

el fstandig de Bas  
genomen

# Vonx + Konekt



## VOORTGANGSRAPPORT & JAARPLAN

---

In dit rapport belichten we onze acties vanuit 4 lijnen. We koppelen de strategische en operationele doelen uit het beleidsplan.

2016/17

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

LEEF VOLUIT  
IN EEN  
INCLUSIEVE  
WERELD

# Onze Werking



1



**WERK VANUIT JE TALENT:**  
doe een job in een gewone werkomgeving

2



**RAAK UIT DE KNOOP:**  
ga aan de slag met thema's die dicht op je vel zitten

3



**VERBIND VANUIT JE PASSIE:** ontdek en ontwikkel je talent samen met anderen

4



**MAAK DE WERELD INCLUSIEF:** zet stappen naar een wereld voor iedereen

**Konekt is in 2013 ontstaan vanuit een zoektocht naar efficiënter omgaan met middelen. Een fusieproces kost tijd. Dit was onder andere zichtbaar in het beleidsplan, dat minder innovatief was dan men van ons gewoon is. We kregen hier dan ook feedback op van de Administratie.**

Konekt staat voor durven doorgaan en we gingen door. We kozen voor een doorgedreven analyse en grondige verandering. We maakten een versnelde doorstart van jong en zoekend naar professioneel en wendbaar. We werken volgens het beleidsplan, maar we doen veel meer dan dat. Een uitgebreide uitleg vind je in het voortgangsrapport van Konekt.

Hierna lichten we eerst een aantal praktijken van Vonx toe. Het zijn hoofdzakelijk activiteiten die opgestart zijn in 2016. We maken telkens een koppeling naar de doelstellingen uit het beleidsplan (aangegeven met OD). Op het einde geven we ook een schema waarin we de volledige werking overlopen, met een koppeling naar de operationele doelen.

Vonx is deel van Konekt. Daarom zijn een aantal acties op een ruimer niveau aangepakt. Deze lees je in het voortgangsrapport van Konekt. Hier lees je ook telkens de koppeling met het beleidsplan van Vonx en het beleidsplan van Miex.

- Een uitdagende missie en strategie
- Impact centraal
- Organisatiestructuur
- Interne processen
- Internationalisering
- Samenwerking

# Evaluatie van de geplande acties

1 2 3



## WERK VANUIT JE TALENT | PG 5-6

Opleiding tot co-medewerker of co-begeleider  
Inclusief onderwijs  
Pluspunt

4 5 6 7



## RAAK UIT DE KNOOP | PG 7 - 8

Beelboek Kinderwens  
Borst en Boezem Bewust  
Participatie in de Pleegzorg  
Iedereen Mediawijs

8 9



## VERBIND VANUIT JE PASSIE | PG 9

Samenwerking met reguliere organisaties  
Energie en goesting voor natuurlijk netwerk

10 11 12 13 14 15 16



## MAAK DE WERELD INCLUSIEF | PG 10 -13

En route  
Eyad  
Onderdompelcursus  
Vervolg van DURF2020  
Vorming voor budgethouders  
Inclusief onderwijs  
Inclusie bevorderen voor elke cliënt

17

## SAMENWERKING ACADEMISCHE WERELD | PG 13

### VOORTGANGSRAPPORT VONX

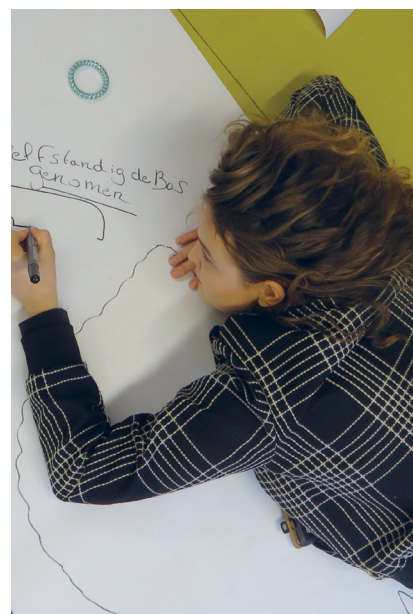
Leef voluit in een inclusieve wereld.  
Dat is waar we voor gaan.

Hiervoor zetten we in op  
4 strategische lijnen:

- Werk vanuit je talent
- Raak uit de knoop
- Verbind van uit je passie
- Maak de wereld inclusief

Van p. 5 tot p. 13 zie je hoe we in  
2016 tewerk gingen.

Verder in dit verslag vind je nog de koppeling met de  
beoordelingscriteria uit het decreet, het jaarplan voor  
2017, het voortgangsrapport van Konekt en het jaarplan  
2017 van Konekt.





## Inclusief onderwijs: samen met Thomas More en CVO HIK



2

SD1 – OD 1.3, OD 1.8, OD 1.9, SD2 – OD 2.1, OD 2.2, OD 2.3, OD 2.5, SD3 – OD 3.1, OD 3.2, OD 3.4, OD 3.5, OD 3.6 & SD4 – OD 4.3

### PLAN

Ook (jong)volwassenen met een beperking hebben het recht op voortgezet onderwijs na het middelbaar onderwijs. We willen dit creëren in een inclusieve context.

(Jong)Volwassenen met een beperking willen er bij horen, meedoen met het studentenleven, nieuwe mensen leren kennen...

### DO

Hogeschool Thomas More Kempen coördineert de Inclusieve Voortgezette Opleiding (IVO). Vonx is hier een partner in. Het mandaat hiervoor wordt gegeven door het Centrum voor Volwassenenonderwijs Geel (HIK Geel), ook partner in het IVO-project.

LetsCo! (Vonx) geeft de opleiding.

We werken hiervoor samen met Pasform.

Leerlingen volgen de LetsCo-opleiding op de campus. Ze participeren aan het leven op en rond de Campus, net zoals de andere studenten.

### CHECK

In juni studeerden 8 volwassenen met een beperking af als co-medewerker in de logistiek. Vlaams Minister van Welzijn, Jo Vandeuren, reikte de leerbewijzen uit aan de co-medewerkers in de logistiek op de campus Thomas More in Geel op maandag 27 juni 2016.

Het project was zichtbaar in de pers.

### ACT

In de toekomst willen we dit model verder uitrollen over Vlaanderen. Hiervoor hebben al verkennende gesprekken plaats gevonden.



## Pluspunt



3

SD 1 – OD 1.4, SD 3 – OD 3.1, SD 4 – OD 4.5, OD 4.7

### PLAN

Mensen met een beperking ondersteunen om een actieve rol op te nemen in Konekt

### DO

In 2016 kwam de Pluspuntgroep 4 keer samen. Ondertussen werd dit een vrij vaste groep die elkaar kent.

Er werd gewerkt rond het statuut vrijwilliger – medewerker – freelancer. Samen hebben we de vrijwilligersbundel van Konekt overlopen.

Van hieruit werden enkele aanbevelingen geformuleerd voor de vrijwilligerswerking Konekt.

Dit vrijwilligerswerk werd al opgenomen vanuit deze groep:

- vrijwilligerswerk op freecyclemarkt van 3 deelnemers
- BROOS is hier als idee ontstaan
- 1 deelnemer neemt het onthaal voor Pluspunt zelf op zich en in 2017 ook voor enkele cursussen in het weekend.

### CHECK

Dit traject werd enorm gewaardeerd door de deelnemers. De mix van uitwisselen, zelf initiatief nemen en ontmoeting slaat aan.

Mensen geven de vorming inhoudelijk en praktisch mee vorm. Zo kozen zij er voor om het start- en einduur aan te passen.

We bereikten ook vlot de groep mensen met een beperking die zelfstandig woont. Die bereiken we moeilijker met ons klassieke aanbod.

### ACT

De deelnemers hadden uitdrukkelijk de wens om een rol op te nemen binnen Konekt.

Van daaruit is het plan ontstaan om in 2017 en 2018 in te zetten op trajecten om mensen met een beperking te laten meewerken als vrijwilliger bij o.a. het onthaal van cursussen.

De feedback op de vrijwilligersbundel zal verwerkt worden in het vrijwilligersbeleid (zie jaarplan Konekt).





4 SD1 - OD 1.2, 1.5, 1.8, 1.9, SD2 2.2, SD3 - OD 3.1, OD 3.2, OD 3.3, 3.4, 3.6 & SD4 - OD 4.3

### PLAN

Er is kwalitatieve ondersteuning om het gesprek rond kinderwens tussen mensen met een beperking en hun omgeving te faciliteren.

### DO

Het project kinderwens bestaat uit 2 delen:

#### Vorming

We gaven een workshop beeldvorming en kinderwens op de studiedag georganiseerd door Koning Boudewijnstichting. Hiermee bereikten we zo'n 200 deelnemers.

Vorming rond kinderwens werd ook aangeboden in open aanbod bij Vonx. De deelnemers gaven een duidelijke nood aan om handvaten te krijgen rond het begeleiden van mensen met een kinderwens.

#### Ontwikkeling beeldboek

- De illustrator ging al aan de slag. De tekeningen zijn momenteel in ontwerpfase.
- In een volgende fase zullen de tekeningen ook voorgelegd worden aan mensen met een beperking. Zij geven feedback over de toegankelijkheid van de tekeningen.

### CHECK

- De vormingstrajecten verliepen zoals gepland.
- De ontwikkeling van het beeldboek liep vertraging op door een ander boeiend project: 'Borst en Boezem Bewust.'
- We merken een grote nood aan ondersteuning om het thema bespreekbaar te maken.
- We kregen veel positieve reacties.

### ACT

Door de moederschapsrust van de trekker van het project, wordt het beeldboek uitgesteld naar het najaar van 2017.



5 SD1 - OD 1.2, OD 1.8, SD2 - OD 2.2, SD3 - OD 3.1, 3.4 & SD4 - OD 4.3

### PLAN

Borst en Boezem Bewust is een project rond borstkankerpreventie bij vrouwen met een beperking. Borst en Boezem Bewust wil:

- Vrouwen met een beperking sensibiliseren rond borstkanker.
- Familie en begeleiding tools aanreiken om de vrouw in kwestie voor te bereiden op borstkankeronderzoek
- Familie en begeleiding ondersteunen om het gesprek hierover aan te gaan

### DO

Borst en Boezem Bewust is een samenwerking met Pink Ribbon, Cera en Gezin & Handicap.

We deelden onze expertise rond seksualiteit met de partners.

We maakten een brochure in toegankelijke taal en toetsen deze af bij mensen met een beperking. Met 3 vrouwen en 1 man hebben we de brochure individueel overlopen. Zij gaven feedback over de inhoud en vorm van de brochure. Dit deden we ook met een ouder samen met haar dochter. Deze feedback leidde tot een aantal aanpassingen in het ontwerp.

We coördineerden vormgeving en druk.

Er zijn 1000 brochures gedrukt.

De brochure is gratis downloadbaar via 4 websites.

Er zijn 3 infosessies doorgegaan voor een gemengd publiek van ouders en professionelen.

### CHECK

De reacties waren positief en aanmoedigend.

Met de infosessies bereikten we zo'n 60 mensen. Voornamelijk begeleiders, maar ook vrouwen met een beperking.

Borst en Boezem Bewust kreeg ook aandacht in de pers.

### ACT

Dit project toont ons opnieuw dat we heel wat expertise in huis hebben om moeilijke thema's bespreekbaar en toegankelijk te maken. Andere organisaties kijken naar Vonx om deze vertaalslag te maken. Borst en Boezem Bewust was een afgebakend project, maar zeker niet het laatste waarin we inzetten op toegankelijke en open communicatie.

'Deze brochure zou in elke borstkliniek in de wachtzaal beschikbaar moeten zijn. Fantastisch gemaakt en correct.'

[Verpleegkundige borstkliniek](#)



## Participatie in Pleegzorg



6

SD1 – OD 1.2, OD 1.4, OD 1.8, SD2 – OD 2.2, SD3  
OD 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.6 & SD4 – OD 4.4

### PLAN

- Alle gebruikers hebben recht op inspraak
- Professionelen uit niet-handicap-specifieke (reguliere) organisaties voelen zich gesterkt en capabel om met mensen met een beperking om te gaan

### DO

Pleegzorg Vlaanderen deed beroep op Vonx om participatie binnen te brengen in de organisatie. Vonx bood hen:

- Een opleiding praktische methodieken om inspraak te geven aan diverse groepen.
- Een opleiding hoe aan de slag te gaan met diversiteit in een participatieraad. Deze raad zal advies geven aan de diensten om hun werking te verbeteren, met vertegenwoordiging van alle groepen.

Na deze opleiding aan pleegzorgbegeleiders, biedt Vonx verdere ondersteuning in opvolging en coaching van ontmoetingsgroepen en medewerkers van Pleegzorg. Dit traject verschilt per provincie.

### CHECK

Succesfactoren in dit project zijn:

- Coaching van medewerkers van Pleegzorg tijdens het voorbereidend proces
- In duo werken op ontmoetings- en vormingsdagen

Hierdoor kregen de begeleiders van Pleegzorg de kans om zich verder te ontwikkelen en de nodige knowhow op te doen.

Door de langdurige ondersteuning van Vonx (start in 2015, nog steeds lopend) kunnen echte veranderingen plaatsvinden.

Medewerkers krijgen tijd om te groeien.

Op die manier kunnen ze zelf het recht op inspraak en participatie van hun gebruikers met een beperking verzekeren.

### ACT

Het traject loop nog verder in 2017 om de verandering stevig te verankeren.

**‘Uiteindelijk draait het hier allemaal om de kinderen, jongeren en volwassenen in pleegzorg. Zodat hun stem wordt gehoord.’**

## Onbeperkt Mediawijs



7

SD1 – OD 1.1, OD 1.3, OD 1.4, SD3 – OD 3.1, OD 3.2, OD 3.3, OD 3.4, OD 3.6, SD4 – OD 4.6

### PLAN

Digitaal niet mee zijn is sociaal niet mee zijn. We bevorderen inclusie door in te zetten op mediawijsheid van mensen met een beperking en van hun ondersteuners. Vaak is het uitgangspunt nog een vastgelopen situatie rond mediagebruik. De persoonlijke en sociale impact van digitale geletterdheid gaan echter veel verder dan toelaten of afschermen van toegang tot digitale media.

### DO

In 2016 zijn vormingsinitiatieven opgezet in 3 provincies.

- Mediacafé's: voor een publiek van mensen met en zonder beperking
- Vormingsreeks 'Sociale media voor beginners'
- Vormingsreeks 'Digitaal plezier'
- Vormingsreeks 'Mediawijs'
- Infosessie 'mediacoach voor duo's': voor mensen met een beperking en profs

De voorbereidingen voor de langdurige opleiding 'Mediacoach voor duo's' gingen van start:

- Intakegesprekken met mogelijke deelnemers (in duo)
- Stakeholdersonderzoek: 20 organisaties werden bevraagd over hun beleid rond mediawijsheid
- Voor dit project werken we samen met Mediawijs.be en Stad Gent, de dienst Digitaal.Talent@Gent om het project mediacoach vorm te geven. Ook voor de mediacafé's en vormingen wordt er samengewerkt.
- We werkten mee aan een publicatie "Allemaal Digitaal" <http://www.politeia.be/nl-be/book/allemaal-digitaal/10078.htm>
- We spraken af met de VUB in verband met effectmetingen. VUB-iMinds-SMIT heeft een onderzoeksproject ingediend om het effect van de opleiding mediacoach voor duo's te onderzoeken. De onderzoeksgroep van de VUB onder leiding van Ilse Mariën zal dit project verder onderzoeken.

### CHECK

- 125 mensen namen deel aan één van deze initiatieven.
- Op basis van de intakegesprekken werden 10 duo's geselecteerd voor de opleiding Mediacoach.
- De publicatie "Allemaal Digitaal" nam het project mediacoach voor duo's op als sterk praktijkvoorbeeld.
- Via Digitaal.Talent@Gent gebruiken we tablets en ander mediawijs materiaal, zodat de deelnemers hierin geïntroduceerd worden.
- Inhoudelijk merken we veel parallellen met onze andere 'taboe-thema's'. Er bestaat veel schroom om met mensen met een beperking rond dit thema aan de slag te gaan. Begeleiders missen handvaten en organisaties missen een beleid.

### ACT

Het is duidelijk dat de interesse in mediawijsheid groeit. Begeleiders zijn blij met de handvaten die aangereikt worden. In 2017 gaat de opleiding Mediacoach van start. Elk duo zal dan ook een project uitwerken om de opgedane mediawijsheid verder te verspreiden.



## Samenwerking met reguliere organisaties



8 SD1 – OD 1.4, OD 1.8, SD2 – OD 2.1, OD 2.2, SD3 – OD 3.4, OD 3.6 & SD4 – OD 4.7

### PLAN

Mensen met een beperking kunnen terecht bij reguliere voorzieningen, voor zowel welzijn, educatie, vrije tijd en passie. Concreet slaan we bruggen tussen reguliere organisaties en mensen met een beperking. We bieden knowhow en ondersteuning om meer inclusief te worden. We werken drempelverlagend, zodat mensen met een beperking makkelijker deelnemen.

### DO

In 2016 hadden we gesprekken die uitmondten in samenwerkingen met verschillende reguliere organisaties.

We hadden o.a. een gezamenlijk aanbod in samenwerking met:

- Wisper: Inclusieve dansreeks
- Natuurpunt: Meedoen met reguliere werking bv. Dag van de Natuur
- Natuurpunt: cursussen met een gids van Natuurpunt en co-gids Werner
- Vizit: stadswandelingen in verschillende steden. Zowel inclusief (reguliere kalender) als exclusief voor mensen met een beperking.
- Vormingplus: enkele van onze cursussen kunnen op hun locatie gegeven worden. Ze verschijnen bij beiden in de communicatie van het aanbod. We zijn in gesprek over meer samenwerkingsmogelijkheden met o.a. Vormingplus Gent, Leuven, Brugge en Oostende.
- Circusplaneet: inclusieve circusreeks, circusweek met overnachting gepland in de zomer
- Digitaal.Talent@Gent: We organiseerden samen 5 mediacafés in 2016. Iedere keer was er een gemengd publiek van mensen met en zonder beperking.

### CHECK

We merken dat het nog een grote stap is voor mensen met een beperking om aan te sluiten bij reguliere organisaties zonder hierbij ondersteuning te krijgen. Door de transfer te maken en ondersteuning te voorzien verkleinen we deze stap voor hen. De deelnemers die aansloten bij de 'Dag Van de Natuur' waren zeer tevreden.

De inclusieve reeksen met Vizit en de inclusieve reeksen i.s.m. Circusplaneet moesten geannuleerd worden. Hier hadden verschillende factoren een invloed op. Zo werden de inclusieve vizitreeksen gepland voor mensen met een beperking die zelfstandig leven. Deze groep schrijft sowieso minder vaak in. Circus is hoogdrempelig, en trekt een jonger publiek aan. Jongere mensen bereiken we momenteel nog te weinig.

### ACT

Aangezien we van plan zijn verder in te zetten op deze verbindingen, zullen we verder moeten onderzoeken wat mensen zou kunnen tegenhouden of stimuleren om deel te nemen. Waar de samenwerking in 2016 zich voornamelijk situeerde op cursusniveau, zetten we komend jaar in op structurele verbinding (o.a. Stad Gent, Pleegzorg, CVO VSPW, VormingPlus, Samenlevingsopbouw en Cirkus in beweging).

## Energie en goesting voor natuurlijk netwerk



9 OD 1.9

### PLAN

De vormingsnoden van natuurlijk netwerk worden opnieuw in kaart gebracht.

We overleggen met ouderverenigingen in functie van afstemming van vraag en aanbod.

We zetten vormingsinitiatieven op in samenwerking met bestaande ouderverenigingen.

### DO

In 2016 hadden we contact met ouders en ouderverenigingen. We luisterden naar hun noden. Ouders waren een klankbord voor onze strategieontwikkeling.

Zo brachten we ouders van dansers in danswerkplek samen om uit te wisselen. Zij verwoordden hun meerwaarde van de danswerkplek voor hun kind.

Er was overleg met een regionale afdeling van Inclusie Vlaanderen.

### CHECK

Er is een nood aan gerichte informatie op een informele manier die nauw aansluit bij die thema's waar ouders zelf mee bezig zijn.

Ouders willen met hun aanwezigheid het verschil kunnen maken in het leven van hun kind.

Activiteiten waarbij ouders kunnen bijdragen aan iets concreets, krijgen meer respons.

### ACT

In 2017 zullen we verder overleggen met diverse oudergroepen. We zetten in op activiteiten voor ouders vertrekkend vanuit het engagement voor hun kind.





10

SD1 – OD 1.4, OD 1.5, OD 1.7, SD2 – OD 2.1, OD 2.2, SD3  
OD 3.1, OD 3.3, OD 3.4, OD 3.6 & SD4 – OD 4.5

## PLAN

Mensen met een beperking krijgen gelijkwaardige kansen om zich te ontplooiën en te participeren in hun buurt.

Mensen met een beperking breiden hun netwerk uit.

Mensen met een beperking worden gezien als gelijkwaardige burgers.

De buurt wordt op termijn meer toegankelijk voor mensen met een beperking. We onderzoeken waar mogelijke drempels tot participatie liggen.

Het perspectief van mensen met een beperking wordt in rekening gebracht bij stadsvernieuwing.

## DO

En Route is het stadsvernieuwingproject van Stad Gent in de wijken Dampoort en Sint-Amandsberg. Er wordt gewerkt rond 6 centrale thema's: wonen, mobiliteit, groen, economie, samenleven en co-creatie.

Met Vonx willen we partner zijn in dit project om mensen met een beperking te helpen betrekken. We garanderen dat het perspectief van mensen met een beperking uit de wijk wordt meegenomen in de toekomstplannen. Daarnaast willen we bestaande werkingen en buurtinitiatieven linken aan mensen met een beperking, op basis van passie en talent.

Concreet zijn we in 2016 gestart met de voorbereidende fase: ons project voorstellen aan voorzieningen, organisaties, tussenpersonen, ... om zo tot bij de mensen met een beperking in de wijk te geraken.

## CHECK

We werkten een tijdsplan uit in samenwerking met de wijkregisseur van Stad Gent.

We maakten kennis met sleutelfiguren in de Pastory en stelden het project voor aan de medewerkers van het buurtcentrum.

We stellen vast dat het vinden van deelnemers heel tijdsintensief is. Flyeren alleen werkt niet. Mensen ervaren een hoge drempel.

We ervaren moeilijkheden om mensen met een beperking te bereiken. Hoe spreek je deze groep aan zodat iedereen zich aangesproken voelt? Want we willen ook mensen met een beperking bereiken, die geen gebruik maken van VAPH-zorg.

## ACT

Een partner in de buurt is een voorwaarde om te kunnen werken. We starten gespreksgroepen op voor mensen met een beperking en directe familie. Deze groepen zullen hun visie geven over de veranderingen in de wijk.

We organiseren samen met bestaande buurtinitiatieven inclusieve activiteiten en leiden mensen met een beperking toe. Hierbij vertrekken we steeds vanuit hun talent.



11

SD1 – OD 1.5, OD 1.7, OD 1.8, SD3 – OD 3.6

## PLAN

Mensen met een beperking van Turkse afkomst bereiken en hun hulpvraag kunnen inschatten via het bereiken van hun netwerk. Drempelverlagend werken voor deze bijzondere kwetsbare doelgroep

## DO

- Maandelijks stuurgroepoverleg Dienst Regie Samenleven en Welzijn van stad Gent, vrijwilligers van Eyad en een educatief medewerker van Vonx.
- Drie ontmoetingsmomenten voor gezinnen waarin iemand een verstandelijke beperking heeft (maart, april, mei).

## CHECK

We stelden vast dat dit kritische succesfactoren zijn:

- Er moeten zeker ook mensen van Turkse afkomst betrokken zijn bij de organisatie. Dit werkt niet alleen drempelverlagend, maar is ook noodzakelijk omdat heel wat moeders weinig of geen Nederlands kunnen. We nemen dit mee voor komende projecten met etnisch-culturele minderheden.
- Administratief was dit een uitdaging voor de Eyad-vrijwilligers. Om te kunnen slagen zou hierin meer ondersteuning geboden kunnen worden.
- De gezinnen gaven een meerwaarde aan omdat ze problemen en ervaringen vrijuit met elkaar konden delen door de gemeenschappelijkheid ervan. Waar er normaal gezien veel schaamte rust viel die hier net daardoor weg.

## ACT

Het project Eyad krijgt een andere focus. We nemen het mee op in 'En Route', waar we ook gezinnen van allochtone afkomst proberen te betrekken.





12

SD1 – OD 1.8, SD2 – OD 2.4, SD3 – OD 3.1, OD 3.2, OD 3.3, OD 3.4, OD 3.6 & SD4 – OD 4.5, OD 4.7

### PLAN

Aan de hand van de onderdompelcursus willen we mensen uit reguliere (niet-handicapspecifieke) sectoren op een interactieve manier laten kennismaken met het thema 'beperking'.

Op die manier maken we het onbekende bekender. Mensen doen zelf ervaring op. Deze kunnen ze gebruiken om hun organisatie toegankelijker te maken en hun werkwijze beter aan te passen aan mensen met een beperking.

Zo worden mensen met een beperking meer welkom bij reguliere diensten.

### DO

- In T-interim gaven we zo'n ervaringsgerichte workshop rond leven met een beperking. Wat betekent dit in je zelfredzaamheid, manier van communiceren... en hoe kunnen wij hier gepast op inspelen.
- In 2016 dienden we in op een projectoproep van Provincie Antwerpen. Aan de hand van een reeks van 10 vormingen met verschillende handicapspecifieke, sterktegerichte en ervaringsgerichte inhoud dompelen we hen onder in de wereld van mensen met een beperking.
- We werken hiervoor samen met mensen met een beperking.
- Aan de hand van de workshop werd de transfer naar eigen werkcontext en omgang met mensen met een beperking gemaakt.

### CHECK

De reacties waren zeer positief.

### ACT

We willen nog veel meer medewerkers uit reguliere diensten onderdompelen.

Op die manier werken we mee aan een inclusieve wereld.



13

SD1 – OD 1.8, OD 1.9, SD2 – OD 2.2, OD 2.5, OD 2.6, SD3 – OD 3.3, OD 3.4 & SD4 – OD 4.5

### PLAN

De stuurgroep van DURF2020 verder inzetten op buurtversterkende initiatieven en uitwisseling van goede praktijken.

### DO

Het 3de deel van het DURFpakket werd uitgebracht begin 2016. Het pakket om professionelen te ondersteunen bij het inzetten op de 21 geformuleerde DURF-uitdagingen.

Voorjaar 2016 bezochten we het project 'Inclusieve gemeentes' in Almere (Nederland). Deze dag werd in samenwerking met Disability Studies in Nederland georganiseerd. 2 partners uit DURF2020 namen deel.

In 2016 werden 54 exemplaren van het DURFpakket voor profs\* verkocht.

We gaven 6 vormingen rond het gebruik van het pakket (training gebruik + doelgroep).

Pasform gebruikt het pakket om vorming te geven.

We organiseerden 5 info-avonden voor ouders rond Perspectief 2020 en de zorgvernieuwing.

We organiseerden 4 infoavonden voor deelnemers uit andere (reguliere) sectoren, zoals: thuiszorgdiensten, huisartsen & onderwijs).

Via onze DURF-pakketten, -vormingen en infoavonden bereikten we dit jaar honderden mensen.

### CHECK

Door samen te werken met welzijnsorganisaties zoals thuiszorgdiensten en huisartsen smeedden we de eerste banden voor een meer structurele samenwerking. We merken dat andere (reguliere) sectoren zich niet direct aangesproken voelen door ons open aanbod of nog niet tot bij ons geraken. Samenwerking en vormingen moeten via een vertrouwde verwijzer gaan.

### ACT

De partners van DURF2020 implementeren vandaag de zorgvernieuwing. Er blijkt weinig ruimte te zijn voor ruimere engagementen. Partners blijven het gedachtengoed genegen maar vragen Konekt verder initiatief te nemen.

De acties van DURF2020: inzetten op warme, inclusieve buurten. Het uitwisselen van good practices zullen we verder realiseren via buurtprojecten en de trajecten in samenwerking met zorgnetwerken (zie jaarplan 2017).

## Vorming voor budgethouders



14 SD 1 - OD 1.6. SD2 - 2.4

### PLAN

We verkennen de noden bij budgethouders en PAB-assistenten.

### DO

We bevroegen een budgethoudersvereniging en een interimkantoor dat budgethouders ondersteunt bij het werkgeverschap. Op basis hiervan maakten we een oplisting van thema's die relevant zijn. In 2016 is de financiering van de VAPH-ondersteuning veranderd. Hierdoor zijn verdere stappen uitgesteld naar 2017. In het najaar van 2016 ontwikkelden we een aantal vormingsconcepten voor budgethouders en assistenten. Deze vertrekken vanuit de geïnventariseerde noden. De concepten zijn voorgesteld aan Randstad.

### CHECK

We hebben een selectie van relevante vormingsthema's voor budgethouders.

We maakten een vormingsprogramma voor PAB-assistenten.

Voorgestelde thema's voor budgethouders zijn:

- Verbindend communiceren en constructief feedback geven
- In gesprek over moeilijke thema's
- Leidinggeven
- De grens tussen een professionele en vriendschappelijke relaties
- Praten over intieme thema's

Voorgestelde thema's voor assistenten

- Basisvorming: wat is beperking? Naar een passende omgangsstijl.
- Communiceren met mensen met een verstandelijke beperking: praktische training.
- Wat is autisme?
- In gesprek met mensen met autisme: praktische training.
- Sociaal Emotionele ontwikkeling: kunnen en aankunnen, wat is het verschil?
- Het ondersteunen van mensen die palliatief zijn.
- Afscheid en achter de rouw.
- Relaties en seksualiteit: weerbaarheid en grenzen.

### ACT

- In 2017 zal er een eerste vorming voor PAB-assistenten plaats vinden in samenwerking met Randstad
- We ontwikkelen in 2017 samen met Hogeschool Thomas More en CVO HIK een opleiding voor PAB-assistenten.

## Inclusief onderwijs: samen met Thomas More en CVO HIK



15 O.D. 2.3

### PLAN

We beschreven dit project op pg 6 bij 'Werk vanuit je talent'. Dit project heeft een grote bijdrage in het streven naar een inclusieve wereld.

## Inclusie bevorderen voor elke cliënt



1 SD1 - OD 1.1. OD 1.5. OD 1.8. SD2 - OD 2.2. SD3 - OD 3.2. OD 3.3. OD 3.4

### PLAN

We gaan voor maximaal inclusieversterkende vormen op niveau van iedere cliënt.

We hanteren hierbij een inclusieraster naar analogie met de participatieladder.

Iedere vorming stimuleert deelnemers richting een meer inclusieve leer- en leefcontext.

### DO

We bekijken hoe we maximale leerkanalen creëren en hoe we mensen kunnen bewegen naar een meer inclusieve context.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Zomeraanbod evolueert naar meer reguliere contexten
- Zoeken naar regionale partners



## CHECK

Door de regionale samenwerkingsverbanden verlagen de drempels: mobiliteit, veiligheid ... Er is meer kans op duurzame contacten.

De meest gevraagde thema's zijn:

- Seksualiteit
- Dwang en routine
- Afscheid
- Rouw
- Vernieuwde begeleidingsstijl na de zorgvernieuwing

We zien een wijzigende vraag in het vormingslandschap. Voorzieningen kiezen meer en meer voor opleidingen op maat. Ze geven liever opleiding aan een ruimere groep mensen binnen de organisatie. Voordelen:

- Er zijn meer garanties voor implementatie.
- Er ontstaan nieuwe netwerkorganisaties en samenwerkingsverbanden.
- Medewerkers uit verschillende entiteiten komen met elkaar in contact.

We kijken uit naar het nieuwe decreet, dat er voor zal zorgen dat we beter op deze noden kunnen inspelen.

## ACT

We organiseren ons meer regionaal. We zetten in op een modulair aanbod waarbij ook coaching mogelijk is.

Voor de doelgroep onderzoeken we ook hoe we ons kunnen verbinden met regionale zorgaanbieders om dagvormingen te organiseren. Hierdoor bieden we een antwoord aan de hoge mobiliteitskost voor deelnemers en zetten we in op meer duurzame ontmoetingen met andere deelnemers.



## Samenwerking met de academische wereld



4 SD1 – OD 1.2, SD2 – OD 2.3, OD 2.5, SD3 – OD 3.2, OD 3.5 & SD4, OD 4.6

We werken graag en veel met partners samen. We vinden het bijzonder interessant om verschillende invalshoeken met elkaar te verbinden. Hier belichten we specifiek de samenwerking met hogescholen en universiteiten.

### PLAN

Wij brengen praktijkkennis over naar de academische wereld. We werken samen rond gemeenschappelijke doelstellingen en versterken elkaar. We krijgen ondersteuning vanuit onderzoek om onze impact aan te tonen. Nieuwe input en kennis wordt geïmplementeerd in Konekt.

### DO

Concreet werken we samen rond volgende projecten:

- Mediawijs (VUB)
- Co-begeleider in de logistiek (Thomas More)
- Onderzoek naar seksueel misbruik bij vrouwen met een verstandelijke beperking, vorming aan de interviewers (Universiteit Gent)
- Disability Studies Nederland: langdurige opleiding 'werk vanuit je talent en naar een inclusieve wereld'

### CHECK

Het blijkt heel waardevol te zijn om te investeren in orthopedagogen en sociaal werkers van de toekomst. We vinden het belangrijk onze visie verder te kunnen verspreiden. Door infomomenten te geven aan studenten en stagiairs te begeleiden verbreden we ons bereik.

In 2016 hadden we 4 stagiairs uit verschillende Universiteiten en Hogescholen.

Ook voor korterduurende opdrachten werken we graag samen (bijvoorbeeld opdracht maatschappelijk engagement, opdracht werken met groepen en gemeenschappen).

Concreet zien we dat naast het verspreiden van onze naambekendheid en visie zelf ook andere voordelen hieruit kunnen halen. Zo begon er in 2016 een oud-stagiaire aan een loopbaan bij Vonx.

### ACT

We vinden een uitwisseling tussen de praktijk en het onderzoek van groot belang om onderbouwde keuzes te maken voor onze organisaties. Ook voor de sociaal werkers en orthopedagogen in spé is het nuttig om hun opgedane kennis direct in verhouding tot de praktijk te brengen.

We zetten hier verder op in.

In 2017 start zeker al een samenwerking met Artevelde Hogeschool voor En Route en met VCLL rond sociale media en netwerkvorming.

2016  
/17

## Vonx: beoordelings- criteria


In 2015 is nog gerapporteerd onder 3 federaties. 2016 rapporteren we onder VONX. De cijfers zijn daarom niet zomaar te vergelijken.

 # 846 | 17%

 # 983,5 | 20%

## Landelijke spreiding

We zijn blij dat we ook in onze nieuwe federatie zo'n ruim bereik van cursisten hebben.

 **ACTIEPUNT:** Aantal deelnemers uit regio Limburg en Brussel neemt toe. In Limburg is ons klantenbestand en ons aanbod tot nog toe het minst ontwikkeld. In de komende jaren zetten we hier meer op in.

Vonx in Vlaanderen 2016

4872 deelnemers uit 79  
verschillende gemeentes in  
Vlaanderen

4872

vorming door Vonx op  
70 verschillende plaatsen in  
Vlaanderen

70

aantal gepresteerde uren  
niet formele educatie

4979

### 1. Gent

KONEKT, VONX  
Lijnmolenstraat 153  
9040 Gent | T 09 261 57 50  
www.konekt.be

### 2. Leuven

KONEKT, VONX  
Aarschotsesteenweg 66C  
3012 Leuven | T 016 23 51 21  
www.konekt.be



**SPREIDING VORMINGSUREN EN AANTAL CURSISTEN 2016 PER PROVINCIE (PERSONEN MET BEPERKING + GEMENGD + PROFS\*)**

# 700 | 13%

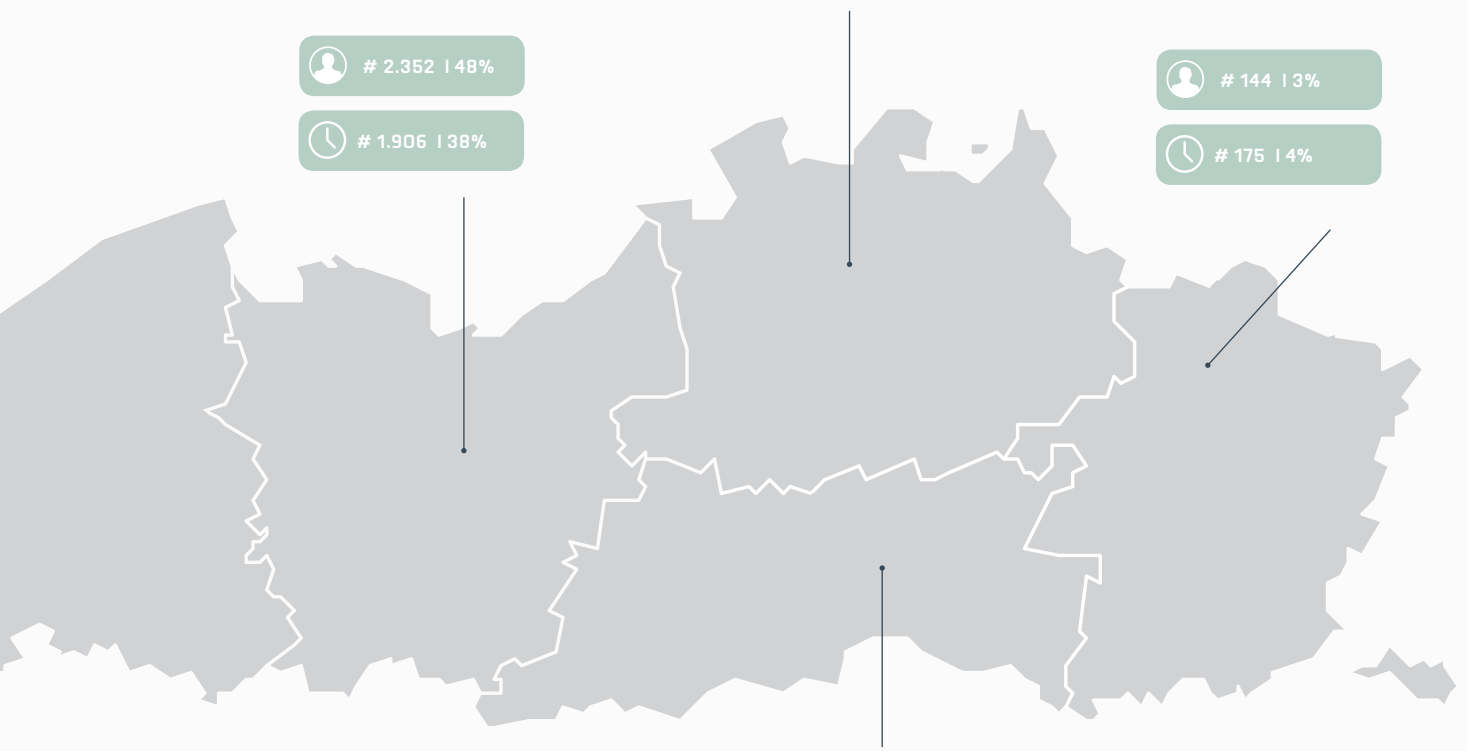
# 624,5 | 14%

# 2.352 | 48%

# 1.906 | 38%

# 144 | 3%

# 175 | 4%



**BUITEN VLAANDEREN**

# 710 | 15%

# 867 | 17%

# 120 | 3%

# 423 | 8%

We presteren in 2016 nog **18% boven** de erkenningsnorm.

We hebben een vormingsaanbod voor personen met een beperking en hun netwerk, voor profs\* en voor duo's.

TOTAAL			
	cursussen	uren	cursisten
<b>2014</b> (eerste jaar Vonx)	471	4259.3	4558
<b>2015</b> Vonx (incl. Vibeg)	425	5035.5	4412
<b>2016</b> Vonx	439	4979	4872



PROFS\*

PERSONEN  
MET EEN  
BPERKING

NETWERK

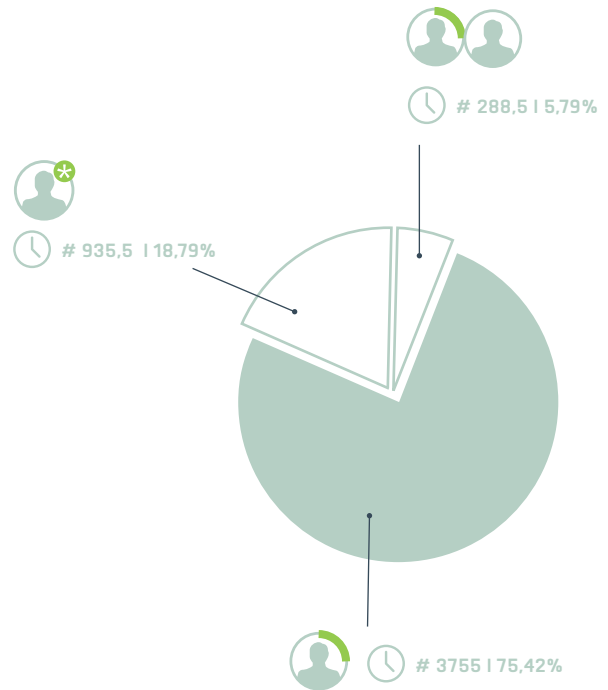
GEMENGD  
PERSONEN MET EN  
ZONDER BPERKING

## Aantal uren en spreiding

We rapporteren in 2016 nog in de bestaande thema's. Vanaf 2017 werken we met andere categorieën. Hieronder het aanbod voor mensen met een beperking per thema.

Thema	Totaal # uren		
	2016	2016	2015
Cultuur	198,5	3,99%	3,81%
Handig en praktisch	155	3,11%	2,22%
Profs*	935,5	18,79%	18,14%
Creatief	321,5	6,46%	7,07%
natuur	296	5,94%	6,87%
Persoonlijke groei	871,5	17,5%	22,87%
Samenleving	137,5	2,76%	7,34%
Jij en ik	187,5	3,77%	-
Liefde en seksualiteit	208	4,18%	-
Ik	155	3,11%	-
Zomer	1513	30,39%	31,67%

### SPREIDING UREN PER KLANTENGROEP



### VERHOUDING OPEN EN GESLOTEN AANBOD PER KLANTENGROEP

#### GEMENGD 2016



GESLOTEN AANBOD # 327 | 8,09%

OPEN AANBOD # 3716,5 | 91,91%

#### PROFS\* 2016



GESLOTEN AANBOD # 377 | 40,30%

OPEN AANBOD # 558,5 | 59,7%

referentie verhouding 2015



## Deelnemersbeleid

### PUBLIEKSVERBREDING EN VERNIEUWING



**VOOR WIE?** vooral voor personen met een verstandelijke beperking. Wie zagen we ook in 2016?

- Jongeren met een ASS
- Personen met een verworven beperking.
- Personen met een beperking die zelfstandig wonen via participatieve projecten als Pluspunt, Broos, En Route.
- Netwerken van mensen met een beperking.



**VOOR PROFS?** vooral voor professionelen in de sector van personen met een beperking. We breidden in 2016 uit naar:

- professionelen uit het (reguliere) jeugdwerk
- professionelen reguliere diensten
- professionelen uit het onderwijs.

Specifiek voor mensen uit onderwijs startte er in 2016 een lerend netwerk 'Sterk op je werk'.



Het **netwerk van personen met een beperking** zien wij als cruciale klantengroep om onze missie te kunnen bereiken. We betrekken hen op verschillende manieren.

Opleidingen gericht op werk (LetsCo): in de opleidingen tot co-begeleider en co-medewerker verwachten we van elke cursist dat hij een stagebegeleider uit zijn netwerk heeft.

Tijdens de opleiding zijn er meerdere opleidingsmomenten voor de stagebegeleider voorzien. We nodigen familie uit bij de infosessies en de uitreiking van de leerbewijzen. Op deze momenten inspireren we familie om kansen en trots te zijn op hun familielid met een beperking.

Vormingen voor profs: Vonx organiseert avonden specifiek voor familie. In 2016 organiseerden we onderstaande avonden specifiek voor familie van personen met een beperking, bijvoorbeeld een vormingsavond over mensen met het syndroom van Down door Karel De Corte.

Duo-vormingen: sommige vormingen worden specifiek in duo gegeven. Een persoon met een beperking schrijft dan in samen met iemand uit zijn netwerk.



**ACTIEPUNT:** meer inzetten op jongvolwassenen en netwerken

### COMMUNICATIE

Zie ook pg 37. De huidige communicatie met halfjaarlijkse brochures voor specifieke doelgroepen blijkt onvoldoende effectief.

Bij bevraging blijken potentiële deelnemers vaak niet te vinden wat ze zoeken, herkennen ze zich niet in de benaming die voor hen bedoeld is.

In 2016 maakten we de analyse vertrekkend vanuit de noden van onze stakeholders.



**ACTIEPUNT:** In 2017 ontwikkelen we een nieuwe digitale en papieren communicatie op basis van deze analyse.

## Professionalisering & professionaliteit

### VORMING, TRAINING EN OPLEIDING

#### Interne expertise en vormingen delen

- In het najaar van 2016 volgden medewerkers gericht vorming bij elkaar in functie van kennisdeling.
- 6-wekelijks zijn er themagebonden workshops. Volgende thema's zijn in 2016 aan bod gekomen: Organisatieontwikkeling | Duurzame motivatie | Werken met het DURFpakket | Klantgericht werken | Werken in zelfsturende teams
- We waren gastheer voor de sessies 'ik innoveer' van Flanders DC. 8 medewerkers namen deel in functie van eigen innovatieve projecten.

#### Deskundigheid vergroten door vorming buitenshuis

Tom volgde de opleiding tot mediacoach in functie van het project Mediawijs.

Lien nam deel aan een opleiding bij JINT in functie van internationalisering en werken met jongeren.

Medewerkers gaan actief op zoek naar nieuwe input en integreren externe expertise in vormingen en de organisatie.

Doordat ik zelf de kans kreeg om een opleiding tot mediacoach te volgen kon mijn interesse in mediawijsheid uitgroeien tot een nieuw aanbod.

Tom // Vonx-medewerker

### We zetten in op talentontwikkeling bij medewerkers

Zie Hr-project pg 34

## ZONDER VRIJWILLIGERS, GEEN VONX

We geven het graag toe: we kunnen niet zonder de ondersteuning van vrijwilligers. Voor Vonx hebben we een vaste vrijwilligersverantwoordelijke. Zij is aanspreekpunt voor de vrijwilligers en zet het beleid uit. Zij wordt hiervoor bijgestaan door andere collega's.

- Intake: missie, visie, organisatie, talenten en interesses van vrijwilligers. In 2016 vonden 11 intakegesprekken plaats.
- Alle vrijwilligers krijgen een vrijwilligersbundel: achtergrondinformatie en praktische informatie over het vrijwilligerswerk.
- We organiseren jaarlijks een vormingsmoment voor de vrijwilligers. In 2016 ging dit over EHBO.



**ACTIEPUNT:** In 2017 organiseren we opnieuw vormingsmomenten voor vrijwilligers:

- Inspiratiemoment met diverse workshops voorjaar 2017
- Vormingsmoment in najaar 2017.

## Netwerkvorming en samenwerking

### Werken vanuit een uitdagende missie:

Ashoka | Accenture | Atolo (Oscar Vega)  
Zie ook internationale samenwerkingen

### Konekt zet impact centraal - innoveren:

Toolbox | Sociale Innovatiefabriek | Flanders DC - Ik innoveer

### Interne processen die versterken:

Delaware

### Inclusieve leercontexten realiseren:

Thomas More Hogeschool Geel | CVO HIK | VSPW Sint Amandsberg  
| Vormingplus Oostende, Brugge, Gent | VDAB-werkwinkel Brugge  
| Malpertuis | Stad Leuven – youtopia en stedelijke adviesraad |  
Stad Gent – En route, stedelijke adviesraad | Natuurpunt (Gent)  
| Circusplaneet (Gent) | Cirkus in beweging (Leuven) | Pleegzorg  
Vlaanderen | Digitaal.talent@gent | Vizit

### Werken aan een inclusieve wereld:

Bedrijven als stageplaats en financiële steun voor Lets Co (zie vgr vonx) | Stageplaats LetsCo in woonzorgcentra, kleuterscholen en bedrijven | Interimbedrijven sterker maken in omgaan met mensen met een beperking | Randstad | T-interim | Overheid: stad Gent, stad Leuven en Provincie Antwerpen

### Uit de knoop:

Borst boezem Bewust: Pink Ribbon, Gezin en handicap en Cera | Seksualiteit: Aditi, Sensoa | Mediawijs: Stad Gent, Linkindekabel, Mediawijs

## Invulling van de culturele functie

### DEEL NEMEN – 'IK ONTDEK CULTUUR'

'Cultuur' is een vast thema in de vormingen die we aanbieden. We geloven in de meerwaarde van cultuur voor iedereen. We faciliteren deelname aan cultuur voor onze deelnemers.

- Met het concept 'proeven van cultuur' nemen we deelnemers mee naar voorstellingen in culturele centra of culturele evenementen.
- In 2016 organiseerden we meer- en daagse en ééndaagse stadsbezoeken waarin cultuur een rol speelde: Londen, Amsterdam ...
- Kennismaken met cultureel erfgoed bij ons of in andere landen, voorbeeld 'in het spoor van WOI'

Ik kan op mijn eigen tempo de stad ontdekken. Het leven in Amsterdam gaat snel maar wij staan stil als we willen. We zien schilderijen van Van Gogh en lopen langs het water.

Hugo // Deelnemer uistap Amsterdam

### DEEL HEBBEN – 'IK CREËER CULTUUR'

Het project BROOS geeft mensen de kans om zichzelf te verwezenlijken en een culturele voorstelling te maken. Zie pg 25. We prikkelden mensen ook om zelf aan de slag te gaan in ééndaagse en meerdaagse vormingen, bijvoorbeeld graffiti of fotoweekend

Ik denk veel na. Soms teveel. Soms niet. Ik zet graag alles op in woorden. Ik moet de wereld begrijpelijk maken.

Liesa // Deelnemer project podiumkunsten

---

## DEEL ZIJN – ‘IK REFLECTEER OVER CULTUUR’

We zoeken met onze deelnemers hoe ze kunnen participeren en creëren. Daarbij kleuren we al eens buiten de lijntjes. We vinden het belangrijk dat iedereen zijn mening kan hebben, maar ook dat al deze meningen in vraag gesteld mogen worden. Bij een creatieproces wordt er vanzelfsprekend ruimte gemaakt voor reflectie.

Ik vind dat ik mag dansen ook al kan ik niet lopen. Sommige mensen moet ik nog overtuigen.

Tine // Deelnemer project podiumkunsten

Bij de voorstellingen onder ‘proeven van cultuur’ voorzien we altijd een voor- en nabespreking.

---

## Gemeenschapsvormende functie

---

### GEMEENSCHAPSEDUCTIE

Een groot deel van ons aanbod bestaat uit vormen die competent en kritisch burgerschap bevorderen.

Per thema geven we een voorbeeld uit 2016:

- thema IK: ‘inclusieve yoga’ (leren ontspannen)
- thema IKEN JIJ: ‘de roze joker’ (praat- en ontmoetingsgroep voor holebi’s met een beperking)
- thema NATUUR: bv. ‘recyclage’ (over recycleren, composteren en tweedehandswinkels)
- thema HANDIG EN PRAKTISCH: ‘mediawijs’ (omgaan met sociale media)
- thema SAMENLEVING: ‘vrouwen van de wereld’ (over vrouwendag, ongelijkheid en de betekenis van vrouw zijn in andere culturen)
- thema CULTUUR: ‘met Vonx naar de VRT’ (inzicht in hoe radio en televisie gemaakt worden)
- thema CREATIEF: ‘inclusief dansplezier’ (elkaar leren aanvoelen en in beweging brengen)
- thema LIEFDE EN SEKSUALITEIT: ‘hoe herken ik grenzen’ (omgaan met de grenzen van anderen)



## GEMEENSCHAP VORMEN

Verbinding staat centraal bij alle activiteiten van Vonx. We zetten in op verbinding buiten onze eigen groepen. Hoe?

- Deelnemers met elkaar verbinden tijdens de groepsactiviteiten. We zetten in op verbindende methodieken.
- Inzetten op het verbinden in eigen leefcontext door o.a. het netwerk rond een deelnemer te betrekken. Bijvoorbeeld: Kookcursus eindigde met dessertsbuffet voor netwerk van deelnemers / Bij uitreiking leerbewijzen Lets Co is ook netwerk welkom
- Deelnemen aan reguliere activiteiten, ontmoeting helpen creëren tussen organisaties, mensen met en zonder beperking samenbrengen. Zo willen we dat er een wij-gevoel ontstaat tussen mensen die zich niet in de eerste plaats met elkaar identificeren. Bijvoorbeeld: Ronde van Vlaanderen, supportereren samen met andere wielersfanaten | Holebiweekend

## GEMEENSCHAPSVORMGEVING

We vinden het belangrijk dat mensen met een beperking mee vormgeven aan de samenleving. Vele van onze vormingen dragen hiertoe bij.

- De opleidingen van LetsCo: in 2016 48 mensen een opleiding tot co-begeleider of co-medewerker gevolgd. 82% van de cursisten blijft na afronding van de opleiding inclusief aan het werk. Zij tonen zo tot wat ze in staat zijn en nemen een belangrijke rol op in het mee vormgeven van deze samenleving.
- Via vrijwilligerswerk bij Vonx kunnen ook mensen met een beperking vrijwilliger zijn bij Konekt. In 2017 zetten we hier nog meer op in Pluspunt. (zie jaarplan Vonx 2017)
- En Route heeft gemeenschapsvorming als expliciet doel. We ondersteunen bewoners met een beperking uit een bepaalde wijk om een actievere rol in hun wijk op te nemen, vrijwilligerswerk te doen en mee te denken over de toekomst van deze wijk.

## Principes integrale kwaliteitszorg

In 2013 onderzocht een visitatiecommissie de werking van Vonx onder de toenmalige federaties. Alle organisaties bleken te functioneren overeenkomstig het decreet betreffende sociaal-cultureel volwassenenwerk. De verbeteropdrachten uit het visitatieverslag werden in acht genomen bij de opmaak van het beleidsplan 2016-2020.

**Verbetersuggestie landelijke spreiding:** pro-actiever inzetten op spreiding: de langdurige opleiding tot werk plannen we systematisch in verschillende provincies. Zo verhogen we onze landelijke spreiding. De opstart van langdurige opleidingen maakt onze werking meer bekend en leidt mensen meer toe naar de kortdurende activiteiten. (zie jaarplan Vonx)

**Verbetersuggestie beleid tav deelnemers en link naar communicatiebeleid:** op zoek gaan naar etnisch-culturele diversiteit bij klanten: De communicatie wordt vernieuwd. We zijn hiermee

gestart in 2016 in samenwerking met het communicatiebureau Knightmoves (zie voortgangsrapport en jaarplan Konekt)

**Verbetersuggestie professionalisering en professionaliteit:** In 2016 ontwikkelden we ons HR-beleid en zetten we sterk in op een nieuwe organisatiestructuur die onze missie versterkt. (zie voortgangsrapport en jaarplan Konekt)

**Verbetersuggestie netwerkvorming en samenwerking:** Handicum, Wiev, VMG en Vibeg zijn verenigde in de federatie Vonx. De federatie Vonx werkt actief samen met Pasform. Zie ook samenwerkingen binnen Konekt en over de grenzen heen verder in dit verslag.

**Verbetersuggestie:** voortgangsrapport als werkinstrument gebruiken. De huidige rapportering en het jaarplan zijn zo opgebouwd dat we deze doorheen 2017 als leidraad en check kunnen gebruiken. We zullen zo versneld kunnen bijsturen aan de hand van het logisch model voor impact (zie voortgangsrapport Konekt)

Konekt gaat voor Impact (zie pg 32)

Zorg voor deskundige medewerkers.

Er wordt hier via verschillende manieren op ingezet, onder andere:

- De talenten van alle medewerkers zullen in 2017 in kaart worden gebracht, om van daaruit aan 'job crafting' te doen zodat zij het werk als meer voldoening gevend zullen ervaren.
- Er wordt gewerkt met 'rolbeschrijvingen' i.p.v. vaststaande functiebeschrijvingen. Deze kunnen afgestemd worden op de talenten van de aanwezige medewerkers. Ze zijn flexibeler en kunnen doorgegeven worden.
- Elk jaar vindt een 'team-tweedaagse' plaats waar alle medewerkers (van Konekt) aan deelnemen. Hierbij staat verbondenheid met elkaar en de organisatie centraal.
- De algemeen directeur veranderde de klassieke functioneringsgesprekken in 2016 naar 'wandelbabbels', waarbij elke werknemer de tijd en plaats kon kiezen om al wandelend in gesprek te gaan.
- Door alle medewerkers te betrekken in de processen van organisatieverandering wordt een gedeeld eigenaarschap gecreëerd. Het engagement van de medewerkers verhoogt.

## Diversiteit – interculturaliteit

### ACTIEPLAN

In 2013 werd onder de vroegere federaties met begeleiding van Stijn Tondeur van ODICE en Ann Labeeuw van Kruispunt Migratie-Integratie een actieplan interculturaliteit opgesteld met vier doelstellingen. Dit zijn:

- Aanstellen van een diversiteitswatcher per team
- Werk maken van kennisverhoging rond etnisch-culturele minderheden
- Uitbouwen van een (lokaal) netwerk
- Beschikbaarheid van tijd en middelen in het oog houden

Voor Vonx is Hilde Claerhout diversiteitswatcher. Hilde bewaakt dit perspectief in de organisatie-ontwikkeling en planning van vormingen.

Hilde bewaakt dat we geen mensen uitsluiten op basis van hun 'anders zijn' of andere mogelijkheden. Verschillende collega's houden zich bezig met de kennisverhoging rond etnisch-culturele minderheden, diversiteit en internationalisering, onder andere door het volgen van studiedagen en het project Marok'n Roll. Hilde onderhoudt contacten met verenigingen die werken met etnisch-culturele minderheden.

Voor het project 'En Route' binnen Stad Gent werkt Hilde samen met de Turkse Unie Gent en In-Gent. (integratie en inburgering Gent). Deze partijen zullen vanuit hun deskundigheid helpen het project te verspreiden om zo ook deelnemers van andere etnisch-culturele minderheden te betrekken.

### DIVERSITEIT IN DOELGROEP

**Gender:** er zijn geen significante verschillen in het aantal mannelijke en vrouwelijke deelnemers.

**Geaardheid:** via de Roze Joker zetten we specifiek in op mensen met een verschillende seksuele geaardheid.

**Etnisch-culturele achtergrond:** bij de langdurige opleidingen 'werk vanuit je talent' bereiken de mensen van een andere etnisch-culturele achtergrond. De samenwerking met de BUSO-school van de jongere werkt drempelverlagend. We zetten hier in de toekomst nog meer op in.

**Mogelijkheden en beperkingen:** We bereiken hoofdzakelijk deelnemers met een matige of lichte verstandelijke beperking. Er zijn in verhouding minder deelnemers die een diepe of ernstige verstandelijke beperking hebben.

**Socio-economische achtergrond:** Mensen met een licht verstandelijke beperking hebben vaak een lage uitkering of verdienen niet veel geld. Voor hen speelt geld dus zeker een rol in het al dan niet deelnemen aan cursussen. We gaan actief op zoek naar projectmiddelen zodat we de persoonlijke kost voor deze mensen minimaal kunnen houden. Ook de mobiliteit kost geld, we zetten in op meer vorming dichtbij de woonplaats van de potentiële deelnemers.

### DIVERSITEIT ALS THEMA

Het thema diversiteit komt geregeld expliciet en impliciet aan bod tijdens onze cursussen. Enkele voorbeelden van cursussen die zowel de afgelopen jaren plaatsvonden als gepland zijn voor 2017:

- 'Vrouwen van de wereld': over vrouw zijn in andere culturen
- 'Met Vonx naar een speciale plek: over leven in andere culturen
- 'De Roze Joker': een ontmoetingsgroep voor hoblebi's
- LetsCo: omgaan met diversiteit is één van de vaste inhouden in alle opleidingen

## Samenwerking binnen de federatie

### BINNEN KONEKT

De samenwerking binnen de federatie Vonx is maximaal, maar wordt begrensd door wat het decreet toelaat.

In 2013 hebben we beslist om ons met de organisaties Handicum, VMG, WIEV en Vibeg terug te trekken uit de bestaande structuur van federaties en samen te brengen in 1 organisatie.

Medewerkers, deelnemers en vrijwilligers moesten even wennen aan de nieuwe situatie maar deze fase is ondertussen achter de rug. Medewerkers zijn hechte collega's geworden (en geen concollega's meer) die werken voor Vonx vanuit twee locaties (Gent en Leuven) voor gans Vlaanderen vanuit één missie.

2016 was het eerste jaar dat we volledig op eigen benen stonden. De kwaliteit van ons aanbod is gestegen en de strategische lijnen die uitgezet werden voor implementatie in 2017 zijn sterk en vernieuwend. We staan klaar om verder te accelereren.

### OVER DE GRENZEN HEEN

Zie ook voortgangsrapport Konekt. (punt 7 - OD 1.6)

We vinden het belangrijk de goede verstandhouding tussen de federaties te bewaren. In 2016 was er overleg rond de vereffening van vzw Z11 en vzw KR8 en de loskoppeling van vzw Opstap. Dit gebeurde in overeenstemming en wordt positief afgerond.

In de toekomst willen we zowel op directieniveau als tussen de medewerkers uitwisseling mogelijk maken tussen Vonx en Pasform. Op directieniveau zal er elke drie maand overleg plaatsvinden in 2017. Tweejaarlijks wordt een trefdag georganiseerd voor medewerkers van de verschillende federaties. In 2017 nemen wij het initiatief om dit te realiseren.



# Concrete acties in 2017



## WERK VANUIT JE TALENT | PG 23

Pluspunt  
Opleiding tot co-begeleider/co-medewerker  
Inclusieve voortgezette opleiding CVO HIK  
en VSPW



## RAAK UIT DE KNOOP | PG 24

Beeldboek kinderwens  
Participatie in de pleegzorg  
Onbeperkt mediawijs  
Raak uit de knoop-modules



## VERBIND VANUIT JE PASSIE | PG 25 - 26

Podiumproject BROOS  
Cirkus in beweging  
Marok N' Roll  
Opleiding tot woordvoerder  
Vanuit talent vrijwilliger zijn in een zorgnetwerk  
Energie en goesting voor natuurlijk netwerk



## MAAK DE WERELD INCLUSIEF | PG 27

En Route  
Onderdompelcursus beperking  
Ontwikkeling opleiding PAB-assisten Thomas More  
Samenwerking Vormingplus in verschillende steden



### JAARPLAN VONX

Leef voluit in een inclusieve wereld.  
Dat is waar we voor gaan.

Hiervoor zetten we in op  
4 strategische lijnen:

- Werk vanuit je talent
- Raak uit de knoop
- Verbind van uit je passie
- Maak de wereld inclusief

We gaven je al een overzicht van 2016 en de koppeling  
met de beoordelingscriteria uit het decreet.  
In dit deel beschrijven we het jaarplan voor 2017.

Verder vind je nog het voortgangsrapport van Konekt  
en het jaarplan 2017 van Konekt.



## Werk

### vanuit je talent



‘Waarom kan ik eigenlijk geen vorming geven voor Konekt?’ Deze vraag kwam van Werner. Hij is co-natuurgids. Hij zette ons aan het denken.

Daarom startten we PLUSpunt op. PLUSpunt brengt mensen met een beperking samen. We ontdekken samen hun talenten en kijken hoe ze deze kunnen inzetten. Op deze manier nemen zij een actieve rol op, zichtbaar voor andere bezoekers van Konekt. KATRIEN DE BAETS OVER PLUSPUNT

#### PLUSPUNT

##### DOEL

Mensen met een beperking zijn actief als vrijwilliger bij Konekt.

##### RESULTATEN

- Minstens 8 mensen met een beperking zetten hun talenten in via hun vrijwilligerswerk bij Konekt.
- Zij werken op regelmatige basis voor Konekt. Zij zijn zichtbaar voor anderen.
- Deelnemers waarderen de bijdrage van de vrijwilligers.

##### INDICATOREN

- Aantal keren dat mensen een vrijwilligersopdracht opgenomen hebben.
- Uitspraken van deelnemers en vrijwilligers (ervaren ze waardering en een hoger zelfwaardegevoel?)
- Uitspraken van bezoekers bij Konekt over de vrijwilligers met een beperking.

#### OPLEIDING TOT CO-BEGELEIDER/ CO-MEDEWERKER IN DE KLEUTERKLAS, HET WOONZORG- CENTRUM, HET BEDRIJF

##### DOEL

Elke Vlaamse jongere met een verstandelijke beperking kan een beroepsopleiding volgen.

##### RESULTATEN

- 48 jongeren volgen de opleiding co-medewerker in een bedrijf of co-begeleider in de kleuterklas.
- De opleiding heeft een positief effect op de jongeren: hun zelfwaarde stijgt, hun netwerk breidt uit, ze zijn zich bewust van hun talenten en niet-talenten...
- De opleiding heeft een positief effect op de stakeholders in de verschillende werkcontexten.
- We zetten in op het multiplicatoreffect door tools uit te werken en lerende netwerken te organiseren.

##### INDICATOREN

- Quality Of Life (QOL) stijgt
- Jongeren brengen zelf hun leermomenten in beeld via Photovoice
- Het aantal cursisten dat nog aan de slag is als begeleid werker na afronden van de opleiding
- Studenten kennen meer mensen in de buurt en hebben betekenisvolle contacten.
- Tools ter beschikking voor andere organisaties
- ‘Lerend netwerk’ voor leerkrachten uit de finaliteitsjaren van BUSO.

#### INCLUSIEVE VOORTGEZETTE OPLEIDING CVO HIK EN VSPW

##### DOEL

Elke Vlaamse jongere met een verstandelijke beperking kan een beroepsopleiding volgen. Reguliere onderwijsinstellingen maken hun aanbod toegankelijk.

##### RESULTATEN

- Er is een inclusie-stappen-plan om de opleiding ‘Begeleider in de kinderopvang’ toegankelijk te maken
- 8 cursisten volgen een inclusieve opleiding
- De Lerarenopleiding van HoGent ondersteunt dit project.
- 8 cursisten volgen de opleiding ‘Co-medewerker in de Logistiek’ aan het CVO HIK in Geel / Antwerpen
- De opleiding Ergotherapie van de Hogeschool Thomas More ondersteunt dit project.
- Er is een werkgroep met leden vanuit onderwijs, toeleiders en Konekt die systematisch stappen evalueren.

##### INDICATOREN

- Aantal samenwerkingsovereenkomsten met hoger onderwijsinstellingen bij de start van academiejaar 2017-2018 (streefdoel is 2).
- Aantal opleidingen dat toegankelijk is.
- Aantal cursisten in regulier volwassenonderwijs.



‘Een kinderwens is universeel en menselijk en niet anders voor mensen met een beperking. Het gesprek hierover verloopt wel anders omwille van de beperking, ondersteuning, context.’

Het is belangrijk dat mensen met een beperking over hun kinderwens kunnen praten en alle emoties die daarbij horen. Pas later gaat het over kiezen. CATHY DE FEYTER OVER HET BEELDBOEK KINDERWENS

### BEELDBOEK KINDERWENS

#### DOEL

Er is kwalitatieve ondersteuning om het gesprek rond kinderwens tussen mensen met een beperking en hun omgeving te faciliteren.

#### RESULTATEN

- Beeldboek met tweetalige handleiding.
- De tekeningen zijn getest bij mensen met een beperking.
- Er is een vormingsaanbod voor begeleiders om met het boek aan de slag te gaan.

#### INDICATOREN

- Kwalitatieve bevraging van begeleiders en familie.

### PARTICIPATIE IN DE PLEEGZORG

#### DOEL

De gebruikers van Pleegzorg Vlaanderen hebben een stem in de organisatie..

#### RESULTATEN

- In elke provincie is er een participatieraad waarin mensen met een beperking rechtstreeks vertegenwoordigd zijn.
- Er zijn ontmoetingsgroepen in beide provincies waar er inhoudelijk gediscussieerd wordt rond thema's specifiek voor volwassenen met een beperking in pleegzorg.
- De pleegzorgdienst gaat in dialoog over de adviezen van de participatieraad.
- Er is een tool om het decreet pleegzorg op een toegankelijke manier te evalueren.

#### INDICATOREN

- Vonx is betrokken op alle organisatieniveaus van pleegzorg
- Getuigenissen van mensen met een beperking
- Turven van verslagen van ontmoetingsgroepen en terugkoppeling adviesraden
- Tevredenheid bij deelnemers
- Aantal pleegzorgbegeleiders dat zich inschrijft voor het aanbod van Vonx.

### ONBEPERKT MEDIAWIJS!

#### OMSCHRIJVING

Digitaal niet mee zijn is sociaal niet mee zijn. We bevorderen inclusie door in te zetten op mediawijsheid van mensen met een beperking en van hun ondersteuners..

#### DOEL

- 50 mensen met een beperking volgen een vorming rond digitale media
- 10 duo's worden mediacoach en realiseren een project in 10 verschillende VAPH organisaties in Vlaanderen.
- Vonx is partner bij de lancering van <http://onbeperkt.mediawijs.be>, rond mediawijsheid voor mensen met een beperking.

#### INDICATOREN

- De deelnemers hebben meer en betere toegang tot digitale media, op een mediawijze manier.
- De betrokken organisaties hebben een positief beleid rond digitale media.

- De aanwezigheid van mensen met een beperking in academisch onderzoek rond mediawijsheid in Vlaanderen is verhoogd.

### RAAK UIT DE KNOOP MODULES

#### DOEL

Het emotioneel welzijn van volwassenen met een verstandelijke beperking verhoogt. Dit doen we op twee manieren. Enerzijds door rechtstreeks met mensen met een beperking te werken. Anderzijds door aan de kwaliteit en professionele sterkte van ondersteuners te werken.

#### RESULTATEN

- Er is een educatief aanbod voor professionals, in open aanbod en op maat.
- Hierdoor voelen begeleiders zich zekerder, is er een organisatiebeleid, worden ondersteuningsnoden beter ingeschat, wordt er beter tegemoetgekomen aan ondersteuningsnoden.
- Er is een educatief aanbod voor mensen met een beperking (open aanbod en op maat). Hierdoor hebben personen met een beperking meer vat op thema's in eigen leven.

#### INDICATOREN

- Er is een beleid in organisaties een jaar na onze interventie: ja/nee
- Bevraging bij professionals en mensen met een beperking over hoe onze inhoud bijgedragen hebben aan de dagelijkse praktijk
- Heldenverhalen met quotes en beelden.





## Verbind vanuit je passie



Je talent delen op een podium vraagt moed.  
Honderd paar ogen zijn op jou gericht.  
Je staat in je volle kracht voor publiek en  
tegelijk ben je zeer kwetsbaar.

Daar gaat BROOS over.

En wat me tijdens het proces het meest opvalt, is hoe vlot mensen met en zonder beperking elkaar vinden. ANNE-LAURE OVER PODIUMPROJECT BROOS

### PODIUMPROJECT BROOS

#### DOEL

Mensen met een zonder beperking creëren samen vanuit een gedeelde passie (podiumkunsten).

Ze schitteren in een zelfgemaakte voorstelling.

#### RESULTATEN

- Er zijn duo's met een gedeeld talent die samen een performance brengen.
- De voorstelling is getoond voor een ruim publiek in een reguliere context.
- Het project is een co-creatief proces.

#### INDICATOREN

- Aantal toeschouwers
- Feedback van de toeschouwers
- Reflectie van de deelnemers

### CIRKUS IN BEWEGING

#### DOEL

Circusopleidingen zijn er voor iedereen, ook voor jongeren met een beperking met een passie voor circus.

#### RESULTATEN

- Jongeren met een beperking uit de regio Vlaams-Brabant kunnen circusles volgen.
- Deze circusles is inclusief.
- Er ontstaan nieuwe contacten tussen mensen vanuit een gedeelde passie.
- Lesgevers van Cirkus in Beweging voelen zich gesterkt om jongeren met een beperking in hun lessen op te nemen.

### INDICATOREN

- Aantal deelnemers
- Bevraging bij lesgevers van Cirkus in Beweging
- In 2018 heeft Cirkus in Beweging geen ondersteuning nodig tijdens de lessen.

### MAROK'N'ROLL

#### DOEL

Mensen met een verstandelijke beperking hebben minder vooroordelen en angst m.b.t. mensen van een andere cultuur.

Professionelen begrijpen de Marokkaanse cultuur beter, zodat zij betere zorg kunnen bieden aan cliënten die moslim zijn. Marokkaanse professionelen hebben meer begrip voor mensen met een beperking.

#### RESULTATEN

- Uitwisseling tussen Vlaanderen en Marokko: voortraject + reis.

#### INDICATOREN

Positieve impact op:

- Kennis: stijging van kennis over de moslimcultuur bij de Vlaamse deelnemers
- Kennis: stijging van de kennis over beperking bij de Marokkaanse deelnemers
- Attitudes: de deelnemers zijn zich bewust van eigen vooroordelen en angsten
- De deelnemers voelen zich sterker om in contact te treden met ofwel moslims, ofwel mensen met een beperking

### OPLEIDING TOT WOORDVOERDER

#### DOEL

Mensen met een beperking kunnen krachtig het woord voeren in Vlaanderen.

#### RESULTATEN

- Eind 2018 zijn er 12 mensen met een beperking opgeleid tot woordvoerder.
- 6 organisaties zetten mensen met een beperking in als woordvoerder.
- Opleiding maakt deel uit van het best-buddies-project

#### INDICATOREN

- Cursisten ervaren een gevoel van competentie en zelfwaarde.
- Aantal organisaties die mensen met een beperking inzetten.

### VANUIT TALENT VRIJWILLIGER ZIJN IN EEN ZORGNETWERK

#### DOEL

Mensen met een beperking voelen zich gewaardeerd in hun eigen omgeving. Zorgnetwerken ervaren de meerwaarde van mensen met een beperking in de vrijwilligerspool.

#### RESULTATEN

- 8 mensen met een beperking starten met een opleiding om vrijwilliger te worden in hun eigen omgeving (West-Vlaanderen)
- De good practices van het pilootproject zijn gedeeld met andere zorgnetwerken



## Verbind vanuit je passie

in Vlaanderen en kunnen ook daar ingezet worden.

- Er is een studiedag rond 'samen talent benutten' in 2018.
- Netwerkcoördinatoren van de zorgnetwerken zijn vertrouwd met de coaching van mensen met een beperking als vrijwilliger.

### INDICATOREN

- Aantal mensen met een beperking dat actief is in een zorgnetwerk in West-Vlaanderen (streefdoel 8).
- Getuigenis van betrokken zorgcoördinatoren.
- Aantal zorgnetwerken buiten het pilootproject dat ook initiatief neemt om mensen met een beperking in de vrijwilligerspool op te nemen (na 1 jaar).

## ENERGIE EN GOESTING VOOR NATUURLIJK NETWERK

### DOEL

Het natuurlijk netwerk van mensen met een beperking gelooft in de kracht van hun familieid

### RESULTATEN

- Er zijn ouderavonden in het kader van langdurige trajecten.

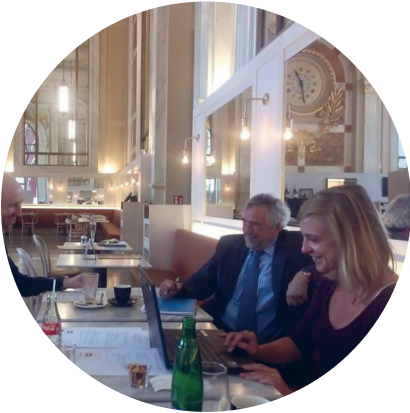
### INDICATOREN

- Er zijn 6 ouderavonden doorgegaan in het kader van dans, circus en werk.



## Maak de wereld

### inclusief



'Mijn wijk is voortdurend in beweging. Als ik mee kan bepalen waar gebouwen voor gebruikt worden, als ik kan zeggen wat ik nodig heb om me te kunnen verplaatsen... dan kan ik me goed voelen.

Ik zit samen met andere buurtbewoners om het te hebben over wonen, verkeer, groen, economie, samenleven en samen creëren. Zij zijn net als ik deel van de buurt. Mensen zien me voor wie ik ben en waar ik goed in ben. En het is gewoon naast mijn deur. Met mijn burens. DOMINIEK OVER PROJECT EN ROUTE

#### EN ROUTE

##### DOEL

Mensen met een beperking kunnen deelnemen aan het sociaal gebeuren in hun buurt en gaan duurzame relaties aan met wijkgenoten. (Gent)

##### RESULTATEN

- Mensen met een beperking hebben een stem in het project En route (wijk Dampoort - Sint Amandsberg)
- Ze nemen deel aan bestaande buurtinitiatieven vanuit hun talenten.
- Dit project dient als leerpraktijk zodat stad Gent vanuit de inzichten en ontwikkelde strategieën nadien mensen met een beperking gerichter kan betrekken in andere wijken van Gent.

##### INDICATOREN

- Aantal mensen met een beperking dat participeert in beleids- en werkgroepen van de wijk.
- Er zijn lokale partners.
- Er is minstens één lokale partner die met etnisch-culturele minderheden werkt.
- Aantal mensen met een beperking dat mee deel uitmaakt van de Pastory

#### ONDERDOMPELCURSUS

##### BEPERKING

##### DOEL

- Medewerkers uit niet-handicapspecifieke organisaties ontvangen mensen met een beperking op een kwaliteitsvolle manier.

- Medewerkers maken activiteiten toegankelijk voor mensen met een beperking.

##### RESULTATEN

- Medewerkers hebben meer kennis over mensen met een beperking.
- Educatieve activiteiten en de begeleidingsstijl van medewerkers zijn meer aangepast.

##### INDICATOREN

- Deelnemers rapporteren een positief effect op het eigen handelen en een positief leereffect.

#### SAMENWERKING VORMINGPLUS IN VERSCHILLENDE STEDEN

##### DOEL

Vorming voor mensen met een beperking is inclusief.

##### RESULTATEN

- Mensen met en zonder beperking volgen samen vorming vanuit een gemeenschappelijke interesse
- Mensen met een beperking leren Vormingplus kennen en raken vertrouwd met de werking.
- Mensen zonder beperking geraken vertrouwd met mensen zonder beperking en ervaren de sterktes van mensen met een beperking.

##### INDICATOREN

- Aantal vormingen (streefdoel: 4 vormingen voor een gemengde groep deelnemers).

#### ONTWIKKELING OPLEIDING

##### PAB-ASSISTENT THOMAS MORE

##### DOEL

Thomas More ontwikkelt een opleiding tot PAB-assistent. Vonx is hier partner in.

##### RESULTATEN

- De opleiding start in het najaar van 2017.
- Op lange termijn: de cursisten PAB-assistent ondersteunen de Letsco-cursisten op de campus.

##### INDICATOREN

- Vonx is lid van de stuurgroep.
- De opleiding sluit aan bij de visie van Vonx.

#### REGIONALE INBEDDING

##### DOEL

Mensen met een beperking hebben een vormingsaanbod in hun eigen regio

##### RESULTATEN

- Structurele samenwerking met regionale zorgaanbieders.
- Proefproject in regio Westhoek of Midden-West-Vlaanderen.

##### INDICATOREN

- Proefproject gaat van start in 2017.
- Er zijn minstens 2 regionale zorgaanbieders.

LEEF VOLUIT  
IN EEN  
INCLUSIEVE  
WERELD

# Konekt = Miex + Vonx + Platform-K

---



---

## **Konekt, dat is Vonx, Miex en Platform-K.**

Sinds 2013 bundelen we onze krachten vanuit een gemeenschappelijke drijfveer. Op die manier staat elke deelorganisatie sterker in de realisatie van zijn opdracht. Hierna beschrijven we de resultaten die Miex (beweging) en Vonx (vormingsorganisatie) en PLK (danswerking) gezamenlijk gerealiseerd hebben.

# Evaluatie van de geplande acties

1

## KONEKT: UITDAGENDE MISSIE

Durven doorgaan  
Ashoka: versnelde doorstart  
Versneld leren  
Stuck in the middle  
Missie, strategie en waarden

2

## KONEKT: IMPACT CENTRAAL

3

**KONEKT:**  
**ORGANISATIESTRUCTUUR**  
ondersteunt werken vanuit  
duurzame motivatie  
ondersteunt werken vanuit  
impact

4

## KONEKT: COMMUNICATIE OP MAAT VAN DE KLANT

Klantenonderzoek  
Website  
Pers

5

## KONEKT: INTERNE PROCESSEN VERSTERKEN DE INHOUDELIJKE STRATEGIE

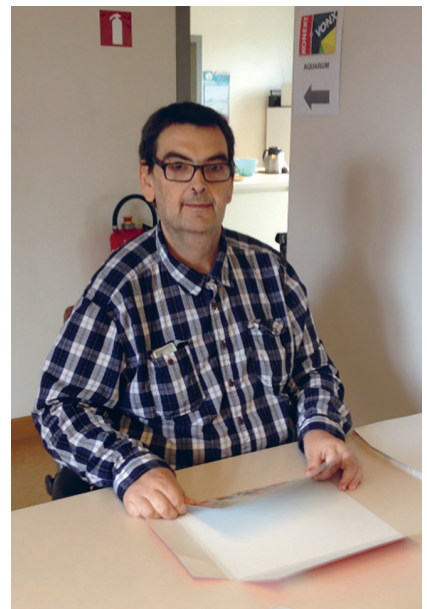
Financieel beleid  
Automatisering  
Infrastructuur  
Degelijk bestuur  
Wachten op toestemming voor fusie

6

## KONEKT GAAT INTERNATIONAAL

7

**KONEKT WERKT  
SAMEN MET  
COLLEGA-ORGANISATIES**



## VOORTGANGSRAPPORT KONEKT

Leef voluit in een inclusieve wereld.  
Dat is waar we voor gaan.

Hiervoor zetten we in op  
4 strategische lijnen:

- Werk vanuit je talent
- Raak uit de knoop
- Verbind van uit je passie
- Maak de wereld inclusief

We gaven je al een overzicht van 2016 en 2017 voor de werking van Vonx. In dit deel stellen we het 2016 aan je voor vanuit de bril van Konekt.

Hierna komt nog het jaarplan 2017 van Konekt.

## Konekt werkt vanuit een uitdagende missie

1 VONX: SD2 – OD 2.4, SD3 – OD 3.1 & SD4 – OD 4.1, OD 4.3, OD 4.5, OD 4.7

### JE BENT JONG EN JE WILT WAT

Konekt is in 2013 ontstaan vanuit een zoektocht naar efficiënter omgaan met middelen. Een fusieproces kost tijd. Dit was onder andere zichtbaar in het beleidsplan, dat minder innovatief was dan men van ons gewoon is. We kregen hier dan ook feedback op van de Administratie.

Konekt staat voor durven doorgaan en we gingen door. We kozen voor een doorgedreven analyse en grondige verandering. We maakten een versnelde doorstart van jong en zoekend naar professioneel en wendbaar.

### ASHOKA: EEN KANS OP SNELLE DOORSTART

In april 2016 werd het project LetsCo (Vonx) geselecteerd voor het Social Impact Programme van Ashoka en Accenture. Dit programma had als doel om een strategie en businessplan op te bouwen vanuit sociale impact. Het bestond uit intensieve training en coaching. Bijkomend bood het Konekt de kans om in te treden in een netwerk van sociale ondernemers.

Het Impact Programme zorgde voor een versnelde ontwikkeling bij LetsCo. We bepaalden een scherpe strategische lijn en bijhorende impactindicatoren.

Het Impact Programme gaf LetsCo vleugels.

De nieuwe opleiding tot 'co-medewerker in een bedrijf' veroverd Vlaanderen.

De financiering van deze opleiding is nieuw: bedrijven investeren mee in opleiding van de persoon met een beperking.

LetsCo won binnen het Ashoka-traject de publieksprijs.

### VERSNELD LEREN

We besloten om de geleerde inzichten meteen ook toe te passen voor Konekt als geheel.

De coaching gebeurde door consultants van Accenture. Atolo verzorgde een strategische communicatietraining.

Op 8 december 2016 presenteerden we de strategie aan de Raad van Bestuur. Deze bevestigde de strategische lijnen. Klaar voor de implementatie in 2017.

### MISSIE, STRATEGIE EN WAARDEN

In 2016 ontwikkelden we een aantal inhoudelijke, scherpe deelstrategieën.

- Elke Vlaamse jongere (18+) met een verstandelijke beperking, die dat wil, kan een beroepsopleiding

volgen. Deze opleiding resulteert binnen het jaar in een (ondersteund) job in een gewone werkomgeving

- Mensen met een beperking staan in hun volle kracht en nemen actief deel aan de samenleving
- De kwaliteit van leven van mensen met een beperking verhoogt doordat we werken aan de kwaliteit van de ondersteuning
- Mensen met een beperking maken deel uit van de samenleving. We strijden tegen uitsluiting van mensen met een beperking in de samenleving.
- Mensen met een beperking met danstalent dansen in professionele producties, samen met dansers zonder beperking

Om deze te realiseren, hebben we nieuwe operationele units gevormd.

De deelstrategieën vormden de basis voor de missie van Konekt: 'Leef voluit in een inclusieve wereld.'

### WELKE WAARDEN

Wat vinden we hierbij belangrijk?

- Durven doorgaan: We gaan ver, héél ver.
- Authentiek handelen: We doen wat we zeggen.
- Verbinden: Samen met anderen geraken we verder.
- Talent aanwakkeren: Ontdek je sterktes en verleg je grenzen.
- Procesgericht groeien: We gaan stap voor stap.

Alle activiteiten bij Konekt:

- versterken mensen met een beperking
- prikkelen aanwezige talenten en krachten
- zijn stappen naar een inclusieve samenleving.



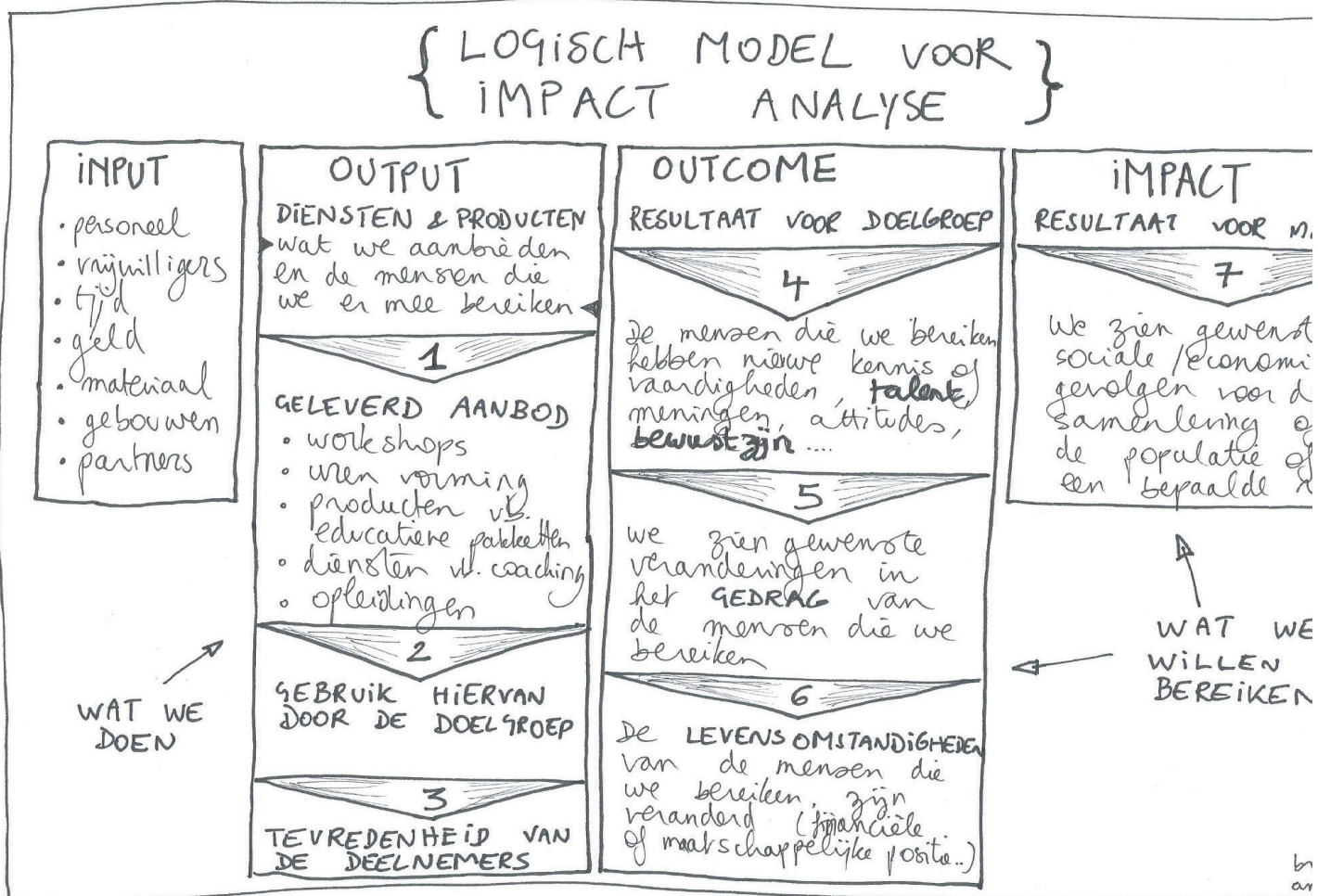
## Konekt zet impact centraal

2 VONX: SD4 – OD 4.6

Met onze nieuwe strategie zetten we impact centraal.

Hiervoor werken we met het 'Logisch Model voor Impactanalyse'. Dit model biedt ons een kader om impact op verschillende niveaus in kaart te brengen.

In 2016 verkenden we verschillende modellen. Hieruit selecteerden we onderstaand model. We gingen al van start met een aantal experimenten rond impactmeting. Deze laten ons toe om ons model versneld op punt te zetten.





## Konekt ondersteunt het werken vanuit impact en duurzame motivatie

3 VONX: SD4 – OD 4.1.4.2. OD 4.7

Parallel aan de strategie werden 5 zelfsturende units gevormd, elk met hun deelstrategie.

Ook de Konektbrede functies zijn verenigd in een unit, bijvoorbeeld administratie, communicatie en boekhouding.

Om deze zelfsturing maximale kansen te geven, gingen we aan de slag met ons organisatiemodel. Hiervoor kregen we projectmiddelen van ESF (Europees Sociaal Fonds). Het kernprojectteam HR waren An Beghein, Annelies Poppe en Toon Maillard, maar alle medewerkers leverden een bijdrage in de loop van het proces.

### FASE 1 - ORGANISEREN OP DUURZAME MOTIVATIE

Het geïntegreerd HR-beleid van Konekt is het resultaat van durven doorgaan op co-creatie. We gingen aan de slag rond de bouwstenen van duurzame motivatie: autonomie, verbinding, competentie, waarden en aspiraties en een waarderende aanpak.

Het HR-beleid kwam tot stand dankzij bijdragen van alle medewerkers. Dankzij hun verschillende rollen in de organisatie hielpen zij het projectteam HR om een gedragen en geïntegreerd kader te maken passend voor Konekt.

Duurzame motivatie is het centrale kader voor elke procedure :

Werving en selectie / Onthaal / Groei en ontwikkeling / Talententoolbox / Loopbaangesprekken / Exitgesprek

We zullen het HR-beleid in 2017 ook verder uitbreiden naar vrijwilligers en freelancers.

Alle HR-procedures zijn uitgeschreven in #hoedoededa's. Deze procedures geven handvaten ter ondersteuning. Ze zijn erop gericht om zoveel mogelijk te kunnen werken volgens de eigenheid van elk team, maar binnen het kader van Konekt.

### FASE 2 - ORGANISEREN OP IMPACT

Hoe organiseren we ons om performante resultaten neer te zetten?

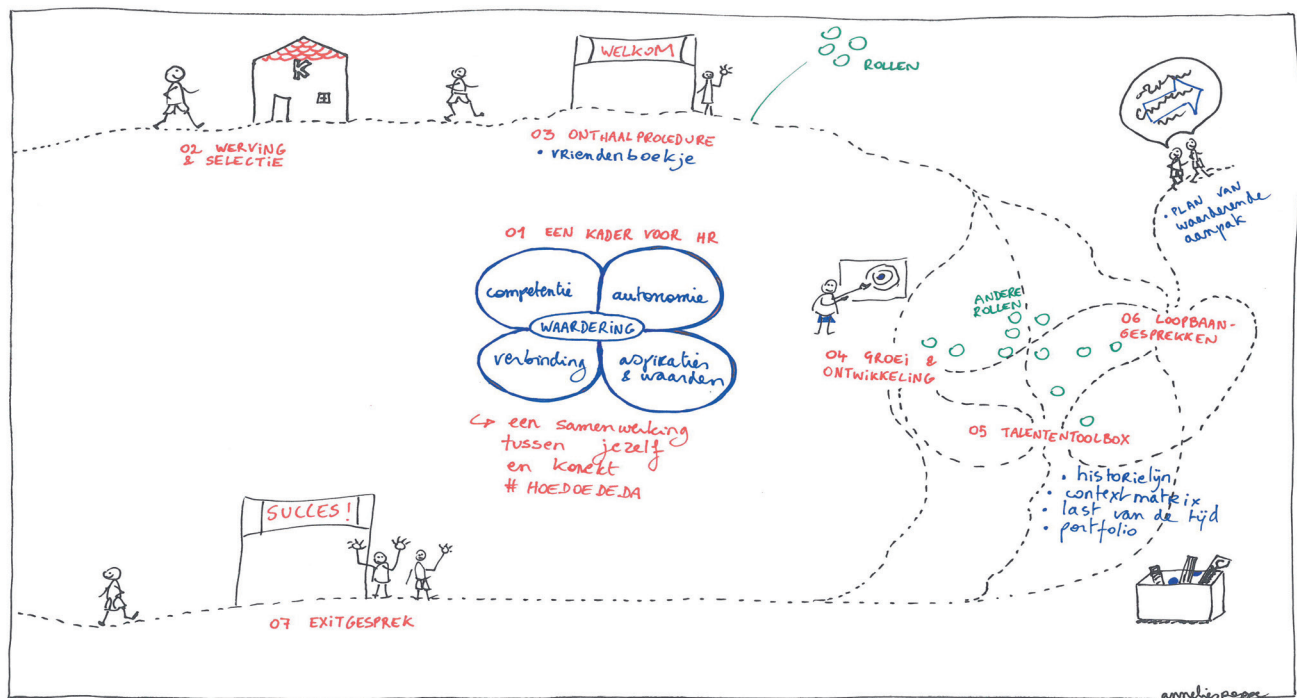
Naar aanleiding van deze vraag ontwikkelden we een nieuw organisatiemodel. Hiervoor haalden we inspiratie bij Frederic Laloux (Reinventing organizations) en Brian Robertson (Holacracy).

Maximale zelfsturendheid geeft eigenaarschap en autonomie, maar vraagt ook heldere afspraken en duidelijke verantwoordelijkheden. In 2016 startten we met de opmaak van rollen en een grondwet. Een rol is een alternatieve formulering van een functie. Een klassieke functie wordt opgedeeld in verschillende rollen. Een rol wordt toegekend op basis van talent.

In 2017 gaan we hier mee verder.

We zullen een doorgedreven rolverdeling maken per unit en organisatiebreed.

De implementatie wordt gecoacht door Toolbox.



## Konekt mixt communicatie op maat van de klant

4

Vonx SD1 – OD 1.1 & 1.2  
Miex O.D. 1.2, 2.2, 2.4, 2.5, 3.2, 4.2, 4.4

In 2015 gingen we van start met de analyse van de communicatiekanalen. De cijfers van 2015 vormen een benchmark voor de communicatiestrategie van verdere jaren.

### KLANTENONDERZOEK

Uit klantenonderzoek bleek dat Konekt een verwarrende organisatie is. We komen met verschillende namen naar buiten (Vonx, Miex, Platform-K, Konekt, LetsCo), waardoor mensen de bomen door het bos niet meer zien.

Bovendien is het systeem van inschrijven niet toegankelijk en krijgen mensen onvoldoende opvolging.

Experten spreken over een communicatiestrategie van een multinational met de budgetten van een vzw.

Daarom gingen we in 2016 aan de slag.

We gaan voor een heldere, eenduidige benadering van de klant.

### WEBSITE

We stelden vast dat het bounce percentage van onze website vrij hoog is. Dit betekent dat bezoekers na 1 pagina al terug verdwijnen. Als we mensen willen versterken en inspireren, dan hopen we natuurlijk dat onze website hier een centrale rol in kan spelen.

Daarom gingen we in zee met het communicatiebureau Knight Moves. Ook hier kozen we voor een bottom-up proces. Iedere medewerker werkte mee vanuit zijn invalshoek en expertise.

Vanuit de principes van Human Centered Design bouwen we onze informatie opnieuw op. Hierbij vertrekken we maximaal vanuit de behoeften van onze stakeholders.

De voorbereiding startte in 2016, de nieuwe site zal maart 2017 online zijn.

### PERS

Konekt is een boeiende partner voor de pers. We haalden meer dan 70 keer de pers, waaronder

- Koppen met Monkey Mind
- VTM-journaal met Monkey Mind
- Het VRT-journaal met Co-begeleider in de kleuterklas
- Karrewiet met Emile – de schoonheid van imperfectie
- 1000 zonnen met Co-animator op een speelplein

Deze projecten stonden in de kijker:

- Co-animator op een speelplein (17)
- Monkey Mind (15)
- Emile – de schoonheid van imperfectie (12)
- Borst en boezem bewust (6)
- Danswerkplek (4)
- Letsco inclusief hoger onderwijs (4)
- Platform-K (3)
- Letsco opleiding tot co-medewerker in een bedrijf (2)
- Letsco opleiding tot co-begeleider in de kleuterklas (2)
- Varia (6)



We waren overal te vinden:

- Radio: Radio 1, Radio 2, MNM, Tumult.fm
- Televisie: Koppen, VTM Journaal, VRT Journaal, Karrewiet, RTV, TV Limburg, Focus/WTV, 1000 zonnen
- Geschreven pers: Gazet van Antwerpen, Brugsch Handelsblad, Het Nieuwsblad, Het Laatste Nieuws, De Standaard, Knack, Metrotime, De Zondag, De Gentenaar, De Bond, Goesting magazine ...

Persberichten worden vlot opgepikt en journalisten nemen zelf contact op als ze vragen hebben rond rolmodellen met een beperking.

## Konekt zet in op interne processen die de inhoudelijke strategie versterken

5

Vonx SD1 – OD 1.1 & SD4 – OD 4.1, 4.3  
Miex OD 2.3

### FINANCIËEL BELEID

De bestaande financiële systemen sloten onvoldoende aan op het volume en de structuur van de organisatie. We streefden naar meer transparantie en een betere professionele opvolging van de financiën. Daarom werd een samenwerking opgestart met Delaware, met ondersteuning van Venture Philanthropy Fund (Koning Boudewijnstichting).

We werkten een nieuw en helder systeem uit om de financiële stroom in Konekt te monitoren en bij te sturen waar nodig.

Dit traject leidde tot een nieuwe manier van werken op het vlak van verwerking, rapportering en budgettering.

## AUTOMATISERING

Bij de opstart van Konekt behielden we de Access database van één van de bronvzw's. Deze database is verouderd. Bovendien zijn de verschillende systemen niet gekoppeld. Hierdoor moet er veel dubbel werk gebeuren. De mogelijkheden sluiten niet meer aan bij de noden en het volume van Konekt. Daarom startten we in 2016 met een automatiseringsproject. Ondertussen werden alle processen in beeld gebracht en selecteerden we Trilogy als onafhankelijk adviseur om ons verder te begeleiden. In 2017 wordt dit project verder gezet.

## INFRASTRUCTUUR

We bekeken ons patrimonium. Over welke lokalen beschikken we? Wat is de bezettingsgraad van deze lokalen?

We werkten een plan uit voor de verwerving van het kantoor en de zalen in de Lijnmolenstraat 151 en 153. We kochten het kantoor aan in 2016. Het huurbedrag werd omgezet in een gelijkaardig afbetaalbedrag over een periode van 10 jaar. Daarnaast werkten we een regeling uit om in een volgende fase ook het patrimonium op nummer 151 te verwerven.

De huur van de voormalige locatie van VMG in het Begijnhof werd stopgezet. Hierdoor stijgt de bezetting van de andere locaties en daalt de huurlast.

## DEGELIJK BESTUUR

In 2015 werd een personele unie gemaakt van alle vzw's binnen Konekt. Dit betekent dat de leden en de Raad van bestuur voor alle vzw's dezelfde zijn.

In 2016 verdeelden we aandachtsgebieden onder de bestuursleden. Dit houdt in dat bestuurders inzoomen op één bepaald thema, zoals financiën, HR, inhoudelijke werking, juridische zaken. Er werd ook een nieuw profiel opgesteld voor de toekomstige voorzitter van Konekt.

We namen deel aan de bevraging 'Goed Bestuur' van HrWijs van Verso. We wachten de resultaten nog af.

## WACHTEN OP TOESTEMMING VOOR FUSIE

Vonx wil een fusie-organisatie worden van de organisaties Handicum, VMG, Wiev en Vibeg. Het huidige decreet laat dit echter niet toe. Het is niet mogelijk om de vier onderliggende vzw's te vereffenen. Dit brengt onnodige extra kosten met zich mee.

Hiervoor onderhandelden we al met de Administratie en het Kabinet Cultuur. In het nieuwe decreet staat ingeschreven dat dit mogelijk zou worden van bij de voorbereidende fase voor het nieuwe decreet. De visitaties van 2018 staan in functie van de volgende beleidsperiode. Op dat moment moet het mogelijk worden om de fusie volledig te laten doorgaan.

Op dit moment zijn we daar als personele unie maar een kleine stap vanaf. Alle vzw's werden zo verregaand mogelijk leeggemaakt. Er staat geen personeel meer op de onderliggende vzw's.

## Konekt gaat Internationaal

6 Vonx SD2 - OD 2.6  
Miex OD 5.1

LetsCo kreeg een award van de Zero Project. Letsco kreeg deze prijs als innovatieve praktijk in inclusieve opleiding op de Zero-project Conference 2016 in Wenen.

Deelname aan deze conferentie mondde uit in een partnerschap met Living Link in Zuid Afrika. Deze zal verder vorm krijgen in 2017.

Deelname aan RI World Congress in Glasgow: Create a more inclusive world. Hier werd de basis gelegd voor een toekomstige uitwisseling met Shaw Trust.

Er loopt een uitwisseling met Disability Studies Nederland waarbij de praktijkervaring van Konekt en het academische perspectief van Disability Studies elkaar bevruchten.

## Konekt werkt samen met collega-organisaties

7 VONX SD - OD 2.5

Konekt onderhoudt goede contacten met de collega organisaties uit het werkveld, in het bijzonder met organisaties die zich richten naar mensen met een beperking. Konekt bracht deze organisaties in 2016 samen in een medewerkersdag. In 2017 organiseren Pasform, Vijftact en Konekt een gemeenschappelijke medewerkersdag. Opstap werd ook uitgenodigd. Socius ondersteunt de organisatie van deze dag.

Er is tweemaandelijks directie-overleg met Pasform. Doel van dit overleg is zicht krijgen op elkaars werking en ontdekken van de raakvlakken. Realisaties in 2016:

- Z11 en KR8 ronden we samen op een goede manier af. De vereffening van de vzw's zal in 2017 gebeuren.
- Pasform maakt gebruik van het Durfpakket dat wij ontwikkelden.

De structurele samenwerking met Opstap werd afgerond en we konden tot goede afspraken komen. De doorstorting van het saldo gebeurde onverwijld, met uitzondering van de middelen interne staatsvorming.

We nemen deel aan de werkgroepen van FOV en volgen de initiatieven van Socius. Op die manier houden we contact met het ruimere werkveld.

In 2016 werkten we samen met Sociare om de personeelssubsidies (Via-middelen, Sociale Maribel en DAC) te herkoppelen aan de vernieuwde werking van Konekt. Konekt is aandeelhouder van SCWITCH.

# Concrete acties in 2017

1

Impact staat centraal

2

Organisatiestructuur ondersteunt

3

Communicatie op maat

4

Interne processen versterken

5

Automatiseren van processen

6

Infrastructuur verbeteren

7

Deugdelijk bestuur

8

Internationale erkenning



## JAARPLAN KONEKT

Leef voluit in een inclusieve wereld.  
Dat is waar we voor gaan.

Hiervoor zetten we in op  
4 strategische lijnen:

- Werk vanuit je talent
- Raak uit de knoop
- Verbind van uit je passie
- Maak de wereld inclusief

We gaven je al een overzicht van 2016 en het jaarplan 2017 van Vonx. Om te eindigen, kun je hier het jaarplan 2017 van Konekt lezen.

## Impact staat centraal

1 VONX O.D. 4.3 & 4.6

We implementeren het logisch model voor impactmeting.

Voorjaar 2017 lijkten we voor alle projecten de indicatoren op om input en output te meten en te registreren.

Eind 2017 beoordelen we onze resultaten aan de hand van deze indicatoren.

We leggen contacten met de academische wereld om samen impacttools te ontwikkelen. Ontwikkelde tools zullen in proeftuinprojecten uitgetest worden.

Voor de registratie ontwikkelen we een dashboard dat maximaal geautomatiseerd wordt.

## Organisatie-structuur ondersteunt

2 VONX O.D. 3.5 & 4.2

### DUURZAME MOTIVATIE

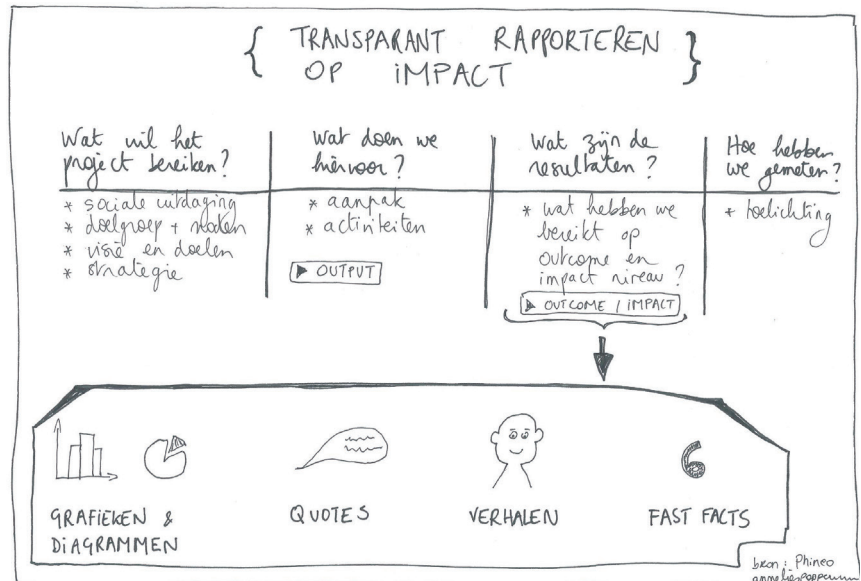
Het ontwikkelde HR-beleid zal in 2017 uitgebreid worden naar freelancers, stagiairs en vrijwilligers. We nemen de feedback uit PLUSpunt mee in het vrijwilligersbeleid.

We focussen verder op groei en ontwikkeling voor medewerkers: hoe optimaliseren we een actieve loopbaan.

In 2017 zullen er meer mensen met een beperking vrijwilliger zijn bij Konekt. We organiseren opleiding zodat zij hun talent maximaal kunnen inzetten.

### IMPACT

In 2017 werken we verder aan zelfsturende teams met focus op impact. We zullen een doorgedreven rolverdeling maken per unit en organisatiebreed.



Een rol omvat een verantwoordelijkheid, maar ook ondersteuning. Per rol schrijven we #hoedoededa's. Deze procedures geven handvaten ter ondersteuning. Ze zijn erop gericht om zoveel mogelijk te kunnen werken volgens de eigenheid van elk team, maar binnen het kader van Konekt.

de principes van Human Centered Design bouwen we onze informatie opnieuw op. Hierbij vertrekken we maximaal vanuit de behoeften van onze stakeholders. Dit zal zich vertalen in een nieuwe website en een nieuwe communicatielijijn op papier. We gaan voor cursisten die zich welkom weten. Op basis van de uitgetekende customer journey maken we gerichte communicatie op voor klantcontact na inschrijving.

De nieuwe communicatie laat toe om meer cijfers te verzamelen en zo beter het effect van onze communicatie te leren kennen.

## Communicatie op maat

3 VONX O.D. 1.1 & 1.2

### HOUSE OF BRANDS OF BRANDED HOUSE?

Uit klantenonderzoek bleek dat Konekt een verwarrende organisatie is. We komen met verschillende namen naar buiten (Vonx, Miex, Platform-K, Konekt, LetsCol, waardoor mensen de bomen door het bos niet meer zien.

Moeten we naar buiten komen als 1 organisatie of als een bundeling van verschillende organisaties? Dit is de centrale vraag van de nieuwe communicatiestrategie.

### KLANTGERICHTE COMMUNICATIE

Als we mensen willen versterken en inspireren, dan hopen we natuurlijk dat onze communicatie hier een centrale rol in kan spelen.

Daarom gingen we in zee met het communicatiebureau Knightmoves. Vanuit

## Interne processen versterken

4 VONX O.D. 4.3

### FINANCIËEL BELEID

In 2017 werken we verder op de nieuwe manier van rapporteren en opvolgen van financiën. In 2017 maken we financiële opvolging mogelijk tot op teamniveau. Elk team zal op elk moment zicht hebben op zijn financiële functioneren.

Een team maakt een begroting op van de directe kosten voor activiteiten. Teams hebben geen invloed op indirecte kosten of algemene overhead.

In elk team is er een financiële rol. Deze is verantwoordelijk voor de opmaak en opvolging van de budgetten. Deze persoon communiceert met de Konekt-brede financiële rol.

We willen onze inkomstenbronnen meer spreiden. Daarom zetten we verder actief in op de samenwerking met bedrijven. Meer en meer bedrijven financieren elk jaar een groter deel van de opleidingen van LetsCo.

## Automatisering van processen

5 VONX O.D. 4.3

In 2017 starten we met de analyse en de evaluatie van de bestaande processen. We werken hiervoor samen met Trilogy. De Koning Boudewijnstichting steunt dit financieel vanuit het Venture Filantrophy fund. We onderzoeken hoe we alle processen die momenteel nog naast elkaar lopen kunnen verbinden in één systeem.

Doel is een betere service voor de klanten, een lager foutenpercentage en een daling van de overheadkost.

## Infrastructuur verbeteren

6 O.D. 3.5 & 4.2

Het huurcontract van Konekt Leuven loopt in oktober 2017 ten einde. We starten de communicatie met de bevoegde schepenen en stadsdiensten op met een dubbel doel. Enerzijds vragen we een verlenging van het huurcontract. Anderzijds gaan we actief op zoek naar een alternatieve locatie die beter bereikbaar en toegankelijker is voor mensen met een beperking.

De gebouwen in Gent worden verder opgefrist en er komt akoestisch materiaal om de werkomstandigheden te verbeteren.

## Deugdelijk bestuur

7 O.D. 4.3

We stelden een nieuw profiel op voor de toekomstige voorzitter van Konekt. Ondertussen vonden we ook een voorzitter die past in dit profiel: Joost Callens, CEO van Durabrik, MVO-manager van het jaar en vader van een zoon met een beperking. We namen deel aan de bevraging 'Goed Bestuur' van HrWijs van Verso. We wachten de resultaten af. Op basis van dit resultaat werken we een code deugdelijk bestuur voor Konekt uit. Deze code vertrekt vanuit principes van transparantie, verantwoordelijkheid en onafhankelijkheid.

## Internationale erkenning

8 VONX O.D. 2.6  
Milex O.D. 5.1

### BEST BUDDIES

Best Buddies is een internationale organisatie ontstaan vanuit de USA. Zij werken rond tewerkstelling, woordvoerderschap en best-friends voor mensen met een beperking. Dit sluit nauw aan op onze werking, op die manier creëren we ook een kanaal voor internationale uitwisseling.

Konekt zal in 2017 samen met andere partners (waaronder KVG) Best Buddies Belgium oprichten. Eind 2017 is er een juridische structuur waarin Konekt zich samen met andere organisaties engageert.

Konekt ontwikkelt ook acties die bijdragen aan de 3 lijnen binnen Best Buddies (zie opleiding tot woordvoerder in jaarplan Vonx, opleidingen deel je passie, langdurige opleidingen tot werk, jaarplan Vonx).



### UITWISSELING

In 2017 organiseren we een uitwisseling met Shaw Trust (UK). Shaw Trust is bezig met tewerkstelling, persoonlijk ontplooiing en ontwikkeling van vaardigheden van mensen met een beperking. Zij bieden ook gezondheid en well-being services aan. We zien inspirerende praktijken en wisselen die graag met elkaar uit. Daarom plannen we een bezoek ter plaatse.

Het European Platform on Rehabilitation maakt in 2017 een video rond 'Mainstreamed Employment' voor mensen met een beperking. Konekt zal hieraan meewerken. Voor LetsCo is Living Link in Zuid Afrika een inspirerende partner. We reflecteren over elkaars werking om bij te leren van elkaar. We doen dit via skype en mail, maar plannen ook een uitwisseling van medewerkers.

Er loopt een uitwisseling met Disability Studies Nederland waarbij de praktijkervaring van Konekt en het academische perspectief van Disability Studies elkaar bevruchten. Via Kenniscentrum Europa blijven we op de hoogte van opportuniteiten.

### IN DE PRIJZEN

Ook in 2017 is Konekt opnieuw laureaat op de Zero-conferentie. Dit jaar is arbeid het centrale thema.



## DOELSTELLINGENKADER VONX BELEIDSPLAN 2016-2020

Hierna volgt een oplistijng van de strategische en operationele doelstellingen van Vonx zoals ernaar verwezen wordt bij de evaluatie en planning.

## SD1

HET HET VORMINGSAANBOD VAN VONX IS TOEGANKELIJK VOOR EEN DIVERSE GROEP DIE ONDERSTEUNING WIL BIJ LEREN EN ONTWIKKELEN EN VOOR HUN OMGEVING

## OD1.1

De communicatie en de financiële, fysieke en mentale toegankelijkheid van de vormingen is geoptimaliseerd.

## OD1.2

VONX heeft onderzocht wat nodig is om toegankelijk te zijn voor alle mensen, ongeacht hun beperking

## OD1.3

Het vormingsaanbod van VONX is aantrekkelijk voor jong volwassenen met een verstandelijke beperking.

## OD1.4

Mensen met een verstandelijke beperking die zelfstandig leven, wonen of werken worden via vormingswerk ondersteund bij het verwerven van hun plek in de samenleving.

## OD1.5

Er is een vormingsaanbod voor mensen met een verstandelijke beperking die moeilijk toegang hebben tot het vormingswerk.

## OD1.6

Er is een vormingsaanbod voor budgethouders dat de uitbouw van hun persoonlijke ondersteuning versterkt.

## OD1.7

VONX heeft 'konektie\*' gemaakt met mensen met een beperking van etnisch-culturele minderheden.

## OD1.8

Professionelen uit de reguliere sector zijn ondersteund door de vorming van Vonx.

## OD1.9

Er is een aanbod gerealiseerd dat het natuurlijk netwerk energie en goesting geeft.

## SD2

VONX HEEFT DE INCLUSIEVE SAMENLEVING VERSTERKT DOOR ZICH 'HERMANGEWIJS' TE VERBINDEN MET DIVERSE SECTOREN.

## OD2.1

De participatie van mensen met een beperking aan culturele activiteiten en aan het nieuwe verenigingsleven is verhoogd.

## OD2.2

Er is 'hermangewijs' een netwerk uitgebouwd met welzijnsorganisaties om vorming dichterbij de mensen met een beperking te brengen

## OD2.3

VONX heeft de eerste stappen gezet om inclusief onderwijs vanzelfsprekend te maken.

## OD2.4

VONX heeft 'hermangewijs' profit organisaties geactiveerd om maatschappelijk verantwoord te ondernemen in samenwerking met mensen met een beperking

## OD2.5

Er is samengewerkt met de andere federaties voor mensen met een beperking.

## OD2.6

VONX heeft de mogelijkheden van internationale samenwerkingen onderzocht om uit te wisselen, geïnspireerd te worden en samen te werken.



# SD3

MENSEN MET EEN BEPERKING EN HUN OMGEVING ZIEN VONX ALS DE REFERENTIE VOOR VORMING EN ONTWIKKELING. VONX DURFT VOORTREKKER EN PIONIER TE ZIJN.

## OD3.1

De talenten van mensen met een beperking zijn in actie gezet zodat mensen zelf een rol kunnen opnemen in vorming en daarbuiten.

## OD3.2

VONX heeft deelnemers gevoed met nieuwe innovatieve vormingshoudens

## OD3.3

VONX heeft deelnemers energie gegeven met het uitwerken en toepassen van innovatieve vormingsmethodieken.

## OD3.4

De expertise van VONX is toegepast door andere organisaties.

## OD3.5

De praktijk van VONX is academisch versterkt door structureel samen te werken met de academische wereld.

## OD3.6

De maatschappelijke positie van mensen met een beperking is versterkt door vorming te organiseren in een maatschappelijke context.

# SD4

VONX HEEFT SAMEN MET MIEX EN PLATFORM-K HET KONEKT NETWERK GEPROFESSIONALISEERD IN FUNCTIE VAN KWALITEITSZORG EN IDENTITEITSVORMING

## OD4.1

De interne organisatie van VONX is future proof gemaakt om te kunnen werken als fluide organisatie.

## OD4.2

Iedere medewerker van VONX werkt voor minimaal 80% op zijn talent.

## OD4.3

Middelen worden optimaal ingezet op de core-business dankzij een transparant financieel beleid met een diverse inkomstenstroom.

## OD4.4

Er is één VONX-werking met provinciale antennepunten gespreid in Vlaanderen waar de VONX visie op leren, ontmoeten en inspireren wordt uitgedragen.

## OD4.5

De interne verbindingen in Konekt hebben de inhoudelijke kwaliteit en identiteit van VONX, MIEX en Platform-K versterkt.

## OD4.6

Er is een systeem om de impact van onze sociaal-culturele praktijk te meten.

## OD4.7

We walk the talk: wat we naar buiten verkondigen maken we ook intern in de organisatie waar.



Bij deze publicatie hoort een bijlagenbundel ter  
vervollediging van het dossier.

V.U. Koen Deweer

---

KONEKT vzw  
Lijnmolenstraat 153  
9040 Gent | T 09 261 57 50  
[www.konekt.be](http://www.konekt.be)

