



VOORWOORD	3	ORGANISATIE	
JAAROVERZICHT	4	Raad van bestuur en organigram	22
VISIE	6	Nieuw in de raad van bestuur	23
TEAM LOGISTIEK EN ADMINISTRATIE		PERSONEEL	
Nieuwe wegen	8	10 jaar dienst: Kimberly Vervae	24
Sponsoring	9	25 jaar dienst: Els Claeys	25
DAGCENTRUM		Teambuilding	26
Nieuw: het digitaal atelier	10	Ons team in 2021	28
Het busvervoer	12	ONTMOETINGSMOMENTEN	29
Eerste open atelierdag	13	UITSMIJTER	30
De vakantieopvang	14	COLOFON	31
JOB COACHING	15		
BEGELEIDING AAN HUIS	16		
ZORGCONSULENT	18		
VRIJWILLIGERS	19		
COMMUNICATIE	20		



Beste lezer,

In dit jaarverslag nemen we je mee door 2021, een jaar waarin covid ons op-nieuw ernstig parten speelde. Toch mag uit dit verslag blijken dat we in beweging zijn gebleven en nieuwe projecten in gang hebben gezet. Vele daarvan zullen worden verdergezet in 2022. Sta me toe daar dieper op in te gaan.

De weg die we met onze communicatie zijn ingeslagen (p. 20) zal in 2022 resulteren in een kersvers papieren magazine. Dat zal zich specifiek richten naar

kandidaat-cliënten, -medewerkers en -begeleid werkers en hun omgeving. Op die manier willen we drempelverlagend werken: nog niet iedereen heeft immers toegang tot internet of surft eenvoudig naar onze website.

Het magazine kadert in ons bredere streven naar meer zichtbaarheid. We horen immers nog te vaak: 'We kenden jullie nog niet.' Zoals uit tal van interviews in dit jaarverslag blijkt, is het idee dat we moeten blijven inzetten op die zichtbaarheid breed gedragen. De eerste open atelierdag (p. 12) was daarvan alvast een mooi en geslaagd voorbeeld.

ONTMOETINGSMOMENTEN

Met de vrijwilligersactiviteit (p. 19) en het Oogstfeest (p. 29) konden we in 2021 alweer eventjes proeven van ontmoetingsmomenten, zij het in heel beperkte mate. We hopen dus dat 2022 op dat vlak een voltrefter wordt: we hebben er collectief nood aan. Lange tijd waren we genoodzaakt de Sperwerdeuren voor externen letterlijk te sluiten, iets wat heel ver van onze organisatiecultuur verwijderd ligt. We willen ze dus graag weer wijd openzetten en hopen op een nieuwe editie van de Sperwerfeesten.

Ook voor personeelsleden zijn de ontmoetingsmomenten van grote waarde. Een deel van hen heeft lange tijd geïsoleerd gewerkt: in een kantoor of in een klein team. Maar op de ontmoetingsmomenten ervaren we allemaal dat we deel zijn van een groter geheel. We zien letterlijk voor wie en wat we werken. Dat is erg motiverend.

VAN HOPEN NAAR WETEN

Op ontmoetingsmomenten kunnen we enkel hopen, maar wat we alvast zeker weten, is dat we in mei 2022 meestappen in een nieuw project: 'Kamperen OP het Donkmeer'. Het initiatief, dat gasten toelaat te overnachten op het water, komt van de organisatie 'Vlotjes'. De Sperwer zal ondersteunen met een reeks fijne taken: de check-ins en check-outs van de gasten verzorgen, de vlotjes controleren met een elektrisch bootje, fietsen ter beschikking stellen vanuit het Fietsproject, ... We hebben nog meer ideeën voor dit project, maar starten rustig op en zien wat de toekomst brengt.

VERNIEUWEN IS LEREN

In dit jaarverslag wordt de pijler 'vernieu-

wing' uit onze visie toegelicht (p. 7). En wie vernieuwing zegt, zegt leren. In 2022 zullen we dan ook sterker inzetten op opleiding en vorming. Zo zal het voltallige team een basistraining EHBO krijgen. Er is uiteraard nu al kennis in huis om (ook de ernstigere) problematieken het hoofd te bieden, maar uit veiligheids-overwegingen willen we die kennis nog breder verspreiden.

Ook op een workshop fotografie zal worden ingezet. We beschikken inmiddels over de kanalen om mooie en sprekende foto's te publiceren en willen dat in het kader van meer zichtbaarheid ook blijven doen. Maar een mens kan maar op één plaats tegelijk zijn. Daarom werken we aan een teampje collega's dat het ambacht van het fotograferen beheerst.

Tot slot zal de staf een opleiding volgen rond verbindend communiceren en inclusieve besluitvorming. Die opleiding reikt interessante en nuttige methodieken aan om met onze visie aan de slag te gaan.

Veel leesplezier en van harte,
Annelies Moeyersoons

Januari

Samen met enkele collega-organisaties zetten we de actie 'Zorg om zorg' op. Met onze brief aan de minister en ons filmpje, waarin de medewerkers lege geschenkjes openen, vragen we aandacht voor jongvolwassenen zonder budget.



April

De vaccinatiecampagne gaat van start. De medewerkers krijgen hun eerste prik.



Februari

Aspergeveiling van BelOrta. De Sperwer ontvangt een mooi steuntje in de rug voor de werking.



Mei

De Sperwer kiest en lanceert een nieuw logo. Ook onze kersverse website gaat online.



Maart

Complimentendag: we laten de pluimen in het rond vliegen en laten weten wat we in elkaar waarderen of bewonderen.



Juni

De algemene vergadering stemt Marianne Van Loo in de raad van bestuur, die vanaf nu acht bestuurders telt.



BLIKVANGERS

Juli

De vakantieopvang gaat van start. Meedraaien in de ateliers zat er ook dit jaar nog niet in, maar de kinderen amuseren zich in hun eigen bubbel.



Oktober

De jaarlijkse vrijwilligersactiviteit vindt plaats, met een lekkere fondue en een potje bowlen op het menu.



Augustus

Start van de teambuildings, die dit jaar in Gent plaatsvinden.



November

Met pijn in het hart moeten we het geplande feest in de Kollerfeestzaal annuleren. Gelukkig kan onze open atelierdag wel doorgaan.



September

We hervatten de normale werking in het dagcentrum: de bubbels worden opgeheven, de mondklappers mogen (voor even) af en de medewerkers kunnen weer samen een warme maaltijd eten.



December

Zolang er geen Wintermarkt is eten wij frieten! We laten opnieuw de frietmobiel aanrukken, waar medewerkers en personeel hun favoriete kostje kunnen bestellen.





De visie van De Sperwer is er één van waarderend samenwerken. Ze rust op vijf pijlers: talentontwikkeling, ruimte, zorg, betrokkenheid & vertrouwen en vernieuwing. Over die laatste pijler hebben we het met directeur Annelies Moeyersoons. Welke vernieuwingen zijn er 2021 gebeurd en hoe wil De Sperwer ook in de toekomst in beweging blijven?

Wat zijn, in enkele pennentrekken, de belangrijkste domeinen waarop er vernieuwd werd in 2021?

Annelies: Hoewel 2021 opnieuw een coronajaar was, zijn we in beweging gebleven, in het bijzonder op organisatorisch en administratief vlak. Daar lagen immers een aantal pijnpunten. We hebben geïnvesteerd in de verhoging van onze bereikbaarheid en zijn een tra-

ject van administratieve vereenvoudiging gestart. Verder hebben we aan onze zichtbaarheid en communicatie gewerkt en hebben we extra stappen gezet op de ingeslagen weg van de digitalisering. Die keuzes hebben in de eerste plaats te maken met onze wil om een goede service aan te bieden, zowel aan ons cliënteel als aan alle andere betrokkenen: het personeel, de vrijwilligers, sollicitan-

ten, stagiairs en mensen die ons nog niet kennen.

Waarin lag precies het probleem van de bereikbaarheid?

Annelies: Het gebeurde regelmatig dat mensen een bezettoon kregen aan de telefoon bijvoorbeeld. In het kader van klantvriendelijkheid willen we echter dat mensen eenvoudig de ingang vinden, niet alleen bij de coördinatoren maar ook bij de administratie. Het gebeurde ook dat mensen niet op tijd konden verwittigen dat iemand niet moest opgehaald worden met de bus, met onnodige busritten tot gevolg (zie p. 12).

Wat mogen we onder administratieve vereenvoudiging verstaan?

Annelies: Onze organisatie is gegroeid en met de Persoonsvolgende Financiering en de verschillende subsidiëringen die daarbij komen kijken, is ook op administratief vlak alles een stuk complexer geworden. Onze administratie moet daarin volgen, dus hebben we goede, efficiënte systemen nodig. Zo zijn we op zoek naar een goed databasesysteem, dat centraal beheerd wordt maar waartoe iedereen toegang heeft. Dat kan tegemoetkomen aan het probleem dat de diensten adminis-

tratief deels op zichzelf werken. Een eenvoudig voorbeeld: er staan massa's Excellijsten verspreid op onze server. Vaak bevatten ze dezelfde gegevens, maar worden ze allemaal apart beheerd. Ook in onze facturatie is nog veel verbetermarge. Dat proces willen we efficiënter en correcter maken, want juiste facturatie zorgt ook voor de juiste middelen die binnenkomen. Bovendien verhoogt het de interne efficiëntie, zodat andere personeelsleden met hun kerntaken kunnen bezig zijn. In Mirjam Vermeire hebben we iemand gevonden die deze processen kan trekken. Zij versterkt het team sinds september 2021 (zie p.8).

‘We willen in de eerste plaats een goede service aanbieden’

Ook aan de zichtbaarheid is gewerkt, zeg je. Welke initiatieven werden er zoal genomen?

Annelies: Onze eerste open atelierdag van 24 november is daar een voorbeeld

van (zie p. 13). Die was er in de eerste plaats voor schoolverlaters en hun netwerk, zodat mensen weten waarvoor ze kiezen als ze De Sperwer in overweging nemen. In het verleden was er in onze sector meer een streven naar 'onopvallend zijn': wij zijn een huis in de straat tussen vele andere. Maar nu bewegen we in De Sperwer meer in de richting van openheid en zichtbaarheid: tonen wie we zijn en wat we doen. Daar mogen we fier op zijn.

Het is ook zo dat De Sperwer een groot netwerk heeft en veel bekendheid verwerft via mond-aan-mondreclame, maar ook de mensen daarbuiten willen we bereiken: via onze nieuwe website, de sociale media waarop we nu actiever aanwezig zijn en een nieuw magazine dat op stapel staat. Ook met ons nieuwe logo, dat eigentijds en fris oogt, denken we nog uitnodigender te zijn voor de buitenwereld.

Op welke manier bedient de nieuwe website die 'buitenwereld'?

Annelies: Op onze vroegere website stond slechts beperkte informatie en kon je als buitenstaander de sfeer van De Sperwer niet 'voelen'. Daarom was hij zeer dringend aan vernieuwing toe. De nieuwe website is, naast veel uitgebrei-

der, ook veel persoonlijker en visueler. Hij is opgebouwd rond verhalen en sprekende foto's, waardoor je letterlijk een inkijk krijgt in onze organisatie, werking en sfeer. We zijn een warme organisatie met goede diensten en dat mag duidelijk zijn voor de bezoeker. Ik denk daarbij ook aan potentiële sollicitanten: die moeten weten voor welk soort organisatie ze zich kandidaat stellen.

Het belang van het goed informeren van sollicitanten lijkt sterk gegroeid.

Annelies: Dat klopt, de wereld is op dat vlak aan het omkeren. Vroeger kregen wij na een vacature een hele reeks prachtige sollicitatiebrieven waarin mensen hun beste beentje voorzetten. Als organisatie had je de luxe om gewoon de topkandidaat te selecteren. Maar momenteel zijn er genoeg jobs in de sector en kandidaten moeten zichzelf niet langer 'verkopen'. Het is belangrijk dat we ons daarvan bewust zijn.

Dat geldt overigens ook voor potentiële cliënten. Nu mensen - vaak na heel lang wachten - een budget krijgen, gaan ze heel bewust kiezen waarvoor ze het inzetten. Als ze De Sperwer dan niet kennen, zullen ze zich ook niet aanmelden. Wat ons opnieuw bij het belang van zichtbaarheid brengt.

Ook aan verdere digitalisering wordt gewerkt. Waar ligt de nood?

Annelies: In het covidjaar 2020 hebben we beseft dat de verdere digitalisering van de samenleving ernstige drempels opwerpt voor ons cliënteel. Daar willen we op inzetten in de komende jaren. We willen mensen toegang geven tot internet en er de digitale middelen voor ter beschikking stellen (zie p. 10). Want uit studies blijkt dat niet alleen de toegang van belang is, maar ook het motiveren en het aanleren van vaardigheden. En van het huidige, moderne werken is digitalisering inmiddels een vast onderdeel.

'De digitalisering van de samenleving werpt ernstige drempels op voor ons cliënteel'

Een organisatie die wil blijven of vernieuwen moet ook aandacht hebben voor opleiding. Was daar ruimte voor in 2021?

Annelies: Door corona is onze energie uiteraard vooral naar het virus en de maatregelen gegaan, maar op staf-

niveau zijn we toch alweer voorzichtig begonnen met opleidingen en workshops. En je voelde meteen dat dat zuurstof gaf. Daarom is vorming ook belangrijk voor de begeleiders. Het werk vraagt veel van hen en er zijn weinig momenten waarop ze kunnen bijtanken. Vormingen en teambuildings kunnen daar deels aan tegemoetkomen.

Opleiding is sowieso belangrijk voor een organisatie, in de eerste plaats om kwaliteitsvol te kunnen blijven werken, maar ook om niet altijd vanuit het vertrouwde te werken en te denken, en opnieuw geïnspireerd te geraken. Bovendien ontmoet je op vormingen vaak externe collega's, wat je organisatienetwerk en je aansprekpunten binnen de sector vergoot.

Waarom is de pijler 'vernieuwing' van belang in de visie?

Annelies: Als je onze pijlers talentontwikkeling, betrokkenheid & vertrouwen, ruimte en zorg echt toegepast wil zien, dan heb je ook de middelen nodig die deze pijlers vertalen naar de tijdsgeest waarin we werken. Onze samenleving ontwikkelt zich snel. Ook de richtlijnen vanuit de overheid, bijvoorbeeld rond onze financiering, veranderen wel eens. Als organisatie blijven en indien nodig zaken aanpassen of toevoegen vind ik een must.



In september 2021 startte Mirjam Vermeire als nieuwe coördinator van de dienst Logistiek en Administratie. Wat is er sinds haar start zoal aangepakt, veranderd of in gang gezet?

Welke steentjes of stenen zijn er verlegd sinds jij coördinator van de dienst bent geworden?

Mirjam: Enkele problemen met onze bereikbaarheid, in het bijzonder wat het busvervoer betreft, zijn inmiddels aangepakt (p. 12). Verder zijn we gestart met een nieuw boekhoudprogramma, waarover we ook opleiding hebben gekregen. Dat programma werkt eenvoudiger dan het vorige, dat te complex was.

In welke zin?

Mirjam: Het proces om te factureren was erg moeilijk en er slopen fouten in. Met het nieuwe systeem is het veel eenvoudiger om bijvoorbeeld betalingen af te punten en verloopt alles wat meer geautomatiseerd, en dus efficiënter. We hopen dat dat op termijn ook voor een beetje minder werk zorgt (*lacht*). En daarmee bedoel ik: voor iedereen. Ik bekijk in het algemeen of er zaken

eenvoudiger kunnen, zaken die soms al jaren op dezelfde manier gebeuren maar die efficiënter kunnen, of waarvoor we betere afspraken kunnen maken.

Kan je een voorbeeld geven?

Mirjam: Dat kan om kleine dingen gaan: gelijkvormigheid in documenten creëren, binnen de nieuwe huisstijl. Of nieuwe afspraken maken met de coördinatoren om zaken op gelijksoortige formulieren binnen te brengen. Dat creëert meer overzicht voor iedereen.

Wat zijn je indrukken na je eerste drie maanden bij De Sperwer? Wat is je zoal opgevallen?

Mirjam: Ik heb ontdekt dat de collega's makkelijk zaken bespreken, dat iedereen heel toegankelijk is en dat je veel kan vragen, ook aan Annelies.

'Iedereen is heel toegankelijk'

Ik vind het ook leuk dat ik zelf veel mag uitzoeken: ik houd van autonomie en zelfstandigheid, maar binnen een kader waarop ik kan terugvallen.

Ik heb ook ontdekt dat de taken op het secretariaat heel divers zijn: het gaat lang niet alleen om boekhouding en personeelsadministratie.

Hoe vind je het om in een type organisatie als De Sperwer te werken?

Mirjam: Persoonlijk heb ik minder contact met mensen dan in mijn vorige job, maar dat heeft vooral met corona te maken, denk ik. Anders had ik wellicht al veel sneller medewerkers ontmoet. Door corona vielen ook alle feesten weg, de typische momenten waarop je elkaar sneller en anders leert kennen. Gelukkig was er wel de teambuilding.

Hoe zie je de komende tijd tegemoet?

Mirjam: Ik denk dat we gestaag maar zeker moeten verderdoen met het moderniseren: nog meer digitaal werken, papierwerk proberen te beperken en blijven zoeken naar vereenvoudiging en efficiëntie.

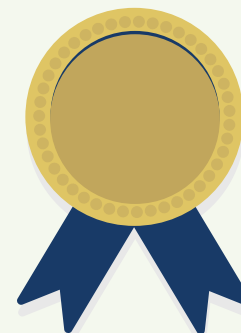
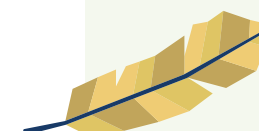
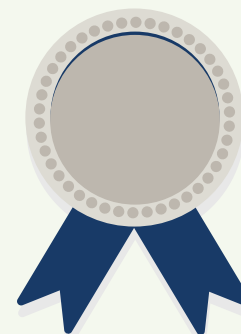
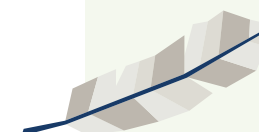
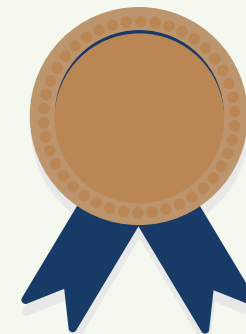
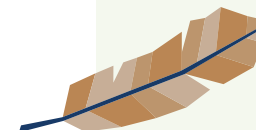
We mogen daarin ook niet té snel gaan en moeten ervoor zorgen dat iedereen mee is, dat we goede en heldere afspraken maken. Het is ook voor mijzelf nog veel zoeken en ontdekken. Regelmatig zie ik nog documenten voor de eerste keer, en zelfs collega's, leveranciers of medewerkers.

Tegelijk met de nieuwe website werden voor onze sponsors nieuwe bedankingskaartjes ontwikkeld.

In De Sperwer drukken we graag onze waardering uit. Dat is voor onze sponsors niet anders, omdat we met hun giften de werking voor onze medewerkers, begeleid werkers en cliënten blijvend kunnen verbeteren.

Afhankelijk van de grootte van de gift krijgen onze sponsors sinds dit jaar een badge toegekend: goud, zilver of brons. Ook sloegen het teken- en schilderate-lier en het communicatieteam de handen in elkaar om passende bedankingskaartjes te ontwikkelen voor elk type sponsor.

Ben je zelf geïnspireerd om De Sperwer te sponsoren? Neem dan zeker een kijkje op: www.desperwer.be/doe-mee-als-sponsor





In het dagcentrum zal een nieuw atelier het levenslicht zien: het digitaal atelier. De geesten zijn rijp, het concept is rond, het materiaal wordt verzameld en er is inspiratie voor een hele reeks taken, zegt orthopedagoge Charlotte De Winne. Dan rest ons alleen nog: vroeg of laat samen springen.

In 2021 werden de voorbereidingen opgestart voor een digitaal atelier. Hoe is het idee gegroeid?

Charlotte: In een notendop: Annelies deed mee aan een coachingstraject van SOM, de pluralistische werkgeversfederatie voor de social profit. Als antwoord op de hulpkreet van de dagcentra naar aanleiding van de correctiefase, werd zo'n traject immers aangeboden. De vragen die voorlagen waren: hoe kunnen

we onze organisaties/werkingen efficiënter maken en van elkaar leren via good practices? In één van de brainstorms kwam naar boven dat onze medewerkers nog niet digitaal werken. Nochtans is werk voor heel veel mensen ondertussen onlosmakelijk met een computer of een ander digitaal toestel verbonden, waarom dan voor hen niet? Toen is het zaadje beginnen te groeien. We dachten: wat als we

daarrond een groep zouden samenbrengen in een nieuw atelier? Dat idee werd vervolgens intern afgetoetst en warm onthaald.

Welke meerwaarde kan dit atelier hebben voor de medewerkers die hierin actief worden?

Charlotte: Uit onderzoek is gebleken dat de digitale kloof voor mensen met een grotere kwetsbaarheid alleen maar groter is geworden tijdens corona. Maar digitale tools zijn en blijven alomtegenwoordig: menukaarten lezen met een QR-code, tickets bestellen, het containerpark op voorhand reserveren, een doktersafpraak maken online, ... Dat zijn allemaal verbeteringen voor mensen die daar vlot mee overweg kunnen, maar voor de medewerkers, begeleid werkers of cliënten lang niet altijd evident. Ik herinner mij een verhaal van twee cliënten die de trein hadden genomen naar de Antwerpse zoo, toen die weer open was. Ter plaatse stonden ze voor een gesloten deur: het bleek op afspraak en ze mochten niet binnen. Dat was de laatste druppel. Als we daar in het dagcentrum rond werken, dachten we, kunnen we misschien een golf verspreiden en zo ons steentje bijdragen om die digitale kloof kleiner te maken.

Welke stappen zijn er ondertussen al gezet?

We hebben tijdens de bubbelwerking al geëxperimenteerd met een besloten Facebookgroep. Het experiment werd warm onthaald door de medewerkers van de tuinbubbel. Er werden hoofdzakelijk foto's gepost waarop reacties kwamen. In die periode kon niet iedereen elke dag komen werken en zo bleef er ook verbinding met de afwezige collega's. Ook als je jarig was, kwam dat eens op die groep. Maar uiteraard is er ook al heel veel denkwerk verzet over het concept van het digitaal atelier.

'In de tuinbubbel werd al geëxperimenteerd met een besloten Facebookgroep'

Kan je die contouren iets meer schetsen?

Charlotte: Het digitaal atelier zal ingericht worden in het hoofdgebouw, om de afstand met het secretariaat zo klein mogelijk te houden. Het atelier zal ook verankerd worden in de weekstructuur

van het dagcentrum. Drie begeleiders zullen het elk een halve dag per week begeleiden. Een volledige dag lijkt ons op dit moment nog niet haalbaar. Met drie halve dagen kan je drie keer zes à zeven mensen bereiken, dus we kunnen een breed spectrum van medewerkers aanspreken.

Liggen ook de inhoudelijke doelstellingen vast?

Charlotte: Ja, zowel de pedagogische als de praktische, zoals bij elk atelier. Ten eerste willen we dat het atelier zorgt voor verbinding maken en behouden. Het moet ook een eenvoudige onderdompeling in het digitale voorzien, en de medewerkers ontwikkelen er vaardigheden binnen een breed spectrum van mogelijkheden. Wat is hun doel en wat willen ze bereiken? En welk medium is daar dan het beste voor geschikt? Eén van onze medewerkers is bijvoorbeeld gepassioneerd door techniek, maar kan niet lezen. Wellicht zal het geven van printopdrachten hem aanspreken. Of het plaatsen van een foto.

Kan elke medewerker die dat wenst deelnemen?

Charlotte: Ja, in lijn met de visie van De Sperwer gaan we ervan uit dat elke

medewerker iets kan leren van iemand anders en dat iedereen een eigen bijdrage kan leveren. Het volstaat dus dat een medewerker kan swipen met één vinger. Dat werken in heterogene groepen heeft veel meer voordelen dan nadelen, al zal het in het begin uiteraard wat aftasten zijn: wat kan iemand al? En waar wil hij of zij naartoe? Maar dat pakken we aan zoals we dat altijd doen in De Sperwer: door samen te zoeken.

Zijn er al concrete ideeën rond de taken die het atelier kan opnemen?

Charlotte: Zeker. Misschien kan het atelier wel instaan voor het medewerkersverslag? Daar zitten veel diverse aspecten aan: picto's zoeken, foto's zoeken, het verslag uittypen, het vervolgens afdrukken, ... Uit dit soort werk kunnen mensen dus ook een aantal vaardigheden meenemen naar huis.

*‘Ook uit digitaal werk
kunnen mensen vaardigheden
meenemen
naar huis’*

Het atelier zou ook de foto's kunnen maken en uitsnijden van nieuwe medewerkers, of de drankkaarten en menu's maken en printen. En waarom niet de inbox beheren waarnaar kopers hun bestellingen bij de ateliers kunnen doorsturen? Misschien kan het atelier zelf ook bestellingen doen per mail, of Collect&Go gebruiken in plaats van fysieke boodschappen te doen? Er bestaan ook al heel veel nuttige apps die de moeite zijn om te leren gebruiken (FaceTime, WhatsApp, ...), in het bijzonder ook voor mensen die niet kunnen lezen. En misschien kan een reporterteam op pad gaan voor een fotoverslag? Aan inspiratie is er allesbehalve een gebrek!

Het spreekt voor zich dat er voor dit atelier nogal wat materiaal nodig is...

Charlotte: Inderdaad, daarvoor zijn we een zoektocht naar sponsors gestart. We hebben acht laptops, acht telefoons, acht tablets en een camera nodig. Een printer hebben we al in huis. We willen dat medewerkers kunnen werken met degelijk materiaal dat direct reactie geeft, zodat ze niet moeten zitten wachten terwijl de zandloper draait. Daar haalt niemand arbeidsvreugde uit.

Heb je weet van een digitale werking bij collega-organisaties, of behoort De Sperwer hier tot de pioniers?

Charlotte: Dat kan ik niet goed inschatten. Zelf heb ik enkel weet van Ithaka (Oostende), die ons de suggestie van een besloten Facebookgroep deed. Zij hadden een open Facebookgroep gemaakt, maar hadden die achteraf bekeken liever besloten gehouden. Binnen de groep van het coachingstraject denk ik niet dat er nog andere organisaties met het digitale bezig waren.

Wanneer gaat het atelier van start?

Charlotte: Dat zal mogelijk nog in 2022 zijn, als de personeelsbezetting het toelaat. Ook voor de medewerkers die zich aanmelden zal het een beetje spannend zijn, omdat ze nog niet ten volle weten waarvoor ze gekozen hebben. Daarvoor staat het allemaal nog iets te veel in de kinderschoenen. Maar de nieuwsgierigheid is gewekt, de goesting is er!





2021 was voor de chauffeurs een jaar met de rem, en bij momenten zelfs de handrem op. Gelukkig kon in het najaar het gaspedaal weer ingedrukt worden, zowel qua busritten als qua verhoogde bereikbaarheid, vertelt Logistiek verantwoordelijke Jurgen Berghracht.

2021 was voor het busvervoer een jaar met curves. Hoe zaten de pieken en dalen in elkaar?

Jurgen: In het begin van het jaar moesten de medewerkers op eigen houtje naar het dagcentrum zien te geraken. Daarna zijn we de medewerkers gaan ophalen voor wie dat op geen enkele manier lukte. In juli is het busvervoer dan opnieuw opgestart, zij het nog binnen de vakantieregeling. Dat was

soms puzzelen, omdat er wat mensen afwezig waren door ziekte. In september mochten we dan ook de mondkmaskers afdalen. Helaas moesten we in november weer verstrengen om uiteindelijk het busvervoer weer stil te leggen.

Wat betekent het voor de chauffeurs om niet te kunnen rijden?

Jurgen: Dat vinden we jammer, want ook voor ons zijn die ritten plezierig. In de

bus kan je écht iets betekenen voor de medewerkers, iets dat veel directer is dan het onderhoud of het klussen. En op die momenten kan je ook eens praten. Dat zijn luchtige gesprekjes natuurlijk: wat heb je deze middag gegeten? Hoe was je weekend? Maar de medewerkers appreciëren dat.

De bereikbaarheid is verhoogd: wat mogen we daaronder verstaan?

Jurgen: We hebben het adres vervoer@desperwer.be ingevoerd. Wie 's avonds ziek wordt kan via dat adres laten weten dat ophaling niet nodig is. Op onze nieuwe gsm kan dat ook 's morgens nog, tot 7u45.

We hebben nu ook een tablet, waarop we de mails kunnen lezen en de kalender kunnen raadplegen. Die werd vroeger op papier bijgehouden. Op die digitale kalender kunnen verschillende personeelsleden afwezigheden rechtstreeks en vanop afstand invoeren.

Wat vind je van de nieuwe werkwijze?

Jurgen: Ik vind het een hele verbetering. Vroeger was het erg omslachtig. Er waren veel tussenstappen en er gebeurde al eens een fout. Daardoor reden we soms nodeloze ritten, ook lange. Dat kost tijd en middelen.

Er kwam een prijsverhoging in het busvervoer door de omschakeling naar woon- en leefkosten. Wat vind je daarvan?

Jurgen: Ik vind het jammer dat we dat hebben moeten doen, want veel van onze mensen hebben het al niet breed. Niettemin dragen we als organisatie nog steeds toe aan het busvervoer.

Toch blijft de vraag naar het vervoer even groot. Hoe verklaar je dat?

Jurgen: Ook voor de nieuwe prijs blijft het een heel goede service. Stel dat je dagelijks vier autoritten moet doen om je zoon of dochter af te zetten en weer op te halen: met de huidige brandstofprijzen wordt dat al heel moeilijk voor zes euro. Bovendien word je aan de deur opgehaald en weer afgezet. Voor de ouders van medewerkers die zichzelf kunnen klaarstellen 's morgens en 's avonds alleen kunnen wachten, schept dat ook meer ruimte op vlak van werkuren.

Zijn er al toekomstplannen bekend?

Jurgen: We denken aan een nieuwe bus, misschien zelfs een grote. Dat laatste heeft natuurlijk gevolgen voor het personeel (je hebt een rijbewijs D nodig), voor de taksen, de verzekering, ... We moeten het dus goed afwegen.



Op 24 november vond de allereerste editie van de open atelierdag plaats. Hij kon op veel belangstelling van bezoekers rekenen. Krista Van Duyse, coördinator van dagcentrum 54, blikt tevreden terug.

Waaruit is het idee voor deze eerste open atelierdag gegroeid?

Krista: We denken al een tijdje na over de vraag: hoe kunnen we onze werking kenbaar maken? We willen ervoor zorgen dat De Sperwer nieuwe mensen blijft aantrekken. Daarom moeten we blijvend aandacht hebben voor onze zichtbaarheid, in onze communicatie maar ook in andere initiatieven. Zoals de open atelierdag.

Waarom werd er specifiek voor dit concept gekozen?

Krista: De ervaring leert dat De Sperwer veel meer in het geheugen van mensen blijft hangen als ze een concreet beeld hebben van onze werking. Dat merken Lieve Peleman (ONL) en zorgconsulente Els Claeys ook op wanneer ze rondleidingen geven aan geïnteresseerden. Bovendien staan wij als organisatie in onze kracht als we tonen wat we doen.

‘Als organisatie staan wij in onze kracht wanneer we tonen wat we doen’

Wat is er precies allemaal getoond?

Krista: De bezoekers werden onthaald in de ontspanningsruimte. Daar kregen ze een woordje uitleg van Annelies over onze werking en de manieren waarop mensen terecht kunnen in De Sperwer: via PVB of RTH. Ook Lieve en Els werden voorgesteld.

Daarna vertrokken de bezoekers in kleine groepjes op een parcours langs de ateliers. Daar kregen ze toelichting van de medewerkers, met ondersteuning van de begeleiders, en konden ze het atelier aan het werk zien. Het draaide dus zeker ook om beleving.

Bij zo'n event komt vermoedelijk veel teamwork kijken?

Krista: Zeker. Weken op voorhand werden de begeleiders en medewerkers meegenomen in de organisatie ervan. Er werd ook aan de ateliers gevraagd om eens na te denken over iets dat ze zouden kunnen meegeven of aanbieden

aan de bezoekers. De ateliers hebben daar echt hun werk van gemaakt.

Eind november waren de coronacijfers niet goed. Hoe was de opkomst?

Krista: Persoonlijk was ik aangenaam verrast. Er waren 39 inschrijvingen. Niet iedereen is er uiteindelijk geraakt, maar we waren zeer tevreden met de opkomst. We hadden de uitnodiging ook breed verspreid: niet alleen bij potentiële medewerkers en hun netwerken, maar ook bij scholen, mutualiteiten, in de digitale nieuwsbrief, ...

Heb je indrukken bij het publiek kunnen opvangen?

Krista: Over het algemeen waren de reacties zeer positief. Sommige mensen zeiden zelfs dat het nog langer had mogen duren. En hoewel mensen het niet altijd gewoon zijn dat de medewerkers uitleg geven, apprecieerden ze dat wel.

Tot slot de vraag van één miljoen: is er al een effect zichtbaar?

Krista: Ja, er was een mevrouw die via haar zus een vraag stelde over haar toekomst. Zij heeft ondertussen voor De Sperwer gekozen. Daarna heeft ook een tweede persoon dat gedaan. Het concept is zeker voor herhaling vatbaar.



De vakantieopvang vond dit jaar opnieuw in dagcentrum 358 plaats. Er waren nog coronabeperkingen, maar op creatief vlak was er van beperkingen geen spoor, zegt Sarah De Wilde, coördinator van dagcentrum 358.

Waren er in 2021 verschillen met de corona-editie van 2020?

Sarah: Het grote verschil was dat alle ateliers nu ook aan het werk waren. Daardoor was er maar een deel van de ontspanning beschikbaar voor de kinderen. Bij momenten was het dus goed druk. Anderzijds leverde dat mooie interacties op tussen de kinderen en de medewerkers van de kunstateliers en de keukens. De keukenmedewerkers keken

graag hoe de kinderen opgingen in hun spel, en de kinderen probeerden door het raam te piepen om te zien wat de pot schafte. Zelf aten ze soep mee. De ene (tomaten) sloeg al wat beter aan dan de andere (prei).

Het was een natte zomer. Had dat invloed?

Sarah: Het zorgde ervoor dat de kinderen inderdaad iets meer binnen waren

dan andere jaren. Maar tussen 12 en 14 uur gingen ze sowieso wat meer naar buiten om de medewerkers echt hun ontspanning te gunnen.

De oudere kinderen konden ook dit jaar niet meedraaien in de ateliers. Hoe werd dat aangepakt?

Sarah: We hadden het geluk dat we dit jaar op heel creatieve monitoren konden rekenen. Ze maakten echt leuke dingen. Zo hebben ze zelfs eens groene pan-nenkoeken gebakken, zonder twijfel één van de hoogtepunten (*helaas zonder visuele bewijzen, n.v.d.r.*).

Het gevolg van al dat creatief geweld was dat de ontspanning er aan het eind van de dag ontploft uitzag (*lacht*), maar als je zag hoeveel plezier de kinderen altijd hadden ... Daar gaat het uiteindelijk om.

Misten de oudere kinderen de ateliers niet?

Sarah: Die worden wel wat gemist, ja. De iets oudere kinderen kijken ernaar uit. Op het aantal inschrijvingen zie ik echter niet meteen een invloed. Maar kinderen die al in het eerste middelbaar zitten, kijken bijvoorbeeld erg uit naar de kunstateliers.





2021 was opnieuw een op-en-af-jaar voor veel begeleid werkers. Maar 2021 was ook het jaar van de verhoogde bereikbaarheid en een kersverse brochure voor de dienst Jobcoaching. Jobcoach Marleen Bauwens geeft tekst en uitleg.

Hoe was het tweede covidjaar 2021 voor de begeleid werkers?

Marleen: Het verschilde van persoon tot persoon. Vele begeleid werkers konden in maart herbeginnen, maar in de scholen was het meestal pas in september, omdat 'niet-essentiële' zaken lange tijd niet toegelaten waren. Sommige begeleid werkers konden onderbroken werken: mensen in crèches bijvoorbeeld. Die gingen dicht bij een corona-uitbraak.

Zijn er ook mensen die ononderbroken hebben gewerkt?

Marleen: Sommige begeleid werkers zijn inderdaad nooit moeten stoppen, vooral diegene die bij boeren werken. Helaas kunnen ook 6 begeleid werkers, op een totaal van 45, om uiteenlopende redenen niet meer terugkeren naar hun werkgever. Er komen ook wel weer nieuwe mensen bij natuurlijk.

In de eerste helft van 2021 moesten begeleid werkers die combineerden met het dagcentrum een keuze maken tussen beide. Hoe verliep dat?

Marleen: Sommigen vonden die keuze best moeilijk. In de groep die voor begeleid werken koos, waren er ook mensen die een beetje vereenzaamden en voor wie het op de duur echt niet meer ging. Zij kozen uiteindelijk toch weer voor het dagcentrum.

Op de dienst Jobcoaching werd aan de verhoging van de bereikbaarheid gewerkt. Op welke manier?

Marleen: In plaats van één gsm, hebben Els en ik nu elk een eigen gsm met een apart gsm-nummer. Ik vind dat dat goed loopt. Zo gebruiken veel van onze begeleid werkers WhatsApp, bijvoorbeeld om 's morgens iets te laten weten als ze ziek zijn.

'Veel begeleid werkers gebruiken WhatsApp'

Vroeger moesten ze wachten totdat wij op het bureau waren en was het vaak al te laat om tijdig te verwittigen. Op de

gsm kunnen we ook onze mails lezen, ook dat is praktisch.

Wordt hij nog voor andere dingen gebruikt dan afwezigheden doorgeven?

Marleen: Het gebeurt ook dat iemand eens een foto doorstuurt, bijvoorbeeld van de aanwezigheidskaart. Die kaart moet de 10de van elke maand bij ons zijn, maar niet iedereen kan even makkelijk op het bureau geraken. Ook dat is dus een vooruitgang.

De begeleid werkers moesten het in het begin wat gewoon worden, maar ik vind dat het systeem goed gebruikt wordt. Bovendien kunnen mensen die thuis geen internet hebben ons nu ook rechtstreeks bellen.

Er is ook een nieuwe brochure gemaakt voor de dienst Jobcoaching. Welke informatie bevat die en aan welke nood komt ze tegemoet?

Marleen: Ze bevat korte informatie over wat begeleid werken is, specifiek voor werkgevers. Als je een nieuwe kandidaat-werkgever bezoekt, is het altijd handig dat je iets kan achterlaten waarin de werkgever eens kan nalezen wat je zoal verteld hebt. Want niet elke werkgever zegt onmiddellijk ja, natuurlijk. Ze willen er soms eens over nadenken.



In september kon Team Wonen na meer dan anderhalf jaar opnieuw overgaan tot binnenbegeleiding. Er werd in 2021 ook afscheid genomen: van het vorige gemeenschapshuis en van twee collega's, vertelt coördinator Angela De Bock.

2021 was het jaar van de verhuis van het gemeenschapshuis. Waarom kwam die er?

Angela: In maart kregen we de boodschap dat het gemeenschapshuis in de Sterrestraat te koop zou gezet worden. Toen het in mei effectief verkocht was, zijn we op zoek gegaan naar een nieuwe woning. Die hebben we eind juni gevonden in de Vierschaarstraat. Het is een nieuwbouwwoning met vier slaapkamers.

De sleutel kregen we begin oktober, de verhuis zelf was op 11 oktober.

Dat was kort dag. Was de woning instapklaar?

Angela: Er waren nog schilderwerken nodig, maar daarmee hebben we enorm veel geluk gehad. De papa van één van de medewerkers heeft een schildersbedrijf. Hij heeft het huis door zijn medewerkers laten schilderen en daarbij alle

verf en veel werkuren gesponsord. Dat heeft de kosten serieus gedrukt.

Hoe verliep de verhuis zelf?

Angela: De begeleiders zijn met de bewoners op voorhand gaan kijken hoe ze de inrichting wilden. Samen hebben ze ook de spullen ingepakt. De effectieve verhuis is zonder de bewoners gebeurd. Dat was een bewuste keuze, omdat zo'n dag enorm stresserend is en er snel heel veel mensen bijeen zijn: de bewoners en de mensen uit hun omgeving, de verhuisfirma, de begeleiders, ... Het is allemaal gelukt op één dag. Toen de bewoners terugkwamen van het dagcentrum, was hun gerief verhuisd en hun kamer geïnstalleerd.

Zijn alle bewoners meeverhuisd?

Angela: Drie van de oorspronkelijke vier bewoners uit de Sterrestraat wonen er nu. Die hebben zich in elk geval verbeterd: het is echt nieuwbouw en een halfopen bebouwing in plaats van een rijwoning.

Hoe verloopt de cohousing?

Angela: In het begin was het natuurlijk wennen voor de bewoners, maar ik heb de indruk dat ze hun draai ondertussen gevonden hebben. Ze krijgen allemaal

individuele begeleiding op afgesproken momenten. In feite wonen ze apart, maar dan in de nabijheid van elkaar. We merken dat er een zekere verbondenheid tussen hen bestaat, ik denk dat ze samen eten bijvoorbeeld. Ze werken ook alle drie in het dagcentrum.

'In het gemeenschapshuis wonen de cliënten apart, maar in de nabijheid van elkaar'

In het dagcentrum waren er versoeplingen vanaf de zomer. Was dat in het Team Wonen ook het geval?

Angela: Minder. Wij hebben vrij lang de aanpak aangehouden die er was: de babbelboxen en de buitenbegeleidingen. Vanaf 1 juni waren er wel versoeplingen voor het personeel op vlak van telewerk en fysieke vergaderingen, maar we zijn pas in september opnieuw gestart met binnenbegeleidingen. Op dat moment mochten in het dagcentrum de maskers af, maar dat hebben wij niet gedaan. Enerzijds omdat de begeleiders

bij heel veel mensen in een thuissituatie komen waar ook andere mensen bij zijn. Van hen weet je niet altijd goed: hoe staan zij tegenover corona? Bovendien zijn veel cliënten eerder laat gevaccineerd. Om die pil een beetje te verzachten kregen ze in de zomer wel een terrasconsumptie aangeboden vanuit De Sperwer.

Hoe was het om die binnenbegeleidingen opnieuw op te starten?

Angela: Dat liep over het algemeen goed, maar er waren wel voorwaarden aan gekoppeld, die we ook goed hebben gecommuniceerd: zowel de cliënt als de begeleider draagt een mondkap, er moet mogelijkheid zijn om te ventileren en er moet afstand mogelijk zijn. Er was een periode waarin we bij bepaalde cliënten binnengingen en bij andere niet.

‘De heropstart van binnenbegeleiding gebeurde onder voorwaarden’

Als gevolg van die voorwaarden?

Angela: Ja, sommige mensen wilden bijvoorbeeld binnen geen mondkap dragen, anderen kozen ervoor zich niet te laten vaccineren. Sommige mensen bleven ook gewoon bewust bij telefonische begeleiding, omdat het voor hen te moeilijk was om zich aan de voorwaarden te houden. De begeleiders hadden hier ook wel wat beoordelingsruimte in: als zij de situatie als veilig inschatten, was het oké.

En toen kwam de coronadonderwolk weer bovendrijven...

Angela: Vanaf oktober begonnen de cijfers inderdaad weer sterk de verkeerde richting uit te gaan. Aangezien wij de mondkaps draagplicht nooit hadden afgelaten, veranderde er op dat vlak voor ons niet veel. Ook in het al dan niet binnengaan bij mensen is geen verstrenging meer gekomen, omdat de maatregelen rond ventilatie en afstand er sowieso al waren.

Activiteiten zoals je verjaardag vieren met je begeleider, door thuis samen iets te eten, mochten natuurlijk niet meer. Vanaf 22 november kwam het thuiswerk voor het personeel dan terug en op vlak van weekendactiviteiten waren er eveneens verstrengingen nodig.

Welke evolutie hebben zij gekend doorheen het tweede coronajaar?

Angela: Aanvankelijk was er het systeem van individuele activiteiten: de dag werd opgedeeld in vier blokken van twee uur, telkens met een andere cliënt. Vanaf de vroege zomer ging dat over naar één begeleider per twee cliënten en eind juni hebben we de weekendactiviteiten in groep heropgestart voor de mensen die volledig gevaccineerd waren. Daar konden zo'n vijf à zes mensen aan deelnemen.

Welke beperkingen waren er nog?

Angela: Vrij weinig. De mogelijkheden voor de activiteiten waren veel ruimer. Zwemmen kon weer, 's middags samen iets eten of drinken kon weer ... Maar met de verstrengingen na de zomer, was het eten er niet meer bij. Ook vervoer in de busjes of openbaar vervoer kon niet langer, dus waren het weer vooral buitenactiviteiten. Soms was er ook een activiteit in de ontspanning van dagcentrum 54, omdat daar heel veel ruimte is.

Hoe reageerden de mensen op die stap terug?

Angela: Eigenlijk niet slecht. Ik denk dat ze vooral blij waren dat het niet

opnieuw stilgelegd werd. Er stonden nochtans een paar leuke dingen gepland, zoals een bezoek aan de VRT en een musical. Die werden natuurlijk afgelast.

‘De cliënten waren blij dat de weekendactiviteiten niet opnieuw moesten worden stilgelegd’

In 2021 is Team Wonen helaas ook iets kleiner geworden.

Angela: Het vertrek van Tamara en Laurien waren inderdaad wel dobbers voor het team. Eén van hen is wel vervangen door Tom en de cliënten van Tamara en Laurien hebben allemaal een nieuwe vaste begeleider gekregen. Over Tamara's pakket 'vrije tijd', dat momenteel een beetje onhold staat, willen we op beleidsniveau eerst goed nadenken. Een aantal dingen daaruit worden wel door andere begeleiders opgenomen.

ONS AANBOD

Binnen De Sperwer kan iedereen bij de zorgconsulent terecht voor informatie, vragen of een kennismakingsgesprek. Nieuwe aanmeldingen verlopen via Lieve Peleman van het centraal aanmeldingspunt ONDERSTEUNINGSNET Lokeren (ONL).

2021

- In 2021 is de financiering via Meerbanenplan stopgezet.
- In 2021 werden 5 personen (8 ondersteuning) van RTH naar PVB overgezet.
- Er zijn maar liefst 11 personen ingestroomd met nieuwe PVB-budgetten, een mooie evolutie.

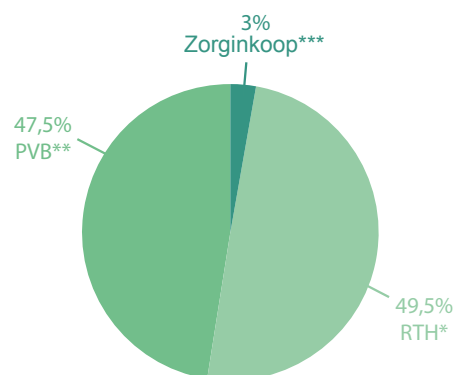
LEGENDE TABELLEN

De Sperwer biedt ondersteuning aan 211 mensen. Sommige van hen maken gebruik van één van onze diensten, anderen combineren er twee of zelfs drie. De groene tabellen werken niet met unieke personen, wel met het aantal ondersteuning per dienst. De beige tabellen rechts vermelden wel individuele personen.

OVERZICHT ONDERSTEUNINGEN PER DIENST IN 2021

Dagcentrum	107
Begeleiding aan huis	110
Jobcoaching	46
Totaal	263

VERDELING SUBSIDIERING



- * RTH: Rechtstreeks Toegankelijke Hulp
- ** PVB: Persoonsvolgend Budget
- *** Zorginkoop: financiering via ONL

TYPES FINANCIERING

I. Ondersteuning via RTH*

Dagcentrum	22
Begeleiding aan huis	76
Jobcoaching	21
Totaal	119

II. Ondersteuning via PVB**

Dagcentrum	79
Begeleiding aan huis	34
Jobcoaching	25
Totaal	138

III. Ondersteuning via Zorginkoop***

Totaal	6
---------------	----------

INSTROOM

RTH Dagcentrum	6 personen
RTH Begel. aan huis	2 personen
RTH Jobcoaching	1 persoon
PVB Dagcentrum	10 personen
PVB Begel. aan huis	5 personen
PVB Jobcoaching	1 persoon
Zorginkoop	4 personen
Totaal	29 personen

UITSTROOM

RTH Dagcentrum	7 personen
RTH Begel. aan huis	8 personen
RTH Jobcoaching	1 persoon
PVB Dagcentrum	4 personen
PVB Jobcoaching	3 personen
Meerbanenplan	2 personen
Totaal	25 personen



Op 8 oktober waren de vrijwilligers uitgenodigd in het Bowlingpaleis in Lochristi, als bedanking voor hun gewaardeerde werk. Ze hebben de tent net niet afgesloten.

Door corona was het in 2020 niet mogelijk, maar in 2021 kon het wel weer: de vrijwilligersactiviteit. Daarop worden de vaste vrijwilligers van De Sperwer bedankt voor hun zeer gewaardeerde inzet. Dit keer waren ze talrijker aanwezig dan in andere jaren: na anderhalf jaar corona deed het extra deugd om elkaar (opnieuw) te kunnen ontmoeten.

Het werd dit jaar een nieuwe, iets actievere formule. De avond startte met een lekkere fondue. Dat samen tafelen bood de gelegenheid om elkaar beter te leren kennen, want niet alle aanwezige vrijwilligers en personeelsleden kenden elkaar al. Op de andere ontmoetingsmomenten is die mogelijkheid er ook wel, maar dan iets meer in de vlucht.

Na het fondue volgden twee spelletjes bowlen, met drankjes à volonté. De formule was immers all-in. Eén vrijwilliger kon wegens een rugblessure helaas niet meedoen, maar is de hele avond blijven meegenieten van de compagnie en de sfeer. En de sfeer, die was er!

Wat namelijk niemand op voorhand wist, is dat het Bowlingpaleis zich op vrijdagavond ontpopt tot een halve feesttent. Het bowlen had dus iets weg van discobowling, wat tot het nodige gegniffel bij de aanwezigen leidde. 'Achteraf bekeken was dat misschien niet zo slecht,' blikt één van hen terug, 'want dat heeft ons weer geactiveerd. Anders hadden we misschien de hele avond aan de tafel blijven keuvelen.'

Het bowlen had iets weg van discobowling.

Twee spelletjes met zes mensen: dat duurt eventjes. Het was dus al snel middernacht. En toch bleef de voltallige groep daarna nog wat napraten. Laat dus duidelijk zijn dat het daar een gezellige boel was!



CIJFERS IN 2021

Vaste vrijwilligers	18
Sporadische vrijwilligers	34
Nieuwe aanmeldingen	12

In 2021 werden een nieuw logo en een nieuwe huisstijl ontworpen. Ze gingen als sneeuwballen aan het rollen, zoals mag blijken uit dit overzicht van onze nieuwe producten.



HET NIEUWE LOGO

Uit zes ontwerpen verkozen met een overtuigende score.



JAARVERSLAG NIEUWE STIJL

Zie huidige pagina. En de vorige. En de volgende.



DE VISITEKAARTJES

Handige hebbedingetjes voor bij cliënten of externen.



TEAM...
X MAAND 2021

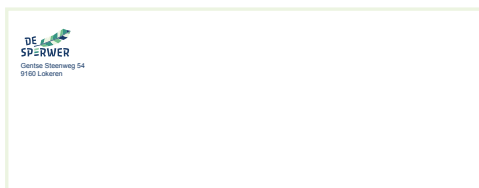
Aanwezig:
Verontschuldigd:
Verslag:

1. GOEDKEURING VERSLAG VORIGE VERGADERING

2. XXX

NIEUWE TEMPLATES

Voor al onze brieven, teamverslagen, medewerkersverslagen, ...



DE ENVELOPPES

Omdat de factuur heel veel mensen kent.



DE BLANCO KAART

Omdat wij graag iets laten weten in stijl.



DE BUITENBORDEN - *Voor al wie zich op de Gentse Steenweg afvraagt wat dat huis met die oranjegeze gevel is, en dat vreemde bouwwerk met al die dakpannen.*

NIEUWE HUISSTIJL EN AFGELEIDE PRODUCTEN



DE SPERWERKRANT

Verschijnt tweemaal per jaar voor wie nauw betrokken is bij De Sperwer.



Sinds 6 september werken we in De Sperwer weer zoveel mogelijk als voor 13 maart 2020, toen de pandemie uitbrak. In het dagcentrum werden de bubbels gesloten en werd de normale atelierwerking hervat. Ook de gezamenlijke warme maaltijden kunnen weer. Bovendien konden veel begeleid werkers opnieuw aan de slag.

LEES MEER

DE DIGITALE NIEUWSBRIEF

Brengt eenmaal per seizoen nieuws dat ook voor externen interessant kan zijn.



DE NIEUWE WEBSITE

Met 25 informatiepagina's en 50 persoonlijke verhalen een mastodont.



HET POLSBANDJE - Voor alle feesten die eerst wel en vervolgens niet afgelast (zullen) worden!

In de raad van bestuur stellen acht mensen hun expertise ter beschikking van de organisatie. De raad vergadert tweemaandelijks en wordt voorgezeten

door BVBA LAUREYS ANNE-MARIE, vertegenwoordigd door Anne-Marie Laureys. Dit jaar trad Marianne Van Loo toe.



Anne-Marie Laureys
voorzitter



Carlos Desmyter
ondervoorzitter



Michel Mosselmans
secretaris



Chris Dewulf



Marie-Rose Desmyter



Marianne Van Loo



Jean Matthys



Jos Merlier





In juni 2021 trad Marianne Van Loo toe tot de raad van bestuur van De Sperwer. Met tonnen ervaring binnen de organisatie wil zij vooral ‘de visie van onderuit’ vertolken.

Waarin lag je motivatie om toe te treden?

Marianne: De medewerkers, begeleid werkers en cliënten liggen mij heel nauw aan het hart. Mijn gevoel van betrokkenheid bij de organisatie is ook heel groot. Ik ben er bij sinds dag 1. Op één jaar stikken in een atelier na, heeft mijn hele carrière zich bij De Sperwer afgespeeld, in verschillende functies: begeleider, jobcoach, coördinator, het meldpunt, ...

Ik heb de diensten zien ontstaan en de visie en missie mee helpen ontwikkelen. Een stukje van mijn leven, mijn hart en mijn ziel liggen dus bij De Sperwer.

Hoe zie je je eigen positie in de raad van bestuur?

Marianne: Ik wil vooral de visie van onderuit vertolken, de stem zijn van de cliënten en hun ouders of familie, zeg maar. Ik vind het belangrijk dat zij elke

dag weer voelen: in De Sperwer kunnen we ons kind of familielid met een gerust hart achterlaten. Daar zijn ze in veilige handen en heeft iedereen het beste met hen voor.

Wat vind je zelf belangrijk binnen de raad van bestuur?

Marianne: Onder meer dat we een goed midden houden tussen een gezond financieel beheer en het investeren van middelen in zaken die de medewerkers, begeleid werkers en cliënten rechtstreeks ten goede komen. Ik hecht ook belang aan een mooie brug tussen de raad van bestuur en de werking. Dat bedoel ik niet in de zin van controle of inmenging. De raad van bestuur hoeft zich niet bezig te houden met pedagogische zaken bijvoorbeeld. Maar als er meer sociale interactie is, krijgen bestuursleden ook de kans om bijvoorbeeld rechtstreeks hun waardering uit te spreken, of nauwkeuriger inzicht te verwerven in hoe de visie zich concreet vertaalt in de werking.

Welke kansen zie je voor De Sperwer in de komende jaren?

Marianne: Ik vind dat we vooruitziend moeten blijven. Het nieuwe puntensysteem is ondertussen bekend, maar ook

bij eventuele toekomstige vernieuwingen moeten we telkens weer de boot halen. Stilstaan is achteruitgaan. Ik denk ook dat we nog veel kunnen winnen op vlak van zichtbaarheid. Zo vind ik dat we nog steeds te weinig gezien worden in het Lokerse en daarbuiten. We moeten gebruikmaken van de vele pistes die er zijn om ons positief imago breed te blijven uitstralen.

‘We worden nog steeds te weinig gezien in het Lokerse en daarbuiten’

Draag je daar ook persoonlijk toe bij?

Marianne: Ik probeer dat wel te doen. Zo ga ik in mijn privéleven geregeld aankopen doen bij onze sponsors, om die contacten warm te houden. Dat vind ik maar een kleintje. Als ik langsga, zeg ik wel dat ik aan De Sperwer verbonden ben. Vroeger maakte ik me wellicht te weinig kenbaar, maar daar ben ik me bewust van geworden.



In 2021 was Kimberly Vervaet tien jaar in dienst bij De Sperwer. Een babbel.

Hoe was je allereerste Sperwerdag?

Kimberly: Die viel meteen op de Sperwerfeesten. Iedereen liep hier druk in het rond en ik mocht de hele dag aan de bar staan tussen de mannen van de logistiek. Het was 'voor de leeuwen'.

Begon je meteen in de keuken?

Kimberly: Ja, maar als stagiaire voor mijn opleiding aan het VSPW in Sint-Amandsberg. Ik was best wel nerveus, want het was nu ook weer niet zo dat ik

zelf dagelijks kookte. Uiteindelijk is alles supergoed verlopen en voelde ik me heel welkom.

En uit je stage kwam je contract voort?

Kimberly: Ja, er kwam al snel een vacature. En mijn opleiding liet de combinatie van werken en studeren toe. Mijn collega's zeiden me: 'Waarom probeer je eens niet? We denken dat je de mogelijkheden en de feeling hebt om in het

werkveld te stappen.' Ik heb toen mijn stoute schoenen aangetrokken, maar met een klein hartje: ik had heel weinig ervaring.

En daarna is je traject hier niet meer gestopt: steeds vanuit dezelfde functie?

Kimberly: Nee, Ik heb ook een jaar een vervangingscontract in Team Wonen gedaan. Op één van de eerste dagen ging ik al mee naar het vredegerecht met een cliënt. Het was een heel boeiend jaar, gelukkig met veel ondersteuning van Angela en de ervaren collega's.

Hoe heb je De Sperwer zien evolueren door de jaren?

Kimberly: Door tijdens mijn zwangerschapsverlof af en toe nog eens langs te komen, merk ik op dat er stelselmatig veel gemoderniseerd wordt, veel meer dan wanneer ik hier dagelijks kom. De veranderingen in de sector, zoals het puntensysteem, stralen uiteraard ook af op de organisatie. Er zijn nieuwe mensen gekomen bijvoorbeeld. Het systeem zorgt er ook voor dat we aantrekkelijk moeten blijven en dat ook uitstralen. Ik denk dat we gerust nog meer aan marketing mogen doen.

Op je jubileum ben je zelf niet aan de slag. Vind je dat jammer?

Kimberly: Op zich wel. Ik sta nochtans niet graag in de spotlights, maar nu is het toch een heel andere beleving. Ik heb vandaag wel mijn cadeautje in ontvangst mogen nemen. Het is een supertof horloge, volledig mijn stijl.

Als er nieuwjaarsreceptie was geweest, welke 'stoot' van jou was dan een kanshebber geweest voor een teamsketch?

Kimberly: We hadden twee grote ketels pompoensoep gemaakt voor de Wintermarkt. Voor die tweede ketel was er geen plaats genoeg meer in de frigo, dus besloten we hem in de gang te zetten, want het was daar koel. De volgende dag was die ketel beschimmeld en zuur. Wat bleek: om dit te vermijden moet er lucht onder je ketel kunnen. Les geleerd. Op het moment zelf was dat echt om te huilen, maar achteraf bekeken wel grappig, zeker omdat we met die ene ketel voldoende hadden. Ik heb dit nog niet al te veel rondverteld.

Maar nu staat het in het jaarverslag.

Kimberly: 'Euh, dat hele verhaal was een grapje.' (lacht).



In 2021 werkte Els Claeys maar liefst 25 jaar voor De Sperwer. Dat doet ze nog steeds met veel enthousiasme en wil ze ook blijven doen. Een tussenstand.

25 jaar, dat is niet niks!

Els: Eerlijk gezegd, de tijd is gevlogen. Ik herinner me mijn eerste periode nog levendig. Ik wist van niets, maar ik moest meteen met de bus rijden, de medewerkers helpen omkleden, ... Ik werd erin 'gesmeten', maar gelukkig ben ik geen verlegen type.

Is je functie altijd dezelfde geweest?

Els: Nee. Van 1996 tot 1999 werkte

ik als begeleider in de keuken. Na mijn zwangerschapsrust ben ik dan begonnen met begeleid werken, zij het met een onderbreking van vier jaar waarin ik uitsluitend als zorgconsulent werkte.

Nu combineer je beide. Bevalt dat?

Els: Gemiddeld werk ik 50-50 voor elk van beide, maar meer administratie hoeft zeker niet voor mij. Ik vind het heel belangrijk om het contact met de men-

sen te behouden en begeleid werken ligt me nog steeds nauw aan het hart. Bovendien houd ik van 1 op 1 werken.

Wat zorgt ervoor dat je 25 jaar voor De Sperwer bent blijven werken?

Els: Eén reden is dat je hier als begeleider kan werken volgens je eigen stijl. Je kan je ding doen. Bovendien is er ruimte om je mening te geven en wordt er gewerkt vanuit vertrouwen. Ik vind het ook goed dat mensen ondertussen weten wat ze aan mij hebben en wat mijn valkuilen zijn. Zo kan ik me in al mijn enthousiasme ook wel eens vergalopperen.

Daar zeg je iets: enthousiasme. Hoe blijft een mens meer dan twintig jaar gemotiveerd in dezelfde functie?

Els: Ten eerste heb ik nooit het gevoel gehad dat ik stagneer. Ik probeer nog steeds zaken te optimaliseren en als me dat lukt, ben ik daar nog steeds tevreden mee.

Ook als ik een nieuwe werkgever gevonden heb, maak ik nog steeds een sprongetje in mijn auto. Dat is voor mij een echt 'yes-moment' en ook na al die jaren haal ik daar heel veel voldoening uit. Ik zou hier dus graag de rest van mijn dagen slijten (*lacht*).

'Als ik een nieuwe werkgever vind, maak ik nog steeds een sprongetje'

Wat heb je in die 25 jaar zien veranderen in de organisatie?

Els: Bij begeleid werken niet zoveel, we werken nog steeds vanuit het basisprincipe van de *supported employment*. In het dagcentrum heb ik meer zien veranderen. Daar waren vroeger veel meer regeltjes van het genre: 'je mag maar vier tassen tegelijk dragen'. Die regeltjes zijn systematisch op de schop gegaan. Niet dat ze niet nodig zijn, maar ze moeten vooral vertrekken vanuit de medewerkers. Die zijn ondertussen ook veel mondiger geworden: een goede evolutie. En verder: de leeftijd van de collega's. Veel collega's die starten kunnen mijn kinderen zijn (*lacht*).

Wat zal je altijd bijblijven?

Els: Zonder twijfel het leuke telefoontje dat ik kreeg van de medewerker die mij zei dat ik hier mocht beginnen. Dat kreeg ik al op de dag van de praktische proef zelf.

AUG
30



SEP
2



SEP
9



SEP
14





Team Logistiek en Administratie

In 2021 trok het Sperwerteam naar Gent voor de jaarlijkse teambuildingsdagen. Daar werd de innerlijke mens uitstekend gesoigneerd!

Dit jaar werkte De Sperwer samen met Visit Gent, een vzw die interactieve wandelingen aanbiedt in de Gentse binnenstad. De gids leidde de teams langs mooie plekjes 'met een verhaal'. Daarover kregen ze vervolgens vragen en opdrachten. Binnen elk team namen twee subteams de handschoen tegen elkaar op. Per team verschilden de wandelingen

een beetje van elkaar, maar één ding hadden ze gemeen. Er werd geluisterd, afgekeken en verbaal geknokt dat het een lieve lust was. Alles om toch maar die begeerde prijs - een snoeppakket - in de wacht te slepen.

De wandeling werd af en toe onderbroken voor een hapje en een drankje in één van de Gentse horecazaken waarmee Visit samenwerkt. Of beter: het heerlijke en royale aperitieven en tafelen werd af en toe onderbroken voor een stukje wandeling. Aan tafel vielen er overigens weinig stiltes te bespeuren.

In opdracht van Annelies vertelde iedereen immers drie verhalen, twee waargebeurde en één verzonnen verhaal. Als we die pokerfaces mochten geloven, hadden bepaalde mensen uit het Sperwerteam al in militaire gevechtsvliegtuigen gezeten, in de opera van Gent op de planken gestaan, een legertje kakkerlakken uit Mexico meegebracht, slachtoffers uit gekantelde autowrakken gered of opmerkingen over hun lingerie gekregen van Andrea Croonenberghs. Of ze werden met het grove geschut gered uit maliënkolders waarin ze opgesloten zaten. En zo kunnen we nog wel even doorgaan.

Naast de wandeling, maakten de teams ook een boottochtje op de Gentse binnenwateren. Omdat de stad zoveel te bieden heeft, wisten ze echter niet altijd goed waar eerst te kijken.



Alleen bij Team Logistiek & Administratie gaven de plaatselijke rederijen niet thuis. Deze bovenstebeste stuurliu bleven dan maar aan wal en trokken naar het prachtige Posthotel aan de kade om, welja, de innerlijke mens te voeden.



De enige kwestie die voorlopig in mysteriën gehuld blijft, is deze: van welk wandelpad is team 54 hier precies afgeweken? De redactie kreeg ten antwoord: *What happened in Gent, stays in Gent.*



Directeur

Annelies Moeyersoons

Team 54

Coördinator: Krista Van Duyse
 Anneleen Drijdijk
 Annemarie van der Ree
 Claudine De Leenheer
 Farena Emmaneel (tot 09/07)
 Jo Malfait
 Lucia Sykorova
 Petra Hauben
 Sanne Van Britsom (vanaf 02/11)

Team Jobcoaching

Coördinator: Krista Van Duyse
 Els Claeys
 Marleen Bauwens

Team 358

Coördinator: Sarah De Wilde
 Franky Van Hee
 Gert Van Eetvelde
 Ine Deviaene
 Katrien Taghon
 Kimberly Vervaeke
 Maarten Leyn
 Sandra Byl
 Sophie Taillieu
 Tine Van Meersche (vanaf 18/01)

Team Wonen

Coördinator: Angela De Bock
 Barbara Decroix
 Frederik Pyl
 Jozua Janssens
 Laurien Van Roy (tot 23/07)
 Maiwin Heirman
 Nico Meert
 Tamara Querter (tot 10/06)
 Tom Vanthournout (vanaf 23/09)
 Veroniek Van Ryckegem

Orthopedagoog

Charlotte De Winne

Team Logistiek en Administratie

Coördinator: Mirjam Vermeire
 (vanaf 06/09)
 Verantwoordelijke Logistiek:
 Jurgen Berghgracht
 Bart Closse
 Dirk Loquet (vanaf 28/06)
 Eddy De Brouwer
 Leen De Wispelaere
 Mario Vandevyvere
 Marleen Apers
 Sabine Van De Voorde
 Salima Boughalab (tot 28/05)
 Wim Mouton

Ondersteuningsnet Lokeren

Annelies De Ridder
 Dominiek Moerman
 Lieve Peleman

Monitoren Vakantieopvang

Katrijn Vanhooren (01/07 - 30/07
 en 03/08-04/08))
 Marlies Taghon (10/08 - 31/08)

Jobstudenten

Laura Blomme (29/06 - 30/09)
 Femke De Mets (28/06 - 13/08)
 Laura Van den Meersschaut
 (09/08-31/08)

Jubilarissen

Els Claeys



25 jaar dienst

Kimberly Vervaeke



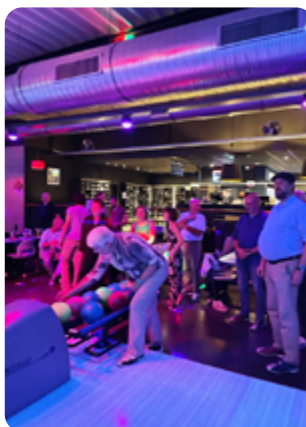
10 jaar dienst



Oogstfeest
Met dat heerlijke, extra
'het-mag-weer'-sausje



Vrijwilligersactiviteit
Brood en spelen: alleen
maar voordelen.



**Het bijna-Sperwerfeest
in de Kollerfeestzaal**
Maar uitstel is geen
afstel!



Eerste open atelierdag
Wordt herhaald wegens
succes.



**De cijfers-zijn-te-slecht-
dus-geen-Wintermarkt**
Maar frieten van het friet-
kraam smaken ook!



UITSMIJTER



Colofon

Verantwoordelijke uitgever: Annelies Moeyersoons

Hoofdredactie en redactie: Leen De Wispelaere

Eindredactie: Charlotte De Winne, Annelies Moeyersoons

Vormgeving: Leen De Wispelaere

Met medewerking van: Angela De Bock, Annelies Moeyersoons, Charlotte De Winne, Els Claeys, Jorgen Berghgracht, Kimberly Vervaet, Krista Van Duyse, Marianne Van Loo, Marleen Bauwens, Mirjam Vermeire, Sarah De Wilde

Een uitgave van De Sperwer vzw

Contactgegevens

De Sperwer vzw

Gentse Steenweg 54

9160 Lokeren

T 09 348 53 34

E info@desperwer.be

IBAN: BE19 4433 6049 1112



Wil je De Sperwer financieel steunen? Vanaf 40 euro op IBAN BE19 4433 6049 1112
wordt je gift fiscaal aftrekbaar.

Hartelijk dank bij voorbaat!

