

Jaarverslag 2023



**DE
MEDE
MENS**

Inhoud

Voorwoord	3
Over De Medemens	4
Warme zorg	5
Investering en organisatie	12
Duurzaamheid	18
Medewerkers	20
Cijfers	22

Voorwoord

Beste

Met trots presenteren we u het jaarverslag van De Medemens voor het jaar 2023. In 2023 opereerden de voormalige organisaties GZA Zorg en Wonen, Amate en Beata Kinderdagverblijven juridisch nog afzonderlijk. Toch hebben we ervoor gekozen om ons verslag al te verenigen tot één geheel. We doen dat omdat we sinds 1 januari 2024 officieel De Medemens zijn, maar in 2023 al grotendeels als één organisatie samenwerkten.

Zowel de ouderenzorg als kinderdagverblijven zijn als sectoren volop aan het veranderen en kunnen rekenen op veel belangstelling vanuit de maatschappij en pers. In onze werking zijn we niet blind voor de uitdagingen waar we als zorgorganisatie voor staan. In dit jaarverslag focussen we op onze verwezenlijkingen en inspanningen in 2023. Het is een mooi overzicht hoe we blijven ijveren voor vernieuwing en hoe we dagelijks werken aan een warme en betrokken zorgrelatie.

Ik wil graag mijn oprechte dank uitspreken aan iedereen die heeft bijgedragen aan het succes van De Medemens in dit overgangsjaar. Jullie toewijding, inzet en steun zijn van onschatbare waarde en vormen de kern van onze organisatie.

Samen kijken we uit naar een toekomst waarin we blijven evolueren, groeien en innoveren.

Wouter Sonnevile
Algemeen directeur



Over De Medemens

DE
MEDE
MENS

GZA Zorg en Wonen, Amate en Beata Kinderdagverblijven, we hebben zoveel gemeenschappelijk: we delen een historiek, dezelfde intenties en gelijke doelen. Daarom versterken we onze band nog verder en gaan we samen onder één naam. Vanaf 1 januari 2024 zijn we De Medemens. Juridisch bestaan we uit drie verschillende vzw's, zijnde De Medemens, De Medemens Kinderdagverblijven en WoonZORG Wuustwezel.

Op meer dan 20 locaties in en rond Antwerpen zorgen onze bevlogen collega's elke dag voor wie het nodig heeft. De Medemens is de vooruitstrevende, professionele partner waar personen met een zorgbehoefte op kunnen rekenen. Onze zorg- en dienstverlening is gastvrij, ligt binnen ieders bereik en is zorgzaam voor mens en omgeving. Vanuit onze christelijke traditie en geloof in gelijkwaardigheid, streven we naar verbondenheid, in het bijzonder met de meest kwetsbare medemens. Die waarden vormen de basis van een warme zorgrelatie.



Onze visie

De Medemens is er voor iedereen met een zorgnood en hun naaste omgeving. Samen vullen we de specifieke behoeftes aan zorg, ondersteuning en wonen zo goed en volledig mogelijk in. We hechten daarbij veel waarde aan wederzijds respect en gelijkwaardigheid. De Medemens staat open voor verschillende vormen van zingeving. Universele gastvrijheid vormt de basis die ons verbindt.



Medemens

Uw leven zelf richting blijven geven, in dialoog met de mensen die u omringen en bijstaan, dat is ons uitgangspunt. Om uw individuele noden in te vullen, hebben we aandacht voor alle dimensies van het leven en het levenseinde. Bij De Medemens kan u zich goed en geborgen voelen.



Medewerkers

Ons engagement voor een warme en betrokken zorgrelatie maken we waar dankzij de gezamenlijke inzet van bevlogen medewerkers en vrijwilligers. De Medemens geeft hen alle kansen om zich te ontwikkelen en samen voldoening te halen uit hun werk.



Samenleving

De Medemens heeft betekenis in de maatschappij. We zoeken verbinding met de buurt en stellen ons open en gastvrij op. Samen met partners bieden we duurzame, creatieve en innovatieve antwoorden op de behoeftes en uitdagingen van vandaag en morgen.

De Medemens, een waardengedreven organisatie

WARME ZORG

Het afgelopen jaar weefden we twee onafhankelijke organisaties tot een nieuwe identiteit, De Medemens. Vanaf de fusie-intentie, was het voor bestuur en directie duidelijk dat de nieuwe organisatie een waardengedreven identiteit behoeft. Dat vraagt een sterk verhaal met een geweten dat ons richting geeft in het ethisch complex zorg- en organisatielandschap. Al in 2022 startten we met de bestuursleden de denkoefening over het waardenkader voor de toekomst. Na uitvoerige debatten werd dezelfde oefening herhaald met de directie.

Tijdens deze gespreksrondes stelden we vast dat organisatiewaarden op zich vaak abstract blijven en bijgevolg soms moeilijk hanteerbaar zijn als leidraad. Doorheen de gesprekken bleek dat alle medemensens doordrongen zijn van **zorgzaamheid**, **verbondenheid**, **gelijkwaardigheid** en **gastvrijheid**. Hoe vertalen we die waarden naar de medewerker, naar het beleid of de zorggebruiker?

In 2023 bogen we ons over de uitdaging om de waarden van onze organisatie zo doorleefd en concreet mogelijk te maken. Alles start bij het doel of de missie van onze organisatie. Daarin vatten we kernachtig onze bestaansredenen samen. Over de manier waarop we die missie volbrengen, hebben we ambitieuze dromen of visies. Het waardenkader zien we als hulpmiddel om

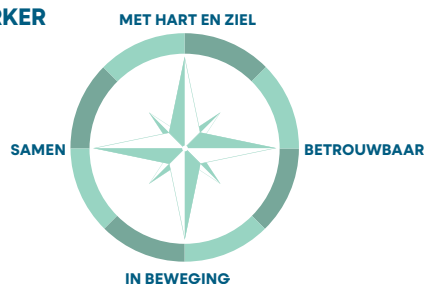
vanuit de praktische invulling van onze opdracht, steeds de weg te vinden naar onze droom. Het beeld van een kompas bleek dan ook snel de juiste metafoor. Op basis van alle gesprekken, konden we vier kompassen samenstellen.

ORGANISATIE



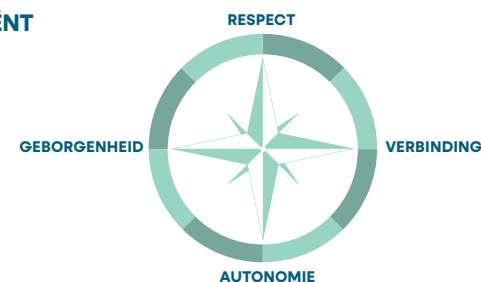
Het kompas van onze organisatie duidt wie De Medemens is en waar we voor staan in het bredere zorglandschap.

MEDEWERKER



Als we deze waarden toepassen op onze medewerkers, komen we tot een tweede kompas dat hun professioneel handelen richting geeft.

CLIËNT



Het resultaat van die inzet vertaalt zich in waardevolle zorg voor alle personen met een zorgnood. Het derde kompas herinnert ons voortdurend aan de waarden van de zorggebruikers. Bij de kinderdagverblijven spreken we niet over autonomie maar over ervaringsgericht.

BELEID



Om dat allemaal te realiseren en onderhouden, hebben we een professionele en performante organisatie nodig. Ook dat vraagt een goede oriëntatie op de waarden die we daarvoor nodig achten.

Daarmee hebben we de waarden bepaald die ons richting geven in zorg- en dienstverlening, werving van medewerkers en ontwikkeling en bedrijfsvoering. Opdat onze leidinggevenden dit kompas te allen tijde voor ogen houden, kregen ze allemaal een tastbaar exemplaar!

Samen zorgen we voor “leven” in levenseindezorg

WARME ZORG



Wie kwaliteit van wonen, leven en zorg wil bieden aan ouderen, kan niet anders dan levenseindezorg hoog op de agenda plaatsen. Dit thema verdiende in 2023 dan ook de opstart van een permanente centrale beleidsgroep die vanuit zijn multidisciplinaire samenstelling en met respect voor het wettelijk kader, De Medemens zal ondersteunen bij het bieden van warme en professionele zorg in de laatste levensfase van de bewoners.

In samenspel met de lokale referentiepersonen en teams levenseindezorg (palliatieve supportteams) geven we, elk binnen de eigen verantwoordelijkheden, levenseindezorg invulling vanuit de overtuiging dat deze zorg een continu proces is, waarbij we (pro-)actief in dialoog gaan met de bewoner en zijn betekenisvolle

naasten. Daarbij gaan we op zoek naar ieders unieke verhaal, levensdoelen, keuzes en wensen en hebben we oog voor de noden van het lichaam, het hoofd, het hart en de ziel.

Door in de palliatieve en terminale fase de focus op comfortzorg te leggen, willen we lijden voorkomen of verlichten. De huisarts en het palliatief netwerk van de regio zijn daarbij belangrijke partners, die vanuit hun expertise uitgenodigd worden om hiertoe bij te dragen.

Respect voor de autonomie van de persoon betekent ook dat we vragen met betrekking tot actieve levensbeëindiging niet uit de weg kunnen gaan. Net zoals alle wensen, keuzes, geloofsovertuigingen, rituelen ... vraagt het onze zorgvuldige en zorgzame benadering. In afscheid, verdriet en rouw, verliezen we geen enkele betrokkene uit het oog en zijn we elkaar nabij en steunend.

Deze gezamenlijk ontwikkelde visie, goede rolomschrijvingen en een structureel vormingsplan voor onze medewerkers zijn de fundamenteen die dit jaar gelegd werden en waar we op gaan verder bouwen. De doorgedreven scan Levenseindezorg+ doorheen al onze campussen, gaf de beleidsgroep inzicht tot heel wat mooie praktijken en tegelijk veel inspiratie voor groei en vernieuwing.

We zetten vanaf 2024 alvast de geactualiseerde procedure (vierdimensionele) vroegtijdige zorgplanning op de agenda, enten het exploreren en benaderen van levensmoeheid op het BelRAI-stappenplan en gaan op zoek naar een betere detectie en coördinatie van palliatieve zorg.

Psychische zorg voor ouderen

WARME ZORG



De cijfers over psychische problemen bij ouderen bevestigen wat we dagelijks ervaren in de praktijk. Het aantal personen met psychische kwetsbaarheid, (jong-)dementie en stress door de opeenstapeling van verlieservaringen neemt toe. Veel ernstige moeilijkheden kunnen vermeden worden door warme zorg en nabijheid. We stimuleren onze medewerkers dan ook om tijd te maken om met de bewoners te verbinden door hun levensverhaal te leren kennen en door hen te beluisteren en serieus te nemen.

Met verschillende vormingen versterken we onze medewerkers in het omgaan met onbegrepen gedrag. Maar soms loopt het vast en is er nood aan meer gespecialiseerde zorg. Dankzij een samenwerkingsovereenkomst met PC Multiversum, kunnen we rekenen op een telefonische hulplijn en een

outreach team dat onze zorgteams komt ondersteunen met advies, coaching, intervisie en casusbespreking. Een psychiater is beschikbaar voor CRA's of huisartsen die het medisch beleid willen bespreken.

Indien nodig vinden bewoners (of hun betrokken naasten) bij Multiversum ook individuele begeleiding via psychische consultatie en begeleiding in de polikliniek of een eerstelijnspsychologe die naar het woonzorgcentrum komt. Zo werken we samen aan straffe zorg en psychisch welzijn van ouderen!

Cijfers over psychische stoornissen in Vlaanderen vindt u [hier](#)¹.

Gezondheidsbevordering bij cliënten

WARME ZORG



Regelmatig nodigt het Vlaams instituut gezond leven alle woonzorgcentra in Vlaanderen uit om deel te

nemen aan een grootschalige peiling naar de stand van het gezondheid- en preventiebeleid. De Medemens greep deze kans om grondig te bezinnen over onze visie met betrekking tot gezondheidsbevordering en preventie bij ouderen. Na een kennismaking en eerste discussie binnen onze ethische werkgroep, vulden 13 woonzorgcentra de preventiepeiling volledig in.

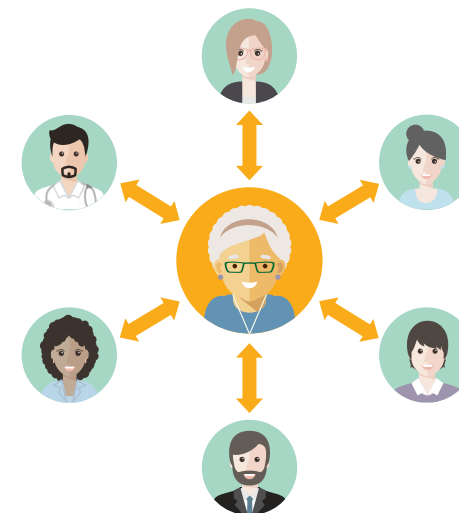
In daaropvolgende sessies discussieerden we uitvoerig over onze aanpak en aanbod. Dankzij het raamwerk van het Vlaams instituut gezond leven, kwamen we tot waardevolle inzichten over gelijkenissen en verschillen. In dergelijke discussies helpt het waardenkompas om abstractie te maken van de lokale werkingen en gewoontes, in functie van een gemeenschappelijke visie. Die gezamenlijke droom is een door gans De Medemens gedragen ambitie.

In het kader van gezondheidsbevordering betekent dat concreet dat we als organisatie onze verantwoordelijkheid nemen voor de veiligheid en gezondheid van zorggebruikers. We voorzien een gepaste, veilige én huiselijke omgeving, informeren actief over individuele en collectieve gezondheidsrisico's, voorzien competente medewerkers die dit uitdragen en bewaken en passen onze zorg- en dienstverlening aan op maat van ieders noden en wensen. Op al deze domeinen, van zorg over beleid tot educatie, zetten we actief in.

Vanuit die gezamenlijke ambitie kunnen we als groep en als individueel woonzorgcentrum van De Medemens kritisch kijken naar de eigen werkwijzen en bijsturen waar nodig. Collectief hebben we zo al besloten om ons in 2024 als groep grondig over de mondzorg voor de zorggebruikers te buigen.

Aandachts-Traject-Bewoner: Afgestemde zorg, samen met de bewoner

WARME ZORG



De komst van BelRAI was meteen de aanleiding om een uniform toepasbaar traject uit te werken. Dit Aandachts-Traject-Bewoner is uniform op het vlak van inhoud, praktische toepassing en terminologie. Centraal staat wat van tel is voor de bewoner. Met hem of haar afstemmen heeft daarin dus een prominente plaats.

Een traject is opgedeeld in vier stappen: informatie verzamelen, verkennen en analyseren, afstemmen op wensen van de bewoner en de context van zijn leefomgeving, en vertalen naar de dagelijkse praktijk. BelRAI heeft vooral een plaats in de eerste twee stappen.

Bij elke nieuwe bewoner doorlopen we een ATB-traject binnen de eerste acht weken van zijn verblijf. Daarna is de afspraak een jaarlijkse herhaling of sneller als de situatie hierom vraagt. In praktijk lopen er in elke leefgroep meerdere ATB-trajecten tegelijk.

Om deze complexiteit het hoofd te bieden zorgt een trajectcoördinator voor planning en aansturing. Na introductie en met ondersteuning van de regionale kwaliteitscoördinatoren en de BelRAI-trainers is het ATB-traject in alle huizen van De Medemens opgestart. Dat gebeurde in verschillende stappen. Enerzijds hebben we medewerkers opgeleid tot BelRAI-indiciesteller zodat zij via BelRAI de nodige informatie kunnen verzamelen. Anderzijds hebben we de verschillende trajectcoördinatoren en collega's ondersteund in het vormgeven van het hele traject dat ze bij iedere bewoner doorlopen, om tot de nodige afgestemde aandachtspunten te kunnen komen.

Hoewel het afnemen van een BelRAI-LTCF en de nodige gesprekken met de bewoner, de naaste(n) en het team enige planning en tijd vraagt, begint men hier toch de vruchten van te plukken: medewerkers getuigen van een verschuiving naar nog meer participatie van de bewoner, verdieping in het zorgplan en naar een betere interdisciplinaire samenwerking. Door het afnemen van de BelRAI-LTCF komen bepaalde zorgbehoeftes, of kansen op meer zelfredzaamheid, nog meer onder de aandacht.

ATB geeft de knoppen van de GPS in handen van de bewoner, met maatwerk in het vizier en samen op weg naar nog betere kwaliteit van wonen, leven en zorg.

Sint-Mathildis opent buurtrestaurant

WARME ZORG



Met zijn buurtrestaurant zet woonzorgcampus Sint-Mathildis een stap om zich met de buurt te verbinden. Inwoners uit Boechout en omstreken die graag in gezelschap tafelen, zijn sinds begin 2023 welkom in het buurtrestaurant van de woonzorgcampus. Ze kunnen er 's middags samen eten met de bewoners en met andere Boechoutenaren.

Het idee om een buurtrestaurant op te starten is één van de initiatieven dat voortkomt uit het project Zorgzame Buurten. Sint-Mathildis is een van de 133 Vlaamse proefprojecten die in 2022 werden aangeduid. U kan er in het vorige jaarverslag en op de website van De Medemens meer over lezen.

Het project loopt over meerdere jaren. Bij aanvang van het project werden bevragingen en een enquête afgenomen bij de bewoners en bij de burens. Daaruit kwam duidelijk naar voor dat de mensen graag een ontmoetingsplek hadden. Sint-Mathildis geeft met zijn buurtrestaurant onze waarden gastvrijheid en verbondenheid een duidelijk gezicht.

Het buurtrestaurant kreeg ook een vermelding in Gazet van Antwerpen. U kan het [hier](#)² nog eens nalezen.

Beleidsgroep maaltijdzorg

WARME ZORG



Lekker, gezond en gevarieerd eten is belangrijk. We willen dat bewoners in fijn gezelschap en met een aangename omkadering kunnen tafelen. Daarom zijn we in januari 2023 gestart met de beleidsgroep maaltijdzorg. Met een jaaractieplan, rolomschrijvingen, gedefinieerde noden en een referentiepersoon maaltijdzorg voor elke campus schoten we alvast goed

uit de startblokken. Omwille van onze regiowerking krijgt elke regio een vertegenwoordiger in de beleidsgroep.

De referentiepersonen maaltijdzorg zijn medewerkers die nauw betrokken zijn bij het maaltijdgebeuren van de bewoners. Ze zitten de werkgroep maaltijdzorg op de campussen voor, zodat richtlijnen en informatie vanuit de beleidsgroep goed doorstromen. De ervaring en beleving tijdens maaltijdmomenten wordt via de referentiepersonen en door de multidisciplinaire werkgroep (koks, zorgkundigen, ergotherapeuten ...) teruggekoppeld aan de beleidsgroep. Verder brachten de regiovertegenwoordigers de stand van zaken betreffende HACCP (*) op de campussen in kaart. Daaruit volgden nieuwe opleidingen HACCP op de campussen, voor de referentiepersonen en voor andere medewerkers.

We bepaalden voor 2024 het hoofddoel “beleving van de maaltijd”. Dat is een ruime benaming voor hoe de bewoners de maaltijd beleven, gaande van smaak, mooi gedekte tafels, vriendelijke bediening, tot rust en de nodige tijd om de maaltijd te nuttigen, met de juiste hulpmiddelen en begeleiding. Door de bundeling van observaties, kennis en ervaringen van de referentiepersonen maaltijdzorg binnen onze organisatie wil de beleidsgroep maaltijdzorg ook een schakel zijn tussen de verschillende campussen. We trachten nieuwigheden, bezorgdheden, successen en groeimogelijkheden uit te lichten, te onderzoeken en actiepunten op te stellen in samenspraak met alle betrokkenen op de werkvloer en de directieleden. De beleidsgroep maaltijdzorg wil op die manier alle campussen van De Medemens ondersteunen, adviseren en het beleid afstemmen op de wensen en noden van de bewoners.

() HACCP “Hazard Analysis - Critical Control Point” is de huidige preventieve referentiemethode, waardoor de hygiënische veiligheid van voedselproducten gewaarborgd kan worden.*

Inloophuis dementie opent de deuren

WARME ZORG



In oktober knipten we het lint door van het Inloophuis dementie, een laagdrempelig initiatief waar iedereen die vragen heeft omtrent dementie makkelijk terecht kan. Mensen die te maken krijgen met dementie vinden het vaak moeilijk om duidelijke antwoorden te vinden op hun vragen. Het inloophuis biedt een warme verzamelplek waar personen met (beginnende) dementie, familie en vrienden zonder afspraak terecht kunnen.

Daarbij willen we sneller signalen opvangen en gepast reageren. Want ook bij vermoedens van dementie kan iemand langskomen en rekenen op de nodige discretie en begrip. Daarnaast willen we vrienden en familie tonen dat ze er niet alleen voor staan wanneer een naaste te maken krijgt met dementie.

Met de expertise van onze collega's van het Expertisecentrum Dementie (ECD) Orion dragen we bij aan de begeleiding van de bezoekers van het Inloophuis. “Ons doel is om een vertrouwde omgeving te creëren waar mensen hun zorgen kunnen delen, kennis vergaren en bovenal hoop vinden”, zegt Anouck De Bruijn van Orion.

Het inloophuis is een gezamenlijk initiatief van Alzheimer Liga Vlaanderen, Regionaal Expertisecentrum Dementie Orion ism PGN, Eerste Lijnszone Antwerpen Centrum, Amate en GZA Zorg en Wonen, GZA Ziekenhuizen, ZNA – Ziekenhuis Netwerk Antwerpen, Zorgbedrijf Antwerpen, wzc Onze-Lieve-Vrouw van Antwerpen en het intermutualistisch punt.

Werelddag dementie 2023

WARME ZORG

Elk jaar schenken we bijzondere aandacht aan de Werelddementiedag op 21 september. Ook in 2023 hechtten we die dag extra belang aan personen met dementie en hun mantelzorgers, familie en naasten. Een dementievriendelijke samenleving is er een waar we ook luisteren naar iedereen die met dementie te maken krijgt en waar je vragen kan stellen.

Het Inloophuis dementie kreeg vanuit De Medemens opnieuw een speciale vermelding. Het is er voor iedereen die nood heeft aan een luisterend oor, op zoek is naar informatie of gewoon even wilt praten met lotgenoten. Informatie gaven we ook op onze woonzorgcampussen. Daar organiseerden de campussen lokale initiatieven met praatcafés en infomomenten. In Het Gouden Anker nam het referentieteam dementie het voortouw met een praatgroep met als thema “dementie boeit ons”. Om bewoners en bezoekers attent te maken was er begin september een heuse boot binnen gevaren met vijf boeien. Die belichtte het thema wekelijks op een andere manier.



Het symbool bij uitstap blijft een geknoopte zakdoek. Iedereen kent de symboliek: het staat voor een warme en respectvolle omgang, zekerheid en veiligheid. Op de woonzorgcampussen knoopten bewoners, medewerkers, familie en sympathisanten samen om dementie niet te vergeten.

Zomerbar op 't Kiel

WARME ZORG



Woonzorgcampus Hollebeek opende tijdens de zomerperiode elke woensdag de deuren. In de zomerbar was heel het Kiel welkom. Hollebeek wil op die manier bijdragen aan een positief beeld van de wijk.

Het Kiel is een uitdagende regio in het Antwerpse. Door zijn grote diversiteit zijn er heel wat uitdagingen om de buurt op te waarderen. Hollebeek zet daar samen met andere buurtorganisaties graag mee de schouders onder.

Samen met SAAMO en het project “zorgzame buurt – zorgzaam Kiel”, waarin de opwaardering van de Kloostertuin en algemene verbinding centraal staat, rijpte ook het idee voor een zomerbar. In mei startten de voorbereidingen. Onder leiding van de woonassistent verzamelden buurtbewoners en cliënten van de assistentiewoningen paletten en werd er stevig gehamerd aan de tuinmeubelen.

21 juni ging de zomerbar voor de eerste keer open, onder een stralende zon. Dat zorgde voor veel enthousiasme bij collega's, bewoners en burens van de campus. Elke week toverden vrijwilligers en medewerkers een nieuw menu uit de mouw en smeedden ze plannen om ook in 2024 de zomerbar te openen.

Samen met ouders bouwen we aan vertrouwen en ontwikkeling

WARME ZORG

Een goede relatie tussen ouders en de kinderopvang is van groot belang voor het kind. Het is belangrijk om informatie uit te wisselen over de ervaringen van het kind en de stappen die het zet in zijn ontwikkeling. Zo kunnen we de zorg voor het kind op elkaar afstemmen.

We vinden het belangrijk dat ouders zich welkom voelen in het kinderdagverblijf en vertrouwen hebben in het team. Ouders zijn daarom altijd welkom! We vinden het leuk als ouders even mee blijven spelen of deelnemen aan activiteiten in de groep. Hun creativiteit inspireert ons en wanneer we iets te vieren hebben doen we dat liever samen.

Het is onze taak om ouders actief te betrekken door veel informatie te geven over hoe het met hun kind gaat in het kinderdagverblijf. Dat doen we door foto's te maken en ontmoetingsmomenten te organiseren.



We spelen op buitenspeeldag samen buiten, we organiseren regelmatig koffiemomenten, ouders lezen wel eens voor in de klassen of we maken samen muziek.

We geven ouders en kinderen uitgebreid de tijd om te wennen aan een nieuwe omgeving, organiseren opvolggesprekken en overlopen op regelmatige basis onze observaties die zijn vastgelegd in een kindportret (Kindvolgsysteem Ziko-VO). We peilen graag naar de tevredenheid van ouders en voorzien daarom regelmatig een tevredenheidsenquête. De algemene resultaten voor 2023 waren positief.

Bestuur en directieteam van de fusieorganisatie

INVESTERING EN ORGANISATIE

De fusie van GZA Zorg en Wonen en Amate tot De Medemens bracht wijzigingen met zich mee in het bestuursorgaan en op directie- en managementniveau. In 2023 legden we de nieuwe organisatiestructuren vast. Daardoor werden een aantal sleutelposities ook herschikt of opnieuw ingevuld.

Ongeveer 2.000 medewerkers zijn het kloppend hart van De Medemens. Ze geven elke dag het beste van zichzelf om goede zorg te bieden aan zij die het nodig hebben. Vrijwilligers staan hen onbaatzuchtig bij. Dat extra tikkeltje aandacht en warmte zijn essentieel voor bewoners, kinderen én medewerkers. Iedereen droeg in 2023 onder de hoedanigheid van GZA Zorg en Wonen en Amate bij aan warme zorg.

De algemene vergadering is het toezichthoudend orgaan van de vzw De Medemens, bestaande uit de stemgerechtigde leden. Het is het belangrijkste orgaan dat de missie bewaakt en toezicht uitoefent over het bestuur. Dat bestuur is het hoogste besluitvormingsorgaan. Samen met directie en management bepaalt het bestuursorgaan de weg die De Medemens wil volgen. Het bestuursorgaan bestaat uit de voorzitter, de ondervoorzitter en tien leden.

De algemeen directeur (Wouter Sonnevile) rapporteert aan het bestuursorgaan. Hij is verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur van De Medemens en geeft leiding aan de ondersteunende directie en de campusdirectie.

De financieel directeur (Evi Van Grinsven), HR-directeur (Ann Slaets) en facilitair directeur (Wim Haentjens) werken samen met de algemeen directeur vanuit hun expertise binnen de ondersteunende diensten.

De campusdirecteurs en de directeur kinderdagverblijven zorgen voor de dagelijkse leiding van de woonzorgcampussen en de kinderdagverblijven. Ze integreren de lokale identiteit van de campussen in de strategie van De Medemens. Binnen de ouderenzorg werken de campusdirecteurs op hun beurt samen in vier regio's. De stafdiensten zorgen voor de concrete organisatie van de subdomeinen beleid en kwaliteit, communicatie, HR, hoteldiensten, financiën, ICT, preventie en de technische dienst.

Leden van het bestuursorgaan

Etienne Wauters (voorzitter)	Hildegard Hermans
Herman Bernaerts (ondervoorzitter)	Peter Mulkens
Bea Cantillon	Kim Ruysen
Jo Claes	Frans Starckx
Koen De Gronckel	Klaartje Theunis
Willeke Dijkhoffz	Patrick Van der Straten

Leden van de overkoepelende directie

Wouter Sonnevile	algemeen directeur
Wim Haentjens	facilitair directeur
Ann Slaets	HR-directeur
Evi Van Grinsven	financieel directeur

Campusdirecteurs

Sylvia Avondstondt	Cadiz
Els Bogaert	Sint-Vincentius
Veerle Corremans	De Hazelaar & Heide Velden
Werner De Backer	Sint-Jozef
Nancy De Bie	Sint-Gabriël
Rudy De Win	Huizeken van Nazareth
Anja Dyck	Sint-Mathildis
Kristine Gabriels	De Bijster
Ellen Goormans	De Medemens Kinderdagverblijven
Linda Herrijgers	Het Gouden Anker
Koen Lambrechts	Sint-Bavo
Charlotte Leemans	O.L.V. van Troost
Ivo Leyssens	Amandina
Sally Smets	Sint-Camillus
Machteld Van Keer	De Zavel
Evi Waterschoot	Hollebeek

Traject naar De Medemens

INVESTERING EN ORGANISATIE



Op 23 juni konden we eindelijk, na drie jaar voorbereiding, de naam van onze nieuwe fusieorganisatie onthullen. We presenteerden de nieuwe naam en het logo aan alle nieuwsgierige medewerkers tijdens ons groot zomerfeest.

De nieuwe naam verklapte ook meteen de focus van de organisatie. Bij De Medemens zetten we de deur open voor iedereen met een zorgvraag. Op meer dan 20 locaties in en rond Antwerpen zorgen bevolgen

collega's elke dag voor wie het nodig heeft. Dat voelden we al wel, maar om het te verwoorden door onze organisatiernaam en in onze missie en waarden, vroeg een bijzondere oefening.

Daarom hebben we een traject met externe partner Today Agency doorlopen. We traptten het jaar af met diverse workshops voor management en directie. Meteen volgde een interviewfase om de partner de voormalige deelorganisaties vanuit alle lagen te leren kennen. Niet alleen managers en de algemene directie werden bevroegd, er waren ook focusgesprekken met zorgkundigen tot het bestuursorgaan. In een tweede interviewronde werden ook stafdiensten HR en communicatie opgenomen, om processen en ervaringen in kaart te brengen.

In de lente kregen we een eerste strategische terugkoppeling op basis van onze waarden en identiteit. Het was meteen duidelijk dat we een waardengedreven organisatie zijn. Dat vormde de basis voor de verkenningsgesprekken over de naam. Potentiële namen werden op basis van feedback aan de algemene directie voorgesteld. Vervolgens hakte het bestuursorgaan de knoop finaal door.

Intussen bereidden we het grote interne lanceringsfeest voor, zorgden we voor De Medemens-gadgets voor medewerkers en werkten we in het voorjaar aan onze **bedrijfsfilm**³. De identiteit van De Medemens kreeg ook online zichtbaarheid via een landingspagina en een eerste aanzet naar een volledig nieuwe website. De tweede jaarhelft van 2023, de laatste sprint naar de fusie op 1 januari 2024, omvatte een actieve verdere opbouw van de website, onze online aanwezigheid en een uitwerking van onze visuele identiteit.

“Level Up”, het leiderschapstraject bij De Medemens

INVESTERING EN ORGANISATIE



In 2023 zetten we verder in op het leiderschapstraject “Level Up” dat het jaar voordien van start ging. De verwachtingen naar onze leidinggevendenden zijn hoog. Het is bewezen dat teams die aangestuurd worden door sterke leidinggevendenden beter stand houden. We ontwikkelden het “Level Up” traject dat leidinggevendenden in hun zware opdracht meer opleiding en ondersteuning moet bieden: meer in lijn met de actuele verwachtingen én in het verlengde van onze visie op leiderschap. De impact van een sterk leidinggevend netwerk is niet te onderschatten.

Voor de eerste sessie van 2023 kwamen op 17 en 18 april leidinggevendenden van verschillende woonzorgcampussen van De Medemens samen in

Kasteelhoeve Wange. Een prachtige omgeving om te informeren, inspireren, connecteren en reflecteren. De deelnemers analyseerden “leiderschap” in al zijn facetten en vertaalden de theorie naar de praktijk. Zo konden ze hun eigen stijl van leidinggeven ontdekken, werken aan teamontwikkeling en de nodige competenties verwerven om ons beleid optimaal toe te passen.

Procedure grensoverschrijdend gedrag krijgt uitgewerkt implementatieplan

INVESTERING EN ORGANISATIE



In 2022 leverde de kwaliteitswerkgroep een grondige procedure op voor preventie, detectie en gepast reageren bij grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van de zorggebruiker. Voortbouwend op het ethisch advies omtrent grensoverschrijdend gedrag uit 2021, zien we vanzelfsprekend liever niemand het slachtoffer

worden van grensoverschrijdend gedrag. We beseffen echter goed dat waar mensen samenleven, het risico daarop nooit volledig uit te sluiten valt. Bovendien is het ontzettend belangrijk om, in het geval dat iemands grens overschreden wordt, daar als professionele organisatie gepast op te reageren.

Die reactie, zo concludeert de werkgroep, is steeds een kwestie van maatwerk, gebaseerd op het zorgvuldig overwegen van privacy, veiligheid, autonomie en verbondenheid. Bijgevolg kan geen enkele procedure een sluitend antwoord anticiperen op elk mogelijk voorval. Daarom neemt ons protocol de vorm aan van een leidraad die duidelijke verantwoordelijkheden toebedeelt en betrokken zorgverleners op een structurele manier helpt om over al die ethische aspecten grondig na te denken. Enkel op basis van die reflectie, met de rechtstreeks betrokkenen, kunnen we werkelijk (aan)gepast reageren.

Om alle medewerkers daarin te begeleiden, ontwikkelde de werkgroep een implementatieplan dat zich uitstrekt over meerdere kalenderjaren. Op die manier waarborgen we een systematische borging van het zorgvuldig omspringen met (risico's op) grensoverschrijdend gedrag en houden we het thema in de aandacht. De eerste fase van het implementatieplan betreft het vormen van leidinggevenden en directie. Het opleveren van een procedure alleen waarborgt immers geen goede toepassing van de afgesproken werkwijzen. De werkgroep stelde zich tot doel om met behulp van een intern vormingsaanbod in kleine groep, leidinggevenden en directie te oefenen in het detecteren van risico's en voorvallen van grensoverschrijdend gedrag. Aan de hand van een volledig zelf ontwikkeld spel en bijhorende

theoretische vorming, nemen we in 2024 al onze leidinggevenden een dag lang mee naar het “Huis van GOG”. Daar leren we grensoverschrijdend gedrag te herkennen en met elkaar te bespreken om zo te komen tot een plan van gepast reageren.

De nieuwe kwaliteitsstructuur uit de startblokken

INVESTERING EN ORGANISATIE



In 2022 tekenden we een nieuwe kwaliteitsstructuur uit op maat van de groeiende organisatie. Een tekening op papier, die zich in 2023 diende te bewijzen in de praktijk. Zoals de Britten aangeven: “The proof of the pudding is in the eating”. De nieuwe structuur op poten zetten was een kwestie van een duidelijke visie en focus, regelmatige afstemming, transparante afspraken en vooral het resultaat van de inzet en samenwerking van bevlogen collega's.

De vier regionale kwaliteitscoördinatoren waren allen reeds actief in één van de drie fusionerende organisaties. Dat zorgde niet alleen voor een voorsprong in vertrouwdheid met en kennis van ouderenzorg maar ook voor vertrouwen in de nieuwe organisatie. Binnen de centrale stuurgroep kwaliteit voorzagen we bij opstart ruimte om elkaar te leren kennen, wat al snel leidde tot een veilige omgeving waarin elk lid zijn inbreng heeft en we elkaar goed aanvullen.

De zes beleidsgroepen – levenseindezorg, dementie, maaltijdzorg, wondzorg, ethiek en bewonersdossier – konden snel gevormd worden. Aan elke voorzitter voegden we een copiloot toe om de link met de centrale stuurgroep kwaliteit en de onderlinge

afstemming tussen de beleidsgroepen te bewaken. Enkele beleidsgroepen kregen versterking van een CRA (coördinerend raadgevend arts). Zo is ook het medisch perspectief vertegenwoordigd. Elke beleidsgroep stelde een jaaractieplan op met duidelijke acties en timing. In die planning zat ook de organisatie van de overlegmomenten met de referentiepersonen van alle campussen. Met een Teamsite en documentenbibliotheek voor elke beleidsgroep zorgen we voor een handige gedeelde werkruimte en transparantie naar alle betrokkenen.

De grootste uitdaging lag – en ligt nog steeds – in de wisselwerking tussen de beleidsgroep, waarin elke regio één vertegenwoordiger telt, en de referentiepersonen per campus.

zich voldoende vertegenwoordigd voelt in de beleidsgroep? En op welke manier kunnen we de informatie vlot doen landen? Een grotere stabiliteit in de vertegenwoordiging en een goede lokale en regionale overlegstructuur kunnen daarop een antwoord bieden.

Met enige trots mogen we stellen dat de “pudding” de smaaktest heeft doorstaan. De nieuwe kwaliteitsstructuur wordt gesmaakt. In onze sterk groeiende organisatie van bijna 17 woonzorgcampussen biedt de nieuwe manier van werken een forum voor participatie van de werkvloer aan het overkoepelende beleid zonder vertragend te werken. We hebben nog wat schaaftwerk te doen, het gebinte biedt alvast een stevige basis voor de toekomst.



Coördinerend raadgevend artsen, partners in het kwaliteitsbeleid

INVESTERING EN ORGANISATIE



Elke woonzorgcampus werkt samen met een CRA, voluit coördinerend raadgevend arts. Deze CRA's zijn verantwoordelijk voor het medisch beleid op de campus. Elk van hen geeft een eigen invulling aan de functie, afhankelijk van de noden op de campus, de werking in de lokale huisartsenkringen en de eigen expertise/interesse.

In het kader van de fusie nodigden we alle CRA's uit op een kennismakingsmoment in maart 2023. Opzet was elkaar leren kennen, de toekomstplannen van de nieuwe organisatie toelichten en de bereidheid aftoetsen om als CRA's de krachten te bundelen.

Een voorafgaande bevraging van de CRA's toonde aan dat er een grote variatie is binnen de groep. Zo zijn er CRA's met jarenlange ervaring terwijl anderen

net beginnen. De meesten zijn ook huisarts van heel wat bewoners op de campus terwijl drie CRA's geen bewoners in behandeling hebben.

Ondanks de verschillen delen ze dezelfde bezorgdheden: het nijpende tekort aan huisartsen, de onduidelijke wettelijke taakomschrijving van CRA en hun beperkte impact op het doen en laten van de huisartsen die op de campus komen. Ook de behoefte aan meer onderlinge samenwerking en betrokkenheid bij het beleid kwam naar boven. Die verzuchting hebben we aangegrepen om de CRA's uit te nodigen deel te nemen aan de beleidsgroepen binnen de nieuwe kwaliteitsstructuur.

Dr. Baetens (CRA Cadiz) vormt nu een waardevol lid van de beleidsgroep levenseindezorg. In het najaar nam zij met veel enthousiasme een luik van de basisvorming voor de referentiepersonen levenseindezorg op. Binnen de beleidsgroep ethiek kunnen we rekenen op de inbreng en kritische blik van dr. Herweyers (CRA Sint-Bavo) en dr. Büscher (CRA Sint-Camillus en Sint-Gabriël). In de beleidsgroep dementie zorgt dr. D'aes* dan weer voor het medische perspectief te midden van alle referentiepersonen dementie. Een mooie en vruchtbare wisselwerking. Verder gaven andere CRA's aan open te staan voor deelname aan tijdelijke projectgroepen. Tot slot hebben we, om de onderlinge afstemming en uitwisseling tussen de CRA's te faciliteren, een aparte Teamsite op de Sharepoint-omgeving van de nieuwe organisatie voorzien. De basis is gelegd, De Medemens kan van start, met de CRA's als partners in het kwaliteitsbeleid.

* Bij het finaliseren van dit jaarverslag bereikte ons het plotse nieuws dat dr. D'aes onverwacht overleed. Hij was niet alleen CRA van wzc Het Gouden Anker maar in het verleden ook van wzc Goudblomme (nu wzc Hollebeek) en wzc De Swane (nu Ingebed in wzc Sint-Bavo). Sinds 2023 was hij lid van de beleidsgroep dementie. We herinneren zijn vele verdiensten voor De Medemens en blijven de waardevolle samenwerking koesteren.

Zorgkundige in opleiding

INVESTERING EN ORGANISATIE



In oktober 2022 startte de samenwerking met CVO Encora, het grootste centrum voor volwassenonderwijs in de regio Antwerpen. Door middel van werkpleklers investeren we in eigen talent, om het aanwezige talent binnen De Medemens te behouden. Het uitgangspunt is om medewerkers die nog geen zorgtaken op zich nemen, maar daar wel interesse in hebben, via werkpleklers het diploma van zorgkundige te laten behalen. Samen met de campusdirecteur kijken we of het traject haalbaar is voor de medewerker en de campus.

In samenspraak met Encora bouwen de deelnemers zelf hun lesschema op naarmate de lesstof die ze behandelen en de begeleiding die ze nodig hebben. De toegewezen mentor begeleidt de cursist in de uitvoering van de taken. Ter evaluatie stuurt Encora ook nog een mentor naar de campus. Het traject bestaat uit twee

delen: een opleiding tot “logistiek medewerker in de zorg” en de module tot zorgkundige.

De eerste lichter medewerkers die aan werkplekieren deelnam, behaalde in 2023 het diploma “logistiek medewerker in de zorg”.

Nieuwe krachten voor de kinderdagverblijven

INVESTERING EN ORGANISATIE



Er is niet alleen een tekort aan zorgkundigen in de ouderenzorg, we ervaren ook een structureel tekort aan gekwalificeerde begeleiders in de kinderopvang.

Daarom gingen we voor onze kinderdagverblijven op zoek naar oplossingen. In samenwerking met de centra voor volwassenonderwijs in Antwerpen (Encora en LBC)

zetten we extra in op werkplekieren en IKA contracten. IKA staat voor structureel instroomkanaal.

Werkplekieren omvat diverse leeractiviteiten gericht op het verwerven van algemene of beroepsgerichte competenties, waarbij de werkvloer fungeert als leeromgeving. Via die weg stellen we medewerkers te werk die niet gekwalificeerd zijn om de functie uit te oefenen. De medewerker volgt tijdens de tewerkstelling een kwalificerend opleidingstraject, richting het knelpuntberoep begeleider in de kinderopvang.

De sleutel tot succes ligt in toegankelijke, direct beschikbare begeleiding, aangepast aan de behoeftes van de cursist. Daarom is in elke campus een mentor aangesteld, die opleiding volgde. Momenteel werken er binnen De Medemens Kinderdagverblijven zes instromers.

Zorgplekieren in Hollebeek

INVESTERING EN ORGANISATIE

De Medemens wil ook het talent van morgen aantrekken. Woonzorgcampus Hollebeek zette de deuren wagenwijd open voor zorgkundigen in spe en bood in 2023 zorgplekieren aan. Samen met de inzet van de Provincie Antwerpen volgden de studenten van het GO! onderwijs Atheneum Hoboken les in de woonzorgcampus.

De leerlingen van het zevende jaar secundair onderwijs, richting zorgkundige, vonden hun klaslokaal dus op de vloer. Ze waren elke week drie dagen in het

woonzorgcentrum, om de theorie in de praktijk te leren én laagdrempelig te oefenen op soft skills. In totaal volgden ze zo'n 325 uur les tussen de bewoners.



Ook de pers kwam een kijkje nemen bij dit waardevol initiatief voor leerlingen, de sector en vooral ook voor bewoners. Zowel op VRT als op ATV was een mooie reportage te zien.

Digitale tool jongdementie

INVESTERING EN ORGANISATIE

Regionaal Expertisecentrum Dementie Orion is volop bezig met de ontwikkeling van een digitale tool over dementie op jonge leeftijd. Deze tool heeft als doel mensen met jongdementie, hun naasten en professionele hulpverleners te ondersteunen in het vinden van gerichte informatie over mogelijke hulpverleningsinitiatieven en praktische, concrete stappen die men kan ondernemen. De tool wordt gerealiseerd door de Expertisecentra Dementie,



in samenwerking met Departement Zorg van de Vlaamse Overheid, Programma Innovatieve Overheidsopdrachten (PIO) van VLAIO, Vrije Universiteit Brussel en zal ontwikkeld worden door het Leuvense bedrijf Statik.

In 2023 rondde Orion een intensief voortraject af met de **ondersteuning van PIO (VLAIO)**⁵. De voorbereiding van de innovatieve opdracht werd begeleid door Addestino Innovation Management. Samen met hen en verschillende toekomstige gebruikers maakten ze een gedetailleerde behoefteanalyse en uitgebreid bestek op. Nadien organiseerde Orion een marktconsultatie, waaraan maar liefst 21 geïnteresseerde ontwikkelaars deelnamen. Na verschillende onderhandelingsrondes werd er besloten om met Statik samen te werken.

Dankzij verschillende bijeenkomsten, gesprekken en focusgroepen met mensen met jongdementie, mantelzorgers en hulpverleners werd in kaart gebracht wat de precieze doelstelling, opbouw en inhoud van de tool zullen zijn. Orion streeft ernaar om in september 2024 een eerste prototype te lanceren en te evalueren. Het betrekken van de doelgroepen zelf vormt de rode draad doorheen het gehele proces.

Lean Yellow Belt

INVESTERING EN ORGANISATIE



Enkele medewerkers ontvingen ook in 2023 het Lean Yellow Belt-attest. Een mooi eindresultaat na een interactieve lessenreeks rond de Lean Six Sigma techniek. Dat is een wereldwijd beproefde en toegepaste methodiek die voor een aantoonbare en duurzame verbetering van processen zorgt. Voor de deelnemende medewerkers was het doel efficiënter te werken en een reële meerwaarde voor de cliënt creëren door het eigen werkproces te verbeteren.

Deelnemers namen daarom hun eigen werkprocessen onder de loep, werkten manieren uit om die te optimaliseren én pasten die ook meteen toe in de praktijk.

Duurzaam wagenpark

DUURZAAMHEID



Geen benzine- of dieselwagens meer bij De Medemens. In het overgangsjaar naar de fusie zetten we in op elektrische en hybride voertuigen. Een bewuste keuze voor duurzaamheid waarmee we als fusieorganisatie voorop willen gaan in de sector. Het vergt een hele investering op korte termijn, maar past wel mooi bij de visie en het maatschappelijk engagement van onze groep.

Met 16 woonzorgcentra en zes kinderdagverblijven in Antwerpen, van Lier tot Essen, maken wagens van management, technische dienst, preventiedienst, kwaliteitspartners en anderen die vanuit een centrale rol de verschillende locaties ondersteunen heel wat kilometers. Ze rijden voortaan dus elektrisch of hybride, net als onze mobiele verpleegkundigen “Nurses On Wheels”.

Om voldoende stroom aan te bieden, installeerden we laadpalen op de campussen.

Green Deal duurzame zorg

DUURZAAMHEID



Niet enkel op vlak van mobiliteit trekt De Medemens de kaart van duurzaamheid. Met zonnepanelen op acht campussen, energiezuinige verlichting, optimalisering van afvalstromen ... doen we alvast een aardige duit in het zakje. Als grote speler in de Antwerpse zorgsector hebben we wel degelijk een lokale klimaatimpact. We streven naar duurzaam en comfortabel wonen en leven, ecologische maatregelen zijn dan ook een evidentie.

We tekenden alvast in op de Green Deal duurzame zorg, met het engagement om nog beter te doen. We gaan verder inzetten op duurzaam vervoer, minimale verharding rond onze gebouwen, energiebesparing en herbruikbare materialen. We kiezen vanuit onze waarden om daar uitvoerig op in te zetten, nog voordat veel zaken verplicht worden.

Een nieuwe duurzame woonomgeving in Sint-Jozef

DUURZAAMHEID



In oktober 2022 startten de werken aan twee nieuwe vleugels van woonzorgcampus Sint-Jozef in Lier. We vervangen de oude gebouwen, een eerste stap in het masterplan voor de site. Daarin hebben we aandacht voor een betere inplanting, meer groen en een duurzame inrichting.

De werken doorlopen drie fases, waarvan de oplevering van de eerste fase in 2023 op kruissnelheid kwam.

De nieuwe vleugel aan de Leuvensevest bestaat uit 66 kamers, verdeeld over 22 kamers per verdieping. In fase twee vervangen we de rest van de andere oude vleugel door een gebouw met 54 kamers. Gelijktijdig starten we met de aanleg van een deel van de omgeving. In fase drie breken we de laatste vleugel af en renoveren we tot slot de ruimtes in het centrale bestaande gedeelte.

Met dit bouwproject zetten we in op hernieuwbare energie en schakelen we over op fossielvrije energiebronnen. Het lage E-peil en het gebruik van hernieuwbare energiebronnen, zoals de lucht-water warmtepomp voor verwarming en warm water, zijn enkele voorbeelden. Nadat alle bouwfasen zijn doorlopen zullen we ook zonnepanelen plaatsen. Daarmee stapt Sint-Jozef als negende in het rijtje van De Medemens campussen die in hun energiebehoefte voorzien door zonne-energie.

Robin Wood

DUURZAAMHEID

Robin Wood is een nieuw project waar SAAMO Antwerpen groen redt van de sloop en onderbrengt in de Kloostertuin van wzc Hollebeek. Het groen “logeert” in de Kloostertuin om later een tweede leven te krijgen, elders in de publieke ruimte.

30 augustus betekende de officiële start van Robin Wood. Het project sluit naadloos aan bij de bestaande samenwerking tussen SAAMO en de Kloostertuin van woonzorgcampus Hollebeek. Dat is een succesverhaal



waar we samen een stuk braakliggend terrein van Hollebeek omtoverden tot semipublieke ruimte voor de buurt, samen met de buurt, op maat van de buurt. De Kloostertuin is een gemeenschapstuin waar vrijwilligers, buurtbewoners en bewoners van Hollebeek op een ecologisch verantwoorde manier samentuinen. Het is ook een plek om te verpozen en elkaar ongedwongen te ontmoeten.

Het project kadert in een mooi partnerschap dat tussen De Medemens en SAAMO Antwerpen is ontstaan. SAAMO zet zich in voor kwetsbare personen in onze samenleving via buurtwerk met concrete en duurzame oplossingen. Dat kunnen we koppelen aan de verbondenheid van De Medemens, hoe we naar mensen kijken, met hen meevoelen, begaan zijn en hen betrekken.

Medewerkersfeest

MEDEWERKERS



Op 23 juni konden we eindelijk, na drie jaar voorbereiding, de naam van onze nieuwe fusieorganisatie onthullen. We presenteerden de nieuwe naam en het logo aan alle nieuwsgierige medewerkers tijdens ons groot zomerfeest. In de sfeer vol ingerichte tuin van woonzorgcampus Sint-Camillus konden we genieten van lekker eten, prachtig weer en dito gezelschap.

Medewerkers werden getraakteerd op live muziek, mock- en cocktails, foodtrucks, de naamonthulling en kregen bovendien de première van onze bedrijfsfilm. Die maakte meteen duidelijk waar we voor staan. De fusieorganisatie is de vooruitstrevende, professionele partner waar personen met een zorgbehoefte op kunnen rekenen. Onze zorg- en dienstverlening is gastvrij, ligt binnen ieders bereik en is zorgzaam voor mens en omgeving. Vanuit onze christelijke

traditie en geloof in gelijkwaardigheid, streven we naar verbondenheid, in het bijzonder met de meest kwetsbare medemens.

Medewerkers van GZA Zorg en Wonen en Amate leerden elkaar in een aangename en ongedwongen sfeer beter kennen. Het was ons eerste gezamenlijke feest en het bracht samenhang en verbondenheid tussen medewerkers van de voormalige deelorganisaties.

Gezamenlijke vormingsdag over de kinderdagverblijven heen

MEDEWERKERS



In 2023 hebben we voor de tweede keer een gezamenlijke vormingsdag georganiseerd. Op deze dag sluiten alle kinderdagverblijven hun deuren en

bieden ze verschillende vormen aan. Medewerkers hebben de vrijheid om te kiezen welk onderwerp hen interesseert of waarover ze willen bijleren. Deze vormingsdag heeft ook een verbindend aspect, waarbij medewerkers van verschillende kinderdagverblijven elkaar beter leren kennen.

Dit waren de onderwerpen van de vormingsdag in 2023:

- Het samenstellen van spelkoffers en snoezelen met baby's
- EHBO en brandbestrijding
- Het voeren van moeilijke gesprekken met ouders
- Omgaan met peuterpuberteit en het stellen van grenzen
- Minder stress op het werk
- Het omgaan met moeilijke thuissituaties van kinderen

Opleiding ethiek

MEDEWERKERS

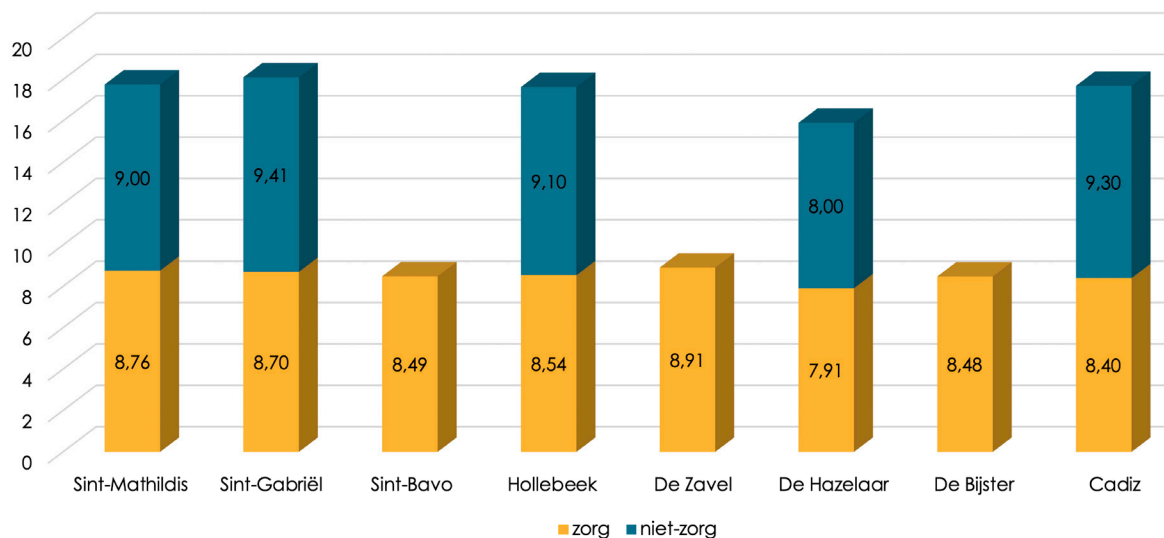
Om met onze medewerkers de brug te maken naar de nieuwe organisatie, bleven we ook in 2023 verder inzetten op onze basisvorming ethiek. Na het vormingstraject van leidinggevenden en referentiepersonen in 2021 en 2022, hebben we in 2023 volop ingezet op het uitbreiden van de vormingsdoelgroep. Met 518 geregistreerde deelnemers, verdeeld over 32 opleidingsmomenten, introduceerden we heel wat zorgverleners, paramedici en medewerkers hoteldiensten tot ethische reflectie en het waardenkader van onze organisatie. De praktische,

kleinschalige en open insteek van deze vorming wordt duidelijk gemaakt door medewerkers, met een aanzienlijke gemiddelde tevredenheidsscore over alle campussen heen.

Daarbovenop werd de sessie ook vijf keer herhaald om nog 40 leidinggevenden en referentiepersonen bijkomend op te leiden in 2023. Ze gaven de opleiding voor het derde jaar op rij zeer positieve feedback, met een gemiddelde tevredenheidsscore van 8,76 op 10. Ook in 2024 blijft De Medemens investeren in het vertrouwd maken met ethische uitdagingen in de zorg en de zorgvuldige, waardengedreven reflectie waar we als organisatie voor staan.



Evaluatie Basisedwerkers



Cijfers

Kerngetallen De Medemens

Een warme zorgrelatie valt niet eenduidig in cijfers uit te drukken, maar toch schetsen we in dit hoofdstuk een cijfermatig beeld van wie we zijn en wat we het afgelopen jaar gerealiseerd hebben.

Hier vindt u de geconsolideerde kerngetallen voor De Medemens voor 2023. Het betreft de opstelsom van de drie vzw's. De volledige jaarrekening van iedere vzw is terug te vinden op de Balanscentrale van de Nationale Bank van België (www.nbb.be/nl/balanscentrale).

De cijfers zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

Activa De Medemens 2023

Vaste activa	190 496
Vlottende activa	70 356

Passiva De Medemens 2023

Eigen vermogen	111 632
Voorzieningen voor risico's en kosten	616
Schulden	148 604

Resultaten De Medemens 2023

Bedrijfsopbrengsten	149 770
Bedrijfskosten	145 604
Bedrijfsresultaat	4 166
Resultaat boekjaar	2 741

Ouderenzorg

ZORGAANBOD

Met een totaal van 2.266 woongelegenheden op onze zestien woonzorgcampussen vertegenwoordigden we in 2023 een aanzienlijk deel van het woonzorgaanbod in de Antwerpse regio. De Medemens telt verder ook vijf dagverzorgingscentra (DVC) en twee lokale dienstencentra (LDC).

	WZC	Jong-dementie	Kortverblijf	Assistentie-woning	Dag-verzorging	LDC
Amandina	158		3	30		
Cadiz	117	12	3	48		
De Bijster	113	12	4			
De Hazelaar	113		7	56	ja	ja
De Zavel	136					
Heide Velden	34			26		
Het Gouden Anker	90			23		
Hollebeek	117		3	45	ja	
Huizeken van Nazareth	120			28		
O.L.V. van Troost	83			58		
Sint-Bavo	120			37	ja	
Sint-Camillus	76		5	28	ja	
Sint-Gabriël	66					
Sint-Jozef	150		10	48		
Sint-Mathildis	119		5			
Sint-Vincentius	140		8	39	ja	ja
TOTAAL	1752	24	48	466	5	2

Kinderopvang

ZORGAANBOD

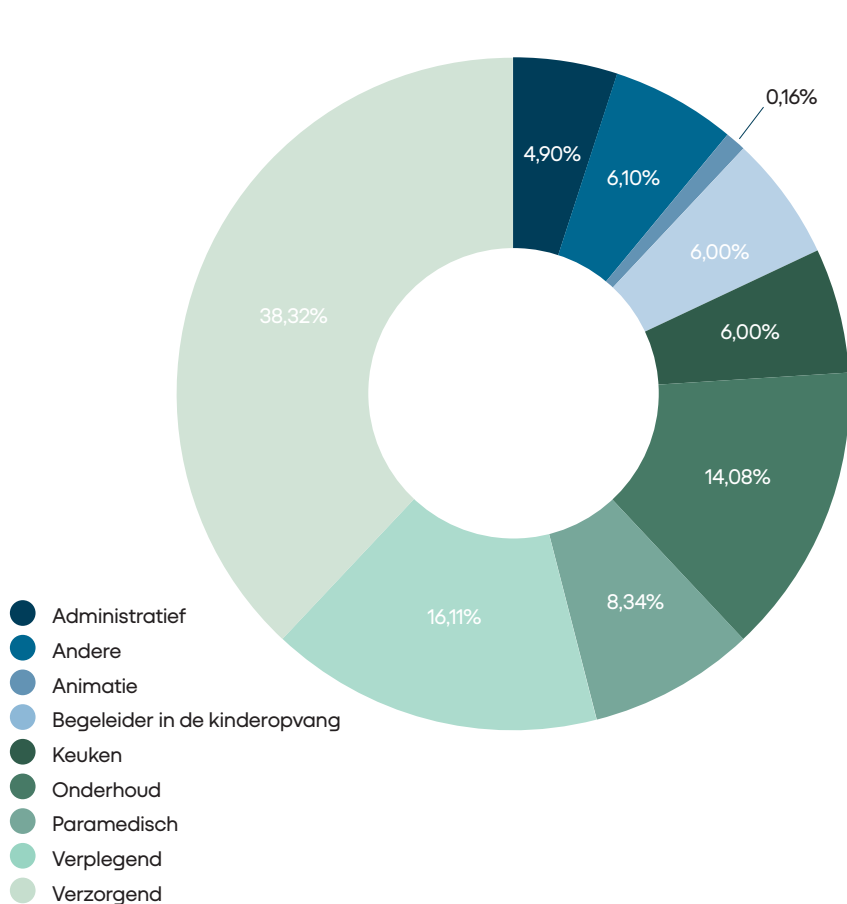
De Medemens telt zes kinderdagverblijven die eveneens gelegen zijn in de provincie Antwerpen. Onder de slagzin "samen groeien, ontdekken, beleven" zetten we ten volle in op de talenten van ieder kind.

	KDV
De Droomvlucht	59
De Kinderdroom	72
't Kinderkasteeltje	62
't Kinderpaleis	121
't Prinsesje	52
Toverbos	54
TOTAAL	420

Functieverdeling

TEWERKSTELLING

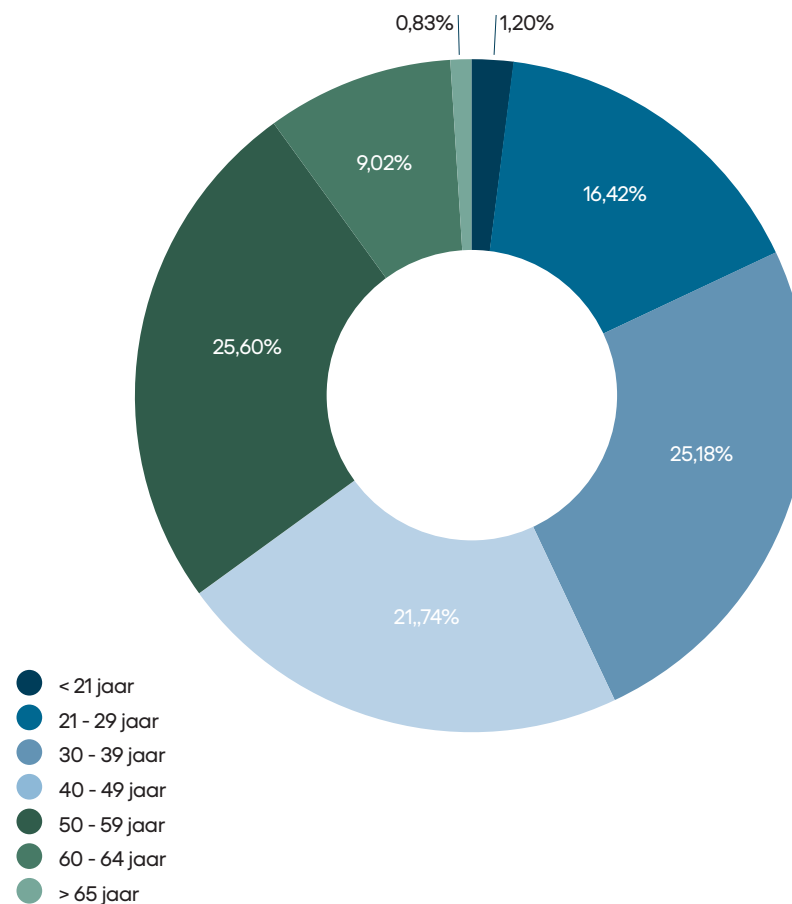
In 2023 telden we 1.918 bevoegen medewerkers die allemaal bijdroegen aan warme zorg voor onze cliënten. Het grootste deel van onze medewerkers zijn zorgkundigen die verplegende (16,11%), verzorgende en begeleidende in de kinderopvang (44,32%) en paramedische (8,34%) functies uitoefenen. Ze vormen bijna 70% van het medewerkersbestand.



Leeftijden

TEWERKSTELLING

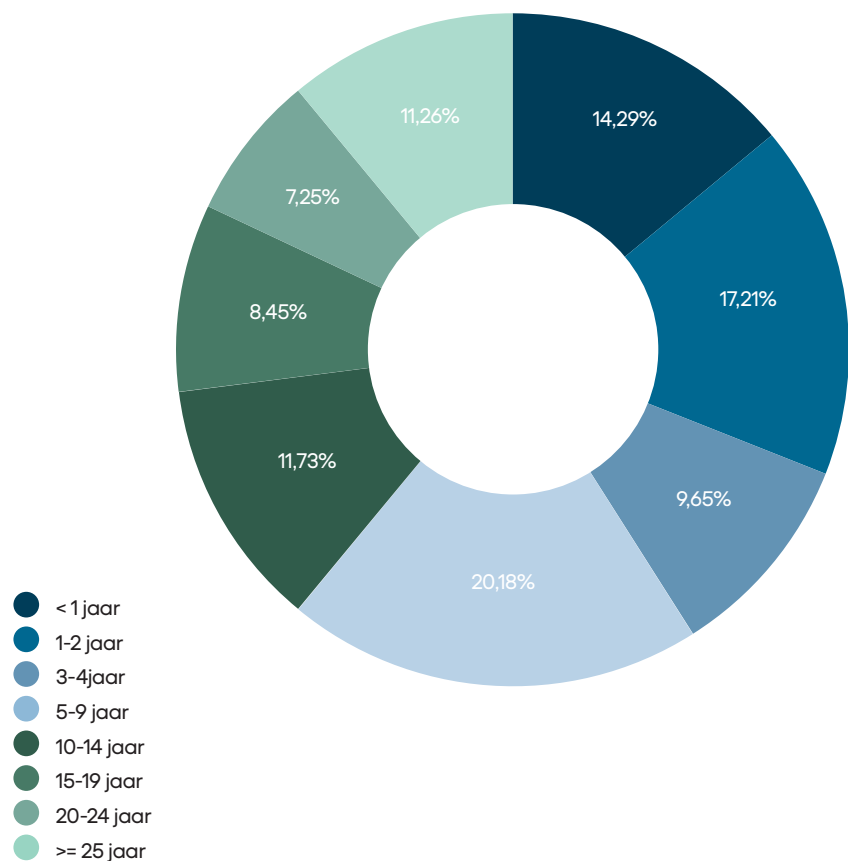
De Medemens is rijk aan expertise en dat hebben we te danken aan zorgverleners en andere medewerkers die hun jarenlange ervaring in GZA Zorg en Wonen, Amate en Beata Kinderdagverblijven met ons delen. We zien een mooie evenwichtige verdeling van dertigers (25,18%), veertigers (21,74%) én vijftigers (25,60%). Ook twintigers zijn met 16,42% goed vertegenwoordigd.



Anciënniteit

TEWERKSTELLING

De jarenlange ervaring waarover we hiernaast spreken, uit zich niet alleen in leeftijd. Bijna 40% van onze medewerkers werkt ook al tien jaar of langer voor De Medemens. Medewerkers met een anciënniteit van vijf tot en met negen jaar zijn binnen die groep met 20,18% het best vertegenwoordigd. We verwelkomen ook een heleboel nieuwe Medemens: 14,29% startte in 2023.



¹ <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/gezondheid-en-welzijn/psychische-stoornissen>

² https://m.gva.be/cnt/dmf20230227_95045134

³ <https://www.demedemens.be/over-ons>

⁴ <https://www.vlaio.be/nl/vlaio-netwerk/programma-innovatieve-overheidsopdrachten-pio/>

**DE
MEDE
MENS**

demedemens.be