



WERKINGSVERSLAG 2021

INHOUD

ALGEMEEN	4
Personeelsleden	4
Samenstelling Raad van Bestuur	5
Subsidiegevers.....	5
TERUGBLIK	6
Aan het team	6
Kwetsbare cliënten bereiken en versterken	7
Inspirerend naar buiten treden	8
Naar een team vol gezonde en veerkrachtige medewerkers	8
Projectwerking	9
Brussels AanmeldingsPunt voor personen met een handicap	9
Magenta@Brussels	9
Cultuursensitieve zorg voor personen met een handicap in Brussel (CuSeHa).....	10
DE WERKING IN BEELD	11
Ingezette personeelspunten en gerealiseerde contacten	11
Aanmeldingen	13
Aanmelders	13
Cliëntcontacten	15
Cliëntkenmerken	16
Handicap en verzwarende factoren	16
Leeftijd	18
Taal	19
Resultaat na afronding	20
DOP-proces in een Ondersteuningsplan	20
Ondersteuners na DOP-proces.....	20
Opmaak Ondersteuningsplan PVB	22
CONTACTPUNTEN EN BEKENDMAKINGEN	23
Regio Brussel	24
Regio Halle-Vilvoorde.....	24
Regio Leuven	25
GEVOLGDE VORMINGEN	26
DOP-specifieke vormingen	27

Andere vormen	27
UITDAGINGEN VOOR 2022	29
Verkorten van de wachtlijst	29
Een stabiel team vol gezonde en veerkrachtige medewerkers	29
Inspirerend naar buiten treden	29
Een blijvend sterke dienstverlening ten aanzien van cliënten	29
Elk team heeft een passende huisvesting	30
Tot slot	30
CONTACTGEGEVENS	31
Hoofdzetel	31
Regio Brussel	31
Regio Halle-Vilvoorde	31
Regio Leuven	31

ALGEMEEN

Personeelsleden

Overkoepelend	Directeur Janssen Helga	Onthaalmedewerker Gerda Peeters
Regioteam Brussel	Teamverantwoordelijke Bertelee Charlotte	Procesbegeleiders Colaers Dorien (20% BrAP) Paulus Marieke Rasmussen Tessa Van Cauwenberge Roos Van den Bergen Foeke Van Overdijn Femke (50% voor BrAP) Vanhecke Anke
Regioteam Halle-Vilvoorde	Teamverantwoordelijke Meersschant Eva	Procesbegeleiders Biesemans Hanne Callebaut Liesbeth De Brabanter Lenny Dosogne Cathérine Du Rangh Elke Hereijgers Lotte Meeus Laura Swalens Jessy
Regioteam Leuven	Teamverantwoordelijke Cornette Ann	Procesbegeleiders Bataillie Emily Castro Bregt Cottenie Hilke Desimpelaere Celine Geutjens Lisa Marchal Jemi Pardons Lise Marie Patteet Ilse Vanlinthout Lieselotte
Projectmedewerker BrAP Regio Brussel		Colaers Dorien (20%) El Felali Nora Van Overdijn Femke (50%)
Projectmedewerker CuSeHa Regio Brussel		Sierens Saartje Vereecke Michelle

Samenstelling Raad van Bestuur

Mandaten vanuit de VAPH erkende zorgaanbieders

Jan Claes	voorzitter
Jan De Bruyn	
Lieve De Kempeneer	penningmeester

Mandaten vanuit de Gebruikers

Ann Berwaerts
Nadia Hadad
Eddy Vandemeulebroucke

Mandaten vanuit de Verwijzers

Katelijne Buntinx
Hendrik Van Malderen

Mandaten vanuit de reguliere diensten

Martine De Ridder	
Els Van Weert	ondervoorzitter
Marieke Verhaeghe	

Subsidiegevers

DOP-VBB vzw is erkend en gesubsidieerd door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Aanvullend ontving DOP-VBB vzw in 2021 middelen vanuit Sociale Maribel. Op projectmatige basis waren er subsidies vanuit de Vlaamse GemeenschapsCommissie voor de projecten BrAP en Magenta@Brussels. Voor het CuSeHa-project ontvingen we middelen vanuit Vlaanderen, vanuit het Vlaams Agentschap voor Binnenlands Bestuur, Afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering.

Aan het team



Bedankt voor de blijvende inzet!

Bedankt om het beste van jezelf te geven

om onze cliënten verder te helpen!

Bedankt voor de steun aan elkaar!

Bedankt dat jullie het DOP-team zijn!

Ondanks de blijvende uitdagingen die de Corona-pandemie met zich meebracht, maakte de angst langzaam weer plaats voor emotionele rust. Samen konden we weer nieuwe kansen zien. We hebben alles op alles gezet om de dienstverlening zo kwaliteitsvol mogelijk te blijven aanbieden. Dit deden we zowel digitaal als via fysieke contacten in contactpunten en via huisbezoeken, noem het *Blended Care*.

Digitaal hebben we in deze pandemie met z'n allen nieuwe mogelijkheden gevonden en nieuwe vaardigheden ontwikkeld,... Het goede uit deze periode nemen we mee naar de toekomst. Het negatieve laten we achter ons.



Online gesprekken, illustratie door Gerda Peeters

Kwetsbare cliënten bereiken en versterken

Elk jaar wordt geïnvesteerd in het opbouwen en onderhouden van kennis rond specifieke doelgroepen. Hiervoor werd geregeld beroep gedaan op 'experten'. Intern werd ook steeds gezocht naar het verbeteren van de gehanteerde methodieken opdat onze werking voor alle doelgroepen kwaliteitsvol en toegankelijk kan zijn. We merken echter dat het bereiken van de meest kwetsbare cliënten in sommige regio's nog extra inspanningen vergt.

In regio Leuven zijn we in 2021 van start gegaan met een basisvorming binnen het traject rond 'kansarmoede in de social profit' in samenwerking met TAO van De Link vzw en met middelen vanuit VIVO. Dit traject loopt nog verder in 2022.

Inspirerend naar buiten treden

Vanuit organisaties op de eerste en tweede lijn is er de voorbije jaren vaak geparticipeerd aan de cliëntprocessen, vanuit hun rol van professioneel netwerk. Deze samenwerkingen worden door de verschillende partijen als positief en verrijkend ervaren.

Waar organisaties een zoek- en leerproces gaan in het versterken van en het betrekken van de persoon met een handicap (kind, jongere, volwassene) bij de toekomstplanning, wordt aan DOP-VBB vzw de vraag gesteld tot (eenmalige of beperkte) ondersteuning van dit proces. Omdat we via deze weg de toekomst voor meer personen met een handicap positief kunnen beïnvloeden, wilden we ook in 2021 dergelijke ondersteuning van organisaties op ons nemen. Zoals beschreven in de missie en visie ten aanzien van medewerkers, willen we een stimulerend klimaat creëren. Met dergelijke opdrachten kunnen we dit doen. We geven medewerkers zo de mogelijkheid om hun takenpakket te diversifiëren en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen én in te zetten.

Inspirerend naar buiten treden doen we ook door samenwerkingen in projecten. Voor vragen tot samenwerking op intensieve en projectmatige basis, beoordelen we eerst de inhoudelijke meerwaarde. Indien die aanwezig is, gaan we actief op zoek naar projectsubsidies. Op die manier is projectwerking mogelijk, als een versterking van of aanvulling op de reguliere werking (met VAPH-subsidies).

Naar een team vol gezonde en veerkrachtige medewerkers

Last but not least heeft DOP-VBB vzw ook in 2021 sterk ingezet op het waarmaken van de missie ten aanzien van medewerkers:

We werken samen aan veerkrachtige, gezonde, deskundige, betrokken medewerkers die hun talenten optimaal kunnen inzetten en hun competenties kunnen doen toenemen. Dit alles in een sfeer van wederzijdse zorg en betrokkenheid.

We zijn actief aan de slag met de uitdaging die er zijn tijdens de huisbezoeken bij cliënten en bij het traject van en naar de cliënten. Als team zijn we steeds samen op zoek naar verbetermogelijkheden met het oog op het beperken van de risico's en het maximaliseren van de veerkracht.

*The strength of the team
Is each individual member.
The strength of each member
Is the team.*

Phil Jackson

Brussels AanmeldingsPunt voor personen met een handicap

Sedert 2015 is DOP-VBB vzw promotor van 'Brussels AanmeldingsPunt voor personen met een handicap (BrAP)'. Deze werking werd gecontinueerd in 2021 en kon gerealiseerd worden met middelen vanuit de Vlaamse GemeenschapsCommissie. Sinds 2021 heeft BrAP een meerjarenovereenkomst afgesloten met de VGC die loopt van 2021 tot en met 2025. Dit is een bekroning en erkenning van het werk dat BrAP deed de afgelopen jaren.

De hoofdopdracht bestaat nog steeds uit het realiseren van een centraal telefonisch informatiepunt in Brussel voor Brusselaars met een (vermoeden van) handicap enerzijds en voor betrokken diensten anderzijds. Hiernaast kregen wij ook extra-subsidies om het vindplaatsgericht werken verder uit te bouwen. Dit deden wij onder de naam BrAP Connects.

Bij deze bijkomende werking hoorde ook een nieuwe collega die voor 70% startte op 1/07/2021. Zij kon de werking van BrAP Connects verder uitwerken.

Maar wat is nu het 'vindplaatsgerichte werken' bij BrAP Connects? Bij het vindplaatsgericht werken gaan we naar plaatsen waar Brusselse personen met een handicap 'te vinden'/ aanwezig zijn. Een plaats die voor hen al bekend is, waar ze al met iemand een vertrouwensband hebben en kunnen praten over de hulp en steun die ze nodig hebben.

In 2021 werd er vooral gefocust op vindplaatsen voor kinderen en jongeren, binnen de medische dienstverlening en binnen multiculturele werkingen.

Voor meer informatie over de werking en de bereikte doelgroep, verwijst ik graag naar het 'jaarverslag 2021 BrAP'.

Magenta@Brussels

Magenta@Brussels is een project dat gerealiseerd wordt in een samenwerking tussen Magenta (ingebod binnen KU Leuven), Kenniscentrum WWZ en DOP-VBB, regioteam Brussel. Financieel wordt het project mogelijk gemaakt met middelen vanuit Kind en Gezin en de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

Magenta heeft reeds een werking in Vlaanderen en biedt hier ouders van zorgkinderen (met handicap of ernstige chronische ziekte) tussen 0 en 14 jaar groepsbijeenkomsten aan waarin hun eigen zorg-werk-leven balans centraal staat. Het gaat om de kwaliteit van leven in het gezin en van alle gezinsleden. Hierbij komen verschillende thema's aan bod, o.m. 'Omgaan met tijd zodat het gezinsleven vlotter verloopt en er voldoende tijd kan vrijgemaakt worden om de batterijen op te laden' en 'Wegwijs in het zorglandschap en overzicht van ondersteuning en tegemoetkomingen op verschillende levensdomeinen.'

De samenwerking tussen DOP-VBB en Magenta is gegroeid vanuit enerzijds de wens om ook Brusselse ouders een netwerk te bieden en hen te ondersteunen en anderzijds vanuit de wetenschap dat de kennis, expertise en werkwijzen vanuit Vlaanderen beperkingen meebrengen bij het bereiken van Brusselaars. Vanuit de Brussel-specifieke kennis en expertise die er binnen DOP-VBB opgebouwd is, wordt het project inhoudelijk ondersteund. Denk hierbij aan kennisdeling rond Brussel-specifieke procedures, ondersteuningsmogelijkheden enz. binnen het

thema 'Wegwijs in het zorglandschap'. Anderzijds is de expertise van DOP-VBB ook ondersteunend in het omgaan met doelgroepsspecifieke noden, cultuursensitieve communicatie en aanpak.

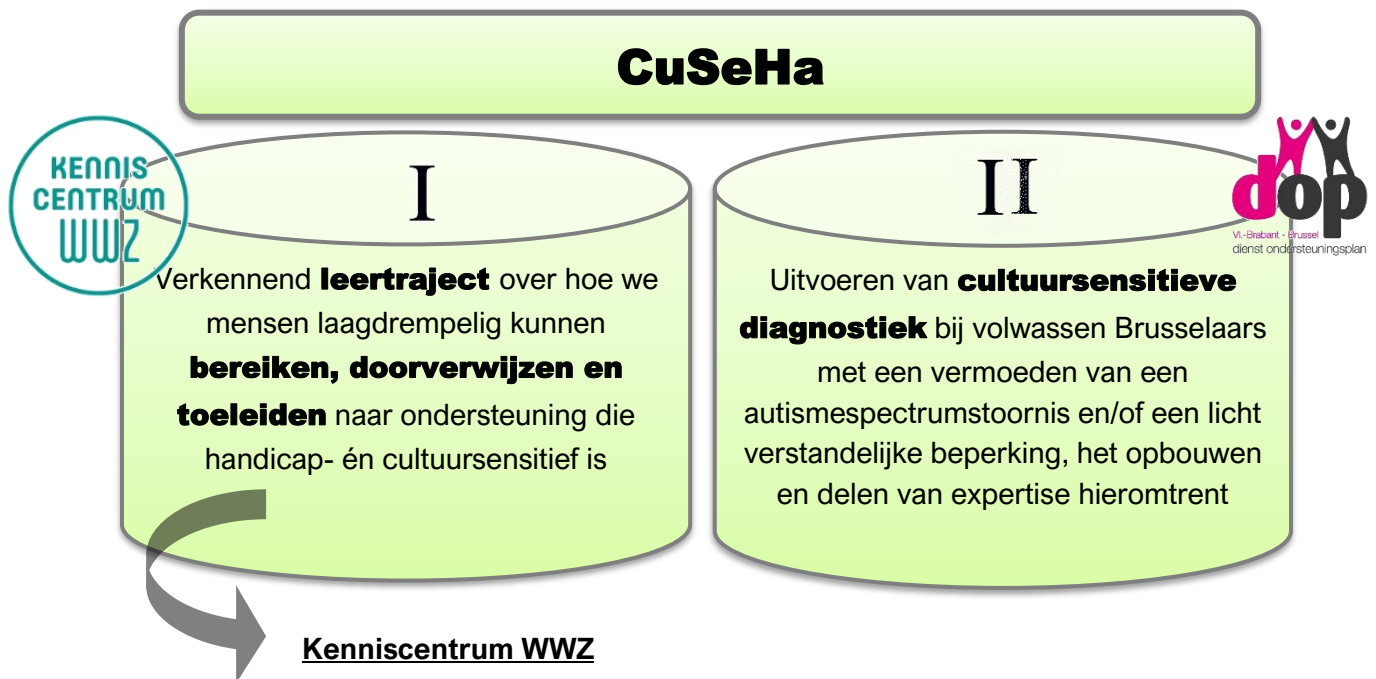
Cultuursensitieve zorg voor personen met een handicap in Brussel (CuSeHa)

Naar aanleiding van de ervaring dat personen met een migratieachtergrond en handicap veel minder kansen hebben om rechten te openen voor handicapspecifieke zorg en ondersteuning, zijn we gaan zoeken naar mogelijke oorzaken. We kwamen heel wat drempels tegen, waarvan we er alvast enkele willen verkleinen binnen dit Brusselse project.

De doelstelling van het project is om de drempels tot zorg te verlagen op het kruispunt van een (vermoeden van een) handicap en een migratieachtergrond.

CuSeHa is een gezamenlijk project van Dienst Ondersteuningsplan Vlaams-Brabant en Brussel vzw en het Kenniscentrum Welzijn, Wonen, Zorg vzw.

Het project steunt op twee pijlers:



Dit project kent een looptijd van 01.01.2021 tot en met 31.12.2022 en is mogelijk dankzij middelen van de Vlaamse Overheid en met steun van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap en het Vlaams Agentschap voor Binnenlands Bestuur, Afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering.

Voor pijler 2 nemen wij het werkgeverschap op en wierven we één (30%) maatschappelijk werker en één (70%) psycholoog aan. Tegelijk zijn we samenwerkingen aangegaan met artsen om een volwaardig multidisciplinair team te vormen in het kader van kwaliteitsvolle diagnostiek.

Voor meer informatie, verwijst ik graag naar de projectpagina op de website van DOP-VBB.

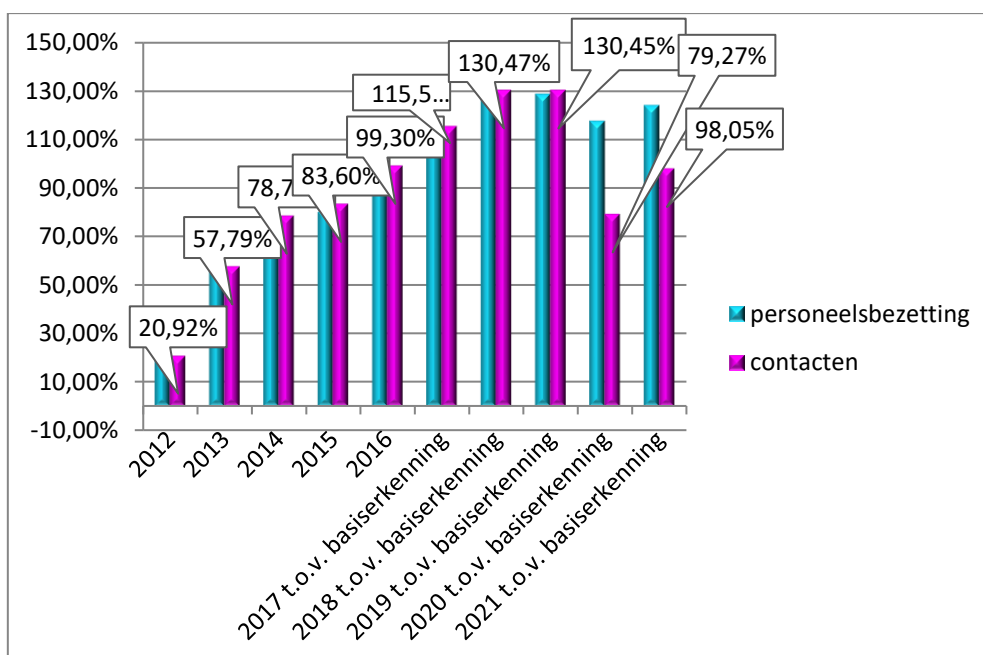
DOP-VBB vzw startte in 2012, waarna er een periode van gestage groei volgde. Het ging hierbij over een groei van het aantal cliënten, van het personeelskader, van het aantal gerealiseerde contacten en afgeronde ondersteuningsplannen. In 2017 kreeg de vzw een tijdelijke verhoging van de erkenning, waarna de groei zich verderzette. Vanaf 2020 werden de uitbreidingsmiddelen van 2017 recurrent gemaakt, waardoor we 1391 personeelspunten en 5796 cliëntcontacten blijvend ter beschikking hebben.

In datzelfde jaar brak echter de Corona-pandemie uit. Dit had een enorme impact op onze werking. De lockdown leidden tot een aanzienlijke daling in het aantal cliëntcontacten. Ook in 2021 zorgde de Corona-pandemie voor een ernstige verstoring van onze werking. De strenge maatregelen maakten het onmogelijk het normale aantal contacten met cliënten te realiseren, ondanks de blijvende inzet op een gedeeltelijke digitale dienstverlening aan cliënten (voor wie dit mogelijk was). Het personeelskader kreeg een deuk door een zeer hoge – en vaak Corona-gerelateerde – afwezigheid van medewerkers en door het steeds moeizamer kunnen invullen van nieuwe vacatures. Dit probleem stelde zich eerder nog niet in regio Leuven, maar sinds 2021 raken ook hier de vacatures steeds moeilijker ingevuld.

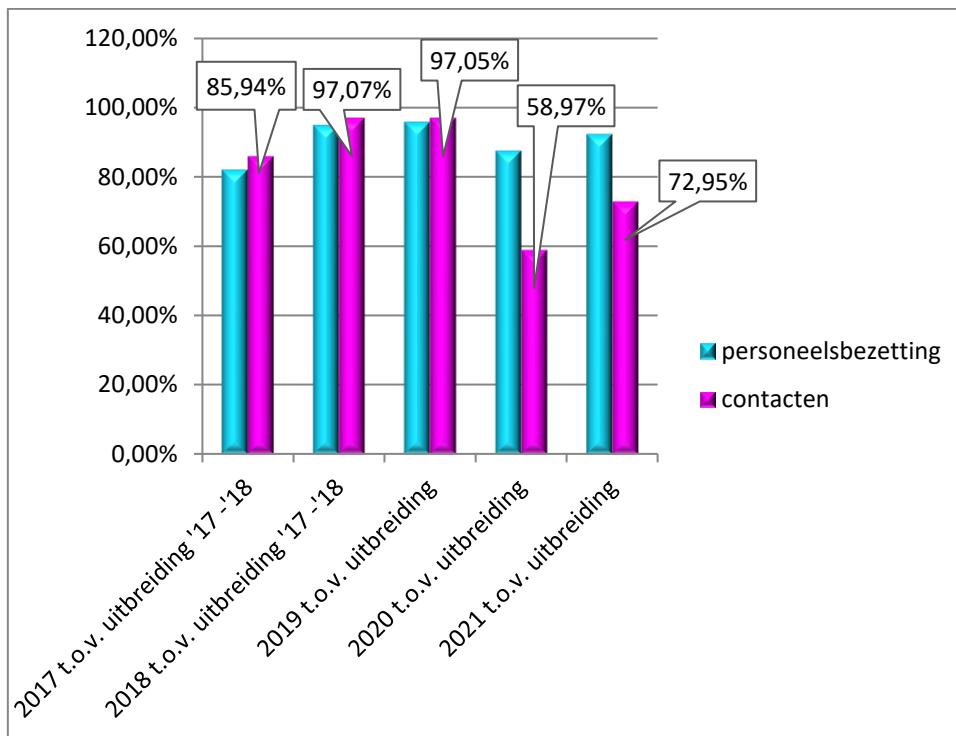
Ingezette personeelspunten en gerealiseerde contacten

In 2021 werden 1286,06 personeelspunten ingezet. In vergelijking met de basiserkenning is dit 124% (grafiek A). Wanneer vergeleken wordt met de uitbreiding van erkenning, gaat het over 92,46% van de maximale personeelsinzet (grafiek B). Met deze personeelsinzet realiseerden we 4213 contacten. Dit komt overeen met 98,05% van de basiserkenning of 72,95% van de uitbreiding.

Rekening houdend met de zeer uitzonderlijke periode waarin we dienden te werken, paste de overheid de verwachtingen in de output tijdelijk aan. De objectieven werden verlaagd voor de periode tot en met juni 2021.



Grafiek A: Historiek personeelspunten en cliëntcontacten afgezet tegenover de basiserkenning van 1034,88 personeelspunten en 4312 cliëntcontacten.



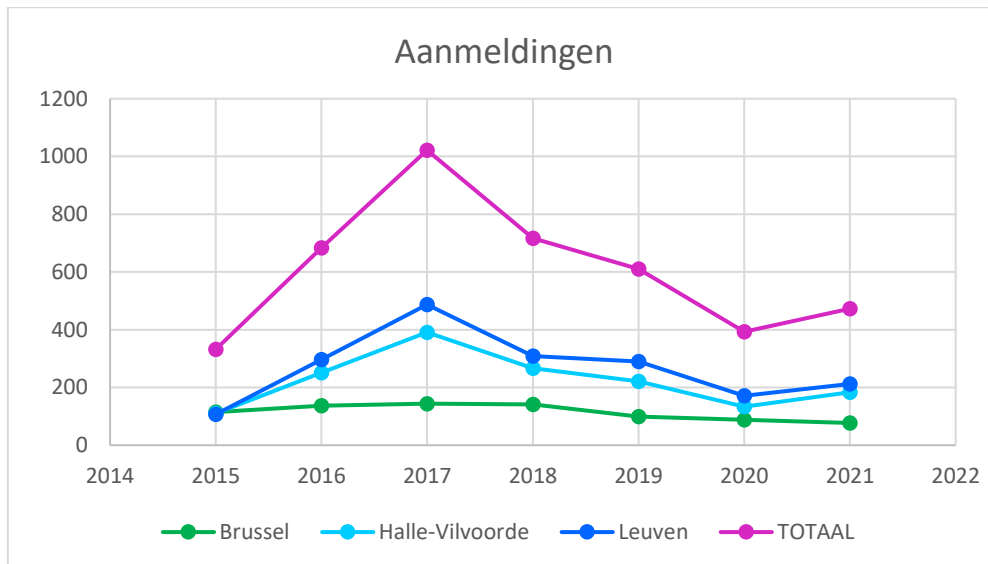
Grafiek B: Historiek personeelspunten en cliëntcontacten afgezet tegenover de verhoogde erkenning van 1391 personeelspunten en 5796 cliëntcontacten.

In grafiek A vinden we de gerealiseerde cliëntcontacten ten opzichte van de oorspronkelijke gesubsidieerde basiserkenning – uitgedrukt in cliëntcontacten (4312). Deze worden geplaatst naast de ingezette personeelspunten ten opzichte van de maximaal gesubsidieerde personeelspunten volgens de basiserkenning.

In grafiek B worden de realisaties afgezet tegenover de verhoogde erkenning.

Aanmeldingen

In 2021 is er op het niveau van de vzw een stijging van 20% in het aantal aanmeldingen in vergelijking met 2020, waar de start van de Corona-pandemie voor een enorme deuk in het aantal aanmeldingen had gezorgd.



Grafiek C: Totaal aantal aanmeldingen per regio per jaar.

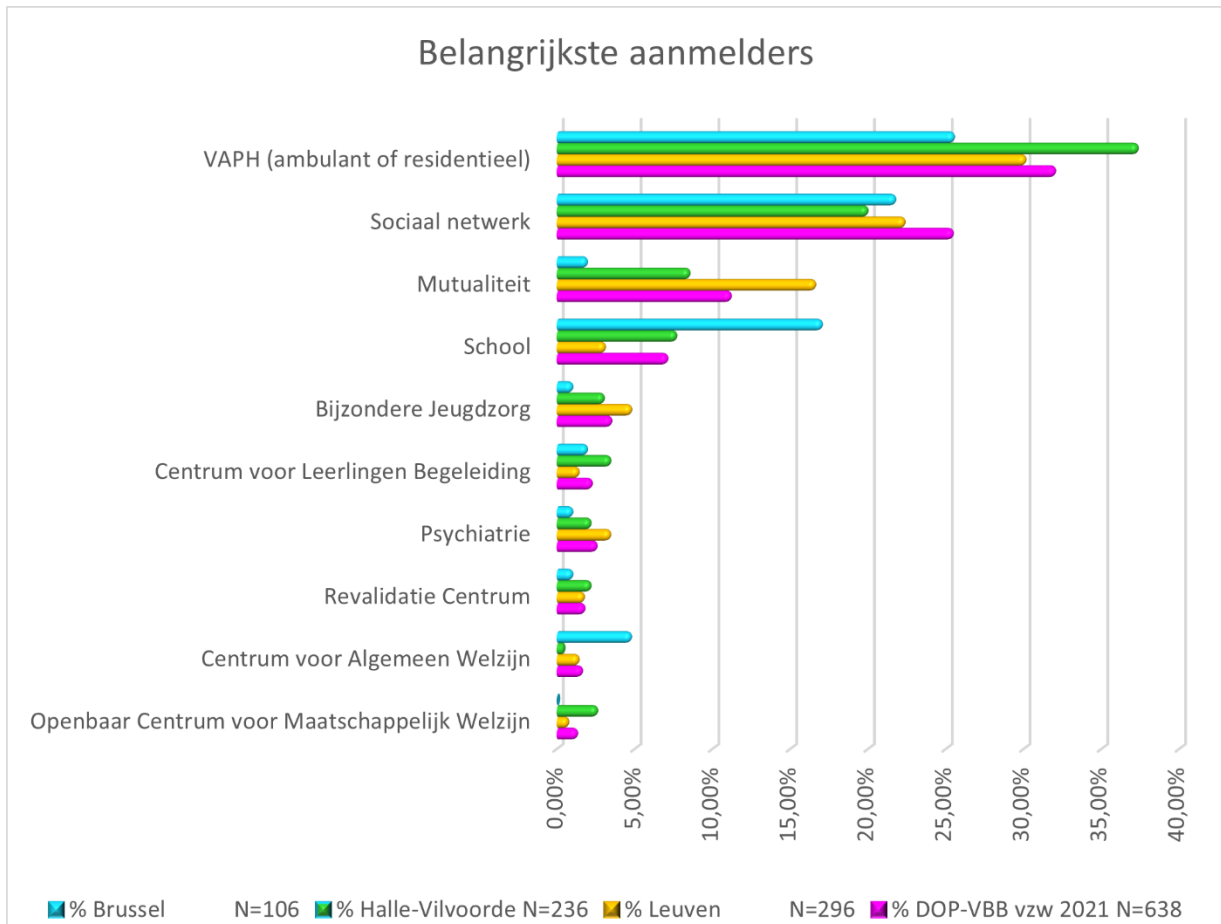
In totaal werden er in 2021 473 (vergelijk met 393 in 2020) aanmeldingen aangenomen, waarvan 77 in Brussel, 184 in arrondissement Halle-Vilvoorde en 212 in arrondissement Leuven. In 2020 had Brussel de kleinste daling van het aantal aanmeldingen ten opzichte van de voorgaande jaren. In tegenstelling tot de andere regio's heeft deze daling zich in Brussel voortgezet. Hier zien we een daling van 12%, m.n. van 88 in 2020 naar 77 in 2021. In de arrondissement Halle-Vilvoorde en arrondissement Leuven zagen we opnieuw een stijging van het aantal aanmeldingen. In Halle-Vilvoorde gaat het om een stijging van 37%, van 134 in 2020 naar 184 in 2021. Voor Leuven gaat het om een stijging van 24%, van 171 aanmeldingen in 2020 naar 212 aanmeldingen in 2021.

Aanmelders

De voorbije jaren werd steeds de informatie gegeven over de aanmelders van alle cliënten waarmee in het betreffende jaar contact was geweest. De aanmeldingen dateren van het voorgaande of hetzelfde jaar. Om de vergelijking in verhoudingen mogelijk te blijven maken, maken we dezelfde selecties voor 2021.

Van 638 cliënten is er een inhoudelijke registratie gebeurd rond de aanmelder.

In onderstaande tabel is het overzicht te vinden van de categorie doorverwijzers voor de totale vzw en uitgesplitst per regio. Het aantal dossiers dat meegenomen is in de berekening wordt aangegeven met 'N=...'



Grafiek D: Aanmeldingen voor de belangrijkste doorverwijzer. Enkel de categorieën van doorverwijzers met meer dan 1,2% van de aanmeldingen zijn opgenomen.

Het hoge percentage aanmeldingen vanuit de VAPH-vergunde zorgaanbieders blijft opmerkelijk. Het gaat bij deze aanmeldingen verhoudingsgewijs ook steeds meer over jongvolwassenen die de overgang dienen te maken van minderjarigenzorg naar meerderjarigenzorg, met heel wat aanmeldingen vanuit de MFC's. Dit wordt ook zichtbaar in grafiek F over de leeftijdsverdeling.

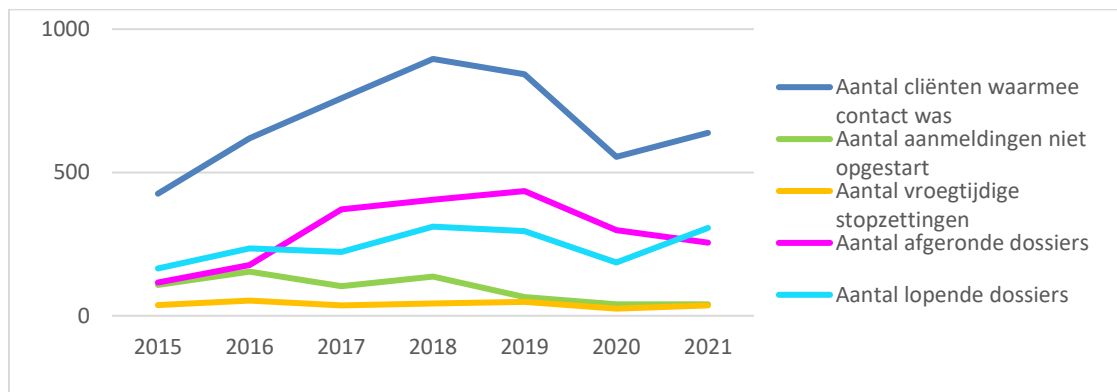
Cliëntcontacten

Binnen DOP-VBB vzw zijn er in 2021 bij 638 cliënten persoonlijke contacten geweest. Slechts 40 dossiers zijn niet opgestart en 36 dossiers zijn (tijdelijk of) vroegtijdig stopgezet. In 2021 werden er 255 dossiers afgerond. Eind 2021 waren er nog 307 processen lopend.

	Brussel	Halle-Vilvoorde	Leuven	DOP-VBB vzw
2021				
Aantal cliënten waarmee contact was	106	236	296	638
Aantal aanmeldingen niet opgestart	4	14	22	40
Aantal vroegtijdige stopzettingen	5	18	13	36
Aantal afgeronde dossiers	31	85	139	255
Aantal lopende dossiers	66	119	122	307

Tabel 2: Cliënten met contacten

In onderstaande grafiek wordt zichtbaar hoe de evolutie is doorheen de jaren.



Grafiek E: Evolutie van cliënten met contact doorheen de jaren.

In 2021 was er weer meer contact met cliënten dan in 2020. Eenzelfde stijging zien we in het aantal 'lopende dossiers'. In 2021 is er een daling in het aantal afgewerkte dossiers. Vorig jaar gaven we aan dat de daling in het aantal cliënten waarmee contact was, hoofdzakelijk het gevolg was van het lager aantal gesprekken met nieuwe cliënten. Er zijn in 2020 dus minder nieuwe cliënten opgestart. In 2021 moest dit weer goedge maakt worden. Er zijn in 2021 opnieuw meer dossiers opgestart, waarvan een heel deel nog verderloopt in 2022. De daling van het aantal afgeronde dossiers in 2021 is ook het gevolg van het lager aantal dossiers dat opgestart was in 2020.

CLIËNTKENMERKEN

Aan de hand van een beschrijving van de handicap, de leeftijd en de taal waarin de gesprekken plaatsvonden, krijgen we een beeld van de personen die vanuit DOP-VBB vzw ondersteund werden. De onderstaande gegevens hebben betrekking op de dossiers die in 2021 werden afgerond.

Handicap en verzwarende factoren

In onderstaande tabel zijn de geregistreerde gegevens terug te vinden over de dossiers die in 2021 (al dan niet vroegtijdig) afgerond werden en waarbij er informatie beschikbaar was over de aard van de handicap. Doordat er per persoon vaak sprake is van meerdere handicaps en verzwarende factoren, ligt een optelling van de percentages hoger dan 100%.

Handicap afgeronde cliënten 2021	% Brussel N=36	% Halle-Vilvoorde N=103	% Leuven N=152	% DOP-VBB vzw N=291
Onbekend	5,56%	2,91%	1,32%	2,41%
Verstandelijke handicap algemeen	50,00%	54,37%	52,63%	52,92%
Zintuigelijke handicap: Visueel	0,00%	5,83%	3,29%	3,78%
Zintuigelijke handicap: Auditief	2,78%	2,91%	2,63%	2,75%
Lichamelijke handicap algemeen	27,78%	28,16%	24,34%	26,12%
Gedrags- en emotionele stoornis	13,89%	10,68%	7,89%	9,62%
Stem- en spraakstoornissen	2,78%	4,85%	0,00%	2,06%
Autisme	30,56%	27,18%	36,84%	32,65%
Cognitieve stoornissen: Post accidenteel	8,33%	2,91%	3,29%	3,78%
Cognitieve stoornissen: Door ziekte	0,00%	3,88%	4,61%	3,78%
Verzwarende factoren				
Psychische problematiek algemeen	27,78%	14,56%	17,76%	17,87%
Middelenmisbruik	0,00%	3,88%	0,00%	1,37%
Vrijheidsbeperkende maatregelen	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dakloosheid	0,00%	0,97%	0,00%	0,34%
Cultuur- en taalverschillen	41,67%	9,71%	0,66%	8,93%
Ernstige financiële problemen	19,44%	2,91%	2,63%	4,81%
Ernstige opvoedingsproblemen	2,78%	0,97%	1,32%	1,37%

Tabel 3: Handicap en verzwarende factoren voor dossiers uit 2021 (afgerond en vroegtijdige stop zetting). N= het aantal cliënten waarvoor registraties zijn.

52,92% van de personen waarbij in 2021 het DOP-proces afgerond werd, had een verstandelijke handicap. Dit ligt opnieuw op niveau van 2019 (53,42%) en de voorgaande jaren. In 2020 werden er opmerkelijk minder dossiers afgerond van cliënten met een verstandelijke handicap. Het ging toen om 37,89%. Dit kan enkel toegewezen worden aan het feit dat deze processen tijdens de lock-down-periode niet digitaal konden verdergezet worden. Deze dossiers zijn noodgedwongen 'on hold' gezet omdat digitaal werken voor de cliënt en het netwerk niet haalbaar bleek. Hierdoor zijn ze in 2020 niet afgerond.

Net als in 2020 en 2019 komt de groep personen waarbij er sprake is van een autisme spectrumstoornis op de 2^{de} plaats, terwijl in 2018 de groep personen met fysieke handicaps nog op de 2^{de} plaats kwam. De stijgende trend van het aandeel personen met een autisme spectrumstoornis van de voorbije jaren heeft zich dus verdergezet in 2021.

In 2,41% van de dossiers is de handicap niet bekend, maar is er wel sprake van een 'vermoeden van handicap'.

Bij de verzwarende factoren valt het zeer hoge percentage van cultuur- en taalverschillen en het hoge percentage cliënten met ernstige financiële problemen in Brussel op. Vaak gaat het om een combinatie van beide. Deze cijfers maken de context van het werken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest duidelijk. De cultuur- en taalverschillen komen ook aan bod bij de verdere analyse van de voertaal.

	% Brussel N=36	% Halle-Vilvoorde N=103	% Leuven N=152	% DOP-VBB vzw N=291
handicap onbekend	5,56%	1,94%	1,97%	2,41%
1 handicap	55,56%	63,11%	60,53%	60,82%
2 handicaps	36,11%	27,18%	36,18%	32,99%
3 handicaps	2,78%	6,80%	1,32%	3,44%
4 handicaps	0,00%	0,97%	0,00%	0,34%

Tabel 4: percentage van dossiers waarbij sprake is van 1 of meerdere handicaps.

Bij 36,77% van de cliënten is er sprake van een combinatie van meerdere handicaps. In onderstaande tabel wordt tevens duidelijk dat er bij 26,46% van de cliënten sprake is van minimaal 1 verzwarende factor.

verzwarende factoren	% Brussel N=36	% Halle-Vilvoorde N=103	% Leuven N=152	% DOP-VBB vzw N=291
1	27,78%	17,48%	18,42%	19,24%
2	27,78%	4,85%	1,32%	5,84%
3	2,78%	1,94%	0,66%	1,37%
	58,33%	24,27%	20,39%	26,46%

Tabel 5: percentage van dossiers waarbij sprake is van 1 of meerdere factoren die de aanwezige handicap verder verzwaren.

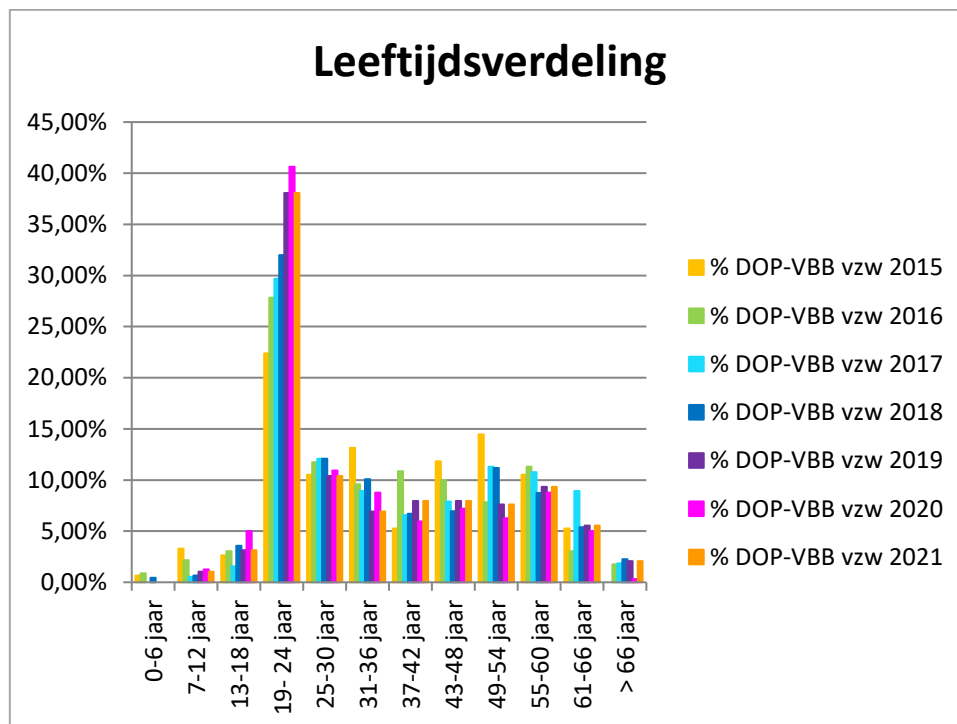
In tabel 5 is eveneens duidelijk dat het percentage cliënten met meerdere verzwarende factoren opmerkelijk hoger ligt in Brussel dan in de andere regio's. In Brussel heeft 58,33% van de cliënten te maken met een verzwarende factor. In 30,56% gaat het zelfs over een combinatie van meerdere verzwarende factoren.

Leeftijd

Onderstaande tabel en grafiek geven een beeld van de leeftijdsverdeling van de cliënten waarvan de dossiers in 2021 werden afgesloten.

	% Brussel N=36	% Halle-Vilvoorde N=103	% Leuven N=152	% DOP-VBB vzw 2021
0-6 jaar	0,00%	0,97%	0,66%	0,00%
7-12 jaar	5,56%	0,97%	0,00%	1,04%
13-18 jaar	5,56%	2,91%	2,63%	3,11%
19- 24 jaar	44,44%	31,07%	40,79%	38,06%
25-30 jaar	5,56%	6,80%	13,82%	10,38%
31-36 jaar	0,00%	9,71%	6,58%	6,92%
37-42 jaar	0,00%	8,74%	9,21%	7,96%
43-48 jaar	16,67%	8,74%	5,26%	7,96%
49-54 jaar	8,33%	8,74%	6,58%	7,61%
55-60 jaar	8,33%	12,62%	7,24%	9,34%
61-66 jaar	5,56%	6,80%	4,61%	5,54%
> 66 jaar	0,00%	1,94%	2,63%	2,08%

Tabel 6: Leeftijdsverdeling van cliënten van de 3 regio's waarvan het dossier werd afgerond of vroegtijdig afgesloten in 2021, in vergelijking met de vzw-cijfers.



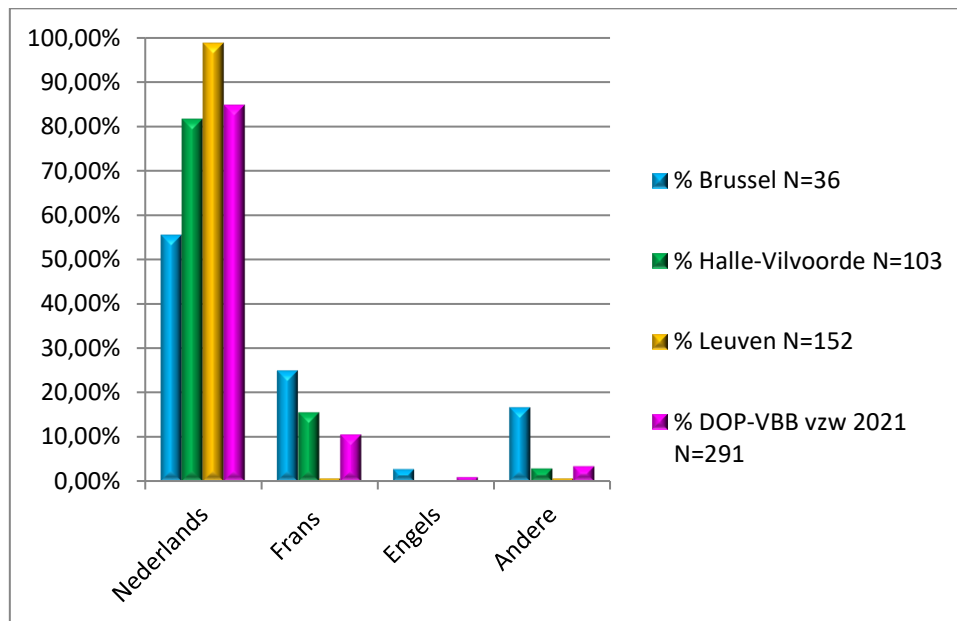
Grafiek F: Leeftijdsverdeling van cliënten waarvan het dossier werd afgerond of vroegtijdig afgesloten in 2021, in vergelijking met de voorgaande jaren.

Zoals uit tabel 6 en grafiek F blijkt, bereiken we de kinderen en jongeren slechts zeer beperkt.

Jaar na jaar bereiken we wel een hoog percentage cliënten die op een scharniermoment in hun leven zitten, met name de jongvolwassenen in de overgang naar volwassenheid. Op dit scharniermoment wordt de vraag gesteld naar welke vorm van ondersteuning het meest passend en wenselijk is, rekening houdend met de toekomstwensen. Samen hierbij stilstaan is zinvol.

Taal

Aan de hand van grafiek G krijgen we een beeld van de taal waarin de gesprekken gevoerd worden tijdens de processen van vraagverheldering en ondersteuningsplanning.



Grafiek G: Historiek van de voertaal voor cliënten waarvan het dossier werd afgerond of vroegtijdig afgesloten in 2021.

De gesprekken die in Brussel en Halle-Vilvoorde gevoerd worden in een 'andere' taal, zijn gesprekken waarbij veelal een tolk aanwezig is. Voor het tolken tijdens de gesprekken wordt samengewerkt met een 'tolk' van de cliënt, met de sociale tolkdienst of een intercultureel bemiddelaar. Het voeren van gesprekken via een tolk heeft echter een remmend effect op de diepgang in en de voortgang van het proces. Naast een grotere tijdsinvestering vragen deze processen ook bijkomende vaardigheden, aangepaste methodieken en financiële inspanningen vanuit de organisatie.

DOP-proces in een Ondersteuningsplan

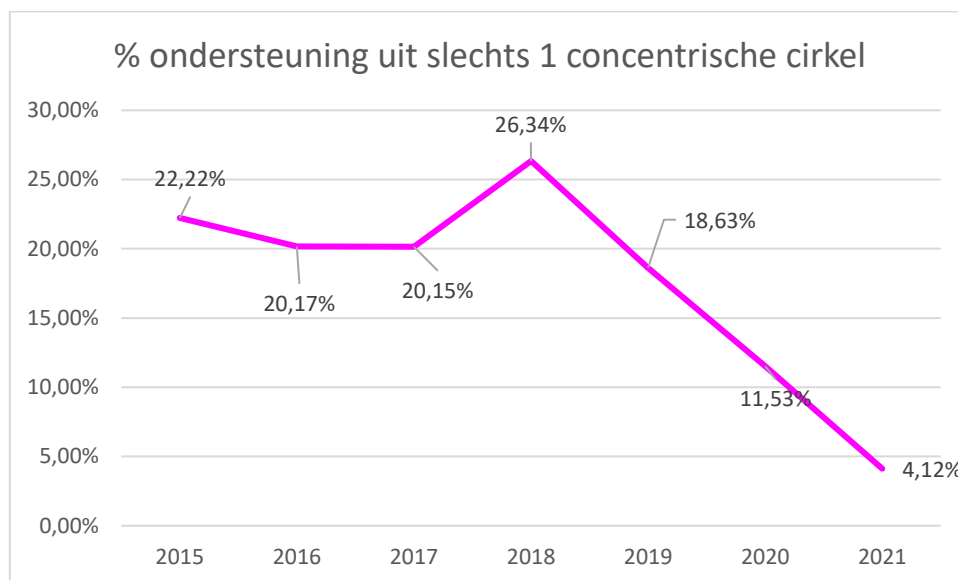
In 2021 zijn er 291 dossiers afgerond (255 na een volledig proces en 36 na vroegtijdige stopzetting). Voor 279 dossiers werd een **Ondersteuningsplan** opgemaakt. De dossiers zonder Ondersteuningsplan zijn een aantal van de dossiers met een vroegtijdige stopzetting, waarbij onvoldoende informatie beschikbaar is en nog geen proces doorlopen is. Het opmaken van een Ondersteuningsplan is in die gevallen niet zinvol.

In elk proces worden de fasen van kennismaking, beeldvorming en ondersteuningsplanning doorlopen alvorens over te gaan tot de acties die nodig zijn om de gewenste ondersteuning te installeren en later ook op te volgen.

Aan het einde van het proces van beeldvorming is duidelijk waar de krachten van de cliënt met de handicap zitten, welke zaken hij in het dagelijks leven zelf kan opnemen en welke ondersteuning er nodig is. Bij het inzoomen op de noodzakelijke en gewenste ondersteuning, wordt enerzijds duidelijk welke ondersteuning het sociale netwerk reeds biedt en eventueel bijkomend wil bieden en anderzijds voor welke ondersteuning er beroep gedaan wordt en zal worden op reguliere dan wel gespecialiseerde diensten.

Ondersteuners na DOP-proces

In slechts 12 dossiers doet de cliënt aan het einde van het proces beroep op ondersteuning uit slechts 1 categorie (of ondersteuningscirkel). Voor alle andere dossiers is er sprake van ondersteuning die geboden wordt door een combinatie van personen uit verschillende ondersteuningscategorieën.



Grafiek I: Ondersteuning vanuit slechts 1 concentrische cirkel doorheen de jaren.

We zien dat het percentage personen met ondersteuning vanuit slechts 1 concentrische cirkel doorheen de jaren aanzienlijk afneemt.

Doordat veel personen een combinatie maken van ondersteuning in meerdere concentrische cirkels, komt de optelling van de percentages uit volgende tabel hoger uit dan 100% .

	% Brussel N=36	% Halle-Vilvoorde N=103	% Leuven N=152	% DOP-VBB vzw 2021 N=291
% uitstroom per categorie op totale uitstroom				
eigen gezin	75,00%	54,37%	94,08%	77,66%
buurt, familie, vrijwilligers	19,44%	10,68%	26,32%	19,93%
Reguliere diensten (voor iedereen toegankelijk)	52,78%	36,89%	42,76%	41,92%
Gespecialiseerde hulpverlening (niet-VAPH)	33,33%	17,48%	19,08%	20,27%
VAPH RTH	38,89%	32,04%	23,68%	28,52%
nRTH VAPH	38,89%	55,34%	54,61%	52,92%
wachtlijst niet-VAPH	0,00%	0,00%	2,63%	1,37%
wachtlijst VAPH RTH	5,56%	3,88%	5,26%	4,81%

Tabel 7: Ondersteuningscirkels die ingeschakeld (zullen) worden bij dossiers die afgerond of vroegtijdig stopgezet zijn in 2021, per regio. N= het aantal cliënten dat ondersteuning krijgt.

	% Brussel N=34	% Halle-Vilvoorde N=67	% Leuven N=183	% DOP-VBB vzw 2021 N=284
% categorie tov uitstroom naar sociaal netwerk				
Andere Familie	5,88%	8,96%	10,38%	9,51%
Andere huisgenoten	0,00%	0,00%	3,28%	2,11%
Broers &/of zussen	23,53%	11,94%	17,49%	16,90%
Buren	2,94%	1,49%	1,64%	1,76%
Informele contacten	2,94%	0,00%	0,55%	0,70%
Kinderen	5,88%	5,97%	3,83%	4,58%
Ouders	47,06%	53,73%	48,09%	49,30%
Partner	2,94%	11,94%	8,74%	8,80%
Vrienden	5,88%	4,48%	4,92%	4,93%
Vrijwilligers	2,94%	1,49%	1,09%	1,41%

Tabel 8: Detail van ondersteuning door sociaal netwerk bij dossiers die afgerond of vroegtijdig stopgezet zijn in 2021, per regio. N= het aantal cliënten dat ondersteuning krijgt.

Van alle zorg en ondersteuning die opgenomen wordt vanuit het eigen sociaal netwerk, zien we dat bloedverwanten in eerste lijn de grootste ondersteuners zijn voor personen met een handicap. In 70,78% van de dossiers is er sprake van ondersteuning door ouders, broers/zussen of kinderen. De

belasting van eigen kinderen met een deel van de zorg en ondersteuning is wel eerder beperkt. In 4,58% van de dossiers worden kinderen beschouwd als ondersteuner / mantelzorger. Deze cijfers moeten ook in verband gebracht worden met de leeftijdsverdeling van de cliënten, waarbij 42,21% van de cliënten jonger is dan 25 jaar en nog geen eigen kinderen heeft die zorg kunnen opnemen.

Het is nog belangrijk om mee te geven dat 284 personen ondersteuning krijgen van mensen uit hun sociaal netwerk. Deze 284 personen verwijzen echter 483 keer naar een of meerdere personen uit de verschillende categorieën. Dit maakt duidelijk dat gezocht wordt naar mogelijkheden om de zorg en ondersteuning te spreiden over meerdere personen / categorieën.

Uit de grafiek en beide tabellen kan besloten worden dat er in grote mate gezocht wordt naar 'gedeelde zorg'. Zorg die gedeeld wordt tussen professionelen en sociaal netwerk, maar evenzeer zorg die gedeeld wordt tussen verschillende personen uit het sociaal netwerk. Zorg en ondersteuning wordt zeker niet 'doorgeschoven' naar professionele hulpverleners, maar zo veel en lang mogelijk en wenselijk mee opgenomen door het sociaal netwerk.

Opmaak Ondersteuningsplan PVB

Voor die cliënten die nood hebben aan intensieve en handicapspecifieke ondersteuning en hiervoor ook beroep willen doen op niet-rechtstreekstoegankelijke ondersteuning door VAPH-erkende zorgaanbieders, wordt een Ondersteuningsplan opgemaakt voor de aanvraag van een PersoonsVolgend Budget (OP PVB). In 2021 werden er 189 **OP PVB's** opgemaakt en ingediend bij het VAPH. Dit is voor 64,95% van de cliënten.

Regio Brussel

In 2021 is er in Brussel sprake van 21 contactpunten waarmee een overeenkomst ondertekend is:

Anderlecht	CAW Brussel, Naaldstraat
1000 Brussel	CAW Brussel Antwerpselaan Priemstraat Varkensmarkt Anspachlaan FOD Sociale Zekerheid
Evere	Lokaal Dienstencentrum Aksent
Jette	CAW Brussel, Laarbeeklaan & UZ Jette
Laken	CGG Brussel
Neder-Over-Heembeek	Lokaal Dienstencentrum Ado Icarus
Oudergem	CAW Brussel, Triomflaan
Schaarbeek	Lokaal Dienstencentrum Aksent & Elmer vzw (Jongerenwelzijn) & CAW Brussel, Gaucherestraat
Sint-Agatha-Berchem	VGC Kasterlinden internaat
Sint-Jans-Molenbeek	WGC De Brug & CGG Brussel
Sint-Joost-Ten-Node	CGG Brussel
Sint-Lambrechts-Woluwe	BuSO Koninklijk Instituut Woluwe
Vorst	CGG Brussel

Regio Halle-Vilvoorde

In regio Halle-Vilvoorde is er in 2021 sprake van 25 contactpunten waar er een actieve samenwerking mee is.

Onderstaand worden de contactpunten voor het arrondissement Halle-Vilvoorde opgelijst, waarmee een overeenkomst is:

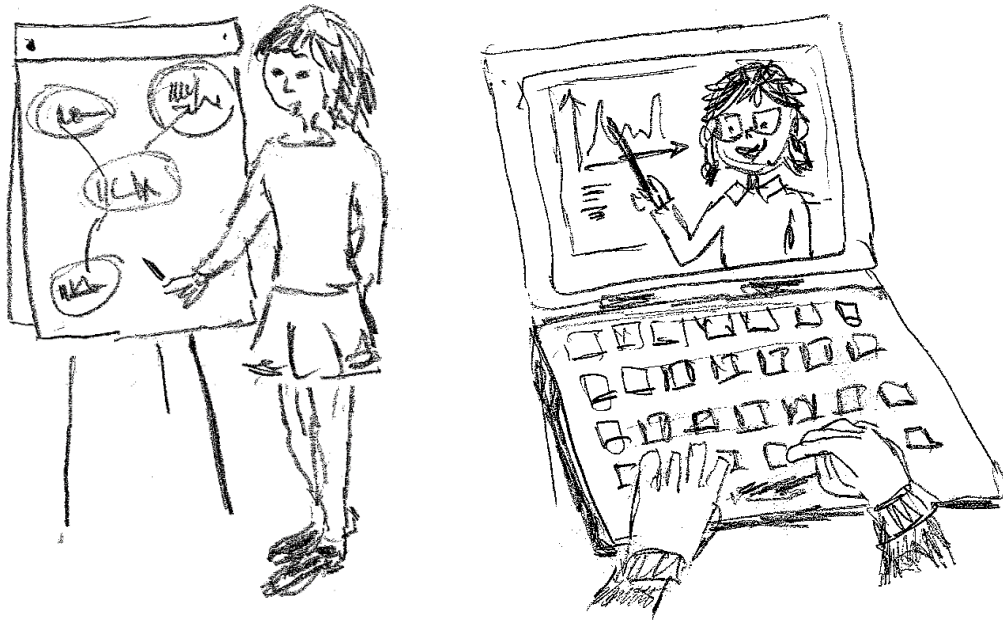
Asse	Familiezorg Oost-Vlaanderen
Beersel	OCMW
Drogenbos	OCMW
Galmaarden	Sociaal Huis
Gooik	Familiehulp
Grimbergen	CGG Ahasverus
Halle	OCMW & CAW Halle-Vilvoorde
Hoeilaart	Sociaal Huis
Kapelle-o/d-Bos	OCMW
Londerzeel	OCMW
Meise	OCMW & CADO Landelijke Thuiszorg
Merchtem	OCMW
Overijse	CADO Landelijke Thuiszorg
Sint-Genesius-Rode	OCMW
Steenokkerzeel	OCMW

Ternat	OCMW
Tervuren	CAW Halle-Vilvoorde & Sociaal Huis
Vilvoorde	CAW Halle-Vilvoorde & CADO Landelijke Thuiszorg
Wemmel	OCMW
Zellik	CAW Halle-Vilvoorde
Zemst	OCMW

Regio Leuven

In regio Leuven zijn er eind 2021 overeenkomsten getekend met 27 organisaties die zich engageren om de functie van contactpunt op te nemen. Onderstaand worden een overzicht gegeven van de contactpunten voor arrondissement Leuven, waarvoor een overeenkomst ondertekend is:

Aarschot	OCMW
Begijnendijk	CADO Landelijke Thuiszorg
Bekkevoort	OCMW
Bertem	Sociaal Huis
Bierbeek	U.P.C. Sint-Kamillus & OCMW
Boortmeerbeek	OCMW
Boutersem	OCMW
Diest	CAW Oost-Brabant
Hoegaarden	OCMW
Huldenberg	OCMW / Lokaal Dienstencentrum
Kessel-Lo	WGC De Central
Landen	Huis van het Kind & OCMW
Leuven	OCMW & CAW Oost-Brabant & WGC Ridderbuurt
Linter	OCMW
Lubbeek	OCMW
Oud-Heverlee	Sociaal Huis
Rotselaar	Sociaal Huis
Scherpenheuvel-Zichem	Sociaal Huis
Tielt-Winge	Lokaal Dienstencentrum Zonedries & OCMW
Tienen	CAW Oost-Brabant & Sociaal Huis
Tildonk	CADO Landelijke Thuiszorg



Illustratie Gerda Peeters

Om de hoge kwaliteit van de werking te garanderen, is een goede vorming van nieuwe medewerkers en blijvende vorming van ervaren medewerkers essentieel. Naast competentieversterkende vormingen, zijn vormingen met het oog op het vergroten van kennis belangrijk voor de medewerkers. Omdat vormingsmomenten tijd innemen van cliëntcontacten, blijft het steeds noodzakelijk een goede afweging te maken van de tijdsinvestering ten opzichte van de inhoudelijke meerwaarde.

Voor de vormingen rond de methodieken die specifiek zijn voor de procesbegeleiding vanuit DOP-VBB vzw werd tot 2020 samengewerkt met Lus vzw. De opdracht om het team kwaliteitsvol en grondig te vormen is sedert 2021 overgedragen naar de verschillende DOP's. Lus vzw zorgde voor brochures met goede inhoudelijke informatie, evenals voor draaiboeken om de vorming gemakkelijk te kunnen geven.

In een interne werkgroep werd bekeken hoe de vormingen geïntegreerd konden worden in de inwerkprocedure. Hierbij werd afgewogen welke elementen als vorming aangeboden moesten worden en welke elementen op een andere wijze moesten aangeleerd worden. Voor een aantal meer algemene thema's wordt beroep gedaan op de expertise van externe opleiders. Voor DOP-specifieke thema's is beslist de vorming intern te houden. In 2021 hebben de 3 teamcoördinatoren de verschillende basisvormingen aangeboden aan nieuwe medewerkers. Soms sloten ook meer ervaren medewerkers aan om de inhoud nog eens op te frissen.

Deze werkwijze wordt in 2022 geëvalueerd en bijgestuurd.

Naast dit aanbod rond de DOP-eigen werkwijze krijgen medewerkers de kans om aan te sluiten op bestaande externe vormingen of wordt ervoor geopteerd om experts uit te nodigen op de

teamvergadering. Indien de inhoud van een externe vorming interessant is voor alle medewerkers, dan wordt een interne terugkoppeling georganiseerd.

Onderstaand is een overzicht te vinden van de opleiding die in 2021 gevolgd werden.

DOP-specifieke vormingen

- De 9 nieuwe procesbegeleiders binnen DOP-VBB vzw hebben de '**startcursus**' gevolgd om hun inwerkperiode zo vlot mogelijk te laten verlopen. In elk regioteam wordt met de medewerkers bekeken welke volgorde van de modules gevolgd wordt. Het pakket van de startcursus omvat
 - een introductie (9 personen);
 - een module rond de MAPS-methodiek (10 personen)
 - een module over hoe omgaan met en betrekken van cliënten met Zware Ondersteuningsnood (4 personen);
 - een module rond Vragen Stellen (8 personen);
 - een module rond het Faciliteren van Groepen (9 personen);
 - een module rond Emotionele Ontwikkeling (op basis van de vorming door Impuls vzw)
- 5 medewerkers volgden intern de vorming rond Visueel werken (op basis van de vorming van Visual Harvesting);
- Op teamniveau boden we de vorming aan rond het thema 'van netwerk naar steungroep'. Om deze vorming te kunnen samenstellen werden verschillende modules van het Lus-vormingspakket geïntegreerd (18 personen).

Andere vormingen

Omdat de doelgroep van DOP-VBB vzw heel ruim is, is gezocht naar manieren om voldoende kennis op te bouwen rond het werken met cliënten met verschillende problematieken en uit verschillende doelgroepen. In 2014 werd gestart met het uitnodigen van 'experts' om hun kennis te delen. We waren heel blij dat er in 2021 opnieuw **teamvergaderingen** konden doorgaan met '**experts**', ook al moesten we soms overschakelen naar een online-werkwijze.

1. Op organisatieniveau sloten er experten aan op een **intervisiemoment**. Het ging over experten rond Autismespectrumstoornis enerzijds en (kans)armoede anderzijds.

In de verschillende regio-teams werden er ook mogelijkheden voorzien voor intervisie met experten rond psychiatrische problematieken. In regio Leuven sloot er 2 maal een expert aan vanuit het CGG. In de andere regio's werd voorzien om individuele casusbesprekingen te houden met een expert rond psychiatrische problematieken.

2. Op organisatieniveau werden er ook experten uitgenodigd om vorming te geven. De medewerkers konden een keuze maken tussen een **vorming** rond

- DOP en mensen met een visuele handicap (gegeven vanuit Licht en Liefde)
- DOP en mensen met een auditieve handicap (gegeven vanuit Doof Vlaanderen)
- DOP en de populogie-methodiek

3. Ook de vorming 'Omgaan met agressie tijdens een huisbezoek' (vanuit Impuls vzw), werd nog 2x intern georganiseerd zodat elke medewerker de kans had deze vorming te volgen (18 medewerkers).

4. In regio Leuven liep de projectmatige samenwerking met TAO (van De Link vzw) rond '(kans)armoede in de social profit'. Binnen dit project werd in 2021 een basiscursus aangeboden rond werken met mensen in (kans)armoede. (9 personen)

Externe vormingen rond specifieke problematieken konden gevolgd worden door medewerkers die hiervoor interesse hadden.

Volgende externe vormingen werden gevolgd m.b.t. specifieke problematieken of thema's:

- Bewindvoering, online vorming (1 medewerker);
- Infosessie Inschrijven in Brusselse scholen (1 medewerker);
- Leersteundecreet (1 medewerker);
- Mensen met verstandelijke beperkingen in de geestelijke gezondheidszorg (2 medewerkers);
- FOD Integratietegemoetkoming en Inkomensvervangende tegemoetkoming (1 medewerker);
- Zorgen voor anderen begint bij zorgen voor jezelf (1 medewerker);
- Personen met een handicap in Brussel (1 medewerker);
- Een diverse organisatie (1 medewerker);
- Financieel management voor gevorderden (directie).

In het kader van een goed welzijnsbeleid werd er een nieuwe interne preventieadviseur gevormd, die hiertoe de vormingsmodules volgde bij IDEWE.

Naast de formele opleiding wordt er ook op vaste tijdstippen ruimte en tijd voorzien voor de vragen van medewerkers. Ze krijgen de mogelijkheid om vragen rond o.m. dossiers te stellen op informele momenten, maar ook op formele momenten. Dit kan tijdens individuele gesprekken met de teamcoördinator, maar evenzeer op een overleg in het regioteam en op vaste momenten in het voltallige team.

Bij het afsluiten van het jaar is een reflectie over de toekomst en zijn uitdagingen zeker op zijn plaats. Er liggen uitdagingen die aangegaan moeten worden ten voordele van onze cliënten. Maar evenzeer liggen er uitdagingen voor en binnen onze eigen organisatie.

Verkorten van de wachtlijst

In 2021 hebben we stappen gezet in het inkorten van de wachtlijsten, dankzij het inzetten van het maximaal aantal medewerkers. Maar omdat we de doelstelling van maximaal 6 maanden wachttijd nog niet gerealiseerd hebben, blijven we ons hiervoor ook in 2022 inspannen. Jammer genoeg leidt het moeilijk invullen van vacatures telkens tot een terugval in de wachttijden. Het inzetten op instroom van nieuwe medewerkers is dan ook belangrijk.

Een stabiel team vol gezonde en veerkrachtige medewerkers

Zoals opgenomen in de visietekst rond personeel werken we dagelijks aan veerkrachtige, gezonde, deskundige, betrokken medewerkers die hun talenten optimaal kunnen inzetten en hun competenties kunnen doen toenemen. Dit alles in een sfeer van wederzijdse zorg en betrokkenheid.

Veerkrachtige, gezonde, deskundige en betrokken medewerkers zijn beter in staat om een kwaliteitsvolle dienstverlening te bieden. En minder verzuim en verloop in de personeelsgroep heeft niet enkel een effect op de kwaliteit van de dienstverlening, maar ook op de continuïteit en de wachtlijst.

We hanteren het jaarlijkse onderzoek rond de personeelskengetallen vanuit het Vlaams Welzijnsverbond als bron om onze doelstelling op af te toetsen. Al onze inspanningen op vlak van welzijns- en retentiebeleid willen we tegen 2024 weerspiegeld zien in een aanzienlijke daling van het ziekteverzuim en van de uitstroom van medewerkers.

Inspirerend naar buiten treden

Net zoals de voorgaande jaren willen we blijven inzetten op ondersteuning van andere diensten bij het doorlopen van een zoek- en leerproces in het versterken van en het betrekken van de persoon met een handicap (kind, jongere, volwassene) bij de toekomstplanning. Voor deze *korte ondersteuningsmodules* wordt in de vernieuwde regelgeving aan de DOP's de mogelijkheid geboden tot het uitvoeren van Outreach-opdrachten. Hierdoor kunnen we hier vanaf 2022 actief op inzetten. De eerste modules van het Outreach-aanbod worden in 2022 uitgewerkt en aangeboden.

Deze opdracht maakt het mogelijk om medewerkers nieuwe vaardigheden te laten ontwikkelen en in te zetten.

Ook in 2022 blijven we inzetten op *samenwerking op intensieve en projectmatige basis*. Om beter voorbereid te zijn op projectoproepen of actiever te kunnen zoeken naar projectsubsidies, zullen we dit jaar met het team een brainstorm doen waarbij we projectideeën en goede praktijken verzamelen.

Het extra inzetten op deze nieuwe uitdagingen past helemaal in ons personeels- en retentiebeleid.

Een blijvend sterke dienstverlening ten aanzien van cliënten.

Om kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen blijven aanbieden is voortdurende kennisverhoging bij medewerkers belangrijk. Het gaat hierbij enerzijds om de opbouw van vaardigheden die nodig zijn om

de opdracht binnen DOP kwaliteitsvol waar te maken. Anderzijds gaat het over kennis over verschillende handicaps en problematieken.

Voor het opbouwen en verstevigen van de DOP-specifieke vaardigheden, is op Vlaams niveau een jaarthema gekozen. Voor 2022 staat het thema 'continuering' centraal. Dit thema is sterk verbonden met het thema van 'netwerk naar steungroep'. Na de vorming die reeds gegeven is eind 2021, komt dit thema in 2022 extra aan bod tijdens intervisiemomenten.

We blijven ook experts betrekken voor kennisoverdracht die direct verbonden kan worden aan een of meerdere casi. In 2022 laten we minstens 2 maal experts rond bepaalde doelgroepen aansluiten op intervisiemomenten. We kiezen voor 2022 alvast voor experts rond ASS, NAH, GES en interculturaliteit.

Tegelijk laten we experts intern vormingsmomenten aanbieden. De focus ligt hierbij op hoe we binnen onze werking en methodieken kunnen omgaan met cliënten met visuele en auditieve problematieken.

Tot slot willen we blijvend zicht hebben op de tevredenheid van cliënten en op het resultaat van onze dienstverlening. De voorbereidingen voor een korte, maar systematische bevraging worden afgerond in 2022. Elke cliënt kan dan – na het afronden van het proces - zijn tevredenheid kenbaar maken en aandachtspunten meegeven via de schriftelijke bevraging.

Elk team heeft een passende huisvesting

Bij een groeiend team horen ook groeipijnen. Huisvesting groeit niet automatisch mee. Hierdoor moeten we in Brussel op zoek gaan naar meer aangepaste lokalen. We zoeken naar grotere huisvesting die vlot bereikbaar is met het openbaar vervoer. Tegelijk vinden we het vanzelfsprekend dat ook medewerkers en cliënten met motorische problemen vlot tot in de nieuwe burelen en gespreksruimten geraken.

Tot slot

Dankzij de samenwerking in een gedreven en gemotiveerd team zetten we jaar na jaar mooie stappen vooruit. Doordat er ook steeds nieuwe kansen en uitdagingen ons pad kruisen, houdt een job bij DOP je actief en alert.

CONTACTGEGEVENS

DIENT ODERSTEUNINGSPLAN VLAAMS-BRABANT EN BRUSSEL VZW

Hoofdzetel

Binkomstraat 2
3210 Lubbeek
016/56 56 30
info@dop-vbb.be
www.dop-vbb.be

Regio Brussel

Koningsstraat 294
1210 Sint-Joost-Ten-Node
02/201 76 43
brussel@dop-vbb.be

Regio Halle-Vilvoorde

Itterbeeksebaan 210
1701 Dilbeek
02/460 69 60
hallevilvoorde@dop-vbb.be

Regio Leuven

Binkomstraat 2
3210 Lubbeek
016/56 56 30
leuven@dop-vbb.be

Met financiële steun vanuit

