



# 2021 JAARVERSLAG

# INHOUD

INHOUD .....	2
WIE ZIJN WIJ .....	4
VOORWOORD .....	8
2021, HET JAAR WAARIN WE SAMEN MET ONZE ZORGGEBRUIKERS CORONA-PROOF LEERDEN GENIETEN .....	10
PIJLER 1: DE ZORGGEBRUIKERS .....	12
PIJLER 2: DE MEDEWERKERS .....	24
PIJLER 3: DE ORGANISATIE .....	36



## WIE ZIJN WIJ

Sint Oda is een dienstencentrum voor kinderen en volwassenen met een complexe en/of meervoudige beperking. Bij ons kan je terecht voor een ruim en onderscheidend zorgaanbod op maat.

### Missie

Het welzijn en geluk van personen met een complexe en/of meervoudige beperking bevorderen. Dat is onze missie in een notendop. Respect en naastenliefde zijn sleutelwoorden om vorm te geven aan onze zorg die we in samenspraak met de ouders en/of naastbetrokkenen van onze zorggebruikers realiseren.

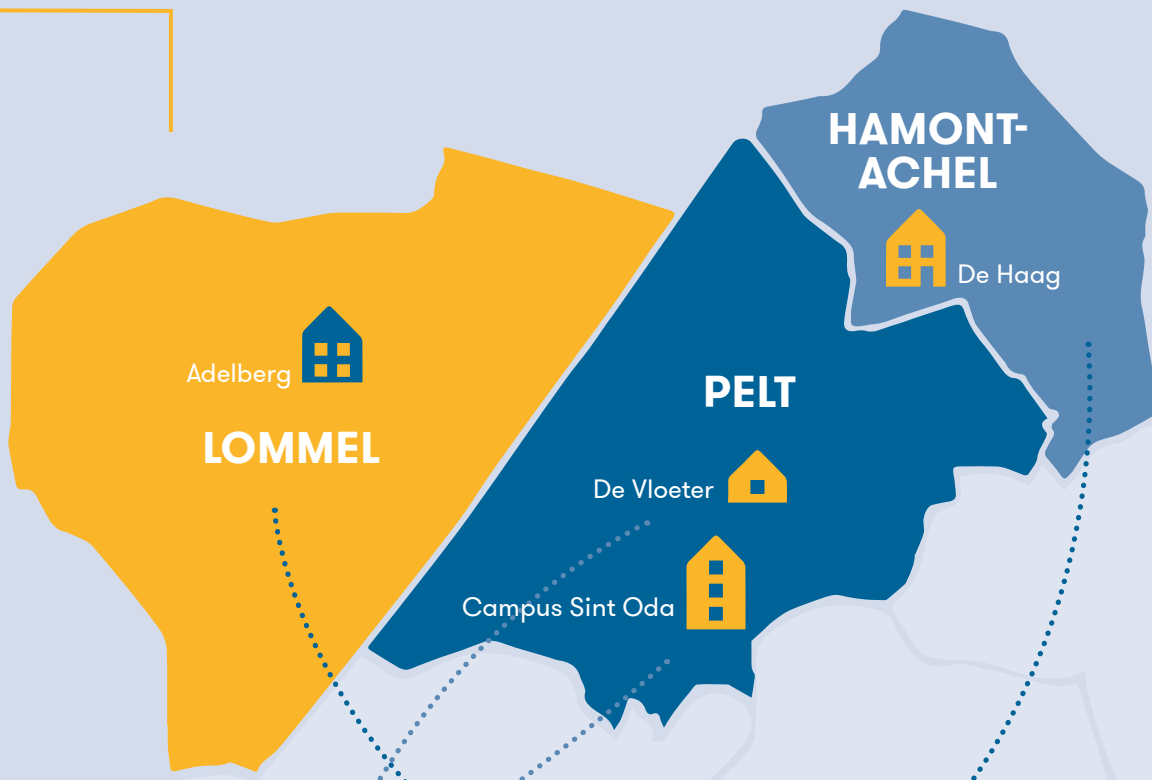
### Visie

Hoe we dat doen? Door de best mogelijke zorg op maat te verlenen. Want daar maken we het onderscheid. Onze dienstverlening gebeurt telkens op een warme en hartelijke manier, geheel volgens ieders noden. Bij Sint Oda kan en mag ieder persoon zijn unieke zelf zijn. We gaan steeds uit van de mogelijkheden die men heeft, zodat men bij ons de kans krijgt om een fijn en gelukkig leven te leiden.



**ONS  
UITGANGSPUNT?**  
De best mogelijke  
zorg verlenen op  
ieders maat.





Adelberg 

**LOMMEL**

**HAMONT-ACHEL**

 De Haag

**PELT**

De Vloeter 

Campus Sint Oda 



Campus Sint Oda  
Breugelweg 200  
3900 **Pelt**  
T 011 64 28 60



De Vloeter  
Vloeterstraat 2B  
3900 **Pelt**  
T 011 51 59 54



De Haag  
Haag 118  
3930 **Achel**  
T 011 66 26 54



Adelberg  
Adelbergpark 64  
3920 **Lommel**  
T 011 73 68 22  
T 011 80 37 24



## DIRECTIE

*Vlnr: Waut Nickmans - Algemeen Directeur Zorg, dr. Hilde Olivié - Medisch Directeur, Leen Hulshagen - Directeur Zorgvernieuwing en Projecten, Stijn Paesmans - Algemeen Directeur Organisatie*

### Steunfonds Sint Oda (anno 2021)

Dhr. Abrahams Leopold  
Dhr. Alders Henri  
Dhr. Bergmans Vital  
Dhr. Darcis Ludwig  
Dhr. Flemings Jean  
Dhr. Geutjens Jaak  
Dhr. Goos Raymond  
Dhr. Houben Leo  
Mevr. Leyman Kathy  
Mevr. Oversteyns Mia  
Mevr. Poorters Micheline  
Mevr. Reynders Marleen

Mevr. Ruijg Caroline  
Dhr. Seresia Dirk  
Mevr. Stinckens Anneleen  
Dhr. Van Gestel Guido  
Dhr. Van Mierloo Henri  
Dhr. Van Praet Filip  
Dhr. Vandermeulen Michel  
Mevr. Vander Vennet Sofie  
Dhr. Vanhees Piet  
Dhr. Vanhout Lambert  
Dhr. Verbeek Willy

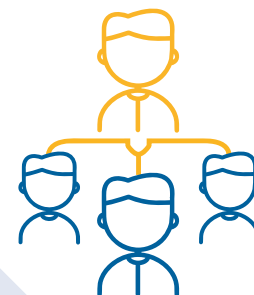
### Raad van Toezicht Sint Oda (anno 2021)

Dhr. Caes Paul - vaste vertegenwoordiger  
Dr. Geutjens Jaak  
Dhr. Goos Raymond  
Mevr. Leyman Kathy  
Mevr. Oversteyns Mia  
Mevr. Reynders Marleen  
Dhr. Van Mierloo Henri  
Dhr. Van Praet Filip  
Dhr. Vandermeulen Michel  
Mevr. Vander Vennet Sofie

## ORGANOGRAM

Op organisatieniveau werd Sint Oda 2.0 verder uitgebouwd, de woonbuurten en platte organisatie kregen een verdere invulling. Het organogram werd op punt gesteld waardoor er duidelijkheid werd geschept in functies en verantwoordelijkheden.

Een open directiewerking, ondersteund door HR, maakte dat het zwaartepunt van de organisatie van de zorg op woonbuurtniveau kwam te liggen. Belanghebbenden werden telkens op vaste vergadermomenten uitgenodigd om specifieke onderwerpen te bespreken.



**Scan deze QR-code  
en ontdek ons nieuwe  
organogram.**



## VOORWOORD

Gewoontegetrouw blikken we hier terug op wat het voorbije jaar ons heeft gebracht. We bleven wereldwijd geconfronteerd met de coronapandemie en de gevolgen daarvan zijn tot op de dag van vandaag voor iedereen voelbaar. Voor onze zorggebruikers, hun families, de medewerkers en vrijwilligers was het warme Sint Oda een lange tijd niet meer zo vanzelfsprekend. Maar we hielden de moed erin en zo werd 2021 het jaar waarin we met z'n allen corona-proof leerden werken, leven en vooral ook heel veel genieten.

In onze nieuwe platte organisatie borrelen er regelmatig goede ideeën vanuit de werkvloer naar boven. Zo ontwikkelden er zich doorheen de jaren allerlei projecten die stuk voor stuk ontstonden vanuit een groot hart voor onze zorggebruikers. Als je met velen samen wil bewegen is het natuurlijk erg belangrijk om de juiste richting aan te houden. Daarom staken we met de directie de koppen bij elkaar en werd er werk gemaakt van een visiekader voor de toekomst. Met negen duidelijke speerpunten in onze drie domeinen zorggebruikers, medewerkers en organisatie zetten we zo samen onze koers uit.

De gasten centraal, dat is een evidentie, maar met onze nieuwe zorgvisie trekken we resoluut ook de kaart van kwaliteitsvolle en vraaggestuurde zorg. Er wordt in Sint Oda gesproken over “onze gasten”. Maar daarnaast is het belangrijk dat we ook stilstaan bij het feit dat onze gasten een kind zijn van, of een broer of zus zijn van ... . Dat doen we door, naast het “ont-zor-

gen”, sterk in te zetten op het “samen-zorgen”. Met kleine en grote initiatieven, gesteund door digitale ontwikkelingen, gaan we voor gedeeld zorgpartnerschap. Zo ontstaat er bijkomend een maximale uitwisseling van kennis en ervaring en een dosis expertise die wij op onze beurt ook graag verder delen binnen en buiten onze sector.

Ook voor onze medewerkers gingen we in 2021 verder op het ingeslagen pad. We werkten aan een nieuw loopbaanbeleid met focus op talentontwikkeling. Vanuit het geloof in de kracht van iedere medewerker bleven we sterk inzetten op autonomie en zelfverantwoordelijkheid.

Zo werd wat eens het nieuwe Sint Oda 2.0 werd genoemd, het afgelopen jaar, stap voor stap wat meer vertrouwd. Tijd om de 2.0 te laten vallen en gewoon weer te spreken van “ons Sint Oda”. Een warm dienstencentrum waar het zwaartepunt van de organisatie van de zorg op woonbuurtniveau zit. Als open directieteam willen we met een projectgedreven werking blijven gaan voor vernieuwing en innovatie.

Gelukkig staan we niet alleen voor deze opdracht. We zijn onderdeel van een groter geheel en stapten meteen actief mee in het ‘Samen Stijn’-verhaal. Met de dynamiek van al die krachtige mensen en organisaties voelen we ons helemaal klaar voor de toekomst.

Stijn en Waut





# 2021, Het jaar waarin we samen met onze zorggebruikers Corona-proof leerden genieten

## JANUARI

### 3 KONINGEN

De 3-koningen Leen, Waut en Stijn brachten alle leefgroepen een bezoekje en een box vol lekkere verrassingen!

## FEBRUARI

### CARNAVAL GEDRUIS IN ONZE BUBBELS

**Alaaf, alaaf, alaaf!**



## MEI

### Vrijwilligersparade

We genoten van een fijn weerzien met onze vrijwilligers. In een heuse optocht van auto's reden ze over het versierde terrein terwijl onze bewoners vanuit hun tuintjes naar hen wuifden.

## JUNI

### Parking Kitsch

Van dinsdag 29 juni tot donderdag 1 juli vond het allergrootste verkleedfeest van Sint Oda plaats. Met Parking Kitsch werd de opening van de vakantie in stijl gevierd. We hesen ons allemaal in de meest foute en kleurrijke kledij en maakten er in onze eigen bubbel een heus feest van.

Gastartiest Stefan Luyten zorgde voor een tof optreden en doneerde achteraf ook nog eens een mooie geldsom ten voordele van het bewegingsproject op Sint Oda.

### Gezond bewegen 'in ons kot'

Van 29 juni tot 6 juli mochten onze gasten genieten van 'Sport in ons Kot', een fijn initiatief van Rotary Tessenderlo. Onze gasten vonden deze toffe mobiele sport unit een erg leuke ervaring!

## JULI

### Zomerprogramma

Heel de zomer lang stond in het teken van Efteling-sprookjes. Heel het terrein en alle activiteitenruimtes werden in een feeëriek jasje gestoken. Leefgroepen konden o.a. naar het Carnaval festival, instappen in de Vliegende Hollander of een sprookjeswandeling doen.



## AUGUSTUS

### Livestream Buitenbeenpop

Dit jaar was er geen grote festivalweide met frietkraampjes, maar wel ambiance en gezelligheid in onze bubbels terwijl we luidkeels met de livestream van Buitenbeenpop meezongen.



### Slotparade vakantie

De zomer afsluiten werd eveneens in stijl gedaan met een kleurrijke Efteling-slotparade. Een bont allegaartje feestvierders trok het terrein rond om alle leefgroepen beurtelings te entertainen. En dat leverde heel wat sfeer, mooie herinneringen en niets dan lachende gezichten op. Ook hier weer een geslaagde missie!

## SEPTEMBER

### Boslandtrail en BBQ

Van vrijdag 24 september 23.00 uur tot en met zaterdag 25 september 20.30 uur passeerden de deelnemers van de Boslandtrail over het terrein van Sint Oda. Onderweg werden ze langs de zijlijn aangeemoedigd door onze supporters. In hetzelfde weekend op zondag vond onze overheerlijke BBQ plaats.

### 1ste feestmis

Na lang wachten mochten onze misdienaars en Pastor Gerard nog eens aan het altaar staan. Opgesplitst in twee groepen konden onze bewoners weer genieten van een misviering in de grote feesttent.

## OKTOBER

### 30 jaar Buitengewoon Warme Zorg in beeld

Op vrijdag 15 oktober opende onze fototentoonstelling ter ere van Jo Vanden Bossche, huisfotograaf van Stijn vzw die met pensioen ging. Dat beelden meer zeggen dan woorden, bewezen de zorgvuldig geselecteerde foto's.

### Shopper op het marktplein van Sint Oda

Op vrijdag 8 oktober vond onze eerste Sint Oda markt plaats. Vijf marktkramers stelden hun wagens op aan het terras aan Sens-city. Zo konden onze zorggebruikers op een gemakkelijke manier kleren, schoenen, pyjama's ... kopen zonder zich met de wagen te moeten verplaatsen.

### Geen traditionele Sint Oda Feesten, wel activiteiten in de tent

### Terugkom-moment voor onze vrijwilligers

Op 28 september organiseerden we een terugkomdag voor al onze vrijwilligers. Zo werden ze op de hoogte gebracht van de nieuwe ontwikkelingen op Sint Oda sinds corona. Maar zeker zo belangrijk was dat ze elkaar na lange tijd konden weerzien en bijpraten tijdens een gezellige lunch. Dr. Hilde Olivié wordt toegevoegd aan het directieteam.



## NOVEMBER

### Sint-Maarten

Het werd een gezellige avondwandeling langs alle tuintjes die met lichtjes en vuurtjes aangekleed waren. Na afloop kregen we een lekkere versnapering die we elk in onze bubbel mochten nuttigen.

## DECEMBER

### Sinterklaas

Coronaproof trok de Sint met zijn gevolg langs alle terrassen van de leefgroepen en buitenhuizen. Bewoners stonden hen ongeduldig op te wachten, al dan niet zelf verkleed als hulppieten.

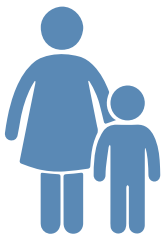
### Kerstvieringen

Dit jaar moesten we de deur niet uit voor de kerstviering. Pastor Gerard ging viraal met een livestream tot in onze woonkamers.



# PIJLER 1

DE ZORGGEBRUIKERS



# “Het welbevinden van de zorggebruiker is het centrale uitgangspunt, onze missie als het ware.”

Warme zorg bieden is voor Sint Oda een evidentie. We hebben dit begrip breder getrokken door verder te streven naar het bieden van kwaliteitsvolle en vraaggestuurde zorg. Dat vertaalt zich in de visietekst van de PPD die werd geüpdatet. Binnen onze zorgvisie werd een bepaalde manier van werken ontwikkeld, waaruit verschillende projecten binnen deze visie een plaats krijgen.

## ZORVISIE PEDAGOGISCHE DIENST

We kijken naar de individuele noden van de zorggebruiker, wat hij/zij nodig heeft om zich goed te voelen, hoe hij/zij kan genieten van het leven. Op basis daarvan stemmen we de zorg maximaal individueel af en dit steeds in relatie tot anderen.

Eigenlijk kan je stellen dat er niets ingrijpends veranderd is.

Wel hebben we een aantal nieuwe accenten gelegd waarbij we vetrekken vanuit de volgende **6 pijlers**:

- 1** Een **onvoorwaardelijke relatie** waarin we iedereen aanvaarden in zijn eigen ‘zijn’.
- 2** Een unieke, individuele **begeleidingsstijl** die afgestemd is op de eigen aard en individuele behoefte van de zorggebruiker.
- 3** Een **aangename dagbesteding** creëren die bijdraagt tot het opbouwen en versterken van de onderlinge band tussen begeleider en zorggebruiker.
- 4** Een **leefomgeving op maat**.
- 5** **Gedeelde zorg** waarbij we bewuster zijn gaan inzetten op ‘samen’-zorgen.
- 6** **Zorginnovatie** die vaak wetenschappelijk onderbouwd is en waarbij we inzetten op vernieuwing en onderzoek.

## CAROLINE HUISMAN-RUIJG, MAMA VAN MARIE-LOUISE, SOMT DE TROEVEN VAN SINT ODA VOOR ONS OP

- De zorg op maat: na zes maanden, wanneer iedereen haar beter kent, wordt er een professioneel uitgewerkt SEO-analyse besproken en op basis van wat ze aankan en op basis van emotioneel functioneren, wordt er een gezamenlijk zorgplan opgesteld.
- Ook de technische dienst en naaiatelier die fietsen, stoelen, zetels, kleding etc. aanpast aan de noden van de bewoners.
- 1 medisch aanspreekpunt: voorheen hadden we 5 verschillende artsen op 5 verschillende locaties die nauwelijks met elkaar communiceerden.
- Alles onder 1 dak: bezoekje aan de kapper of tandarts was voorheen een gigantische onderneming met vaak veel frustraties bij iedereen. Nu kan alles in de veilige omgeving met de vertrouwde verzorgers van Sint Oda.
- Eigen faciliteiten: manège, zwembad, Sens-city, grote tuinen, diverse activiteiten die worden georganiseerd.
- Zorgmedewerkers zijn stuk voor stuk warme, betrokken, liefdevolle, geduldige mensen: échte toppers met ook een groot empathisch vermogen naar ouders toe.
- De pijler innovatie: technologie is continue in beweging en om de beste zorg te kunnen bieden, is het belangrijk om processen en producten op een innovatieve manier in te zetten en met de tijd mee te gaan.



## AANTAL PERSONEN INGESCHREVEN NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT OP 31.12.2021

2021								
WOONOPVANG				DAGOPVANG				TOTAAL
MFC		PVB		MFC		PVB		
MAN	VROUW	MAN	VROUW	MAN	VROUW	MAN	VROUW	
	1							1
11	2			3	2			18
20	7	1		6	2			36
		112	94	3		18	11	238
								<b>293</b>
41		207		16		29		248
								45

## AANTAL REGISTRATIES PER AFDELING PER ONDERSTEUNINGSFUNCTIE

	REGISTRATIE VERBLIJF		REGISTRATIE DAGOPVANG		REGISTRATIE BEGELEIDING	
	CLIËNTEN	NACHTEN	CLIËNTEN	DAGEN	CLIËNTEN	BEGELEIDING
2016	288	82 462	325	92 913	0	0
2017	299	83 157	321	92 460	3	30
2018	291	83 062	327	90 766	7	55
2019	303	83 283	338	92 497	5	61
2020	291	83 479	328	88 427	2	21
2021	294	83 631	324	90 366	5	79

### CONCLUSIE

We zien doorheen de jaren een vrij stabiele lichte stijging van het aantal geboden nachten per jaar. De steeds aangehouden efficiëntieoefening zorgt voor een maximaal gebruik van de beschikbare bedden.- De strenge coronamaatregelen hebben extra zwaar gewogen op onze gasten in de dagopvang. Dit zien we duidelijk vertaald in het aantal geboden dagen tijdens deze periode.- Sint Oda wil expertise delen. De duidelijke stijging in het aantal begeleidingen zetten we graag verder de komende jaren.



## PROJECTEN DIE VOORTVLOEIEN UIT ONZE VISIE

### Basiscursus Basale Stimulatie

“In september 2021 zijn we van start gegaan met de 3-daagse basiscursus basale stimulatie in woonbuurt de Heien. Vanuit de werkgroep BaSSti, in samenwerking met expert Jan Pauwels (een collega op pensioen en tevens de voorzitter van het VSBS), hebben we de basisvorming uitgewerkt op maat van deze woonbuurt. Op deze manier hebben we het voorbije jaar aan een 80-tal begeleiders en therapeuten deze vorming kunnen aanbieden.”

Waar in het verleden basale stimulatie vooral ingezet werd tijdens activiteiten, besteden we de jongste jaren meer aandacht aan de niet-begeleide momenten. Basale stimulatie zit ook in kleine dagelijkse dingen: tijdens een wandeling even samen letten op het veranderende zonlicht door de bomen, tijdens de verzorging samen de geur van de tandpasta waarnemen, erkennen van een grimas bij een plots geluid ... Allemaal gewone zaken die maar weinig tijd vragen en toch telkens weer de persoon erkennen in zijn reacties. Vaak doen ouders en begeleiders dit onbewust. Dit erkennen, dit samen bespreken met ouders, begeleiders en therapeuten maakt dat we

de zorggebruiker beter leren kennen en onze begeleidingsstijl kunnen afstemmen op de individuele behoeften.

Op de gebruikersraad van september 2021 werd het concept basale stimulatie toegelicht aan de aanwezige ouders. Zij hebben kort mogen ervaren wat basale stimulatie inhoudt en steunen dit project van harte. Volgens de planning zullen de laatste leefgroepen in 2024 de basisvorming volgen en zal er een verkorte versie georganiseerd worden voor andere diensten zoals de nachtdienst, kiné, verpleegkundige dienst, ... om hen ook te laten kennis maken met basale stimulatie.



### Project dagopvang

“In de loop der jaren groeide het aanbod dagopvang binnen Sint Oda op een organische manier.”

Naast dagopvang binnen dagcentrum 't Heultje, werd ook dagopvang aangeboden binnen bepaalde woonleefgroepen. Hoewel we ons al langere tijd bewust waren van verschillen en knelpunten, stelde de komst van COVID-19 deze nog scherper. Omdat we een tijdlang alle dagopvang in 't Heultje onderbrachten omwille van de strikte scheiding tussen dag- en woonopvang, werden de verschillen zoals het al dan niet gebruik kunnen maken van medisch-verpleegkundige opvolging, de openingsuren ... concreter waardoor het proces om tot een logische, coherente visie op dagopvang te komen in een stroomversnelling kwam.

“Een focusgroep, met ouders en personeelsleden die betrokken zijn bij de dagopvang, werd samengesteld.”

We hebben ons oor bij deze groep te luisteren gelegd om de noden en vragen duidelijk op tafel te krijgen. Naast het bestendigen van de kwaliteit van zorg binnen dagopvang (expertise), bleek er nood te zijn aan uitgebreidere en flexibelere ondersteuning binnen dagopvang in functie van het 'ontzorgen' van ouders/familie. Hier zijn we binnen het project mee aan de slag gegaan en werd een basis gelegd om in 2022 verder uit te werken.



## Nieuw administratief centrum – NAC

“Doel van het gebouw is ook om zorggebruikers, zijn of haar familie en diensten dicht bij elkaar én met elkaar in contact te brengen.”

Eind december 2021 hebben we na 3 jaar voorbereidend werk de omgevingsvergunning verkregen voor het bouwen van een volledig nieuw administratief en logistiek centrum. Naast een receptie, burelen, vergaderzalen, kleedkamers ... zal er ook een cafetaria en feestzaal met terras aanwezig zijn.



## Zorginnovaties die uitgetest werden in onze proeftuin

“In 2021 kreeg innovatie heel wat interessante innovatieve vraagstukken via personeel, ouders ... binnen. We selecteerden volgende oplossingen voor jullie.”

### Een volledig 3D geprint eetbord met een zeer hoge rand

Alles werd uit één stuk geprint. Dit bord werd gemaakt in kader van een Tetra-project met Thomas More te Geel en is een prototype. Het bord werd vanaf januari 2021 uitgetest op Schans 2. Tot op heden wordt dit dagelijks gebruikt. De enorm hoge productiekost is een van de redenen waarom we dit item niet verder kunnen uitrollen. We blijven echter naar andere oplossingen zoeken.



Als zorggebruikers op een paard zitten wordt het voor de begeleiders die naast het paard lopen vaak moeilijk om hen stevig vast te kunnen houden. Er bestaan **speciale harnasjes** voor kinderen, maar niet voor **volwassenen**. Onze eigen technische dienst boog zich over dit vraagstuk en kwam met dit ontwerp. Dit harnas wordt zeer frequent gebruikt door onze therapeuten. Van een succes gesproken!



Wandelen in het bos over moeilijk toegankelijke paden is een hele karwei. De leefgroepbegeleider of therapeut die de rolstoel moet voortduwen moet over menig spierkracht beschikken. Om deze taak te verlichten zijn we op zoek gegaan naar een goede oplossing. Deze hebben we gevonden bij Hendriks care. Zij bieden de **Hippocampe rolstoel** aan die speciaal ontworpen is voor het ruige werk. Tijdens een demonstratie op Sint Oda en in het bos waren we onmiddellijk overtuigd. Dankzij de Warmste Week eind december kon Sint Oda één rolstoel aankopen.



Zwemmen is een activiteit die heel veel vreugde geeft aan onze zorggebruikers. Er kan geravot worden in ons zwembad, maar er is ook plaats om helemaal tot rust te komen. Daarbij wordt vaak een rustgevend muziekje opgezet, maar als je oren onder water zijn heb je daar weinig aan. Dit kan perfect opgelost worden met een **onderwaterluidspreker** die het mogelijk maakt om eender welke muziek onder water te horen. Tijdens een viertal weken kon de dienst beweging een onderwaterluidspreker uitproberen. Iedereen is ervan overtuigd dat dit thuis hoort op Sint Oda. Dus eerst even sparen, want het staat alvast bovenaan onze wensenlijst.



In 2021 hebben we ook de software van Sens-city vernieuwd. Sinds de bouw van Sens-city werd er gebruik gemaakt van bepaalde software om de snoezelruimte en de trilvloer te bedienen. Het bedrijf dat deze software destijds aanleverde, gaf te kennen dat ze ons niet meer konden ondersteunen bij storingen en pannes. Daarom werd er gezocht naar een volwaardige oplossing.

Doorheen de jaren hebben we ondervonden wat goed



werkt en welke aanpassingen er diende te gebeuren. Samen met de IT afdeling van Stijn vzw werd beslist om **nieuwe software** te laten schrijven door een externe partner. Verschillende gebruikers van de software werden geïnterviewd en hun verwachtingen werden in kaart gebracht. Vervolgens werd er een contract ondertekend voor de software vernieuwing met Wouter Paesen van Daemon Tech te Pelt. In het voorjaar van 2021 werd de vernieuwde software in de snoezelruimte geïnstalleerd. De grootste aanpassing blijkt toch wel het gebruik van een tablet. In het verleden werd alles bediend op één plaats in de ruimte. Dankzij de tablet kan je bij de zorggebruikers blijven staan en aanpassingen van de ruimte doen in enkele 'klik'-bewegingen.

Na de zomervakantie in 2021 werd ook de trilvloer voorzien van de vernieuwde software. Gaandeweg werd het systeem steeds verder geperfectioneerd. Medewerkers van Sens-city kunnen nu zelf nieuwe foto's en video's op het systeem plaatsen, daarnaast kunnen zij ook informatie uit het systeem halen zoals welke foto's en video's het meeste bekeken worden, hoeveel momenten de ruimtes gebruikt worden ....

## GEDEELD ZORGPARTNERSCHAP

Ont-zorgen en samen-zorgen gaan hand in hand

**We zijn sterk in het ontzorgen van ouders en familie maar we hebben bewuster en actiever ingezet op ‘samen’-zorgen. We vinden het belangrijk dat we de zorg van familie waarderen, ondersteunen en versterken. Ouders en naasten moeten als ze dat wensen de kans krijgen om mee te zorgen en mee te leven binnen de muren van Sint Oda.**



### **Ronny Oeyen, papa van Thomas, gaat samen met zijn zoon paardrijden op Sint Oda**

Paardrijden met Thomas was voor de manège niet meer zo evident omdat ze Thomas moeilijk konden vasthouden. Gezien zijn gestalte voelde het personeel er zich niet meer comfortabel bij. Toen ze hoorden dat Ronny, de papa van Thomas, ook ruiterervaring had, boden ze aan om het zelf te proberen. Want hij heeft de mankracht wél, die hen ontbrak.

Ruiterervaring hierbij is wél heel belangrijk is. Niet iedere ouder kan zomaar met zijn kind gaan paardrijden. Een paard blijft een dier dat onverwachte bewegingen kan maken, waar je op moet kunnen inspelen. En dit beaamt Ronny: “Zo hebben we hier al een ‘duifincident’ gehad. Er vloog een duif in de manège rond waar het paard van schrok. En een paard dat schrikt, toont vluchtgedrag. En dan is het belangrijk dat je je kalmte kan bewaren en dat je weet wat je moet doen. Ik had toen alle moeite van de wereld om Thomas goed vast te houden. Maar we zijn gelukkig in het zadel gebleven.”

Ondanks dit voorval is het voor Ronny en Thomas toch een bijzonder vader-zoonmoment waar ze allebei heel erg van genieten. “Mee bewegen op de cadans van het paard, dat is genieten hé. Het is voor ons beiden erg ontspannend. Thomas houdt ook van het lichamelijke contact. Hij is een echte knuffelaar en het is fijn dat er dan ook dat fysieke contact is. Hoewel ik moet toegeven dat het in het begin toch wel vermoeiend was om hem veilig vast te houden. Maar door regelmatig op het paard te zitten, heeft Thomas goed geleerd om mee te bewegen, waardoor ik hem nu wat meer ontspannen kan vasthouden.”

## Digitale communicatietool

Om samen-zorgen op afstand te realiseren hebben we gebruik gemaakt van digitale communicatietools: een informeel platform dat veilig kan gebruikt worden als communicatiemiddel tussen de leefgroepen, therapeuten en het netwerk van onze gasten. Korte berichten, foto's of filmpjes die twee werelden wat dichter bijeen brengen, want een beeld zegt vaak meer dan 1000 woorden.

Er werden twee verschillende digitale platformen getest in verschillende leefgroepen. Eerst werd 'Schriftje' geëvalueerd door 3 leefgroepen middels enquêtes bij ouders en personeel. We ontvingen een fonds van CERA om deze testfase te bekostigen. Daarna werd Familienet gratis getest en kwam deze tool als beste uit de verschillende bevestigingen die opnieuw werden afgenomen bij zowel ouders als personeel.

Uit de bevestigingen werd duidelijk dat het gebruik van een digitaal platform zorgt voor meer betrokkenheid en de communicatie in beide richtingen erg geapprecieerd werd. Dit project wordt daarom in 2022 verder uitgerold.



## UITBOUWEN VAN ONS EXPERTISECENTRUM

**De ambitie binnen deze pijler is onze beschikbare kennis en ervaring op gebied van complexe en/of meervoudige beperking uit te bouwen en uit te dragen. Sint Oda wenst een organisatie te zijn waar men terecht kan voor hulp voor families, professionals ... die in aanraking komen met personen met een complexe en/of meervoudige beperking. We hebben enkele projecten opgestart waar we extra aandacht hebben om onze expertise uit te dragen.**

### **Mobiel snoezelen**

“De doelstelling van dit project is kwaliteitsvolle snoezelervaringen op een laagdrempelige manier extern dus ook bij iemand thuis aan te bieden en dit voor zorggebruikers die dit ervaren als een meerwaarde.”

Wat begon met het idee een snoezelcaravan te bouwen, is, omwille van vooral praktische redenen, een snoezelkar geworden. De Snoezelkar is een gesloten aanhangwagen waarin professioneel snoezelmateriaal is opgeborgen. Je kan deze kar huren voor een aantal dagen en alle producten naar wens gebruiken. Per product zijn handleidingen onder vorm van video's beschikbaar zodat de gebruiker weet welk zintuig kan gestimuleerd worden en wat belangrijke voorwaarden zijn om kwalitatief te snoezelen (te raadplegen met QR code die bij het product hoort).

Met dit project willen we de mogelijkheid geven om 'buiten Sint Oda' te snoezelen in een vertrouwde omgeving van de zorggebruiker. Verder laten wij hen ook kennis maken met specifieke producten die professionals ook gebruiken.

Wij hopen dat dit project ook drempelverlagend kan zijn voor Sint Oda. Langs deze weg kunnen we namelijk gebruikers kennis laten maken met Sint Oda en informeren over alles wat Sint Oda te bieden heeft. We beogen een testperiode in het voorjaar van 2022, een release in de zomer met Sens-city 10 jaar en na de zomer ter beschikking voor verhuur extern.

### **Visusproject**

“Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat cognitieve beperkingen en visuele beperkingen vaak samen voorkomen.”

In 2021 namen we observatie vragenlijsten af bij onze minderjarige zorggebruikers van Sint Oda. Vervolgens deden we bij hen een functioneel visueel onderzoek. Dit konden we organiseren in kader van een goedgekeurd project door het innovatiefonds van Stijn vzw. We startten in 2021 een samenwerking op met prof. dr. Casteels van UZ Leuven die voortaan twee keren per jaar naar Sint Oda komt om oogonderzoek te doen bij onze gasten.

Ook dienden we een projectaanvraag in bij de Koning Boudewijnstichting waarvoor we goedkeuring kregen. In kader van deze toegekende subsidies, zetten we in op sensibilisering rond visusproblemen die vaak onderschat worden bij personen met een cognitieve beperking. Dit zullen we doen aan de hand van folders, posters maar ook een laagdrempelig filmpje. Dit sensibiliseringsmateriaal zullen we breed in Vlaanderen verspreiden opdat men sneller de reflex maakt dat bij cognitieve problemen vaak visusproblemen aanwezig zijn. Wanneer men de visusproblemen achterhaalt, kan men namelijk door eenvoudige aanpassingen in het dagdagelijkse leven de kwaliteit van leven van de persoon met beperking zoveel verbeteren.

## OVERZICHT PROJECTEN EN SUBSIDIES

Projecten die in 2021 werden afgerond, opgestart of toegewezen.

NAAM	PROJECTLEIDER	ZORGVISIE	PROJECTTEAM	INKOMSTEN 2021
<b>ZORGSTRATEGISCHE PROJECTEN 2021</b>				
Visie op Dagbesteding	Tinneke Palmans	Aangename dagbesteding	Laurine Lourdaux Sanne Hendriks Eline Quintiens Ellen Schuurmans	
Project Mobiel Snoezelen	Tinneke Palmans	Aangename dagbesteding	Miet Das Carmen Meuleneers Sara Mussen Kim Scheepers Lieve Thonissen Kristel Van de Kerkhof	
Project Basale Stimulatie	Carmen Meuleneers	Zorg afstemmen	Liesbeth Baeten Lieve Stephani Sara Mussen Marijke Hoekx	
Project Digitaal Platform	Tinneke Palmans	Gedeelde zorg	Kim Scheepers	€ 2617 Gratis proefabonnement
<b>PROJECTEN ZORGAANBOD SINT ODA 2021</b>				
Project Kortopvang • Dagopvang Schoolvakanties • Tijdelijk overnachten - tijdelijke opvang	Ine Lemmens Tinneke Palmans	Gedeelde zorg	Gweny Vangerven Carmen Meuleneers Cecile Vinken Sara Vansalet Martine Vanvinckenroye Leen Konings Tabitha Linsen	
Project Dagopvang	Ine Lemmens	Gedeelde zorg	Hilde Janssen Bieke Vanesch Marleen Vanheukelom Leen Braekers Martine Vanvinckenroye	
Project Support & Interventie Team (SIT)	Peter Heylen	Expertise delen Begeleidingsstijl	Ine Lemmens	
Project Inclusieve Zorg	Ine Lemmens	Zorg afstemmen	Sara Vansalet Kelly Jansma Heidi Wuytens Christel Brouwers Wendy Jacobs	

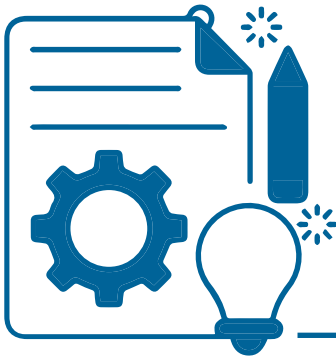


### ZORGONDERSTEUNENDE PROJECTEN 2021

Pilootproject luchtreinigers	Leen Hulshagen en Hilde Olivié	Leefomgeving op maat	Maarten Scheelen Kim Scheepers Bart Boonen	Gratis onderzoek
Project Nieuw Administratief Centrum	Frank Winters	Leefomgeving op maat	Maarten Scheelen Jan Pinxten Greet Goossens Ria Steegen	

### ZORGINNOVATIEVE PROJECTEN

Project visus	Leen Hulshagen	In kaart brengen in- dividuele behoeften Zorg afstemmen	Ben Schouten Hilde Olivié Hilde Vanderwegen Els Swinnen	€ 15 000
Project Software Sens-city	Kim Scheepers	Leefomgeving op maat	Kristoff Achten Caroline Claes Sara Mussen Kristel Van de Kerkhof	€ 6038.37





## PIJLER 2

DE MEDEWERKERS



“Op het vlak van medewerkers zijn we op de ingeslagen weg blijven doorgaan en hebben we verder ingezet op talent en ontwikkeling, autonomie en zelfverantwoordelijkheid.”

**Door aandacht te hebben voor de talenten en ontwikkeling van onze medewerkers hebben we getracht om de juiste man/vrouw op de juiste plek te krijgen. We zijn op zoek gegaan naar wat iemand nodig heeft om zijn rol zo goed mogelijk op te nemen.**

In onze platte organisatiestructuur hebben we meer gewerkt vanuit de kracht van onze medewerkers. Zo werd er autonomie bij elk van hen gelegd. We creëerden ruimte om voor iedere medewerker op zoek te kunnen gaan naar hun droom, hun vuur en plan; omdat we geloven dat een medewerker die in zijn kracht staat ook betere zorg kan verlenen. Aan de hand van onthaal-, ontwikkelgesprekken, intervisies en informele gesprekken hopen we dat iedereen zijn plekje vindt en dat we hen zo goed mogelijk kunnen ondersteunen.

Daarnaast werden er intervisiemomenten rond veerkrachtig leiderschap georganiseerd en was er aandacht voor re-integratie en diversiteit.

“Deze dag is slechts een klein onderdeel van een warm onthaal waarin we onze medewerkers meer dan welkom heten.”

#### **DE INTRODUCTIEDAGEN IN EEN NIEUW JASJE**

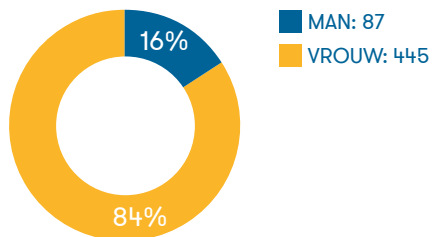
Het belangrijkste doel van onze introductiedag is om de nieuwe medewerkers een warm welkom te heten. Dit doen we door de tijd te nemen om even te landen en kennis te maken met elkaar. Als je denkt dat je hier een halve dag overspoeld gaat worden met informatie heb je het mis. We gaan interactief aan de slag en starten met een speed date aan de hand van ons DROOM VUUR PLAN. Meteen een binnenkomer waar vaak hele mooie en waardevolle verhalen worden gedeeld.

Het ijs is dan snel gebroken.

Vanuit de werkvloer komen de verschillende ondersteunende diensten aan het woord met echte verhalen, filmpjes en materiaal. Met passie wordt er verteld en geluisterd naar elkaar en is er ruimte voor vragen en inbreng. Je wordt meegenomen in het verhaal van Sint Oda, de missie en de visie. Je wordt letterlijk en figuurlijk wegwijs gemaakt in het reilen en zeilen van de organisatie.

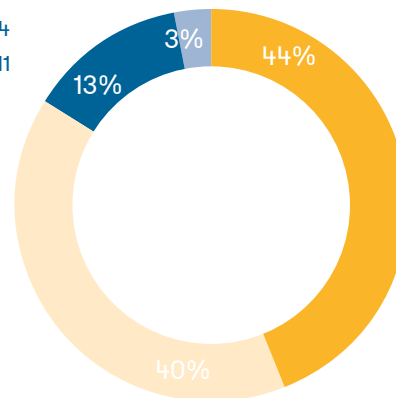


## AANTAL MEDEWERKERS (KOPPEN): SINT ODA ZONDER VZW STIJN



## AANTAL PERSONEELSLEDEN NAAR GESLACHT EN AARD VAN HET CONTRACT OP 31.12.2021

■ VROUWEN VOLTIJDS: 234  
■ VROUWEN DEELTIJDS: 211  
■ MANNEN VOLTIJDS: 69  
■ MANNEN DEELTIJDS: 18

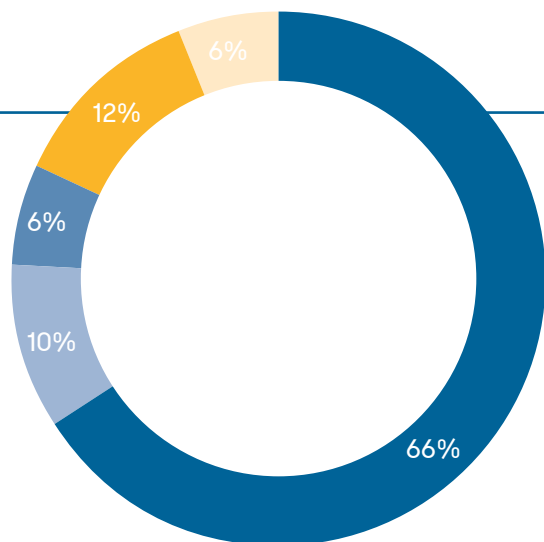


## AANTAL PERSONEELSLEDEN PER LOONCATEGORIE OP 31.12.2021

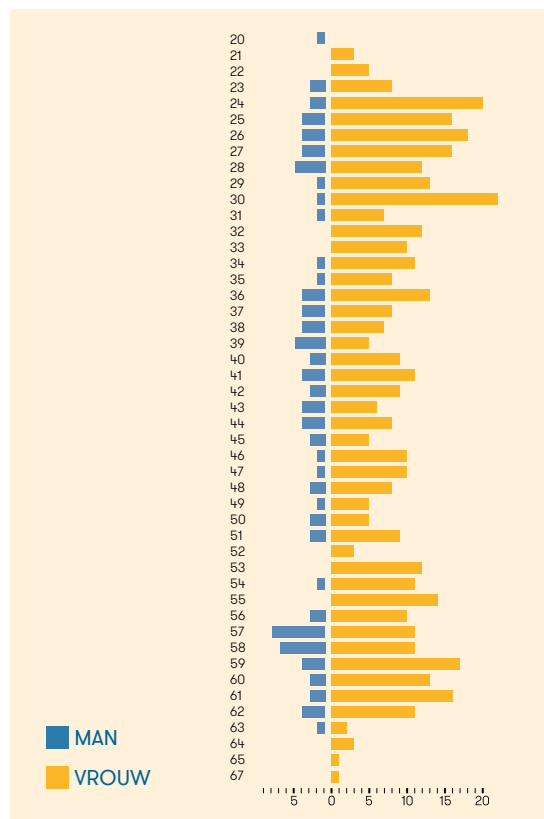
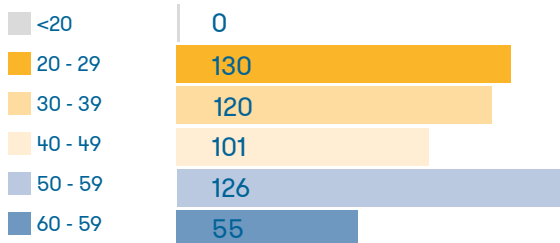
### Categorieën van medewerkers uitgedrukt in FTE (fulltime equivalenten)

1 Leefgroepen (begeleiders en huishoudhulpen)	239
2 Therapeuten (ergo, logo beweging, muziek, sens city en ook sociale dienst en pedagogen)	35
3 Para medische diensten (nacht, kine en medische dienst)	22
4 Logistieke diensten (wasserij, keuken, technische dienst, onderhoud)	43
5 Administratieve diensten en directie	23

**TOTAAL 362**



## AANTAL PERSONEELSLEDEN (KOPPEN) PER LEEFTIJDSCATEGORIE OP 31.12.2021



## CONCLUSIE

De afgelopen jaren kennen we een onevenwichtige leeftijdsverdeling in ons werknemersbestand met een overwicht van tegelijk jonge en wat oudere werknemers en een lagere aanwezigheid van personeelsleden daar tussenin, de veertigers dus. Dit zet ons voor de dubbele uitdaging om op korte termijn heel wat uitstromers te kunnen vervangen en tegelijk maatregelen te nemen om de vele kennis die hierdoor dreigt uit de organisatie mee weg te stromen, binnenshuis te houden. Door een uitgebalanceerd HR-beleid slagen we erin om de leeftijdspiramide steeds meer terug in evenwicht te brengen en dit in een krappe arbeidsmarkt. Hiervoor profileren we ons als een goede werkgever en bewandelen we andere wegen om nieuw, gemotiveerd personeel aan boord te halen en te houden. Zo hebben we met de vele zij-instromers de leeftijdspiramide al heel wat kunnen afvlakken.

## BRADFORD FACTOR

Aantal MW waarop de waarden berekend zijn	567
De gemiddelde Bradford factor	126,16
De mediaan van de Bradford factor	5
Percentage MW met een Bradford score gelijk aan 0	33,16
Het gemiddelde aantal ziekte dagen, gecorrigeerd voor het aandeel VTE	13,33

## CONCLUSIE

Het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte bleef stabiel. In het tweede coronajaar waren er 188 medewerkers die geen enkele dag ziek geweest zijn wat een hoog aantal is in het tweede coronajaar.

## PERSENEELSVERLOOP – IN- EN UITSTROOM IN AANTAL PERSENEELSLEDEN (KOPPEN) – ZONDER JOBSTUDENTEN

2021	
<b>INSTROOM</b>	<b>83</b>
<b>UITSTROOM</b>	<b>48</b>
Pensioen	11
Wederzijds akkoord	11
Overmacht omwille van medische redenen	1
Einde overeenkomst bepaalde duur	25

## GEGEVENS ARBEIDSONGEVALLEN - 2021

Aantal werkelijk gepresteerde arbeidsuren: 592.264,89

INLICHTINGEN OVER DE ONGEVALLEN OP DE PLAATS VAN HET WERK					
	Dodelijke ongevallen	Ongevallen met blijvende ongeschiktheid	Ongevallen met tijdelijke ongeschiktheid	Totaal	Formule
Aantal	0	6	22	28 (B)	Fg = 4,7,28
Aantal werkelijk verloren kalenderdagen	0	529	278	807 (C)	Weg = 1,36
Aantal dagen forfaitaire ongechiktheid	0	2025		2025 (D)	Geg = 4,78

Fg = frequentiegraad

= (aantal verletongevallen x 1.000.000) gedeeld door gepresteerde uren

Weg = werkelijke ernstgraad

= (aantal verloren dagen x 1.000) gedeeld door gepresteerde uren

Geg = globale ernstgraad

= (aantal verloren dagen + aantal forfaitaire dagen x 1.000) gedeeld door gepresteerde uren





# HET DROOM VUUR PLAN

Een begrip dat we vanaf 2021 gebruiken in de ontwikkelingsgesprekken.

In dit plan wordt er dieper ingegaan op het loopbaantraject/ontwikkeltraject met als metafoor de ruimtereis en als thema's:

## MIJN VUUR

Waar krijg jij energie van?

## MIJN DROOM

Waarvan ga jij stralen?

Wat heb je nodig aan voorwaarden vanuit jezelf, het team, je hoofd en Sint Oda?

## MIJN PLAN

Wat is de eerste kleinste stap die je wil zetten op je toekomstpad, welke acties ...



## Getuigenissen

### Nienke, receptie

**“Ik hoop dat ik achter een aantal jaar nog altijd zo positief sta ten opzichte van de keuzes die ik nu gemaakt heb. Maar eerlijk? Daar twijfel ik niet zo over!”**

Ik ben Nienke Daens, mama van twee schatten van kinderen. De oudste is 3,5 jaar en noemt Lieke, de jongste wordt bijna 2 jaar en noemt Leon. Samen met mijn vriend Vincent en hondje Rambo vormen wij een gelukkig warm gezinnetje. Veel vrije tijd is er dus niet, maar dat vind ik ook niet zo erg.

Sedert september 2021 werk ik op het secretariaat van Sint Oda. In 2014 begon ik mijn carrière als leefgroepmedewerker op Berg 3, daarna heb ik eventjes vertoefd op Hei 1 om vervolgens op Berg 2 aan de slag te gaan. Bij de verhuis heb ik de keuze gemaakt om mee te verhuizen naar Wal 1-2.

Het werken met de gasten, de toffe collega's, het plagen onderling, is een dagelijks genot om in Sint Oda te zijn.

In 2016 begon ik medische problemen te krijgen waardoor ik kenbaar maakte aan hogerhand dat ik in de toekomst niet langer aan de slag kon blijven als leefgroepwerker. Voor mezelf heb ik toen de keuze gemaakt om me via avondschool om te scholen naar een administratieve functie. Intussen is er heel wat tijd over gegaan met de geboorte van mijn kindjes. Eens terug op de leefgroep merkte ik dat het niet langer meer kon blijven duren en er veranderingen moesten komen. In 2020 ben ik gaan melden bij HR dat ik graag lang en gelukkig aan de slag wilde blijven binnen Sint Oda maar dat ik niet wist hoe lang ik dit leefgroepwerk kon verderzetten.





Door verschillende ondersteunende gesprekken, de steun die ik krijg van thuis en wetende dat ik toch nog betrokken ben bij de bewoners, deed ik mee met de sollicitaties voor onthaalmedewerker. Nu voel ik me geruster, wetende dat ik mijn plekje hier wel ga vinden bij mijn lieve collega's van het secretariaat. Tot op de dag van vandaag heb ik nog geen spijt van mijn keuze, al mis ik de bewoners wel.

Als ik naar de toekomst kijk zie ik me hier helemaal openbloeien eens ik de werking volledig ken, dit gaat natuurlijk wel eventjes duren. Het is namelijk niet te onderschatten!  
Ik hoop dat ik achter een aantal jaar nog altijd zo positief sta ten opzichte van de keuzes die ik nu gemaakt heb. Maar eerlijk? Daar twijfel ik niet zo over!

## Sarina, coordinator Hei 6

**“Je hebt hier enorm veel mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen, om te scholen, ontdekken ...”**



Sinds 5 jaar werk ik als diensthoofd op de leuke en gezellige leefgroep Hei 6. Maar voor ik daar terecht kwam heb ik nog wel wat andere groepen mogen ontdekken. Wat helemaal niet slecht is natuurlijk, zo leer je enorm veel en ken je veel bewoners en collega's die hier op het terrein rondlopen. Ik heb een stuk of vijf verschillende leefgroepen doorlopen tot er een plaatsje vrij kwam op het vroegere Ven 3, nu beter gekend als Hei 2. Deze groep heeft me iets meer dan 9 jaar goed bezig gehouden tot er een vacature vrij kwam als

diensthoofd op Berg 4 (nu Hei 6), die kans heb ik met beide handen gegrepen en daar heb ik nog geen seconde spijt van gehad.

Daarnaast zit ik op vrijwillige basis in de werkgroep Carnaval en ben ik actief in de personeelskring Peekaatje. Hier kruipt wel wat tijd in, maar er zijn ook veel mooie vriendschappen uit ontstaan.

Dit alles zorgt wel voor een zekere drukte en soms is het wel een heel geregeld om het te coördineren met mijn

privéleven, maar waar een wil is, is een weg! Ik doe mijn werk enorm graag en ben heel graag op Sint Oda, ook al is er de laatste jaren enorm veel veranderd. Een aantal nieuwe directies, veel nieuwbouwen (en nog meer in aantocht), het oude dat verdwijnt ... Soms denk je wel eens, was het maar weer zoals vroeger. Maar toch is deze verandering ook weer positief en kan je actief meedenken in deze evolutie. Je hebt hier enorm veel mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen, om te scholen, ontdekken ...

## RE-INTEGRATIE EN DIVERSITEIT

### Job- en taalcoaching op de werkvloer.

In 2021 startte Sint Oda een samenwerking met Talentoscoop. Talentoscoop is een project van GTB en VDAB. Het bundelt de krachten van verschillende gespecialiseerde organisaties die actief zijn in het begeleiden van kwetsbare groepen naar en op de arbeidsmarkt.

Talentoscoop ontzorgt en ondersteunt werkgevers in hun HR-beleid met bijzondere aandacht voor diversiteit en inclusief ondernemen.

Sint Oda krijgt hiervoor één contactpersoon die een werkteam van experts rond zich verzamelt. De procesbegeleiding is kosteloos. De ondersteunende acties die in overleg worden vastgelegd in een overeenkomst zijn veelal kosteloos.

Zo werd er in 2021 gestart met taalcoaching. Het inschakelen van een taalcoach spreekt voor zich. Wanneer een medewerker het Nederlands niet helemaal onder de knie heeft, kan dat het uitvoeren van het werk belemmeren en belemmert het de groeikansen van de medewerker.

Het wegwerken van deze drempel kan echter zorgen voor een grotere motivatie.

Taalcoaches gaan zeer gericht op zoek naar de knelpunten en zorgen voor een betere sociale betrokkenheid, minder misverstanden ... Daardoor verbeteren samenwerkingen en productiviteit. Ook jobcoaches werden ingeschakeld om bepaalde werkprocessen samen met de medewerker onder de loep te nemen. Jobcoaching kan ingeschakeld

worden na een langdurige afwezigheid om diverse redenen en moeilijkheden. Samen met onze HR dienst en team- en welzijnscoach vormen zij een perfect aanvulling om terug naar een goed functioneren te streven.

### Getuigenis

#### Laryssa, keuken



Een mooi verhaal over kansen geven, over geloof in mensen, over kijken naar competenties eerder dan naar diploma's. Laryssa kwam ongeveer 1,5 jaar geleden van Oekraïne naar België. Ze kende geen woord Nederlands toen ze de eerste keer kwam solliciteren op Sint Oda. Ondertussen is ze een vaste medewerker van de keuken en schrijft ze zelf haar verhaal.

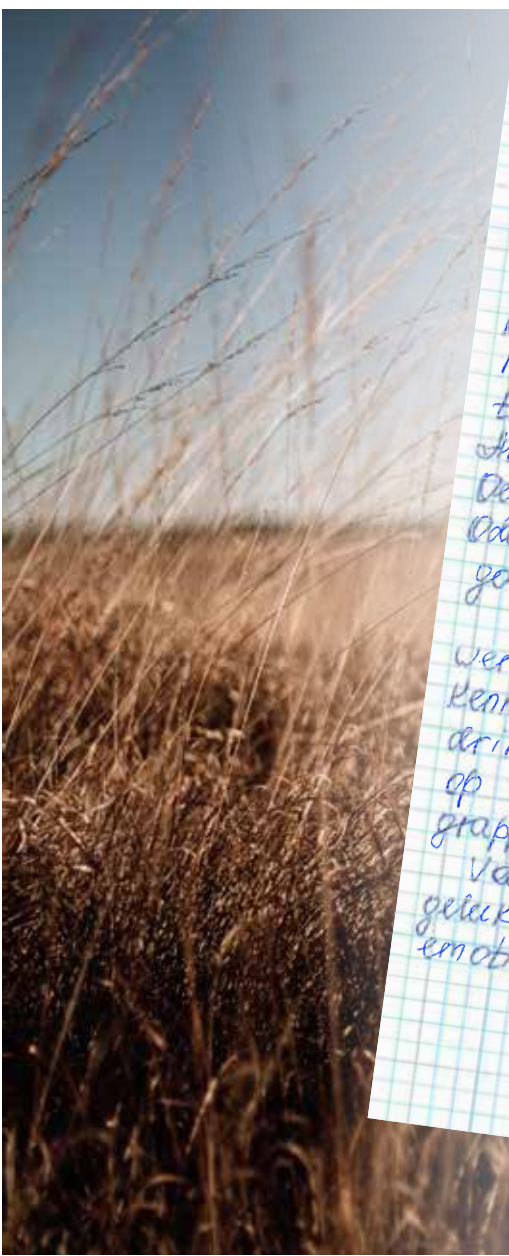






Ik ben Larysa Savchuk. Ik geboren in Oekraïne  
Ik ben 43). Bijna een en half jaar geleden kwam ik  
met mijn zoon Maksym naar België om samen te wonen  
met mijn man, omdat hij hier 5 jaren al werkte en  
wonde. Ik ben getrouwd en ik heb een zoon 16 jaar.  
Ik woon in Neerpeit. Toen kwam ik naar België,  
praatte en bekreep niets. Mijn zoon begon in OVK  
leren Nederlands, nu studeert hij op middelbare school  
VOX-Atheneum. Ik had geen kaart, omdat ik 2  
manden in thuis moest blijven. Ik was verdrietig  
omdat ik in Oekraïne 21 jaar in een winkel werkte  
en constant onder andere mensen was.  
Toevallig vroeg mijn man een buurman die aan  
de overkant van de straat woonde of hij hulp  
nodig had bij het huishouden, want hij werkte  
de hele dag en zijn vrouw was thuis was.  
Een bekende buurman beloofde ons terug te  
bellen en inderdaad de volgende dag kwam  
er een bericht en een uitnodiging om te Sint-Vaas  
te bezoeken. We werden opgewacht door een mooie  
vrouw genaamd Karen. Om de een of andere reden  
herinnerde ik me haar ogen toen het meest. Ze  
praatte altijd met mijn man, hij verstond een  
beetje taal, en ik zat en knipperde met mijn  
ogen zonder iets te begrijpen. Later bleek  
dat mijn buurman met wie mijn man over werk  
brac de directeur van deze instelling was.  
manden later, toen ik mijn eerste kaart gekregen  
zon ik aan mijn eerste taallessen 1,1 volgen.





Over 4 maanden begon ik sommige woorden en uitdrukkingen een beetje te begrijpen. 26 april 2021 begon ik 4 uur per dag bij Sint-Oda in de Sens-Sity te werken. Daarna ben ik blijven werken in de Keuken waar ik werk en nu fulltime. In de Keuken heb ik mooie en vriendelijke collega's. Natuurlijk begrijp ik iets meer, maar iedereen komt graag te hulp, indien nodig wordt het altijd meerdere keren herhaald. Al mijn collega's komen graag naar hun werk, dus de sfeer in de Keuken is altijd positief, weliswaar constant druk, maar altijd lachend. Al mijn familie-moeder en 3 andere broers zijn in Detrouine gebleven, maar ik kan zeggen dat Sint-Oda mijn nieuwe familie is, ik voel me hier heel goed en ben er blij me.

Nu volg ik 2,2 cursus Nederlands, 's avonds na werk 2 keer per week. Maar ik wil met iemand kennis maken om samen te wandelen, koffie drinken en Nederlands praten nog na werk of op vrijetijd. Ik wil vrijetijd praten, lachen en grappen maken met andere mensen.

Voor iedereen die dit leest, wil ik je een gelukkig jaar wensen, inspiratie en positieve emoties en goede emoties.



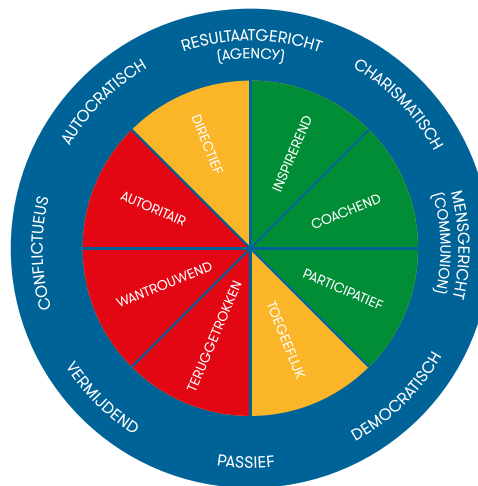
## VEERKRACHTIG LEIDERSCHAP

Enkele jaren geleden hebben we de as van veerkrachtig leiderschap geïntroduceerd. Deze hanteren we ter ondersteuning van onze teamleiders.

Een teamleider gaat trachten om het beste uit onze medewerkers te halen vanuit een positief waarderende basishouding. De veerkrachtige leider delegeert en neemt het voortouw in het aansturen en coachen van zijn team.

Om deze verschuiving in leiderschap zo maximaal mogelijk te integreren is het belangrijk dat de teamleider de mogelijkheid en ruimte krijgt om deze methodiek te oefenen en zijn/haar kennis hierin te verruimen. Als organisatie hebben we hierop ingezet door het inplannen van intervisie momenten. Hierbij worden de teamleiders gemotiveerd om casussen aan te reiken waarbij, door middel van de interne expertise en kennis uit de groep, gedebatteerd wordt over de positie die de veerkrachtige leider inneemt. De inhoud van een casus kan dan ook heel uiteenlopend en persoonlijk zijn. De intervisiegroep is op voorhand vastgelegd, vaak op basis van de woonbuurt, om zo ook het vertrouwen te waarborgen.

Naast deze formele momenten kiezen we ook voor connectie maken over de grenzen van woonbuurten heen. Zo werden teamleiders uitgenodigd op een inspirerende wandeling om mooie en moeilijke ervaringen met elkaar te delen. Intervisie momenten worden begeleid door Kim Thijs, de ver-



antwoordelijke teamontwikkeling en welzijn. Ze faciliteert de intervisie en reikt methodieken aan.

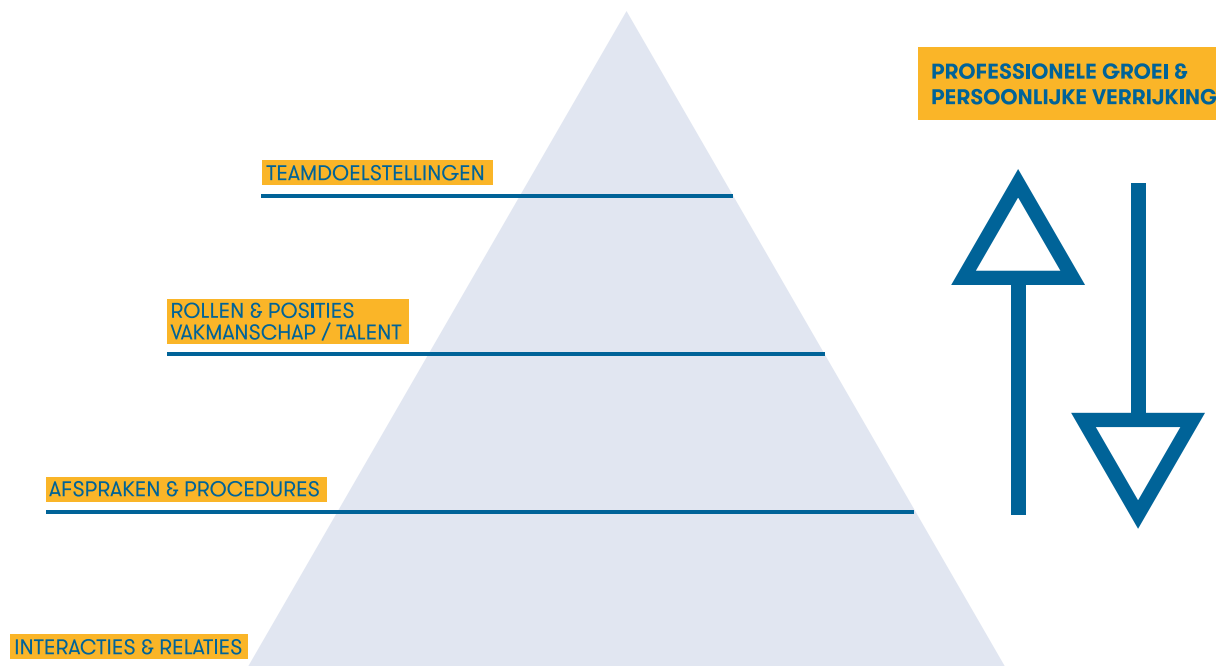
Doorheen het werkjaar kiezen we voor vaste momenten van intervisie om er op deze manier voor te zorgen dat we onze veerkrachtige leiders zo goed mogelijk ondersteunen. We hebben reeds mogen ervaren dat onze teamleiders de meerwaarde van veerkrachtig leiderschap bezitten en zich er toe willen engageren om dit verder te ontwikkelen en te verfijnen. Het mooie aan de intervisie-momenten is dat ieder, vanuit zijn (succes)ervaringen, expertise kan delen en we elkaar van nieuwe inzichten kunnen voorzien. Soms vergeten we hoeveel kennis en expertise ieder van ons heeft en hoe we elkaar hier mee kunnen inspireren.

## AUTONOMIE EN ZELFVERANTWOORDELIJKHEID

Hei 2 heeft de voorbije jaren sterk ingezet op zelfverantwoordelijkheid. Een groep zonder hoofd waarbij ieder teamlid een schakel is van het groter geheel. Dankzij een uitgekiend stappenplan is dit een mooi voorbeeld hoe een autonoom team zichzelf succesvol draaiende weet te houden.

### Stappenplan

1. Teamdoelstellingen uitwerken
2. Duidelijk stellen van teamrollen
3. Een communicatiesysteem uitwerken
4. Evenwichtige verdeling van takenpakket
5. Personeelwissels tot een minimum herleiden
6. Besluitvormingsmethodiek uitwerken
7. Rolafspraken maken voor op de vergadering
8. Individuele coaching vaardigheden verbeteren





# PIJLER 3

DE ORGANISATIE

## PROJECTMATIG WERKEN

In 2021 heeft Sint Oda het accent gelegd op een uitgebreide projectwerking waarbij organisatiebreed op zoek gegaan werd naar oplossingen. Heel wat uitdagingen, vaak met complexe vraagstukken en veel raakpunten, brachten diensten met elkaar in contact wat leidde tot mooie projecten.

Door het aanstellen van een projectmanager, Tinneke Palmans, werd verbetering, verandering en vernieuwing gerealiseerd. Het overzicht werd bewaard, deadlines bewaakt en de belangen van alle betrokkenen werden vertegenwoordigd.

Daarnaast werden er uren vrijgemaakt voor Ine Lemmens zodat zij de functie projectleider psychopedagogische dienst op zich kon nemen. Zij kreeg de taak om een totaalvisie te maken betreffende de dagopvang.

De rode draad doorheen de zorgstrategische projecten is de betrokkenheid en inspraak van het netwerk van de zorggebruikers en van personeel als pleitbezorgers van onze zorggebruikers. Bij aanvang van een project werd er geïnvesteerd in een grondige analyse van het zorglandschap, de (potentiële) partners, de noden en opportuniteiten.



## NETWERKING

Door werkprocessen te optimaliseren ontstond er ruimte voor netwerking, zowel binnen de sector als sectoroverschrijdend. Sectoroverschrijdend namen we deel aan de netwerken GGZ, de netwerken voor Kinderen en Jongeren en de regionale overlegtafels. Daarnaast werd er verder vanuit innovatie actief samengewerkt met universiteiten, scholen en bedrijven.

### SINT ODA GAAT INTERNATIONAAL EN KRIJGT BEZOEK VAN CASA DEL SOLE

Casa Del Sole is een organisatie die zorg aanbiedt aan personen met een ernstig meervoudige beperking in Italië (Verbania). In de nabije toekomst willen zij een project uitbouwen voor volwassenen met een verstandelijke beperking. Hiervoor kwamen ze graag ideeën opdoen in Sint Oda. Giorgio Calendi is reeds enkele malen op studiebezoek geweest in Sens-city, ons activiteitencentrum. Hij wist zijn collega's te enthousiasmeren om gedurende 3 dagen naar Limburg te komen om zoveel mogelijk ideeën op te doen van verschillende dienstencentra en projecten van Stijn vzw.

Het bezoek is gestart op Sint Oda, de dagen nadien zijn ze naar 't Weyerke in Heusden-Zolder en vervolgens naar Hogerveld in Genk geweest om verschillende woonvormen te bezichtigen.

De reacties van onze bezoekers, Maria Edgarda - neuro-psykiater, Raffaella - manager van het nieuwe project voor volwassenen en Sara en Giorgio - internationale lesgevers Basale Stimulatie, waren lovend. We waren dan ook fier dat we onze ideeën en know-how, zowel in de begeleiding van onze zorggebruikers, als de recente bouwprojecten, met hen konden delen.

De voertaal was het Engels. We zijn één van onze medewerkers, Melanie Vinci, erg dankbaar om alles vlot te vertalen naar het Italiaans.





## SECTOR OVERSCHRIJDEND NETWERKEN

### Succesvolle tweede editie Hackathon

In 2021 ging onze 2de hackathon door. Deze keer was het een driedaags event in samenwerking met Blue Health Innovation Center, LUCA School of Arts en PXL. Vanuit Sint Oda werden verschillende casussen gedefinieerd maar ook collega dienstcentra binnen Stijn vzw gaven opdrachten door. Ook het GielsBos nam actief deel.

Het opzet van de hackathon was om games te ontwikkelen op maat van onze zorggebruikers met beperking. Zowel IT'ers als andere zorgprofessionals en ouders namen deel. Studenten IT stonden in voor de technische ontwikkeling van de spelletjes in nauwe samenwerking met studenten ergotherapie die een duidelijk zicht hebben op de persoonlijke voorkeuren van de doelgroep.

De computerspelletjes werden onder andere gemaakt rond het thema seizoenen. Zo was er bijvoorbeeld voor de winter een sneeuwballengevecht. Er werden heel wat aanpassingen gedaan, zoals het vertragen van het spel en de aanpasbaarheid op ieders persoonlijk niveau. Grote spectaculaire effecten en geluiden werden toegevoegd. Maar ook een tool waardoor mama of papa een boodschap kunnen inspreken om hun kind onmiddellijk goede feedback te geven. Deze herkenbaarheid maakt het voor de speler nog leuker.

Alle producten werden 3 dagen lang tot in de details afgewerkt, zodat er enkele games ook later gebruikt konden worden.

De hackathon was opnieuw een heel groot succes! De pers pikte dit fantastisch initiatief op zodat meerdere mensen bewust worden dat er geen games op de markt zijn op maat van onze gasten.



## STIJN VZW

2021 was een historisch jaar in de rijke geschiedenis van Stijn vzw. Er is gekozen om de maatschappelijke zetel en de organisatie van de gezamenlijke, ondersteunende diensten meer centraal in het werkingsgebied van Stijn vzw onder te brengen. De ondersteunende diensten van Integro vzw en Stijn vzw zullen in 2022 worden samengebracht in het voormalige LRM-gebouw aan de Kempische Steenweg in Hasselt.

Deze stap past in het 'Samen Stijn'-verhaal dat in 2021 in volle ontwikkeling is gekomen. Via werkgroepen wordt er op diverse vlakken tegelijk gewerkt aan een verbetering van de samenwerking tussen de dienstencentra van Stijn vzw. Zo wordt er gewerkt aan een vernieuwde missie en visie, een structuur om meer projectmatig te werken en zijn er duidelijke en transparante afspraken gemaakt over de financiële solidariteit binnen Stijn vzw. Vanuit Sint Oda kiezen we duidelijk voor een positieve en actieve rol in dit Samen Stijn-verhaal.







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

Maakt deel uit van Stijn vzw

BE 0439.452.461

RPR ondernemingsrechtbank Antwerpen, Afdeling Hasselt

[www.stijn.be](http://www.stijn.be) - [info@stijn.be](mailto:info@stijn.be)

Vormgeving en druk: [Totch.be](http://Totch.be)