbeth Wels
plaatsvervangers	Fiona Dreezen Ruddi Claes

3.13 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk:

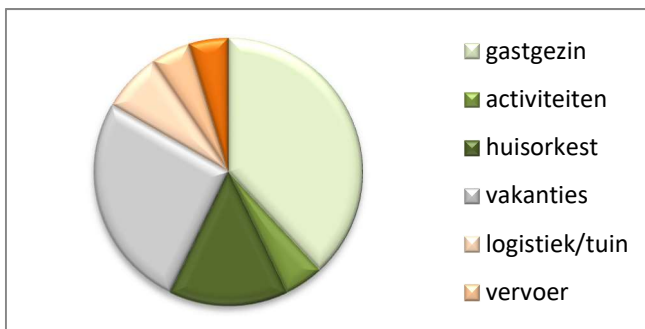
effectieven	Ella Buschgens Anja Hiemeleers Liesbeth Wels Fiona Dreezen
plaatsvervanger	Ruddi Claes

3.14 Externe medewerkers/inschakeling reguliere diensten

- kinesitherapeut
- geneesheer
- thuisverpleging
- pedicure
- logopedist
- ambulante dienst blindenzorg (Vlaams Oogpunt)
- kapper aan huis
- ICT-ondersteuning netwerkbeheer
- onderhoud verwarmingsinstallatie
- onderhoud telefonie
- onderhoud liften
- onderhoud gascentrale
- grafische vormgever
- ramenwasser
- verver en behanger

3.15 Vrijwilligers

gastgezin	16
activiteiten	2
huisorkest	6
vakanties	11
logistiek/tuin	3
vervoer	2
ICT	2
totaal	42



Legende: Onder gastgezin wordt verstaan: alle vrijwilligers die op een zelfstandige manier een activiteit doen met één van onze cliënten.

Sommige vrijwilligers kunnen geplaatst worden in verschillende categorieën. Zij zijn opgenomen in de categorie waarin ze het meest vertegenwoordigd zijn.

3.16 Stagiairs (per onderwijsinstelling en per studierichting)

onderwijsinstelling	studierichting	aantal
UCLL Hasselt	bachelor orthopedagogie	2
UCLL Hasselt	graduaat orthopedagogie	4
Hogeschool PXL Hasselt	bachelor ergotherapie	3
Hogeschool PXL Hasselt	graduaat orthopedagogie	6
Wico campus Mater Dei Pelt	jeugd- en gehandicaptenzorg	1
Wico campus Mater Dei Pelt	leefgroepenwerking	1
totaal		17

1. COVID-19

Ook in 2022 heeft COVID-19 een grote impact gehad op onze werking.

Onze aandacht ging voornamelijk naar:

- naargelang de situatie:
 - mondkmaskergebruik
 - afstand bewaren, nuances in quarantaine, ..
 - verluchten
 - cohortwerking
 - bezoeksregeling
 - telewerk
- het opschorten en/of bestendigen van online-overleg
- afspraken i.v.m. hoog-risicocontacten
- organisatie van een derde (februari) en vierde (augustus) vaccinatierond voor cliënten door onze eigen medische dienst en voor medewerkers door IDEWE
- aanpassingen testbeleid
- opvang van personeelsschaarste
- opvolging van de actualiteit, besmettingsgolven, richtlijnen door de crisiscel
- communicatie met alle betrokkenen (cliënten, medewerkers, families, CPBW, collectief overlegorgaan, bestuursorgaan, arbeidsgeneeskundige dienst, huisarts, VAPH)
- risicoanalyse per cliënt binnen Monsheide

2. Globaal beleidsplan en verbeterprojecten

HET GLOBAAL BELEIDSPLAN 2020-2024

We kiezen ervoor om de strategische doelstellingen onder te verdelen in 3 thema's:

- het vitale netwerk
- het eigen verhaal
- voldoende uitdaging binnen haalbare grenzen

HET VITALE NETWERK

In Monsheide richten we ons op het versterken van banden, solidariteit, harmonieus samenleven,...

Monsheide is een plek waar er kansen gecreëerd worden tot ontmoeting.

Cliënten: het netwerk van de cliënt is in kaart gebracht. Wie is betekenisvol in het leven van de cliënt (zowel professionals als niet-professionals) en wat kan hij betekenen? Is het nodig dat we het netwerk van de cliënt verder verruimen?

Operationele doelstellingen

1. De concentrische cirkels rond een cliënt maken deel uit van zijn handelingsplan.

Medewerkers: we kennen elkaar en werken respectvol met elkaar samen. We weten elkaar te vinden en hebben vertrouwen in elkaar.

Operationele doelstellingen

2. Er worden op regelmatige basis activiteiten georganiseerd waar medewerkers elkaar kunnen ontmoeten. Solidariteit en samenwerking worden maximaal gestimuleerd om verbinding en betrokkenheid naar elkaar toe te vrijwaren.

Eventuele acties:

- ✓ zomerfeest
- ✓ teambuilding
- ✓ actie voor het respectvol samenwerken met elkaar over de diensten heen

Organisatie: Monsheide maakt deel uit van de samenleving en werkt actief samen met andere organisaties (eerstelijnszorg, experts, doorverwijzers...). We zijn aanwezig in het netwerk van anderen. Men vindt de weg naar Monsheide, we horen erbij.

Operationele doelstellingen

3. Monsheide werkt samen met experts op vlak van specifieke doelgroepen.

Enkele mogelijke acties:

- ✓ samenwerking met psychiater, Pallion, mobiele werking dubbeldiagnose,...

4. De naam 'Monsheide' en het logo zijn meer zichtbaar in de maatschappij.
Eventuele acties:
 - ✓ 'Home' wordt uit onze naam verwijderd
 - ✓ de pers waar mogelijk frequenter betrekken
 - ✓ logo verspreiden op producten: brandmerken van producten, shoppingtas met logo, auto- en bus sticker
 - ✓ openstellen van infrastructuur voor andere instanties/derden daar waar er een win-win mogelijk is voor beide partijen: G-sport, opengestelde festiviteiten (buurtbar, festival, tentoonstelling, buurtbarbecue, silent disco, kinderboerderij...)
 - ✓ gluren bij de burens met andere zorgaanbieders
 - ✓ creatief verspreiden van getuigenissen van cliënten, familieleden, medewerkers, vrijwilligers,...
5. De middenveldorganisaties en doorverwijzers zijn in kaart gebracht. Bovendien is er een actief contact tussen Monsheide en deze partijen om instroom te verzekeren.
Eventuele acties:
 - ✓ samenwerking met CLB's en scholen
 - ✓ organisatie van vakanties voor externen
 - ✓ infodag voor doorverwijzers
 - ✓ afvaardiging van medewerkers in bestuursorganen
 - ✓ samenwerking met verenigingen

HET EIGEN VERHAAL

*Het verhaal van de cliënt, de medewerkers en de organisatie is het uitgangspunt voor ons handelen.
We luisteren naar hen en gaan samen op zoek naar wat hen betekenis geeft.*

Cliënten: we maken tijd om te luisteren naar de cliënt en diegenen die rond hem staan. Op deze manier leren we de verlangens, noden en behoeften van de cliënt op alle domeinen van zijn leven kennen en handelen we hiernaar. We proberen hiermee het collectieve te overstijgen en ondersteuning-op-maat te bieden.

Operationele doelstellingen

6. Het waardigheidsparadigma als model om naar de ondersteuning ten aanzien van cliënten te kijken, is geïmplementeerd in Monsheide.
7. Het levensverhaal van de cliënt is gekend en wordt actief aangewend.
Eventuele acties:
 - ✓ opmaken levensverhaal als onderdeel van intakegesprek
 - ✓ activiteiten omtrent levensverhaal opzetten

Medewerkers: we luisteren naar de behoeftes van onze medewerkers en creëren een waardierend klimaat waar ontwikkeling en persoonlijke groei de nodige aandacht krijgen... We spelen waar mogelijk in op hun talenten.

Operationele doelstellingen

8. De verschillende expertises van onze medewerkers zijn gekend in Monsheide.
Eventuele acties:
 - ✓ jobrotatie
 - ✓ beschikbare lijst van ieders expertise
9. We hebben nieuwe feedbackmethodieken ontwikkeld waarbij coaching (formeel en informeel) een belangrijke rol speelt

Organisatie: we dragen met z'n allen het verhaal van Monsheide uit en zijn samen ambassadeur: Monsheide als kleinschalige, gastvrije en familiale voorziening met aandacht voor authenticiteit en een persoonlijke aanpak.

Operationele doelstellingen

10. We omschrijven de waarden van Monsheide als de 'VIBES' van Monsheide (vertrouwen-integriteit-betrokkenheid-eigenheid-solidariteit). Hierbij ontwikkelen we kerncompetenties die voor iedere medewerker van toepassing zijn en die aan deze 'VIBES' gelinkt zijn.
Enkele mogelijke acties:
 - ✓ verder concretiseren van de 'vibes' en kerncompetenties met de medewerkers en deze een plaats geven
 - ✓ VTO rond kerncompetenties en talenten volgen
 - ✓ vragenlijsten gebruiken om per team de competenties en talenten in kaart te brengen
11. Monsheide is een organisatie waar er aandacht is voor de interesses en talenten van de cliënten. We stellen ons open voor kansen of nieuwe initiatieven voor groeimogelijkheden van de cliënten. Op deze manier kunnen ook cliënten de rol van ambassadeur van Monsheide opnemen.
Enkele mogelijke acties:
 - ✓ koffiehuis
 - ✓ gebouw van Monsheide als poortgebouw
 - ✓ dinner in the dark
 - ✓ soepbedeling in de buurt
 - ✓ eigentijdse producten maken

VOLDOENDE UITDAGING BINNEN HAALBARE GRENZEN

Monsheide is verwachtingsvol, koestert hoop en tast mogelijkheden af. Op deze manier trachten we een organisatie te zijn die betekenis brengt in het leven van de cliënt en de medewerker.

Dit steeds binnen een realistisch kader van wat mogelijk is.

Cliënten: we reiken de cliënt verrijkende ervaringen aan en laten hem beleven wat voor hem betekenisvol is, passend binnen elke levensfase. Onze begeleiding bestaat niet alleen uit het beschermen van de cliënt, maar het telkens blijven zoeken naar die prikkeling die hem een waardig bestaan biedt.

Operationele doelstellingen

12. Er is een methodiek ontwikkeld om de cliënt meer en actiever te betrekken in de manier waarop hij ondersteund wordt.

Eventuele acties:

- ✓ cliëntbesprekingen aan de hand van de vragen: wat gaat goed, wat gaat minder goed, wat zijn je wensen
- ✓ minstens 1x/jaar actieve bevraging van de cliënt en samen met hem doelstellingen opstellen (indien mogelijk)
- ✓ droomboom, make a wish

13. Cliënten krijgen vanuit expertise en een duidelijke visie ondersteuning in de palliatieve fase van hun leven.

Eventuele acties:

- ✓ uitwerken visie vroegtijdige zorgplanning
- ✓ aangepaste faciliteiten

Medewerkers: er wordt voldoende prikkeling en uitdaging geboden aan medewerkers. Ze krijgen kansen tot verbreding van hun kennis en vaardigheden opdat ze warme professionals kunnen zijn en blijven. Daarbij stellen onze leidinggevenden zich op als warme, positieve en inspirerende coaches.

Operationele doelstellingen

14. We optimaliseren het onthaal van nieuwe medewerkers.

Eventuele acties:

- ✓ infomoment per dienst
- ✓ startdag nieuwe medewerkers
- ✓ systematische bevraging van nieuwe medewerkers over de werking

15. Het VTO-beleid is geoptimaliseerd zodat er een bredere kennisontwikkeling is in Monsheide.

Eventuele acties:

- ✓ indien een vorming is gevolgd, dient deze overgedragen te worden
- ✓ teambegeleiders beschouwen vorming en ontwikkeling als een belangrijk aandachtspunt binnen feedback- en coaching gesprekken.
- ✓ 1x/jaar een vorming expliciet voor leidinggevenden
- ✓ jaarlijkse inspiratie dag vanuit het beleid

Organisatie: Monsheide gaat nieuwe uitdagingen aan en gaat creatief om met het steeds veranderende zorglandschap opdat continuïteit van ondersteuning geboden kan worden. Dit rekening houdend met wat een kleinschalige organisatie aankan.

Operationele doelstellingen

16. Het woongebeuren in Monsheide is hervormd zodat we de besparingen van overheidswege en mogelijke uitstroom aankunnen. We zorgen door deze operatie dat we tevens klaar zijn voor nieuwe doelgroepen.

Eventuele acties:

- ✓ ontwikkelen kamerwonen
- ✓ naamsverandering leefgroepen
- ✓ grotere leefgroepen

17. Onze infrastructuur is afgestemd op de ondersteuningsnoden en maatschappelijke normen.

Eventuele acties:

- ✓ nieuwbouw leefgroep en studio's
- ✓ herbestemming huidige accommodatie L1

18. We bewaken een gezonde buffer om schommelingen van in- en uitstroom op te vangen, alsook om in de toekomst investeringen te kunnen blijven doen.

Planning operationele doelstellingen

Nr.	Naam project	proceseigenaar	2020	2021	2022	2023	2024
1	concentrische cirkels	Evelyne			x		
2	activiteiten en samenwerking medewerkers	Mieke			x	x	
3	samenwerking met experts	Evelyne	x	x	x		
4	naamsbekendheid	Mieke		x	x		
5	samenwerking met doorverwijzers	Geert	x	x			
6	implementatie waardigheidsparadigma	Evelyne		x	x	x	
7	werken met levensverhaal	Claudia					x
8	expertise medewerkers benutten	Geert			x		
9	ontwikkelen feedbackmethodieken	Geert	x	x	x		x
10	waarden en kerncompetenties	Geert	x	x	x	x	
11	talenten cliënten inzetten	Katleen, Kristina		x	x	x	x
12	betrekken cliënten in handlingsplan	Evelyne			x		
13	palliatieve zorg ontwikkelen	Jolien en Farnaz				x	
14	onthaal nieuwe medewerkers	Rob		x	x	x	
15	VTO-beleid	Evelyne			x		
16	herstructurering wonen	Geert	x	x	x	x	
17	infrastructuuraanpassingen	Rik	x	x	x	x	x
18	buffer voor schommelingen	Rik	x	x	x	x	x



Verbeterprojecten

Aan volgende projecten werd in 2022 gewerkt:

- inrichting bezoekzaal
- nieuwbouw Zandheide
- implementatie waardigheidsparadigma
- infrastructuuraanpassingen
- onthaal nieuwe medewerkers
- onderhoud gebouwen en omgeving
- inzetten op talenten van cliënten en medewerkers
- werken met concentrische cirkels van cliënten
- betrekken van cliënten in handelingsplan
- uitbaten cafetaria met cliënten
- ontmoetingen tussen medewerkers stimuleren
- expertise visuele beperking uitbouwen en profilering
- opzetten van een speltheek voor cliënten
- inbouwen van focustijd voor begeleiders
- samenwerking met doorverwijzers
- algemene organisatie van activiteiten voor cliënten
- ontwikkeling van een visie op middelengebruik bij cliënten
- opstarten van asinotherapie
- benutten van expertise van medewerkers
- evalueren van wijze van maaltijdverdeling n.a.v. verhuis Zandheide
- ontwikkeling van een visie op telewerk

3. Zorginhoudelijk beleid

in het kader van het Globaal Beleidsplan

- bestendinging en uitbreiding van samenwerking met experts:
 - ✓ mobiele werking team dubbeldiagnose
 - ✓ mobiele equipe internering
 - ✓ FOR4 OPZC Rekem
 - ✓ psychiaters
 - ✓ intersectoraal zorgnetwerk
 - ✓ Pallion
 - ✓ Aditi vzw
 - ✓ Zorggroep Zin
 - ✓ Team zorgtraject (samenwerking sector VAPH en GGZ)



- ✓ SIT-project
- ✓ casustafels internering
- implementatie van het waardigheidsparadigma: brainstormnamiddag met de onderzoekers Antoinette Reerink en Philip Kuypers

andere actiepunten

- implementatie van een visie en procedure omtrent middelenmisbruik bij cliënten in samenwerking met ZorggroepZin
- ontwikkeling van een visie voor de doelgroep Kamerwonen
- bijsturing van de visie en procedure betreffende vrijheidbeperkende maatregelen aan de hand van het reflectie-instrument
- verhogen van de zichtbaarheid van onze cliënten in de maatschappij en inzetten op hun talenten door het aangaan van een samenwerking met Centerparcs en het cafetaria van Woonzorgcentrum Vitas

4. Organisatorisch beleid

andere actiepunten

- reorganisatie stafdiensten:
De algemeen directeur stapt vanaf september 2022 in een landingsbaan. Dit zorgt voor een domino-effect, zoals:
 - ✓ de aanstelling van een adjunct-directeur (nieuwe functie);
 - ✓ de aanstelling van een nieuwe dienstverantwoordelijke wonen;
 - ✓ de aanstelling van nieuwe teambegeleiders voor dagbesteding;
 - ✓ het delegeren van deelverantwoordelijkheden vanuit de staf naar de basis zoals vrijwilligerswerking, vakantiewerking, communicatie, ...
- n.a.v. denkdag voor bestuurders en stafleden (2021): aanzet voor masterplan m.b.t. investeringen en infrastructuur

5. Financieel beleid

in het kader van het Globaal Beleidsplan

- onderhandeling i.v.m. prijsherzieningscoëfficiënt nieuwbouw
- prijsbepaling woonvergoeding studio's nieuwbouw

andere actiepunten

- formalisering van delegatie van bevoegdheden in de marge van de nieuwe VZW- wetgeving
- maatregelen naar aanleiding van de hoge energieprijzen
- financiële analyse en positionering in de sector (Vlaams Welzijnsverbond)
- maatregelen/gevolgen naar aanleiding van hoge inflatie:
 - ✓ vervroegde indexering van het huishoudbudget
 - ✓ 6-maandelijkse indexering van woon- en leefkosten vanaf 2023
 - ✓ meerkost bouwproject

6. Personeelsbeleid

in het kader van het Globaal Beleidsplan

- uitbreiding van het keuzepallet voor loopbaangesprekken

andere actiepunten

- oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt:
 - ✓ extra inschakeling van jobstudenten (het ganse jaar door)
 - ✓ inschakeling van andere functieprofielen zoals zorgkundigen
 - ✓ bekendmaking van vacatures via social media, VDAB, mond aan mond reclame
- extra verlofdag voor medewerkers als waardering voor de enorme inzet tijdens de corona-periode
- ontwikkeling nazorgbeleid en inzetten op veerkracht van medewerkers:
 - ✓ voorzien van nazorggesprekken na een ingrijpende gebeurtenis door de direct leidinggevende
 - ✓ organisatie van intervisiemomenten met het team
 - ✓ inschakeling externe coaching-psycholoog (preventie burn-outpreventie, loopbaanplanning, psychisch welzijn, ...)
- mogelijk maken van combinatie fietsvergoeding en woon-werkverkeer met privé-voertuig
- uitwerking van focustijd (voor administratieve taken) voor begeleiders en teambegeleiders
- uitwerking arbeidsdeal Unisoc
- ontwikkeling kerncompetenties voor alle medewerkers in Monsheide
- ontwikkeling roadmap ter ondersteuning van nieuwe medewerkers

- opstart extra deeltijdse orthopedagoog voor RTH-cliënten, Inclusief Wonen, mobiele begeleiding en dagondersteuning

7. Kwaliteitsbeleid

andere actiepunten

- volgende procedures zijn gewijzigd in 2022:
 - ✓ kwaliteitsbeleid: missie, visie, waarden, doelstellingen, strategie en geschreven referentiekader
 - ✓ deelname aan externe overlegorganen
 - ✓ inzetten van middelen
 - ✓ organiseren van het collectief overleg
 - ✓ vrijheidsbeperkende maatregelen
 - ✓ het bezit, gebruik, delen/dealen van middelen
 - ✓ het vormen, trainen en opleiden van medewerkers
 - ✓ zelfevaluatie
 - ✓ beheer medicatievoorraad: stocktelling medicatie door leefgroep

8. VTO-beleid

thema's interne vormingen

- noodplan
- verhogen van de veerkracht van medewerkers
- middelenmisbruik
- emotionele ontwikkeling
- autisme
- werken met handelingsplannen
- coronarichtlijnen
- verpleegkundige handelingen
- vrijwilligerswerking
- kerncompetenties
- visuele beperkingen
- deconnecteren
- begeleiding van stagiairs
- reanimatie
- personeelsadministratie

- waardigheidsparadigma

thema's externe vormingen en webinars

- diabetes
- publiceren van vacatures
- rouw in de voorziening
- IFIC
- studiebezoek zorgdorpen
- regelgeving bewindvoering
- verstandelijke beperking en psychische problemen
- palliatieve zorg
- verbindende communicatie
- vroegtijdige zorgplanning
- VIPA-subsidies
- cliënten betrekken in hun dossier
- seksueel grensoverschrijdend gedrag
- impact van PVF op vergunde zorgaanbieders
- ervaringsordening
- ondersteunen van nieuwe collega's
- probleemgedrag
- nazorg van medewerkers
- communicatie met het netwerk van de cliënten
- de goestinggenerator
- HAVAB-technieken
- regelgeving tegemoetkomingen aan personen met een handicap
- telewerken
- cursus nieuwe directies
- pilootprojecten RTH
- schoonmaak
- vrijwilligerswerking
- pleegzorg voor personen met een verstandelijke beperking
- nieuw financieringsmodel
- aanvraag/aanschaf van hulpmiddelen
- wijzigingen voorschotcyclus
- digitalisering
- evacuatie
- beroepsgeheim bij internering
- nieuwe matrix secundair onderwijs

9. Preventiebeleid

andere actiepunten

- opstart onderhoudscontract koelingen en ventilatie centrale keuken
- plaatsing van signalisatieborden 'graag traag voor onze bewoners' bij oversteekplaats van Gansheide naar hoofdgebouw
- plaatsing van extra tijdelijke verlichting op toegangspaden
- updaten en vervangen van observatiecamera's
- controlerende rondes vrijwaren van doorgangen en evacuatiewegen
- bestrijding van wespennesten

10. Communicatiebeleid

in het kader van het Globaal Beleidsplan

- aanstelling social media marketeer binnen Monsheide

andere actiepunten

- aanpassing lay-out vacatures
- samenwerking Agnetencollege studierichting Communicatie & Media
 - ontwerp persoonlijke verjaardagskaarten
 - vernieuwen lay-out infoscherm onthaal en powerpoint 'voorstelling Monsheide'
 - brainstormen vernieuwde versie Monsheidenieuws

11. Gebouwen, installaties en terreinen

in het kader van het Globaal Beleidsplan

- nieuwbouw:
 - ✓ werfopvolging
 - ✓ garanderen van veiligheid en toegankelijkheid
 - ✓ uitvoering studie warmtepomp: niet weerhouden
 - ✓ inrichting

andere actiepunten

- inrichting en ingebruikname van extra vergaderlokaal en stiltebureau
- installatie extra ondergrondse afvalcontainer voor PMD
- aanbesteding nieuwe lift inkomhal
- aanbesteding camerasysteem
- omgevingsaanleg (voorzijde hoofdgebouw en nieuwbouw): opstart ontwerpplannen i.s.m. Thomas More Hogeschool
- bestrijding van ongedierte:
 - ✓ opstart jaarcontract met verdelger
 - ✓ installatie van semi-ondergrondse PMD-container
- ICT:
 - ✓ ingebruikname van nieuwe werkstations
 - ✓ gedeeltelijke opstart van de nieuwe server
 - ✓ herverdeling van verantwoordelijkheden tussen alle betrokkenen
 - ✓ voorbereidingen nieuwe mappenstructuur en rechten voor users

12. Externe contacten

andere actiepunten

- bestaande contacten
 - ✓ Forum 2020
 - ✓ het Vlaams Welzijnsverbond, coördinatiecomité
 - ✓ afstemmingsoverleg vanuit het VAPH
 - ✓ zorgraad eerstelijnszone Noord-Limburg
 - ✓ COVID-19 team eerstelijnszone Noord-Limburg
 - ✓ overleg met het stadsbestuur i.v.m. omgevingsaanleg
 - ✓ opvolging van sponsorprojecten
 - vlieggroep van de vliegbasis Kleine Brogel
 - sportcontainer
 - uitstap 51 De Dommel
 - particulieren
- hervatting van samenwerking met Centrum Ganspoel
- opstart deelname aan
 - ✓ stuurgroep dubbeldiagnose
 - ✓ team zorgtraject
 - ✓ casustafel internering

13. Inspraak van cliënten

- cliëntenraad
 - ✓ goedkeuring:
 - visie middelenmisbruik
 - 6-maandelijks indexering van woon-en leefkosten
 - ✓ vraag naar:
 - heropstart Monsheidenieuws
 - organisatie van ontmoetingsmomenten met families van cliënten
 - duidelijke communicatie rondom vertrek/indiensttreding van medewerkers

De diensten bestaan uit:

- het wonen
- de dagbesteding
- mobiele begeleiding
- de nachtdienst
- de medische dienst
- de pedagogische dienst
- de sociale dienst
- de socio-culturele dienst
- de pastorale dienst
- de logistieke dienst
- het secretariaat
- de dienst ICT
- de preventiedienst
- de vrijwilligerswerking

1. Jaaroverzicht van de activiteiten per maand:

januari

- opname nieuwe cliënt in Gansheide
- aanscherping van coronamaatregelen naar aanleiding van Omikronvariant

februari

- ontwikkeling strategiemap Gansheide
- heropstart van het huisorkest na coronaperiode
- viering 30^e verjaardag cliënt Aanleunwoningen

maart

- bezoek van Centrum Ganspoel aan Monsheide: aanhalen van de samenwerkingsbanden
- opname nieuwe cliënt Kamerwonen
- deelname van 10 cliënten aan het sportkamp van 28 maart t.e.m. 1 april in Home Fabiola te Maasmechelen

april

- paasviering in Monsheide
- deelname aan het paasfeest van KVG
- opstart uitbating van het cafetaria in het woonzorgcentrum door cliënten in samenwerking met vrijwilligers op woensdag- en donderdagnamiddag
- voorzien van duidelijke visualisatie van activiteiten en aanwezige begeleiders in de dagbesteding

mei

- opheffing van de cohortwerking naar aanleiding van corona: leefgroepen mogen elkaar opnieuw bezoeken
- verwerken leefruimte Kamerwonen



- inhuuldiging showdowntafel i.s.m. GSVT Monsheide Peer
- organisatie van een activiteit in dagbesteding met studenten 7de jaar leefgroepwerking Mater Dei

juni

- bezoek van Sint-Elisabeth in Gansheide i.v.m. kennisdeling visuele beperkingen
- deelname zoo-dag Planckendael: organisatie '51 De Dommel'
- kenbaar maken van Monsheide aan buitengewoon secundair onderwijs 'De Richter' te Genk
- opstart ondersteuning SIT-project in Rooiheide
- schenking van een extra verlofdag voor elke medewerker naar aanleiding van zijn verjaardag
- crea-tentoonstelling van onze cliënten i.s.m. Z33 Hasselt
- personeelsfeest Monsheide
- deelname aan het kegeltornooi
- organisatie van een tweedaagse van 27 t.e.m. 28 juni voor 6 cliënten in De Dielis te Hamont

juli

- organisatie van een actieve vakantie van 8 t.e.m. 15 juli voor 11 cliënten in Diever (NL)

augustus

- overlijden van een cliënt van Zandheide
- deelname aan Buitenbeenpop in Leopoldsburg

september

- organisatie van een barbecue voor de familieleden van Gansheide
- organisatie familiedag voor medewerkers en hun gezin
- organisatie van een zorgvakantie voor 10 cliënten van 12 t.e.m. 16 september in Blauwe Meer te Lommel
- organisatie fuif 'Monsheide going fout' voor cliënten en medewerkers
- ontwikkeling strategiemap Kamerwonen

- opstart nieuwe cliënt RTH in dagbesteding
- start reorganisatie van de stafdiensten
- twee cliënten uit het Inclusief Wonen verhuizen naar het woonzorgcentrum Vitas in Peer, maar blijven ondersteuning van Monsheide genieten
- ingebruikname stiltebureau
- schenking van 'Monsheide Happy Socks' aan medewerkers als ludieke actie ter bevordering van de samenhang
- 2 cliënten van de Aanleunwoningen gaan op weekend met Pasform
- deelname aan 'sport in ons kot' in Monsheide
- organisatie bijeenkomst voor vrijwilligers van Monsheide
- inrichting van een ontvangstplek en momentje voor cliënten dagondersteuning
- opstart nieuwe cliënt in de dagbesteding
- opstart wachtlijst RTH

oktober

- deelname aan Meeuwen Kermis
- deelname aan Micromix met het huisorkest

november

- bezoek Gansheide aan Centrum Ganspoel
- organisatie herdenkingsmoment
- viering 70^e verjaardag cliënt Parkheide
- organisatie van een prikkelarme vakantie van 18 t.e.m. 22 november voor 7 cliënten in De Dielis te Hamont
- bezoek van de Sint en zijn pieten
- heropstart van de zwemactiviteit na een coronapauze van 2 jaar

december

- deelname van de garçonclub aan de Dag van de Handicap i.s.m. stad Peer
- organisatie kerstviering
- organisatie spaghettilunch ten voordele van Monsheide door luchtmachtbasis Kleine Brogel
- opstart twee nieuwe cliënten in de dagbesteding

