

## Beleidsplan 2022

### 1. Situering

Begin 2020 maakten we een strategisch plan 2020-2024 op. Hiermee geven we richting aan de beleidskeuzes die Het Raster doorheen die jaren maakt. Dit strategisch plan beschrijft zes wezenlijke thema's waar we in deze periode bijzondere aandacht aan willen schenken:

- *Een dynamische sociale onderneming*
- *Deskundige en draagkrachtige medewerkers*
- *Een autismevriendelijk Vlaanderen*
- *Zorg op maat*
- *Een efficiënte organisatie*
- *Sterke samenwerkingsverbanden*

Binnen elk strategisch thema stellen we onszelf een aantal strategische doelen en eventueel subdoelen. We operationaliseren deze doelen onder meer via strategische projecten. Deze projecten sluiten steeds aan bij één van de strategische doelen en kunnen korter of langer dan één jaar lopen.

De projecten zullen telkens worden opgenomen in een jaarlijks beleidsplan. Hierin zullen we voor elk project duidelijkheid geven over de doelen, de verwachtingen, de werkwijze en timing, de wijze van rapportering, de inzet van middelen, de ondersteunende maatregelen en de opvolging en evaluatie.

Binnen een aantal van de strategische thema's, benoemen we ook domeinen die onze permanente aandacht verdienen en waar we in het bijzonder willen op inzetten.

Op de volgende bladzijden geven we eerst een overzicht van onze personeelsmiddelen 2022 en vervolgens beschrijven we onze strategische doelen voor 2022.

## 2. Personeel 2022

Begin 2022 heeft Het Raster een RTH erkenning van het VAPH van 5.788,80 personeelspunten, waarvan 279,86 personeelspunten Globale Individuele Ondersteuning (GIO).

We verwachten dat de overheid, ondanks de coronacrisis, zal investeren in de uitbouw van de zorg voor mensen met autisme. In dat kader hopen we op bijkomende recurrente RTH personeelsmiddelen voor 300 punten op jaarbasis waarvan we er in 2022 al 75 kunnen benutten.

Daarenboven verwachten we dat de contracten die we met cliënten met een persoonsvolgend budget in voucher zullen afsluiten, een 150-tal bijkomende punten zullen opleveren.

Verder zal Het Raster in 2022 voor 45,69 punten participeren in de Liga Autisme Vlaanderen en ontvangt het 3,16 punten uit VIA 5 ter financiering van een baremaverhoging.

Dit brengt het totaal aantal beschikbare personeelspunten die rechtstreeks via het VAPH worden gesubsidieerd en beschikbaar zijn op 5.971,27.

Daarnaast kan Het Raster rekenen op projectsubsidies voor de Autisme Chat en op het fonds Sociale Maribel, ontvangen we middelen van cliënten met een persoonlijk assistentiebudget of persoonsvolgend budget in cash en beschikken we over middelen uit het intersectoraal samenwerkingsverband 'één gezin één plan'.

Het personeelskader VAPH vertegenwoordigt 94% van onze totale beschikbare personeelsmiddelen. In 2022 streven we naar een personeelsinzet van het kader VAPH van 95% om in de volgende jaren de 100 % te overschrijden en zo personeel met eigen middelen te financieren. Met het voltallige personeel zullen we onze VAPH erkenning van 100% realiseren en zo 3% converteren naar werkingsmiddelen. Dit betekent een bijkomende opbrengst van € 150.000. We zullen deze middelen aanwenden voor de bouw en inrichting van onze Autitheek te Leuven.

Begin 2022 stelt Het Raster 100 personeelsleden tewerk: 81 begeleiders, 6 teamcoördinatoren, 11 administratieve medewerkers, 4 poetsvrouwen, 1 coördinator van de vrijwilligerswerking, 1 directeur zorg, 1 administratief directeur en 1 algemeen directeur.

(6 personeelsleden worden zowel bij directie als bij begeleiders weergegeven)

Een gedetailleerde lijst is achteraan dit document opgenomen als bijlage.

### **3. Strategische doelen 2022**

#### **3.1 Algemeen**

De werking van Het Raster bevindt zich grotendeels binnen de Rechtstreeks Toegankelijke Hulp. Toch begeleiden we als vergunde zorgaanbieder (VZA) ook een aantal cliënten met een persoonsvolgend budget (PVB en PAB). De wetgever verplicht elke VZA een beleidsplan op te maken en dat minstens jaarlijks te evalueren. Dit beleidsplan bevat een aantal opgelegde elementen. Zo zijn een aantal verplichte doelstellingen in de eerste plaats gericht op VZA die een residentiële werking hebben voor volwassenen met een PVB. Meer bepaald: 'Bieden van continuïteit in de begeleiding van cliënten met een PVB' en 'Zorgen voor een kwaliteitsvolle infrastructuur'. Wij zullen in dit beleidsplan ook aan deze doelen aandacht besteden, ook al zijn ze voor ons minder relevant aangezien wij geen collectieve woonvormen aanbieden aan onze cliënten.

In dit beleidsplan 2022 zullen we naast onze algemene doelstellingen ook duidelijk maken hoe we extra middelen uit opgebouwde reserves duurzaam willen besteden in functie van onze missie. We wensen daarbij in te zetten op het drieluik:

1. Profileren van Het Raster als aantrekkelijke werkgever in een krappe arbeidsmarkt
2. Optimale werkomstandigheden voor al onze medewerkers
3. Extra zorg voor onze cliënten

Onze strategische doelen voor 2022 zijn:

1. Beschikken over competente medewerkers
2. Versterken van kwaliteit van bestaan
3. Inspelen op een veranderend zorglandschap
4. Bieden van continuïteit in de begeleiding van cliënten met een PVB
5. Zorgen voor een kwaliteitsvolle infrastructuur
6. Zorgen voor een gezonde financiële toestand
7. Profileren van Het Raster als een aantrekkelijke werkgever in een krappe arbeidsmarkt
8. Optimale werkomstandigheden voor al onze medewerkers
9. Extra zorg voor onze cliënten

Bij elk strategisch doel zijn de volgende onderdelen opgenomen: het streefdoel, de indicatoren en informatie over de gegevensverzameling. Een aantal van de strategische doelen zal jaar na jaar terugkeren. Dat geldt ook voor de indicatoren en de informatie over de gegevensverzameling.

Aan bepaalde strategische doelen worden strategische projecten toegevoegd. Dat kunnen nieuwe strategische projecten zijn, maar soms lopen ze over meerdere jaren. In dat geval worden ze telkens geactualiseerd.

### **3.2 Beschikken over competente medewerkers**

#### Omschrijving

We zorgen ervoor dat we aan al onze cliënten een kwaliteitsvolle ondersteuning bieden. Daartoe dienen we te beschikken over competente medewerkers. Deze doelstelling past in het thema 'deskundige en draagkrachtige medewerkers' uit ons strategisch plan 2020-2024.

#### Streefdoel

Met deskundigheid bedoelen we het beschikken over kennis van zaken, ervaring en vaardigheid die nodig is om een taak of functie te vervullen. Het Raster heeft een hooggespecialiseerde hulpverleningsaanbod. Deskundige en draagkrachtige medewerkers bieden een optimale kwaliteit van dienstverlening en garanderen het aanpassingsvermogen van onze organisatie.

Het Raster wil een deskundig antwoord geven op de verschillende zorgvragen van cliënten en hun omgeving. Om deze kwaliteit te kunnen waarborgen zetten we in op een kwaliteitsvol wervings- en selectieproces en op doorgedreven vorming, training en opleiding van al onze medewerkers. Bijzondere aandacht gaat hierbij naar nieuwe begeleiders; zij krijgen in hun inwerkperiode een grondige opleiding 'op de werkvloer'. Ook de intervisie die we in elk begeleidersteam wekelijks houden, verhoogt de deskundigheid van onze begeleiders. Bovendien kunnen zij beroep doen op externe coaching. Alle medewerkers krijgen om de twee jaar een functioneringsgesprek. Dit alles staat beschreven in ons kwaliteitshandboek.

#### Indicator en gegevens verzameling

- Werving en selectie van nieuwe medewerkers
  - ⊖ Binnen Het Raster bestaat er voor elke functie een functiebeschrijving. Deze vormt de basis bij werving en selectie van nieuwe medewerkers.
  - De selectieprocedure is beschreven in het kwaliteitshandboek. We gaan er van uit dat een goede selectie het personeelsverloop beperkt. We stellen ons tot doel dat de turnover van personeel beneden de 10 % blijft en dat 90% van de werknemers na een jaar nog steeds in dienst is.

- Vorming, training en opleiding
  - Elke werknemer volgt jaarlijks minimaal een bepaald aantal uren individuele vorming. Dit aantal wordt berekend pro rata jobtime. Voor 2022 bedraagt dit aantal voor een voltijdse medewerker 16 uur (inclusief interne vormingen). Na afloop van het kalenderjaar kijken we of elke werknemer zijn norm heeft behaald. We streven ernaar dat minstens 90 % van de werknemers zijn norm behaalt. Om dit aan te moedigen, verhogen we in 2022 het individuele vormingsbudget van € 300 naar € 400.
  - Naast de mogelijkheid om in te schrijven voor eenmalige vormingsactiviteiten, kent Het Raster ook een traditie om één- of meerjarige opleidingen te faciliteren. We stellen een verminderd aantal inschrijvingen voor dergelijke langdurige opleidingen vast. Eén van de oorzaken naast de pandemie en het verminderd aantal potentiële kandidaten (velen volgden immers al een langdurige opleiding), is de prijsverhoging, met name in het gesubsidieerde circuit. Voor 2022 worden de modaliteiten onder de loep genomen en financiële drempels om een langdurige opleiding te volgen, weggewerkt.
  - In ons sector werd in 2021 een CAO afgesloten rond vorming. Hierin is een groeipad vastgelegd van het aantal opleidingsdagen dat gemiddeld per werknemer moet worden behaald. Voor 2022 bedraagt dat 2.5 dagen. 'Opleiding' moet in het kader van deze CAO ruim geïnterpreteerd worden en omvat beduidend meer dan de individuele vorming waarover hierboven sprake is. We zullen na afloop van het kalenderjaar bekijken of we ook deze norm behaald hebben.
  - We organiseren voor onze teams en over de teams heen jaarlijks vorming die aansluit bij de behoeften. Er is een jaarlijkse behoefteanalyse en een overzicht van vormingen per team en over de teams heen die hier uit voortkomt. We nemen dit overzicht op in ons jaarverslag.
  - Jaarlijks gaat een meerdaagse zomercursus voor nieuwe begeleiders door. Dit op voorwaarde dat er minstens 3 nieuwe begeleiders in dienst kwamen. We rapporteren hierover in ons jaarverslag.
  - Elke nieuwe begeleider krijgt een mentor toegewezen die hem persoonlijk begeleidt in zijn inwerkperiode. Dit is terug te vinden in de verslagen van het teamoverleg.
  - We ontwikkelden een werkwijze om pluskundigheid onder begeleiders te delen. We geven begeleiders de kans om van elkaar te leren in duo-begeleidingen. We streven ernaar dat 50 % van de begeleiders hier minstens één keer per jaar gebruik van maakt. Na afloop van het kalenderjaar kijken we of we deze norm hebben behaald.
- Intervisie
  - Er is in elk team een jaarkalender met wekelijkse intervisies tijdens schoolperiodes. We streven er naar dat minstens gemiddeld 75 % van de

begeleiders die aan het werk zijn, aanwezig is op de intervisie. Na afloop van het kalenderjaar kijken we of we deze norm hebben behaald.

- Coaching
  - Het Raster geeft werknemers die kampen met stress en moeilijkheden die invloed hebben op hun professioneel functioneren de kans om gebruik te maken van externe coaching. De medewerker heeft de keuze uit een aantal coaches waarmee we samenwerken. In principe kan elke werknemer jaarlijks 2 gesprekken benutten, maar in overleg met de leidinggevende, kan meer worden toegestaan. Deze coaching is ook mogelijk in periodes van ziekte. Tijdens de voorbije coronaperiode, die we hopen af te sluiten in juni 2022, zijn er zonder overleg met de leidinggevende trajecten tot 4 coaching gesprekken mogelijk.
- Functioneringsgesprekken
  - Elke medewerker krijgt om de twee jaar een functioneringsgesprek. We willen deze doelstelling bij 90 % van de medewerkers behalen. Na afloop van het kalenderjaar kijken we of we deze norm hebben behaald.

### Strategisch projecten

- *Expertise sociaal-emotionele ontwikkeling van mensen met autisme*

Kennis van het niveau van de sociaal-emotionele ontwikkeling van een cliënt met autisme kan een grote meerwaarde zijn in de begeleiding.

Veel mensen met autisme hebben een disharmonisch ontwikkelingsprofiel. Er is een reëel gevaar van overschatting wanneer we niet duidelijk weten op welk sociaal-emotioneel niveau een cliënt functioneert. De 'Schaal voor Emotionele Ontwikkeling - Revised' (SEO-R) is een instrument waarmee men zicht kan krijgen op de emotionele ontwikkeling van personen met autisme. Op basis van deze informatie kunnen handvatten geformuleerd worden om te komen tot een goede afstemming (ondersteuning) voor de persoon met autisme, waarbij rekening gehouden wordt met de basale emotionele noden. We willen komen tot een eenvormige implementatie van de SEO-R in alle afdelingen van Het Raster. Dit draagt bij tot de deskundigheid van onze begeleiders.

De projectwerkgroep heeft na een tussentijdse evaluatie in de eerste helft van 2020 haar werkwijze aangepast, hetgeen resulteerde in de vorming van een intervisiegroep SEO en een afgeslankte strategische werkgroep. Na deze hervorming richt de werkgroep zich in 2020-2021 op de ontwikkeling en begin van uitvoering van een opleidingsplan SEO voor de hele organisatie. De aandacht en flexibiliteit die de

coronacrisis van medewerkers vraagt, maakt dat we deze timing noodgedwongen flexibel zullen hanteren.

In 2022 zal de projectwerkgroep zich richten op de realisering van een opleidingsprogramma om de basiskennis SEO, die zij voor elke begeleider van Het Raster als noodzakelijk beschouwen, te kunnen aanbieden. De volgende stappen worden genomen:

- Omschrijving van de basiskennis SEO waar elke begeleider over beschikt. Er is in 2022 een opleiding beschikbaar voor elk teamlid om deze basiskennis te verwerven.
- Omschrijving van de expertise SEO waarover één of enkele leden van elk team beschikken: elk team heeft immers nood aan één of meerdere personen die een SEO-r kunnen afnemen, interpreteren en vertalen naar (ped)agogisch handelen. Het opleidingsprogramma voor deze personen wordt in 2022 afgerond. Er is een plan om de borging van deze expertise in elk team te voorzien.
- Bepaling van de modaliteiten voor het afnemen en interpreteren van een SEO-r door de SEO-afnemer(s) van elk team.
- Er is een plan voor de opleiding van een interne opleider SEO. Uitvoering hiervan in 2023.

- *Video Home Training (VHT)*

Het vertrek van de interne opleider VHT in de zomer van 2020 maakt dat we de ondersteuning en organisatie van deze methodiek nog beter dienen verankeren in onze werking:

- De status van de ad hoc werkgroep VHT veranderde in structureel overleg VHT. Een leidinggevende maakt permanent deel uit van dit overleg, wat maakt dat de lijn naar het organisatiebeleid korter is.
- Het overleg VHT ontwikkelde een plan om deze methodiek op een structurele manier in het hulpverleningsaanbod van Het Raster te verweven.

We moeten helaas vaststellen dat corona, langdurige afwezigheid van één en het vertrek van twee andere gecertificeerde videohometrainers voor een vertraging van het hernieuwde implementatieplan hebben gezorgd. Dit maakt dat de prioriteit verschuift van een implementatieplan om VHT verder te verankeren in ons aanbod naar het terug op sterkte brengen van het aantal gecertificeerde VHT'ers. Voor 2022 voorzien we dan ook het volgende:

- Start van een introductie cursus in oktober 2022 en daarna in 2023 een opleiding voor gecertificeerd VHT'er, eventueel in combinatie met een trainde-trainer opleidingstraject voor een interne opleider VHT.
- Vanaf 2023 op peil houden van het aantal gecertificeerde videohometrainers.

- *ImPACT*

Als gevolg van de coronacrisis loopt het wetenschappelijk onderzoek ImPACT, dat de effectiviteit van ImPACT in thuisbegeleiding onderzoekt, vertraging op. We verwachten de resultaten in 2022.

ImPACT zal er als positief neveneffect van de coronacrisis voor een heel aantal gezinnen anders uitzien. De ImPACT-begeleiders hebben ondervonden dat een blended werkvorm, waarbij de ouder-kind sessies op de dienst afgewisseld worden met online sessies, goed werkt en een groot voordeel heeft naar continuïteit van het trainingstraject. Voor 2022 staat het verder in praktijk brengen van deze werkwijze op stapel en hiermee verwachten we dit project dit jaar te kunnen afronden.

- *Medewerking aan wetenschappelijk onderzoek*

- In samenwerking met de Academische Werkplaats Autisme (AWA) heeft de inhoud en wetenschappelijk opvolging van de Globale Individuele Ondersteuning (GIO) voor jonge kinderen met autisme in kinderopvang en scholen vanaf 2019 vorm gekregen. De ondersteuning en opvolging door AWA verloopt in het samenwerkingsverband van de Liga Autisme Vlaanderen. Door de coronapandemie ondervond dit onderzoek veel hinder. De verwachting is dat het onderzoek omwille van deze redenen zal worden verlengd.
- Medewerking aan het TIARIA-onderzoek, een preventief interventieprogramma voor kinderen met verhoogde kans op ASS:

**Doelstelling**

Het Raster verwerft expertise op het gebied van preventieve interventies voor kinderen met een risico op het ontwikkelen van autisme.

**Indicator**

Er zijn vier medewerkers opgeleid als ImPACT-trainer voor kinderen van 9 tot 18 maanden.



## Toelichting

‘Een diagnose van autismespectrumstoornis (ASS) kan betrouwbaar gesteld worden vanaf de leeftijd van 2 jaar, wanneer signalen op tijd opgemerkt worden. Vaak verstrijkt er veel tijd tussen de eerste zorgen en het ontvangen van een diagnose. De eerste levensjaren zijn nochtans cruciaal voor het ontwikkelen van allerlei sociaal-communicatieve vaardigheden, zoals imitatie, gedeelde aandacht en taal. De basis moet gelegd worden voor het ontwikkelen van vaardigheden die later in de ontwikkeling belangrijk zijn. Tegen de tijd dat kinderen met ASS een diagnose hebben, is er in veel gevallen al een duidelijke achterstand in deze basisvaardigheden. Een interventie aanbieden voordat kinderen een achterstand oplopen, kan mogelijk latere problemen verminderen of voor een stuk helpen vermijden. Kinderen die een oudere broer of zus met ASS hebben of prematuur geboren zijn, hebben een verhoogde kans om ASS te ontwikkelen. Zij zijn daarom ideale kandidaten voor het uittesten van een interventie gericht op het voorkomen of verminderen van latere sociaal-communicatieve problemen (bron: eerste ontwerp onderzoeksprotocol, Sara Van der Paelt, februari 2021)’.

De bedoeling van het huidige onderzoek is nagaan wat het effect is van het ImpACT-programma wanneer het op heel jonge leeftijd wordt aangeboden aan deze kinderen. ImpACT staat voor Improving Parents As Communication Teachers. Het is evidence based ouder-kindtraining gericht op kinderen met autisme. De kinderen die in deze effectstudie betrokken worden zijn tussen de 9 en 18 maanden oud. De studie kadert in het TIARA-onderzoek, een samenwerking tussen Universiteit Gent en KU Leuven. TIARA staat voor Tracking Infants At Risk for Autism.

Drie medewerkers van Het Raster zullen in 2022 worden opgeleid om ImpACT aan deze jonge kindjes en hun ouders te bieden. Dit zal worden verzorgd door lesgevers van Ugent zodat de begeleiders van Het Raster de graad ‘fidelity’ voor wetenschappelijk onderzoek verkrijgen. Naast onze maatschappelijke betrokkenheid bij het onderzoek als drijfveer voor deelname stelt deze samenwerking ons in staat om de expertise voor prodromale interventies te verwerven.

- *We maken optimaal gebruik van de knowhow van de wetenschappelijk medewerker van de Liga Autisme Vlaanderen en van de gezamenlijk ontwikkelde methodieken/goede praktijken.*

De Rasterteams zullen in 2022 worden aangemoedigd om hun weg naar de wetenschappelijk medewerker te blijven vinden voor allerhande vragen uit de praktijk. We brengen de infoches van de wetenschappelijk medewerker onder de aandacht van alle begeleiders via de teamvergaderingen. In de realisering van het VTO-plan van 2022 zal de wetenschappelijk medewerker haar inbreng hebben in de vorm van bijdrage op basis van de vragen uit de begeleidingsteams.

We beschouwen het optimaal benutten van de wetenschappelijk medewerker van de Liga Autisme Vlaanderen als een onderwerp van permanente aandacht.

### Onderwerp van permanente aandacht

- *Deskundigheid inzake afstandsbegeleiding*

In 2020 schakelden we noodgedwongen over op begeleiding vanop afstand. Iedere begeleider zette zijn beste beentje voor om dit mogelijk te maken, zodat we via beeldbellen, chat en telefonisch contact ons begeleidingswerk konden verderzetten. Verderop in dit beleidsplan kan je lezen wat we van deze ervaringen met afstandsbegeleiding willen behouden voor de toekomst.

Voor het blijvend implementeren van afstandsbegeleiding in de verschillende zorgpakketten is technische en agogische kennis een vereiste. Bij de werknemers die wat langer in dienst zijn is deze kennis in voldoende mate aanwezig. Een belangrijke doelstelling voor 2022 is dan ook om iedere nieuw aangeworven begeleider hierin voldoende sterk te maken en te houden. We zullen in 2022 de technische en agogische aspecten van afstandsbegeleiding opnemen in het vormingsprogramma voor nieuwe medewerkers. Verder doen we in 2022 ervaring op in een blended informatief groepsprogramma voor ouders van jonge kinderen met autisme.

### **3.3 Versterken van kwaliteit van bestaan**

#### Omschrijving

Uitgaande van de behoefte van de cliënt en rekening houdende met de keuzes die hij zelf maakt, willen we de kwaliteit van zijn bestaan versterken. Deze doelstelling volgt rechtstreeks uit de missie van Het Raster: 'Een kwaliteitsvol leven in een open samenleving voor elke persoon met autisme en zijn omgeving' en is nauw verbonden met de thema's 'Een autismevriendelijk Vlaanderen' en 'Zorg op maat' uit ons strategisch plan 2020-2024.

#### Streefdoel

Het Raster wil aan elke cliënt de zorg bieden die hij vraagt en nodig heeft. We vertrekken daarbij van onze visie: 'Het doel van elke begeleiding is het teweeg brengen van verandering zodat de levenskwaliteit aan waarde en waardigheid kan winnen'. Dit impliceert dat we steeds werken met doelen die binnen een bepaalde periode worden nagestreefd.

In de individuele dienstverleningsovereenkomst schrijven we het als volgt:

- We vertrekken vanuit jouw hulpvraag of die van je omgeving.
- We proberen jouw mogelijkheden en die van je omgeving te versterken.
- We hebben vertrouwen in jou en hopen dat jij dat ook in ons hebt.
- We hebben respect voor de persoon die je bent, je eigen keuzes, je levensovertuiging, je waarden en normen. Tegelijkertijd letten we er op dat dit de werking van de dienst en het leven van de anderen niet stoort.
- We nemen niets van jou over. Alle beslissingen en verantwoordelijkheden blijven bij jou. De begeleider geeft je raad zodat je zelf de beste beslissingen kan nemen.
- We zijn gespecialiseerd in autisme.

#### Indicator en gegevensverzameling

- Het Raster toetst systematisch de tevredenheid van de cliënt. Ook dit staat beschreven in ons kwaliteitshandboek. We gaan er van uit dat de tevredenheid van de cliënt in belangrijke mate samenhangt met de mate waarin hij vindt dat zijn kwaliteit van bestaan is verbeterd.
  - We stellen ons tot doel dat minstens 80 % van de cliënten die na de begeleiding deelneemt aan de tevredenheidsmeting, aangeeft tevreden te zijn over de begeleiding. Na afloop van het kalenderjaar kijken we of we deze norm hebben behaald en we rapporteren hierover in ons jaarverslag.

#### Strategische projecten

- *Groepsbegeleiding sociale vaardigheden*

Cliënten stellen vaak de vraag naar sociale vaardigheidstrainingen specifiek voor kinderen met autisme. Onze begeleiders gaan met dit thema soms wel één op één aan de slag, maar het aanbieden in groep betekent een grote meerwaarde. We zullen daarbij de focus leggen op het aanleren en het oefenen van de vaardigheden in de praktijk, met als doelstelling het zelfwaardegevoel te verhogen en een betere participatie en integratie in de maatschappij te creëren. We denken dan onder meer aan communicatie- en spelvaardigheden, aan het begrijpen van emoties, mimiek en lichaamshouding, aan conflicthantering, aan vaardigheden inzake 'doen alsof' en vaardigheden in het aangaan en onderhouden van vriendschapsrelaties.

Enigszins gehinderd door corona, werd een tweede try-out in 2021 afgerond. De herwerkte versie van de sociale vaardigheidstraining 'Spelcontact' zal in het najaar van 2022 in twee teams tegelijkertijd doorgang vinden, namelijk Kempen en Leuven.

- *Coaching jongvolwassenen*

In 2019 werd rond transitiebegeleiding van jongvolwassenen met autisme een visietekst geschreven en een methodiek ontwikkeld. Sinds 2020 brengen we deze transitie-module onder de naam 'R NXT LVL' in de praktijk. Omwille van corona zijn de oorspronkelijke plannen met de nodige flexibiliteit gehanteerd en aangepast aan het online werken. Eind 2021 waren ongeveer 30 jongvolwassenen in het project betrokken, niet alleen studerende cliënten, maar ook cliënten die werken of werkzoekend zijn. Dit maakt het mogelijk om eind 2022 conclusies te trekken uit dit pilootproject en op basis van de praktijkervaringen van de voorbije drie jaar aanpassingen en aanbevelingen te doen.

Op basis van deze eindconclusies verankeren we in 2023 een vorm van zorg in ons aanbod en zal dit specifieke zorgpakket ook in de Vlaams-Brabantse afdelingen worden geïmplementeerd.

- *Globale individuele ondersteuning*

Om de participatie van jonge kinderen met een vermoeden van handicap in inclusieve contexten zoals de kinderopvang en het gewone onderwijs te bevorderen, werd in 2019 een nieuwe functie gecreëerd in de Rechtstreeks Toegankelijke Hulp, namelijk de 'Globale Individuele Ondersteuning'. Dit is een combinatie van praktische ondersteuning en begeleiding. De bedoeling is om vooral transitie-momenten te ondersteunen.

Het Raster heeft altijd al sterk ingezet op inclusie van jonge kinderen met autisme. We zetten dan ook graag onze schouders mee onder het uitbouwen van deze nieuwe vorm van ondersteuning. We doen dit in een samenwerkingsverband met de thuisbegeleidingsdiensten voor andere doelgroepen, zodat we in onze beide provincies, Antwerpen en Vlaams-Brabant, voor de ganse regio en voor elke zorgvraag – binnen de grenzen van onze erkenning – de ondersteuning kunnen aanbieden. We werken hiervoor ook samen met de andere diensten van de Liga Autisme Vlaanderen en met de Academische Werkplaats Autisme.

- In 2022 wordt het wetenschappelijk onderzoek afgerond en zien we de eerste resultaten van de het wetenschappelijk onderzoek door AWA tegemoet.

- Op basis van een eerste interne evaluatie is de werkwijze rond GIO aangepast. De modaliteiten zijn versoepeld, met name rond opstart, frequentie en duur van de begeleiding. Op het einde van 2022 zullen we dit evalueren en zo nodig bijsturen.
- In 2022 vindt de algemene formele evaluatie van deze relatief nieuwe werkvorm plaats. We zullen onze gebundelde ervaringen op dit forum onder de aandacht brengen.

### **3.4 Inspelen op een veranderend zorglandschap**

#### Omschrijving

De sector ondersteuning personen met een handicap onderging de voorbije jaren een ware metamorfose. De zorg werd vernieuwd en er kwam een compleet nieuw financieringssysteem. Ook de sector Opgroeien is volop in beweging. Om te overleven en om hun missie te kunnen blijven waarmaken, zullen organisaties zich snel en grondig moeten aanpassen.

Medio 2021 besliste welzijnsminister Wouter Beke dat de rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH) grondig moet worden vernieuwd. RTH moet er (nog meer) als volgt gaan uitzien: laagdrempelig, flexibel en op maat. RTH moet deel (gaan) uitmaken van een ruimer, geïntegreerd en lokaal verankerd aanbod van laagdrempelige en nabije ondersteuning en dienstverlening. We verwachten dat in de eerste maanden van 2022 duidelijker zal worden wat dit zal betekenen voor de werking van de RTH-diensten. In ieder geval verwachten we dat de impact groot zal zijn.

Nadat de politiek – ondanks tal van conceptuele en methodologische obstakels – jarenlang hardnekkig bleef volhouden dat de persoonsvolgende financiering ook bij minderjarigen zou worden ingevoerd, vernemen we eind 2021 dat die er dan toch niet zou komen. In de plaats daarvan wordt nu nagedacht over de manier waarop vandaag niet-rechtstreeks toegankelijke hulp voor minderjarigen met een handicap wordt georganiseerd, namelijk in de werkvorm Multifunctioneel Centrum (MFC) en het Persoonlijke Assistentiebudget (PAB).

MFC wil men actualiseren naar 'MFC 2.0' en hier en daar wordt gezegd dat het van het VAPH zou worden overgeheveld naar het departement 'Opgroeien', zeker voor de doelgroep GES (Gedrags- en emotionele stoornissen). Voor PAB wil men de bestedingsmogelijkheden verruimen. Nu is strikt bepaald waarvoor PAB kan worden aangewend. Op een uitzondering na is het vandaag niet combineerbaar met andere erkende werkvormen zoals MFC en RTH. Dat zou dus worden verruimd. Ook dit zal weer heel wat veranderingen met zich meebrengen.

## Streefdoel

Het Raster streeft er naar om zich als organisatie in harmonie met een snel veranderende omgeving voortdurend te blijven ontwikkelen om zo onze maatschappelijke opdracht maximaal te kunnen blijven waarmaken.

## Indicator en gegevensverzameling

- We stemmen onze organisatie af op de evoluties in het kader van de zorgvernieuwing meerderjarigen en minderjarigen.
  - We positioneren ons binnen het nieuwe wetgevende kader van RTH. We volgen de ontwikkelingen RTH op door deel te nemen aan de commissie 'Rechtstreeks Toegankelijke Ondersteuning' van het Vlaams Welzijnsverbond. We implementeren de richtlijnen RTH en instructies GIR.
  - We ontwikkelen ons als VZA. We volgen de ontwikkelingen in de PVF meerderjarigen op door deelname aan de commissie 'zorgvernieuwing meerderjarigen' van het Vlaams Welzijnsverbond.
  - We participeren aan de ontwikkelingen in de jeugdzorg, zoals het initiatief 'Eén gezin, één plan'. We brengen in minstens één netwerk een halftijdse VTE in. De andere netwerken ondersteunen we desgewenst met outreach.
  - We volgen de ontwikkelingen inzake niet rechtstreekse hulp voor minderjarigen op. Zowel de vernieuwingen van de multifunctionele centra (MFC) als van het Persoonlijke Assistentiebudget (PAB).
- In een veranderend zorglandschap blijven we sterk inzetten op autismespecifieke expertise.
  - Samen met de andere Vlaamse thuisbegeleidingsdiensten autisme richtten we in 2017 hiervoor de Liga Autisme Vlaanderen op. Vanuit Het Raster staan we in 2022 minstens het equivalent van 45,69 punten af aan de Liga. Verder stellen we in onze beide provincies een medewerker 10/38 vrij voor het Ligateam. Daarenboven engageren heel wat van onze medewerkers zich in de autisme chat van de Liga. Na een grondige en positieve evaluatie van de Liga Autisme Vlaanderen in 2021, willen we deze in 2022 verder uitbouwen. De Liga wordt spreekbuis en aanspreekpunt van de provinciale thuisbegeleidingsdiensten en we zullen samen een aantal projecten vormgeven, zowel op vlak van zorg als op vlak van bedrijfsprocessen.
  - We blijven ons uitsluitend op de doelgroep cliënten met autisme richten.
- We zorgen voor een lokale en intersectorale verankering.
  - We onderzoeken hoe we op lokaal vlak structureel nog beter kunnen samenwerken met de reguliere en onze belendende sectoren.

- We stemmen ons af op de eerstelijnszones en op de netwerken 'één gezin, één plan.
- We maken in dit verband met onze VAPH-partners en in het bijzonder de RTH-diensten afspraken over vertegenwoordiging in relevante overlegstructuren.

### Strategisch projecten

- *Afstandsbegeleiding en blended care*

De coronacrisis heeft digitalisering in de hulpverlening in een stroomversnelling gebracht. In korte tijd is in alle aspecten van het hulpverleningsaanbod van Het Raster het online werken doorgedrongen. Meestal gaat dit over contact door middel van beeldbellen, bij jongeren en volwassenen met autisme gaat dit ook over chatten.

Aan deze manier van werken kleven naast bepaalde nadelen, vooral op het gebied van afstemming op de signalen van de cliënt, zeker ook een aantal voordelen: tijd- en energie efficiëntie, continuïteit en flexibiliteit in het hulpverleningstraject.

De doelstelling voor 2022 zal zijn om binnen het bestaande aanbod waar mogelijk en zinvol online hulpverleningsaspecten te introduceren om zo cliënten en hun netwerk beter van dienst te kunnen zijn en meer cliënten te bereiken.

Het Raster zal omwille van deze positieve aspecten de volgende acties ondernemen:

- Elk langdurig individueel aanbod wordt een gemengd aanbod;
- Chat krijgt een plaats in begeleiding van volwassenen en jongeren met autisme;
- Een kortdurend online zorgpakket wordt (verder) onderzocht in ligaverband. Dit zorgpakket wordt verder ondersteund met behulp van aanvullende digitale tools (e-learning, informatieve sites, digitale bijeenkomsten).
- Een online platform in het kader van outreach, eventueel aangevuld met online ondersteuning wordt verder onderzocht in ligaverband.
- ImPACT, een ouder-kind training wordt zowel gemengd als alleen in contactbegeleiding aangeboden;

In het schema op de volgende bladzijde vind je een overzicht van deze acties:

Online aspect:	Technische vereisten	Opleidings-vereisten	Timing	Kosten	Verantwoordelijk voor realisatie
Blended beeldbellen in elk nieuw traject	Gebruikelijke middelen	Opleiding voor begeleiders, inhoudelijk en techn voorjaar	Afgerond, opvolging van de implementatie in 2022	Gebruikelijke middelen volstaan	<b>OTC</b> voor VTO KC voor aanpassing documenten
Blended chathulp	Gebruikelijke middelen	Opleiding jovoteams i.s.m. Tanderuis	Omwille van de coronacrisis verzet naar voorjaar 2023	Gebruikelijke middelen	<b>TC's</b>
Beeldbellen en bijhorend ondersteunend online aanbod voor cliënten	Aanpassing website voor E-learning of andere oplossing	Voor de PWG in het kader van de Liga: Opleiding rond e-learning en andere ondersteuning van online hulpverlening	Dit project wordt in 2022 nader onderzocht in samenwerking met de Liga Autisme Vlaanderen	Kosten website en opleiding van PWG	Projectwerkgroep in ligaverband
Blended ImPACT (beeldbellen)	Gebruikelijke middelen (laptop, MS office)	Interne opleiding delen van beeldmateriaal	Dit deelproject werd in 2021 afgerond	Gebruikelijke middelen	Teamcoördinator Overleg ImPACT
Blended VHT	Gebruikelijke middelen (laptop, MS office)	Interne opleiding delen van beeldmateriaal	Gezien de huidige werking VHT in het gedrang lijkt te komen, is dit geen prioriteit.	Gebruikelijke middelen	Teamcoördinator Overleg VHT
Blended groepsbegeleiding	Gebruikelijke middelen (laptop, MS office), overige te onderzoeken	Opleiding voor begeleiders, inhoudelijk en technisch	Evaluatie van de ervaringen en conclusies zijn afgerond. 2 <sup>e</sup> pilootproject in najaar 2022 ism CKG De Schommel	Gebruikelijke middelen	Teamcoördinator Overleg Groepsbegeleiding
Blended of zuiver online psychotherapie	Gebruikelijke middelen	Opleiding psychotherapie online	Evaluatie van de ervaringen en conclusie voorjaar 2022		Teamcoördinator Overleg Psychotherapie
Online outreach en bijhorend online aanbod voor outreach en PVA. Inhoudelijk project	Webinar platform Wellicht: Extra hardware	Opleiding voor begeleiders, inhoudelijk en technisch	Dit project wordt in 2022 nader onderzocht in samenwerking met de Liga Autisme Vlaanderen		Projectwerkgroep in ligaverband



- *Telewerken*

Naast samenwerken via beeldbellen, zijn er nog andere vormen van werken op afstand die tijdens de coronacrisis meer in beeld zijn gekomen. De belangrijkste is misschien wel de opkomst van thuiswerk bij onze administratieve medewerkers en een toename van thuiswerk bij de begeleiders. In 2022 en de daarop volgende jaren willen we hier meer op inzetten aangezien dit een aantal voordelen biedt in verband met het woon-werkverkeer en de combinatie van werk en privéleven. Toch kleven er ook nadelen aan het verder faciliteren van thuiswerk. Zo kan het onderscheid tussen werk en privéleven vervagen waardoor het moeilijker wordt om ontspanning te vinden. Daarnaast is de technische uitrusting thuis niet altijd even ergonomisch.

We streven er daarom naar om op het gebied van telewerken in 2022 het volgende verder uit te werken:

- De reeds in 2021 ingevoerde arbeidsregeling thuiswerk die uitgaat van een verhouding 40 % telewerk en 60 % dienstwerk voor de administratieve medewerkers wiens functie het toelaat, wordt verder verankerd in het algemeen beleid.
- Er is een aanzet tot een preventief gezondheidsbeleid in verband met thuiswerk voor alle medewerkers.

### **3.5 Bieden van continuïteit in de begeleiding van cliënten met een PVB**

#### Omschrijving

We stellen ons tot doel om cliënten met een PVB of PAB continuïteit van ondersteuning te bieden. Deze doelstelling past in het thema 'Zorg op maat' uit ons strategisch plan 2020-2024. Mensen die een persoonsvolgend budget toegewezen kregen, hebben per definitie een grotere en vaak ook meer chronische ondersteuningsnood dan mensen die gebruik maken van RTH. Bovendien brengen mensen met een PVB, hun eigen middelen mee. Om die redenen leggen we bij cliënten met een PVB geen beperking op aan de begeleidingsduur, zoals we dat wel doen voor cliënten binnen de RTH.

Vanaf 2021 werken we in de begeleiding van cliënten met een PVB met een vast duo van twee begeleiders. Zo willen we onze cliënten meer continuïteit bieden en de draagkracht van onze begeleiders verhogen. In het najaar van 2021 werd de werkwijze rond deze duobegeleiding door de begeleiders op het aspect continuïteit voor de cliënt en draagkracht voor de begeleider positief geëvalueerd. Het bleek echter wel nodig om de werkwijze te versoepelen. In het najaar van 2022 voorzien we een tweede evaluatie waarbij we ook de cliënten PVB zullen betrekken.

We versterken op die manier ons aanbod voor volwassenen met een PVB, een uitdrukkelijk subdoel in ons strategisch plan 2020-2024.

### Streefdoel

We streven ernaar dat al onze cliënten met een PVB van onze ondersteuning gebruik kunnen maken zolang ze dat wensen en zolang wij aan hun ondersteuningsbehoefte tegemoet kunnen komen. We streven ernaar om de begeleiding binnen de drie maanden na aanmelding van start te laten gaan.

Aan cliënten met een PVB bieden we uitsluitend psychosociale begeleiding. We zetten hiervoor geen vrijwilligers in. De ondersteuning is modulair georganiseerd: we bieden de cliënt het ondersteuningspakket dat best bij hem past. Elk ondersteuningspakket wordt afgestemd op de zorgbehoefte van de cliënt. Samen met de cliënt formuleren we begeleidingsdoelen voor een bepaalde periode. We streven hierbij naar maximale zelfregie van de cliënt. Elk ondersteuningspakket loopt maximaal over drie jaar en telkens wordt er een afzonderlijke dienstverleningsovereenkomst voor afgesloten. Na de uitvoering van een dienstverleningsovereenkomst kan met cliënten met een PVB een nieuwe worden afgesloten. Dit in tegenstelling tot cliënten die worden begeleid binnen RTH waar de begeleidingsduur in principe steeds beperkt is tot drie jaar in totaal. Voor verschillende vormen van ondersteuning (bv. psychosociale begeleiding in groep en mobiele psychosociale begeleiding) kunnen terzelfdertijd meerdere dienstverleningsovereenkomsten met dezelfde cliënt lopen. In principe behoudt de cliënt gedurende de ganse looptijd van zijn dienstverleningsovereenkomst dezelfde twee begeleiders. Als één van de 'vaste' begeleiders van een cliënt tijdelijk of definitief niet beschikbaar is, dan zorgt Het Raster in overleg met de cliënt desgewenst voor een andere begeleider. We blijven hierbij de bepalingen uit de dienstverleningsovereenkomst zoals aantal begeleidingen en frequentie respecteren.

Om dit streefdoel te kunnen realiseren ramen we jaarlijks de inkomsten uit PVB en werven hier al bij voorbaat extra personeel voor aan. We zetten ons personeelskader flexibel in over RTH en PVB. Dat laat ons toe om in te gaan op alle eventuele meervragen PVB. Om dit mogelijk te maken in 2022 ramen we de inkomsten uit PVB op 150 punten. We vangen eventuele meervragen op doordat we ons personeelskader flexibel inzetten. Hierdoor hopen we ook in 2022 in te kunnen gaan op alle PVB-vragen met een psychosociaal karakter. We merken wel dat er vaker vragen zijn voor intensieve praktische ondersteuning bij allerhande dagelijkse vaardigheden. We houden dit in de gaten en zullen, wanneer we structureel niet zouden kunnen ingaan op dit type vragen, ons personeelskader met opvoeders klasse 2 uitbreiden. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt, met name ook in deze groep, is dat een flinke uitdaging. We streven ernaar dat 75% van onze PVB-clieënten hun vast begeleider of begeleiders in 2022 zullen behouden.

## Indicator en gegevens verzameling

- We weigeren geen cliënten met een PVB omwille van capaciteitsproblemen.
  - Na afloop van het kalenderjaar brengen we in kaart hoeveel cliënten met een PVB zich hebben aangemeld en hoeveel er daarvan ook effectief in begeleiding kwamen. We geven toelichting bij de redenen waarom cliënten eventueel niet in begeleiding kwamen na aanmelding. We bekijken ook of we erin geslaagd zijn om de begeleiding binnen de 3 maanden na de aanmelding op te starten.
- We bieden cliënten met een PVB begeleiding zolang zij dat wensen en wij tegemoet kunnen komen aan de ondersteuningsbehoefte.
  - Na afloop van het kalenderjaar brengen we in kaart bij hoeveel cliënten met een PVB de begeleiding werd afgesloten. We geven daarbij de reden aan.
- Minstens 75 % van de dienstverleningsovereenkomsten worden volledig uitgevoerd door dezelfde twee begeleiders.
  - Na afloop van het kalenderjaar brengen we in kaart hoeveel cliënten konden rekenen op hun vaste duo.
- Als één van de twee vaste begeleider wegvalt, zorgen we – als de cliënt dat wenst – snel voor een andere begeleider zodat de dienstverleningsovereenkomst onverkort wordt uitgevoerd.
  - Na afloop van het kalenderjaar brengen we in kaart bij hoeveel cliënten we vervanging moesten voorzien en of de dienstverleningsovereenkomst onverkort werd uitgevoerd.

### **3.6 Zorgen voor een kwaliteitsvolle infrastructuur**

#### Omschrijving

Met de groei en evolutie van onze organisatie, zullen ook onze behoeften op vlak van infrastructuur wijzigen. Daar willen we ons dynamisch aan aanpassen. Zo stellen we vast dat we niet alleen méér ruimte nodig hebben, maar ook dat die moet afgestemd worden op onze actuele en toekomstige behoeften, denk maar aan Autitheek, ruimtes voor ImpACT-training en moderne vergaderlokalen voorzien van recente technologie.

#### Streefdoel

De kernactiviteit van Het Raster is mobiele begeleiding. Maar daarnaast bieden we in onze verschillende vestingen ook een aantal ambulante ondersteuningspakketten aan. We willen deze in een kwaliteitsvolle en aangepaste infrastructuur organiseren. We zorgen ervoor dat onze infrastructuur aangepast, degelijk, netjes, ordelijk, overzichtelijk en rustgevend is. We

willen dat onze infrastructuur onze werking niet remt of beperkt, maar wel ondersteunt en versterkt.

#### Indicator en gegevensverzameling

- In 2018 begonnen we onze zoektocht naar twee nieuwe vestigingen; één voor team Kempen en één voor team Leuven. Voor team Kempen werd al in 2021 een nieuwe locatie in Oud-Turnhout in gebruik genomen. Het nieuwe gebouw beantwoordt aan alle doelstellingen die we hierrond in 2020 formuleerden. Midden 2020 vonden we na een lange zoektocht ook voor team Leuven een geschikte nieuwe locatie. In 2021 hebben we dit pand verbouwd en opnieuw ingericht zodat het helemaal aan onze actuele behoeften voldoet. De verhuis vindt plaats in februari 2022. Dit nieuwe pand zal de ontwikkeling en groei van onze werking in de ruime regio Leuven zeker ten goede komen.
  - In onze nieuwe vestiging in Leuven willen we dat de infrastructuur maximaal is afgestemd op onze individuele zorgpakketten ‘informatie en advies’, ‘Wegwijs’ en ‘ImPACT’, op onze verschillende vormen van groepsbegeleiding en op de toenemende vraag naar expertiseoverdracht autisme. We richten er ook een Autitheek in. De teamcoördinator Leuven zorgt er samen met haar team voor dat de nieuwe vestiging aan alle behoeften voldoet. Zij vertrekt hierbij van een grondige behoefteanalyse en werkt hiervoor nauw samen met de administratief directeur. Na afloop van de verbouwing en inrichting bevragen we bij team Leuven of dit streefdoel werd gerealiseerd.
  - Cliënten kunnen in de tevredenheidsmeting en middels de klachtenprocedure aangeven hoe (on)tevreden ze zijn over de infrastructuur in al onze vestigingsplaatsen. We besteden hier bijzondere aandacht aan en nemen eventuele opmerkingen mee in onze zelfevaluatie.

### **3.7 Zorgen voor een gezonde financiële toestand**

#### Omschrijving

Een goed financieel beleid zorgt ervoor dat de organisatie economisch en financieel gezond is, dat het een toekomstgerichte visie kan ontwikkelen en voldoende flexibiliteit heeft om zich aan te passen aan de steeds sneller evoluerende economische, financiële en maatschappelijke omgeving.

## Streefdoel

Het Raster is een financieel gezonde organisatie waar kostenbeheersing, voorzichtig en efficiënt omgaan met middelen de fundamentele vormen van het financieel beleid. We investeren verantwoord om ons op lange termijn te kunnen blijven ontwikkelen in een snel veranderend zorglandschap.

## Indicator en gegevensverzameling

- Het Raster bewaakt de drie kernbegrippen van een financieel gezonde organisatie.
  - Per kwartaal wordt de balans doorgelicht en gerapporteerd op de RVB. We streven naar onderstaande parameters:
    - een positief werkkapitaal
    - een solvabiliteit > 0.33
    - een liquiditeit > 1
- De jaarlijkse begroting en het jaarlijks investeringsplan kaderen in de strategische meerjarenplanning van Het Raster en worden periodiek vergeleken met de gerealiseerde cijfers.
  - In de jaarbegroting worden alle relevante elementen van de werking met hun financiële weerslag opgenomen.
  - Per kwartaal wordt de resultatenrekening afgezet tegenover de begroting. De substantiële rubrieken worden toegelicht op de raad van bestuur en indien nodig bijgesteld.

### **3.8 Profilering van Het Raster als een aantrekkelijke werkgever in een krappe arbeidsmarkt**

#### Omschrijving

Met 'krapte op de arbeidsmarkt' bedoelt men dat de vraag naar werk groter is dan het aanbod. Er staan dus meer vacatures open dan dat er kandidaten zijn om die in te vullen. Daardoor veranderen werknemers ook makkelijker en sneller van job. In onze sector is er al geruime tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Ook wij kregen in 2021 te maken met heel wat mensen die Het Raster vrijwillig hebben verlaten. Het werd ook steeds moeilijker om nieuwe, geschikte medewerkers aan te trekken.

Een aantrekkelijke werkgever slaagt erin om ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, toch goede mensen aan te werven.

## Streefdoel

We streven ernaar om onze vacatures ingevuld te krijgen en zo onze personeelsmiddelen volledig te benutten. We doen evenwel geen toegevingen inzake kwaliteit en competentie van aan te werven personeel. We waken erover dat nieuwe medewerkers onverkort beantwoorden aan het gestelde functieprofiel.

We willen ons op de arbeidsmarkt profileren als een gezonde, innovatieve organisatie met grote maatschappelijke waarde, met een sterke missie en visie en met aantrekkelijke werkomstandigheden.

We motiveren onze eigen medewerkers om actief mee op zoek te gaan naar potentiële kandidaten, ook via hun eigen sociale media. Zij zijn de krachtigste ambassadeurs van Het Raster.

## Indicator en gegevensverzameling

- Het Raster heeft op vandaag al heel wat troeven als aantrekkelijke werkgever. We denken dan onder meer aan:
  - contracten van onbepaalde duur waarbij de jobtime bespreekbaar is
  - een voor de welzijnssector concurrentiële verloning waarbij relevante anciënniteit bij indiensttreding wordt meegenomen
  - maaltijdcheques
  - uitstekende opleidingskansen met een uitgebreid scala aan interne en externe opleidingen en een ruim persoonlijk vormingsbudget
  - jobs met een hoge graad van autonomie
  - een flexibele uurregeling en mogelijkheid tot structureel thuiswerk
  - een aantrekkelijke vakantieregeling
  - professioneel ICT materiaal
- We zetten deze troeven extra in de verf en communiceren hierover.
  - We profileren ons op onze website sterker als aantrekkelijke werkgever.
  - In onze vacatures besteden we hier meer aandacht aan.
- In 2022 streven we naar een personeelsinzet van het kader VAPH van 95 % om in de volgende jaren de 100 % te overschrijden en zo personeel met eigen middelen te financieren.
  - Na afloop van het jaar kijken we of we 95% van ons personeelskader VAPH hebben ingevuld met arbeidsovereenkomsten.
  - Na afloop van het jaar kijken we of we 3% hebben omgezet naar werkmiddelen. Voorwaarde is dat we onze erkenning behalen.

- We vergroten onze naambekendheid bij verwijzers, samenwerkende partners, personen met autisme en hun gezin en het brede publiek o.a. door optimaal gebruik te maken van onze eigen sociale media en die van de Liga Autisme Vlaanderen.
  - We vernieuwen onze website.  
In dit vernieuwingsproces betrekken we onze gebruikers en medewerkers. Centrale uitgangspunten zijn immers toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid.
  - We professionaliseren onze externe communicatie.  
De interne werkgroep 'externe communicatie' stroomlijnt onze communicatie en zorgt voor uniformiteit doorheen onze verschillende communicatiekanalen.
- We actualiseren en versterken ons wervingsbeleid.
  - We ontwikkelen een wervingsfilm, al dan niet in de schoot van de Liga Autisme Vlaanderen.
  - We plaatsen onze vacatures op relevante vacaturewebsites, maar ook op onze eigen sociale media en op die van de Liga Autisme Vlaanderen.
- We motiveren onze eigen medewerkers om actief mee op zoek te gaan naar potentiële kandidaten, ook via hun eigen sociale media.
  - We rapporteren in de evaluatie van dit beleidsplan welke acties we daartoe ondernomen hebben.
- We gaan in dialoog met relevante onderwijsinstellingen om potentiële kandidaten nog voor ze afstuderen in contact te brengen met Het Raster.
  - We onderzoeken hoe stages binnen onze gesubsidieerde werking, maar ook binnen onze vrijwilligerswerking Auti-Maatje actiever kunnen leiden tot tewerkstelling binnen Het Raster.
  - We rapporteren in de evaluatie van dit beleidsplan welke acties we daartoe ondernomen hebben en hoe we o.a. ons stagebeleid daar op hebben afgestemd.

### **3.9 Optimale werkomstandigheden voor al onze medewerkers**

#### Omschrijving

Goede werkomstandigheden zorgen ervoor dat Het Raster aantrekkelijk blijft als werkgever. Uit onderzoek blijkt dat werknemers naast hun loon veel belang hechten aan werkzekerheid en aan een aangename werkomgeving. Verder hechten ze veel belang aan een goede balans tussen werk en privé, flexibele werkvoorwaarden, een interessante jobinhoud, een goede opleiding en moderne hulpmiddelen. Ze kiezen bij voorkeur een financieel gezonde werkgever met een goede reputatie, sterke producten en een maatschappelijk waardevol doel.

## Streefdoel

We willen dat onze medewerkers tevreden zijn over de werkomstandigheden in Het Raster. We zetten in 2022 extra in op loon en andere voordelen, balans werk-privé en werkzekerheid.

## Indicator en gegevensverzameling

- Loon en andere voordelen
  - Opmerking vooraf:  
In uitvoering van het zesde Vlaams Interprofessioneel akkoord (VIA 6), werden in 2021 de loonvoorwaarden van werknemers in onze sector verbeterd. Vooral de zogenaamde 'focusfuncties' gingen erop vooruit. Dit zijn de mensen die rechtstreeks in de zorg staan.  
Ook in onze sector zal vermoedelijk in 2024 of 2025 het functie- en loonclassificatiesysteem IFIC worden ingevoerd. Ook dit zal het statuut van werknemers in onze sector verbeteren.
  - We verhogen de maaltijdcheques van onze werknemers vanaf 01-03-2022. We engageren ons om dit voordeel minstens tot 31-12-2027 aan te houden.
- Balans werk-privé
  - Thuiswerk (zie ook 3.4)
    - In de loop van 2022 wordt een arbeidsregeling thuiswerk voor de administratieve medewerkers van kracht.
    - In de loop van 2022 doen we een aanzet tot een preventief gezondheidsbeleid in verband met thuiswerk voor alle medewerkers.
  - Verlofregeling
    - We werken tegen 2023 een systeem uit waarbij verlof voortaan in uren kan worden opgenomen.
    - We onderzoeken systemen van loopbaansparen waarbij de werknemer jaarlijks een bepaald aantal verlofdagen kan opsparen voor een later moment in zijn carrière.
  - Wettiging van ziekte
    - Bij ziekte van slechts 1 dag hoeft de werknemer geen ziektebriefje binnen te brengen en dat tot tweemaal per kalenderjaar. Na afloop van het kalenderjaar brengen we in kaart hoe vaak hiervan gebruik werd gemaakt.
- Werkzekerheid
  - Bij aanwerving van nieuwe collega's werken we voortaan in principe meteen met contracten van onbepaalde duur.



- Vanaf 01-04-2022 zetten we – op voorwaarde van een positieve evaluatie - alle bestaande contracten van bepaalde duur, voortijdig om naar contracten van onbepaalde duur.
- Preventief gezondheidsbeleid
  - In ons beleid inzake voorkomen en omgaan met ziekte, hechten we veel belang aan preventie: we streven ernaar dat al onze medewerkers zich goed voelen in hun job, we stellen ons flexibel op bij onverwachte privésituaties, we voorzien externe coaching voor medewerkers die stress ervaren (ook als ze in ziekteverlof zijn), we zorgen voor werkbaar werk voor medewerkers die terugkomen uit langdurige ziekte, enz...
  - We stimuleren ook actief een gezonde levensstijl. Regelmatige lichaamsbeweging, gezonde voeding en voldoende ontspanning, zijn daarbij onontbeerlijk. We dragen daartoe ons steentje bij door:
    - In al onze kantoren steeds fruit beschikbaar te stellen voor alle medewerkers. Na afloop van het kalenderjaar evalueren we het effect van deze maatregel.
    - Elke medewerker een sport- en of cultuurcheque aan te bieden. Na afloop van het kalenderjaar evalueren we het effect hiervan.

### **3.10 Extra zorg voor onze cliënten**

#### Omschrijving

Met de middelen die we ter beschikking hebben, bieden we zoveel mogelijk mensen een kwalitatief hoogstaande begeleiding aan. Zo begeleidt Het Raster jaarlijks meer dan 2000 cliënten. Maar nog veel meer mensen melden zich aan voor begeleiding. Daardoor ontstaan wachtlijsten en regelmatig moeten we een aanmeldstop doorvoeren.

Door een gezond financieel beleid konden we de voorbije jaren een veilige reserve opbouwen. Een deel van deze eigen middelen, wensen we nu aan te wenden om extra cliënten in begeleiding te kunnen nemen. Zo willen we onze maatschappelijke rol maximaal waarmaken.

#### Streefdoel

Misschien wel de meest fundamentele doelstelling van onze werking in 2022, is het behalen van onze gezamenlijke erkenning voor de provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant en dat zowel voor de algemene RTH als voor GIO. Uiteindelijk is dat de kernopdracht waar de Vlaamse overheid ons voor subsidieert. Het Raster is er sinds de oprichting in 2001 altijd in geslaagd om de erkenning te behalen, meestal zelfs ruimschoots. De voorbije jaren werd dat

moeijker doordat onze personeelsmiddelen werden verminderd, doordat het moeilijker wordt om ons personeelskader ingevuld te krijgen en door de coronapandemie die sedert 2020 drukt op onze werking.

We wenden een deel van onze opgebouwde reserves aan om onze cliënten extra zorg te bieden. Vanaf 2022 beslist de raad van bestuur elk jaar hoeveel middelen we daarvoor vrijmaken. Voor 2022 zal de raad van bestuur aan de algemene vergadering voorleggen om € 166.823 te bestemmen in een nieuw bestemd fonds voor extra zorgprojecten. Met het aanleggen van dit fonds maken we onze uitdrukkelijke wens zichtbaar om op middellange termijn, van zodra onze personeelsbestand het toelaat, met extra personeel extra inspanningen te leveren voor onze cliënten. In overleg met gebruikers, personeel en raad van bestuur beslissen we hoe en voor welke projecten we deze extra middelen best inzetten. De meest voor de hand liggende mogelijkheid is om meer cliënten te begeleiden binnen onze bestaande zorgpakketten. Maar we zouden er ook voor kunnen kiezen om deze middelen aan te wenden voor specifieke doelstellingen of projecten zoals coaching jongvolwassenen, overbruggingshulp, of projecten in het kader van het uitbreidingsbeleid. In beide gevallen zullen we extra personeel aanwerven, boven het subsidieerbare kader.

#### Indicator en gegevensverzameling

- We willen ook in 2022 onze maximale erkenning behalen, zowel voor RTH als voor GIO.
  - Na afloop van het kalenderjaar bekijken we of we minstens 100% realiseerden van onze RTH-erkenning.
  - Na afloop van het kalenderjaar bekijken we of we minstens 100% realiseerden van onze GIO-erkenning.

**Bijlage: gedetailleerde lijst personeel 2022 Het Raster**

Naam	Cat	Studieniveau	Prest.	Contract	Punten kader VT	Invulling punten	VT/DT	Aantal
1	P	Bachelor	38,00	BD	71,00	71,00	V	1
2	P	Master	25,00	OD	90,00	59,21	D	1
3	P	Bachelor	38,00	BD	71,00	71,00	V	1
4	A	Bachelor	25,00	OD	71,00	46,71	D	1
5	A	Middelbaar	29,00	OD	61,00	46,55	D	1
6	P	Master	28,50	OD	90,00	67,50	V	1
7	P	Bachelor	16,00	OD	71,00	29,89	V	1
8	D	Bachelor	22,00	OD	93,50	54,13	V	
9	P	Bachelor	38,00	BD	71,00	71,00	V	1
10	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
11	D	Master	38,00	OD	100,00	100,00	V	1
12	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
13	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
14	P	Bachelor	30,40	OD	71,00	56,80	D	1
15	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1
16	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
17	P	Bachelor	7,00	OD	71,00	13,08	V	1
18	D	Bachelor	31,00	OD	93,50	76,28	V	
19	P	Master	28,50	OD	90,00	67,50	D	1
20	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
21	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
22	P	Bachelor	22,00	OD	71,00	29,89	V	1
23	D	Bachelor	16,00	OD	93,50	56,80	V	
24	P	Bachelor	30,40	OD	71,00	56,80	D	1
25	P	Master	38,00	OD	90,00	90,00	V	1

26	P	Master	30,00	OD	90,00	71,05	D	1
27	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
28	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
29	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
30	A	Middelbaar	30,00	OD	61,00	48,16	D	1
31	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
32	D	Master	38,00	OD	93,50	93,50	V	1
33	P	Master	33,00	OD	90,00	78,16	D	1
34	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
35	A	Middelbaar	38,00	OD	61,00	61,00	V	1
36	A	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
37	P	Bachelor	30,00	OD	63,50	50,13	D	1
38	P	Master	31,00	OD	90,00	73,42	D	1
39	P	Master	30,00	OD	90,00	71,05	D	1
40	P	Bachelor	38,00	BD	71,00	71,00	V	1
41	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
42	A	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
43	A	Middelbaar	35,00	OD	61,00	56,18	D	1
44	P	Bachelor	31,00	BD	71,00	57,92	D	1
45	P	Bachelor	30,50	OD	71,00	56,99	D	1
46	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1
47	P	Master	38,00	OD	90,00	90,00	V	1
48	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
49	P	Master	38,00	OD	90,00	90,00	V	1
50	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
51	A	Middelbaar	27,00	OD	61,00	43,34	D	1
52	D	Bachelor	38,00	OD	100,00	100,00	V	1
53	H	Lager	4,00	OD	53,50	5,63	D	1
54	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1

55	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
56	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
57	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
58	A	Master	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
59	A	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
60	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
61	H	Lager	9,00	OD	53,50	12,67	D	1
62	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
63	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1
64	H	Middelbaar	4,00	OD	53,50	5,63	D	1
65	P	Bachelor	4,00	OD	71,00	7,47	D	1
66	P	Bachelor	16,00	OD	63,50	26,74	D	
67	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
68	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1
69	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
70	P	Master	25,00	OD	90,00	59,21	D	1
71	D	Master	31,00	OD	93,50	76,28	V	1
72	P	Master	7,00	OD	90,00	16,58	V	
73	P	Bachelor	30,50	OD	71,00	56,99	D	1
74	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
75	P	Master	25,00	OD	90,00	59,21	D	1
76	A	Middelbaar	25,00	OD	61,00	40,13	D	1
77	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1
78	P	Master	25,00	OD	90,00	59,21	D	1
79	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1
80	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1
81	A	Bachelor	16,00	OD	71,00	29,89	D	1
82	P	Bachelor	38,00	BD	71,00	71,00	V	1
83	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1

84	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1	
85	P	Bachelor	30,00	BD	71,00	56,05	V	1	
86	P	Master	30,00	OD	90,00	71,05	D	1	
87	D	Master	38,00	OD	100,00	100,00	V	1	
88	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1	
89	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1	
90	D	Master	15,00	OD	90,00	35,53	D	1	
91	P	Master	15,00	OD	90,00	35,53	D		
92	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1	
93	P	Bachelor	31,00	OD	71,00	57,92	D	1	
94	P	Master	38,00	OD	90,00	90,00	V	1	
95	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1	
96	P	Bachelor	30,40	BD	71,00	56,80	D	1	
97	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1	
98	P	Bachelor	38,00	OD	71,00	71,00	V	1	
99	P	Bachelor	38,00	BD	71,00	71,00	V	1	
100	P	Master	30,40	OD	90,00	72,00	D	1	
101	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1	
102	P	Bachelor	38,00	BD	71,00	71,00	V	1	
103	P	Middelbaar	30,00	OD	63,50	50,13	D	1	
104	H	Middelbaar	15,00	OD	53,50	21,12	D	1	
105	P	Master	30,00	OD	90,00	71,05	D	1	
106	P	Bachelor	30,00	OD	71,00	56,05	D	1	
<b>Totaal</b>							<b>6491,51</b>		<b>100,00</b>

H = Huishoudelijk  
D = Directie  
P = Pedagogisch  
A = Administratie

<b>Categorie</b>	<b>Aantal</b>	<b>Punten</b>
Directie	9	692,52
Administratie	12	655,96
Begeleidend personeel	81	5097,98
Onderhoudspersoneel	4	45,05
<b>TOTAAL</b>	<b>106</b>	<b>6491,51</b>

--> verschil met bovenstaande sommatie is te verklaren door 6 personeelsleden die dubbel vermeld staan (directie en begeleidend)

<b>Studieniveau</b>	<b>Aantal</b>	<b>Punten</b>
Master	23	1768,04
Bachelor	66	4332,93
Middelbaar	9	372,24
Lager	2	18,30
<b>TOTAAL</b>	<b>100</b>	<b>6491,51</b>

<b>Soort contract</b>	<b>Aantal</b>	<b>Punten</b>
Onbepaalde duur	90	5823,74
Bepaalde duur	10	667,77
<b>TOTAAL</b>	<b>100</b>	<b>6491,51</b>

<b>Jobtime</b>	<b>Aantal</b>	<b>Punten</b>
Voltijds	54,00	3988,98
Deeltijds	46,00	2502,53
<b>TOTAAL</b>	<b>100</b>	<b>6491,51</b>