

# Sint-Franciscus

MPC Sint-Franciscus vzw  
Lostraat 175, 1760 ROOSDAAL  
[www.mpc-sintfranciscus.be](http://www.mpc-sintfranciscus.be)



JAARVERSLAG 2017



# INLEIDING

---

In 2016 gaven we vorm aan het beleidsplan 2016-2020. Het beleidsplan werd opgedeeld in 6 domeinen

- Duurzaam werken, werkgeverschap en zorg voor personeel
- Voorbereiden op en invoeren van PVF (Persoonsvolgende Financiering)
- Experimenteren met andere subsidievormen/sectoren
- Een financieel gezond bedrijf
- Doelgroepenbeleid uitwerken in samenwerking met partners en netwerken
- Zorg voor infrastructuur en werkomgeving

We verwijzen de lezer voor een uitvoeriger lezing van het beleidsplan naar het jaarverslag 2016.

Waar we in 2016 investeerden in de opmaak van het beleidsplan, werken we in 2017 flink door aan de uitwerking van dit plan. In alle domeinen worden veel verschillende initiatieven uitgewerkt en vorm gegeven. Dit gebeurt door verschillende medewerkers, in overleg met vele andere en vaak externe partners. Een opsomming geven van alle initiatieven zou ons te ver leiden; u vindt meerdere voorbeelden uitgewerkt in dit jaarverslag.

Veel energie werd geïnvesteerd in de thema's zorg voor personeel in het MPC en het invoeren van de persoonsvolgende financiering in onze volwassenenwerking.

Op het einde van het kalenderjaar zwaaiden we Dhr. Roger Van den Bossche uit als voorzitter van de Raad van Bestuur van het MPC en de VZW Scholen. Daarmee kwam een einde aan een lange periode van dienst die begon in 1989. We danken Roger én zijn echtgenote Brigitte voor hun jarenlange belangeloze inzet ten gunste van het begeleidingscentrum Sint-Franciscus.

Ondertussen begeleiden we meer dan 600 cliënten met meer dan 400 personeelsleden en genieten we van de ondersteuning van ongeveer 90 vrijwilligers. We danken al deze betrokkenen voor hun vertrouwen in onze organisatie, voor hun inzet en voor hun medewerking. Alleen samen maken we er iets mooi van!

Koen Vander Beken,

Algemeen directeur

# AFSCHEID VAN ONZE VOORZITTER

---

Aan alle personeelsleden en vrijwilligers van het MPC Sint-Franciscus en de Scholen Sint-Franciscus

## **30 jaar geleden ... voorjaar 1987**

Pater Salesiaan Louis Poelmans komt mij vinden met de vraag om de organisatie-uitdagingen van het moment om te buigen tot opportuniteiten voor de toekomst en om voorzitter te worden van een nieuw samen te stellen Raad van Bestuur (RvB) van het MPI Sint-Franciscus in Roosdaal. Ondanks mijn drukke professionele agenda beslis ik, na enige bedenktijd, om positief op de vraag in te gaan en om mij als vrijwilliger voor de organisatie te engageren. Het doel was om binnen een tijdsbestek van twee jaar de organisatie te heroriënteren en een strategisch kader te creëren (op het verantwoordelijkheidsniveau van de RvB) voor een beloftevolle toekomst van het MPI en zijn stakeholders.

Een bijna identiek verhaal in 1989 toen Zr Aleidis mij vroeg om ook voor de Scholen met een nieuw samen te stellen Raad van Bestuur het voorzitterschap op mij te nemen en met de toenmalige uitdagingen aan de slag te gaan. Zo geschiedde... de jaren verstreken...

## **Sint-Franciscus Roosdaal werd een inspirerend voorbeeld in de sector**

Tijdens de voorbije 30 jaar is er heel wat gebeurd in beide organisaties en kon het MPI, nu het MPC, de capaciteit meer dan verdubbelen met een aanzienlijke verbreding van het zorgaanbod. Er werd gebouwd, veel gebouwd, en nu kan het MPC bogen op een waaier van aangepaste infrastructuur op diverse locaties. Ook voor het personeel, de motor en het hart van de organisatie, werden vele initiatieven aangemoedigd en genomen om het werk zinvol en voedend te maken met een match tussen privé en de organisatie-doelstellingen. Daarnaast werden de Scholen, soms in woelige tijden, behoedzaam sterker gemaakt en door nodige hervormingen en aanvulling met een nieuw type meer aangepast aan de huidige noden. Evenmin is het verhaal in de Scholen ten einde en het meest recente opzet is het samengaan met andere scholen in een nieuw op te richten VZW om aldus antwoord te kunnen geven aan de uitdagingen waarmee de onderwijssector, en vooral het Bijzonder Onderwijs, wordt geconfronteerd, o.m. en niet in het minst, door het M-decreet.

## **Mijn dank en felicitaties...**

Alles wat in de voorbije dertig jaar werd gerealiseerd kon alleen maar door de niet-aflatende inzet van jullie allen en ik wens jullie bijzonder te bedanken voor de aangename en inspirerende samenwerking. Maar meer nog wens ik jullie te feliciteren voor de prachtige realisaties in beide organisaties die de basis hebben gelegd voor een verdere mooie toekomst. Met veel fierheid zal ik afscheid nemen van het MPC en de Scholen die in blakende gezondheid verkeren en uitstekend gewapend zijn voor de nieuwe uitdagingen.

## **Najaar 2017...**

Einde november zal ik een Bijzondere Algemene Vergadering bijeenroepen voor beide VZW's en zal ik mijn mandaten van voorzitter en lid van de organisaties ter beschikking stellen aan nieuw te verkiezen opvolgers.

Hier zal dan mijn (levens-)verhaal in Sint-Franciscus Roosdaal eindigen.

Het gaat jullie allen goed!

Ik wens ieder van jullie nog heel veel mooie professionele jaren en veel geluk en zingeving bij het uitvoeren en beleven van het prachtige werk dat jullie elke dag opnieuw aanbieden aan hen die zorgen en begeleiding nodig hebben. Bovendien wens ik jullie allen een mooi en gelukkig privéleven, waarbij dromen nog mogen uitkomen en waarbij jullie de toekomst mogen aangrijpen vanuit jullie persoonlijk centrum en levensbalans.

Roger  
Van den Bossche  
7 november 2017



# HRM-BELEID

## MPC SINT-FRANCISCUS

### Visie

Als werkgever zijn we ervan overtuigd dat onze medewerkers voor een heel groot deel het wel-slagen bepalen van de organisatie. Om die reden werken we, vanuit een perspectief van duurzaamheid, een degelijk onderbouwd personeels-beleid (HRM-beleid) uit.

Om dit personeelsbeleid, en dus ook kwalitatieve arbeid, te realiseren hebben we als werkgever aandacht voor de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie en de arbeidsrelaties in onze organisatie.

We denken dan ook dat gezonde, tevreden en gemotiveerde medewerkers de voorwaarde zijn voor tevreden cliënten.

Om onze medewerkers gezond, tevreden en gemotiveerd te houden, creëren we via dialoog haalbare jobs. Binnen deze haalbare jobs hebben we aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, talenten, ondersteuning, taakvariatie, houvasten en een gezonde werk-privé balans.

Dit alles wensen we vorm te geven vanuit respect voor onze cliënten en onze medewerkers.

We streven tenslotte naar een cultuur die innovatie, verbondenheid, continuïteit en samenwerken bevordert.

### HRM-aanpak

Het HRM-beleid kent verschillende processen en gesprekken bij de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers. Deze processen en gesprekken werken ondersteunend in de omgang met (nieuwe) medewerkers en gebeuren liefst zo effectief (het gesprek gaat door) en efficiënt (met resultaat) mogelijk.

Om deze personeelsprocessen zo optimaal mogelijk te laten gebeuren, ontwikkelen we steeds CENTRAAL een collectief beleid dat richting-

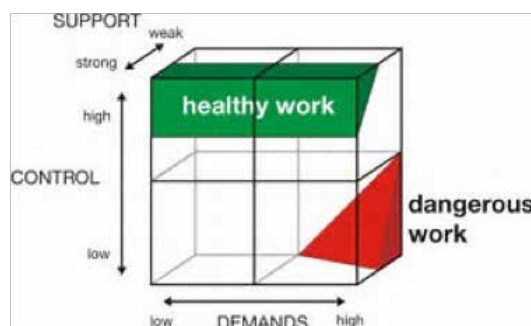
gevend is voor handelen en denken. Zo is er bijvoorbeeld een centraal onthaalbeleid, vormingsbeleid of verzuimbeleid.

Wat de personeelsgesprekken betreft, stellen we ons steeds de vraag of deze CENTRAAL of DECENTRAAL uitgevoerd moeten worden. Hierbij houden we rekening met de noodzakelijke deskundigheid, met de mogelijks interfererende relatie tussen werknemer en leidinggevende en met de nood aan organisatieperspectief of standaardisatie.

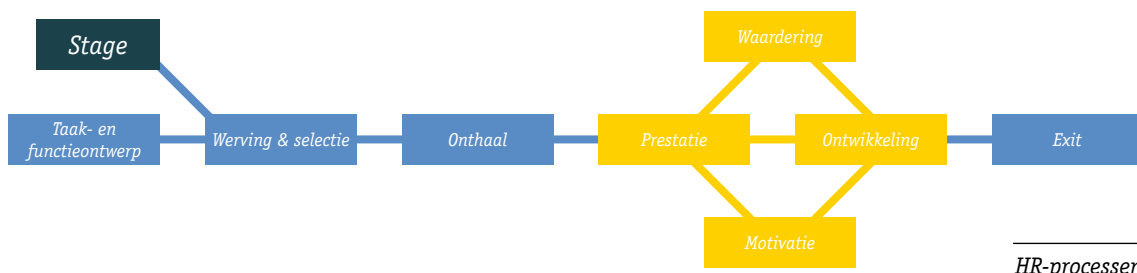
Onderstaande figuur beeldt deze personeelsprocessen uit. Elk proces wordt verder afzonderlijk besproken en kent een verwijzing naar noodzakelijke personeelsgesprekken en wie deze uitvoert.

### Taak & functieontwerp

Het ontwerpen van haalbare jobs, door coördinatoren, wordt steeds belangrijker in functie van gezonde, gemotiveerde medewerkers en duurzame inzetbaarheid. Een goed taakontwerp bestaat dan ook uit voldoende taakeisen in combinatie met voldoende werk gerelateerde hulpbronnen, zoals taakvariatie, autonomie en ondersteuning (cfr. Model Karaseck)



Eens de job ontworpen is, worden de functie- en competentieprofielen heel relevant. Deze profielen worden door de coördinator HR in dialoog opgesteld. Ze bestaan enerzijds uit een



omschrijving van de meest belangrijke verantwoordelijkheden of rollen en anderzijds uit een opsomming van de kwalificatievereisten.

Elk profiel bevat verschillende functie specifieke competenties en vijf organisatie eigen competenties. Functie specifieke competenties maken het onderscheid tussen de verschillende functieprofielen van medewerkers in ons centrum.

De vijf organisatie eigen competenties zijn in alle profielen hetzelfde en zijn noodzakelijk voor het realiseren van onze missie. Ze vormen dan ook een absolute voorwaarde om voor het MPC Sint Franciscus te kunnen werken. Het gaat om de volgende competenties:

Betrouwbaarheid: afspraken nakomen en handelen volgens de algemeen aanvaarde sociale en ethische normen, rekening houdend met de bedrijfspolicy.

Zelfinzicht: zichzelf kunnen inschatten en beoordelen, zodat men een zelfbeeld krijgt dat overeenstemt met de realiteit.

Stressbestendigheid: tijdens en na moeilijke situaties, onder sterke druk, tegenslagen of kritiek, efficiënt en effectief blijven functioneren.

Samenwerken: een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of aan de oplossing van problemen of conflicten, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van eigenbelang is.

Veranderingsgerichtheid: zich openstellen voor (organisatie) verandering en effectief meewerken aan de nieuwe werkwijzen en denkkaders.

De functie- en competentieprofielen vormen tenslotte de basis waarop de rest van het HRM-beleid is gebouwd. Zo worden bijvoorbeeld de vacatures op basis van de profielen opgesteld, selecties worden beoordeeld op basis van de gevraagde competenties, evaluatiegesprekken hebben de profielen als leidraad, het VTO-beleid tracht de aanwezige en noodzakelijke competenties verder te ontwikkelen, enzovoort.

## **Werving & selectie**

Eindejaarstudenten met goede evaluaties uit de verschillende stagegesprekken krijgen in ons centrum grote kansen op tewerkstelling.

Elke afdeling doet DECENTRAAL aan werving en selectie voor haar eigen medewerkers. De coördinatoren volgen hierbij de centrale afspraken van de CENTRAAL opgemaakte selectieprocedure. Principieel kiezen we er voor om bij werving en selectie geen enkele (minderheids-)groep uit

te sluiten. Door standaard het gedragsgerichte interview te gebruiken door het selectieteam, wordt het gesprek zo objectief mogelijk beoordeeld. Daarnaast is het belangrijk om extra aandacht te hebben voor een goede feedback aan alle kandidaten uit de selectieprocedure.

Tenslotte is het ondertekenen van het contract een belangrijke voorwaarde om aan de slag te gaan in ons centrum.

## **Onthaal**

Het MPC Sint-Franciscus vindt een goed onthaal cruciaal. Medewerkers moeten dan ook goed begeleid worden bij het inwerken in hun job. Hierdoor zullen ze zich sneller welkom en thuis voelen.

Het onthaalbeleid bestaat uit enkele verschillende principes.

Aan het begin van de tewerkstelling zal tijdens het onthaalgesprek met teamcoach/diensthoofd enerzijds een meter of peter toegewezen worden. Hier kan de nieuwe medewerker steeds bij terecht met eventuele vragen of bevindingen. Anderzijds zal de checklist voorgelegd worden, die na 6 maand besproken wordt in een eindproefgesprek door de coördinator. Hiervoor kan ook de methodiek van de 360° feedback gebruikt worden, waar enerzijds waarderend de krachten van de medewerker in beeld komen. Anderzijds formuleert men samen duidelijk de eerste groeipunten.

Aanvullend krijgen nieuwe medewerkers binnen de 6 maand 4 volle introductiedagen. Deze vormingsdagen worden CENTRAAL aangestuurd en bestaan uit:

- een kennismaking met de cultuur van de organisatie
- de inhoudelijke denkkaders
- enkele praktische basisopleidingen zoals medicatie, digitale uurroosters en verweertechnieken.

Tenslotte is in het eerste jaar van de tewerkstelling periodieke feedback door teamcoach/diensthoofd essentieel voor het goed slagen van het individuele groeitraject.

## **Prestatie**

Elke medewerker heeft recht op een goede begeleiding en ondersteuning, opvolging en feedback. Hiervoor hebben de leidinggevendenden, de coördinator en de teamcoach, zowel informele

als formele gesprekken ter beschikking.

Het voornaamste deel van een goede begeleiding gebeurt in de coaching en de opvolging van de dagdagelijkse werking door teamcoach/diensthoofd. Daarnaast is het belang van wederzijdse feedback over mekaar functioneren heel groot, wat jaarlijks via een functioneringsgesprek onderstreept kan worden door teamcoach/diensthoofd. Dit gesprek is dan ook een terugblik op het afgelopen jaar.

Doorheen het jaar zijn er tevens verschillende mogelijkheden tot werkoverleg met teamcoach/diensthoofd, zowel individueel, als in teamverband.

Daarnaast is er ook een CENTRALE evaluatieprocedure, met formele (evaluatie) gesprekken, gevoerd door de coördinator. In deze gesprekken wordt een balans opgemaakt van hoe een medewerker functioneert. Het resultaat van dit gesprek is vaak een overzicht van de aspecten waarop de medewerker goed scoort, de aspecten waarop groei wenselijk is en de aspecten die onvoldoende zijn. Samengevat geeft de coördinator een waardeoordeel over het totaal functioneren en verbindt hieraan eventueel verplichte vormingen of contractuele gevolgen. Indien de relatie tussen werknemer en coördinator interfereert in de evaluatieprocedure kan er door de coördinator steeds beroep gedaan worden op de coördinator HR en door de werknemer op de vakbondsafgevaardigde.

### **Waardering**

Het waarderingsbeleid van het MPC-Sint Franciscus is tweeledig.

Enerzijds is er het materiële waarderingsbeleid dat bestaat uit een correcte en tijdige verloning, tijdig vergoeden van gemaakte onkosten, een collectieve hospitalisatieverzekering, aankoopvoordelen bij partners, een 2-jaarlijks gratis personeelsfeest en uitgebreide vormingsmogelijkheden.

Anderzijds vinden we (wederzijdse) lof en bedankingen vanuit de leidinggevenden (teamcoach/diensthoofd/coördinatoren/directie) aan de werknemers bijzonder waardevol.

Tenslotte zijn we op vlak van verloning beperkt door de barema's en de voorschriften van de sector. Daarentegen trachten we, via een uitgewerkt kader, heel soepel om te gaan met tijds-kredieten, thematische verloven, arbeidsduurvermindering of verlof zonder wedde.

### **Motivatie**

In ons centrum hechten we veel belang aan tevreden en gemotiveerde medewerkers.

Hier komt het evenwicht tussen werkeisen en hulpbronnen opnieuw aan bod. Enerzijds beseffen we dat het (emotionele) werk dat geleverd wordt in ons centrum als fysiek, emotioneel en mentaal zwaar ervaren kan worden. Anderzijds zijn de belangrijkste motivatoren in ons centrum de aard van het werk, het innovatieve werk, het contact met de cliënten, de structurele interactie, de werksfeer onder collega's, de uitgebreide vormingsmogelijkheden, de creatieve vrijheid en de decentrale verantwoordelijkheden.

Daarnaast stellen we vast dat ziekteverzuim in ons centrum voor alle partijen nadelig is, zowel voor de zieke, de cliënt, de collega werknemers, als voor de werkgever. We beschouwen de afwezigheid van medewerkers omwille van ziekte dan ook als een signaal en een reden voor aandacht. Om die reden wordt het verzuim goed gemonitord (via Bradford) en opgevolgd door de coördinator HR via verzuimgesprekken.

Tenslotte zetten we in functie van tevredenheid en motivatie ook in op een goede balans tussen werk en privé door rekening te houden met persoonlijke wensen en de noden van de werking in het opmaken van uurroosters en het aanvragen van verlof.

### **Ontwikkeling**

Als partner in groei beschouwen we Vorming Training en Opleiding (VTO) als een recht voor onze medewerkers.

Het VTO-beleid is opgesplitst in een CENTRAAL en een DECENTRAAL deel. Het centrale VTO-beleid is voornamelijk gericht op doorstroom en op functie gerelateerde vormingen. We organiseren om die reden een intern vormingsaanbod afgestemd op de noden van de verschillende afdelingen. Daarnaast zijn er ook mogelijkheden om op extern vormingsaanbod in te schrijven. Dit gebeurt steeds DECENTRAAL en in overleg met de direct leidinggevende.

Medewerkers begeleiden en ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling of loopbaan vinden we heel belangrijk. De medewerker, als architect van zijn loopbaan, heeft hier de regie zelf in handen.

Om dit te realiseren worden, op vraag van de medewerker, enerzijds decentrale loopbaan-gesprekken gevoerd door de coördinatoren. In deze gesprekken staat de individuele ontwikke-

ling in de huidige job of team/afdeling centraal. Medewerkers kunnen hier bv. aankaarten of ze willen deelnemen aan extra projecten, werkgroepen, ... Deze toekomstgerichte gesprekken vormen tevens een mooie afwisseling op het jaarlijkse functioneringsgesprek.

Anderzijds worden er, ook op vraag van de medewerker, centrale loopbaangesprekken gevoerd, door de coördinator HR. Dit omdat we een grote organisatie zijn en hierdoor ook horizontale en verticale (door) groeimogelijkheden hebben. Horizontaal groeien betekent dat medewerkers afdeling overschrijdend aan de slag willen gaan of van functie willen veranderen (interne mobiliteit). Verticaal betekent dan weer doorgroeien naar functies met ruimere verantwoordelijkheden. Tenslotte kan de medewerker ook CENTRAAL terecht bij de coördinator HR met allerhande persoonlijke loopbaanvraagstukken.

**Uitstroom**

In ons centrum vinden we het belangrijk om

elke uitstroom in een goede verstandhouding te realiseren.

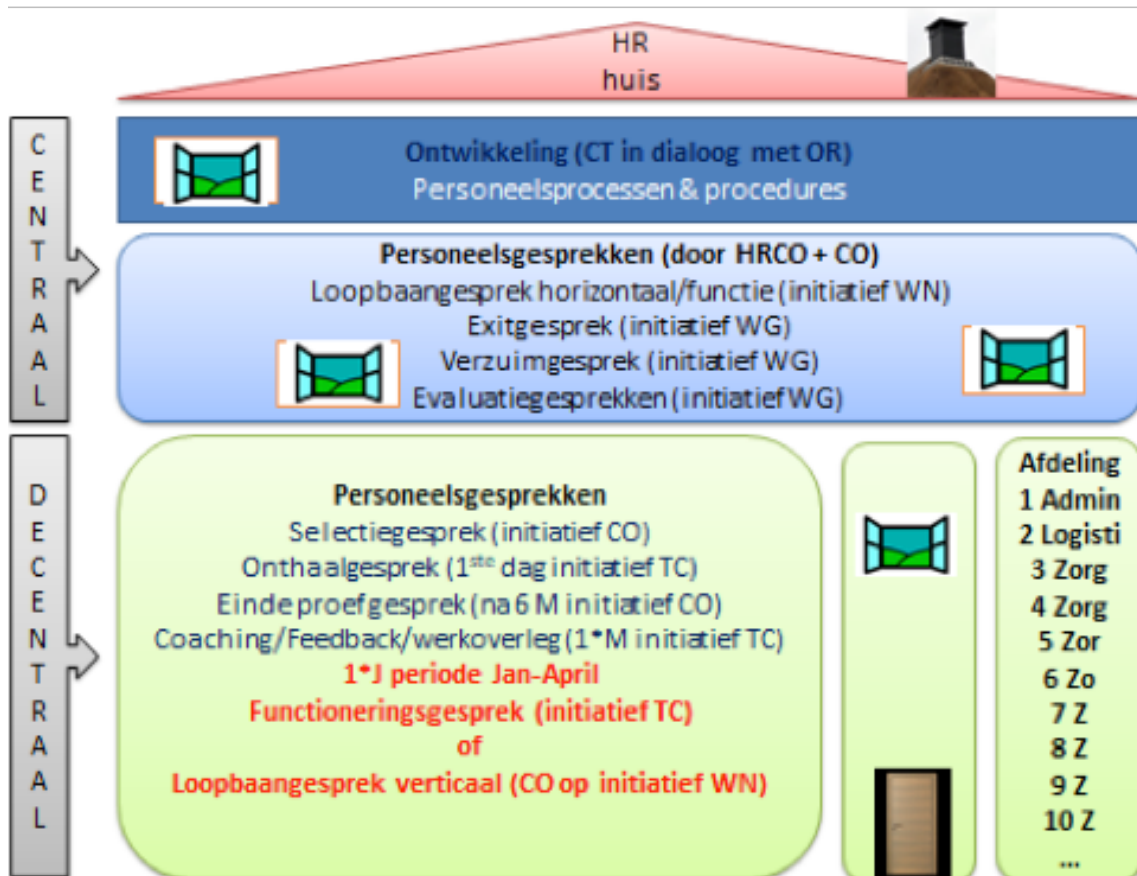
Als medewerkers vroegtijdig op eigen initiatief vertrekken, willen we via een exitgesprek door de coördinator HR graag de reden van vertrek weten. We willen dan ook hieruit leren voor de toekomst.

Als het initiatief voor beëindiging van ons uit komt, willen we medewerkers een eerlijke kans geven om bij een nieuwe werkgever een nieuwe start te maken.

Tenslotte besteden we via een gepast afscheid bijzondere aandacht aan medewerkers die op pensioen gaan.

**Het HR-huis**

Visualisering via huis-metafoor van de bovenstaande gesprekken. Het huis is steeds in ontwikkeling!





## Het dynamische organogram

Het organogram van het MPC Sint-Franciscus werd eind 2016, begin 2017 herwerkt omwille van 2 grote redenen. Enerzijds vanuit de vaststelling dat het bestaande organogram probeerde om een allesomvattend organisatieschema te zijn, waardoor het zeer onduidelijk en moeilijk communiceerbaar werd. Anderzijds werd meermaals, tijdens de verschillende workshops volgend op de personeelsbevraging C4B, de vraag gesteld naar meer duidelijkheid en houvast omtrent de hiërarchische verhouding waarin afdelingen en medewerkers ten opzichte van elkaar staan.

Dit resulteerde in het huidige goedgekeurde dynamische organogram, dat via verschillende tabbladen helder inzoomt op de organisatiestructuur, de belangrijkste overlegstructuren en zijn actoren, de hiërarchie, de communicatieleden en de verschillende

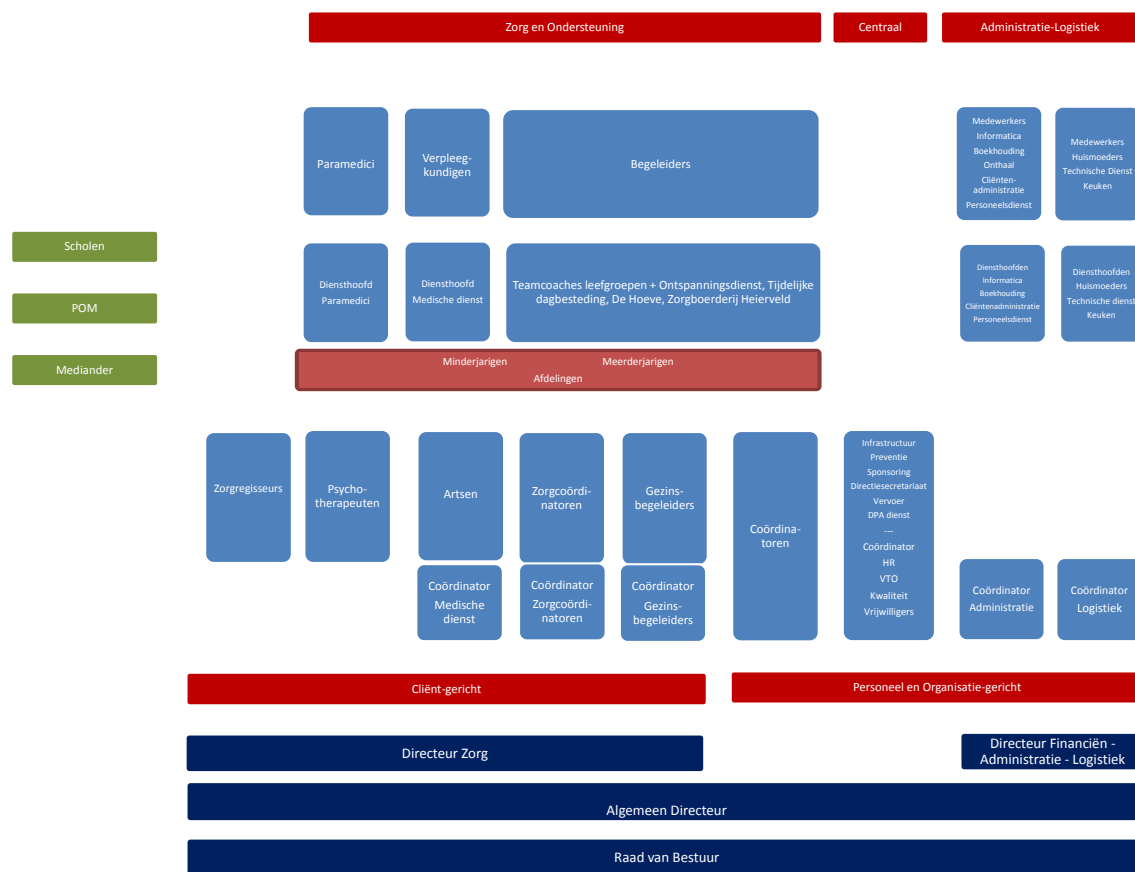
werkprocessen in het centrum.

Beide figuren brengen schematisch meer duidelijkheid in de organisatiestructuren en worden onderstaand uitgelegd.

In het MPC Sint-Franciscus zijn er 4 lagen beroepsgroepen (*figuur 1*), namelijk medewerkers, diensthoofden en teamcoaches, stafmedewerkers en directie.

De rode balken in figuur 1 verdelen het organogram in:

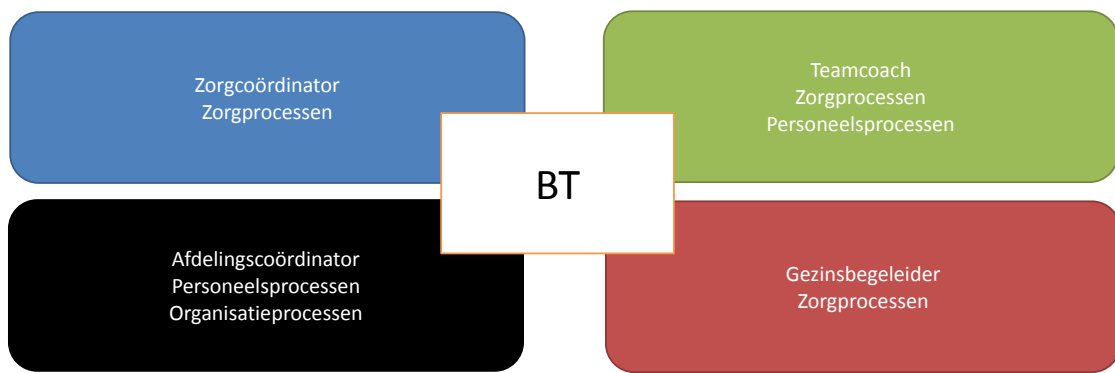
- drie departementen: zorg en ondersteuning, centraal en administratief-financieel-logistiek
- een cliëntgericht en een personeel-organisatiegericht gedeelte
- de afdelingen in minder- en meerderjarige zorg, waarbij 4 clusters te onderscheiden zijn, namelijk Jokimo, Gemmha, doelgroep meervoudige beperking en het WOC.



Figuur 1: Organogram

Het departement zorg en ondersteuning wordt verder ingedeeld in afdelingen. Afdelingen zijn samengesteld uit verschillende leefgroepen of werkingen. Afdelingen worden geleid door een afdelingsteam, welke bestaat uit afdelingscoördinatoren, zorgcoördinatoren en gezinsbegeleiders. Een leefgroep wordt begeleid door een begeleidingsteam (*figuur 2*), welke bestaat uit een afdelingscoördinator, een zorgcoördinator, een gezinsbegeleider en een teamcoach (*figuur 2*). Afdelingscoördinatoren nemen in

hoofdzaak een personeels- en organisatiegerichte functie op, de zorgcoördinatoren en de gezinsbegeleiders nemen in hoofdzaak een zorg- en cliëntgerichte functie op, de teamcoaches hebben zowel een zorg- en cliëntgerichte, als personeelsgerichte functie (*figuur 2*). In het departement zorg en ondersteuning onderscheiden we verder een coördinator medische dienst, een coördinator zorgcoördinatoren, een coördinator gezinsbegeleiders en afdelingscoördinatoren.



*Figuur 2: Begeleidingsteam*

De zorgregisseur en de psychotherapeuten zijn niet verbonden aan afdelingen en worden rechtstreeks aangestuurd door de directeur zorg. Dit geldt ook voor de diensthoofden paramedici en medische dienst.

In het centrale departement (*figuur 1*) vinden we verschillende stafmedewerkers terug. Zij worden rechtstreeks aangestuurd door de algemene directeur. Het betreft stafmedewerkers of coördinatoren met organisatiegebonden opdrachten zoals infrastructuur, preventie, vrijwilligers, sponsoring, directiesecretariaat, vervoer, Human Resources of personeel, vorming-training-opleiding, kwaliteit, stagecoördinatie, feesten en gegevensbescherming.

In het logistiek-administratief-financieel departement (*figuur 1*) onderscheiden we tevens 2 afdelingen. In de afdeling logistiek zijn de centrale en decentrale huismoeders, de technische dienst en het keukenteam actief met ondersteuning van diensthoofden en een coördinator

logistiek.

In de afdeling administratief-financieel zijn verschillende diensten actief, namelijk boekhouding, onthaal, personeelsdienst, cliëntadministratie en informatica. Deze diensten worden tevens ondersteund door diensthoofden en de coördinator administratie-financiën.

Het directieteam (*figuur 1*) bestaat uit 3 functies: een directeur zorg, een logistiek-administratief-financieel directeur (bedrijfsvoering) en een algemeen directeur.

Tenslotte dient mee gegeven dat een organisatieschema steeds in ontwikkeling en uitbreidbaar is. Het is dus niet ondenkbaar dat omwille van het veranderingsproces "naar een personeelsbeleid vanuit duurzame inzetbaarheid" er zich nog wijzigingen opdringen of nieuwe tabbladen worden ontwikkeld.

## De taakstructuur van de coördinatoren als obstakel voor het veranderproces naar een nieuw personeelsbeleid vanuit het perspectief duurzame inzetbaarheid

Twee jaar geleden trok het MPC Sint-Franciscus de kaart van een nieuw personeelsbeleid vanuit het perspectief duurzame inzetbaarheid vanwege de uitdrukkelijke noodzaak aan gezonde, competente, energieke en gemotiveerde medewerkers.

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers 'in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden, evenals over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren'. Een personeelsbeleid vanuit het perspectief duurzame inzetbaarheid onderscheidt zich van een gewoon personeelsbeleid omdat het gericht is op het optimaal benutten van en respect voor de menselijke arbeidskrachten binnen de organisatie.

Om dit nieuwe personeelsbeleid duurzaam vorm te geven in het MPC Sint-Franciscus werden nieuwe filosofieën ontwikkeld en werden de centrale en decentrale HR-processen onder de loep genomen. De huidige HR-processen, zoals ontwikkeling, onthaal, motivatie, waardering of prestatie, werden in het verleden sterk gedecentraliseerd naar de coördinatoren om de kans op passende en snelle oplossingen te verhogen. Dit leidde echter tot frustraties bij de coördinatoren, in het bijzonder daar waar men over onvoldoende tijd beschikte of waar men een tekort aan vaardigheden ervaarde. De coördinatoren ervaarden dus enerzijds een kwantitatieve roloverbelasting als een conflict van prioriteiten, waarbij ze bovendien vaak zelf moeten beslissen welke opdrachten voorrang moeten krijgen. Anderzijds

ervaarden de coördinatoren een kwalitatieve roloverbelasting, omdat ze niet altijd beschikten over de nodige bekwaamheden om aan hun rollen te voldoen.

Vanuit deze roloverbelasting werd de aanname geformuleerd dat de huidige taakstructuur van de coördinatoren een mogelijks obstakel of belemmering vormt voor het veranderproces naar een nieuw personeelsbeleid vanuit het perspectief duurzame inzetbaarheid.

Om hierop te anticiperen en vanuit het geloof dat coördinatoren heel belangrijke cultuurdragers zijn in onze organisatie werden verschillende acties op touw gezet om dit obstakel te overwinnen:

- **Ten eerste** werd de spanwijdte of span of control tussen de coördinatoren in beeld gebracht. Deze spanwijdte is een management-begrip dat aangeeft aan hoeveel ondergeschikten een manager moet leidinggeven. Daarnaast is het ook van belang in het verder definiëren van de taken of rollen van leidinggevend en het toekennen van tijd of prioriteiten voor de opdracht. Dit resulteerde enerzijds in een intervisiegesprek onder coördinatoren hoe men met de beschikbare tijd omging en welke prioriteiten men in het werk nam. Anderzijds werd het grote verschil tussen de coördinatoren qua opdracht heel zichtbaar. Wordt vervolgd.
- **Ten tweede** werd via interviews met alle belanghebbenden een actueel functioneel competentieprofiel voor coördinatoren, vanuit rollen, opgesteld. Hierbij

kan een rol het best omschreven worden als een set van verwachtingen met betrekking tot een persoon die een bepaalde positie bekleedt, afkomstig van deze persoon zelf en van personen binnen en buiten de grenzen van een onderneming. De hoofdfocus in het nieuwe functie- en competentieprofiel werd dan ook geïnstalleerd op de centrale en decentrale HR-processen.

- **Ten derde** werden, tijdens een 2-daags seminarie, de nieuwe rollen van de coördinatoren afgestemd op de rollen van andere stafmedewerkers in functie van rolduidelijkheid. Dit resulteerde in een striktere afbakening in de opdracht bij de coördinatoren door enerzijds de focus op de zorgprocessen weg te nemen en anderzijds de focus op de personeels- en organisatieprocessen te delen met de andere stafmedewerkers.
- **Ten vierde** werd een meerjarig vormingsaanbod voor de coördinatoren opgezet in functie van het uitvoeren van de ondersteunende personeelsprocessen en dito personeelsgesprekken. Ondertussen werden bijvoorbeeld de coördinatoren in 2017 opgeleid in het gedragsgerichte interview en in het thema stress en burn-out.
- **Ten vijfde** werd de actuele efficiëntie (met resultaat) en effectiviteit (het gebeurt) van alle centrale en decentrale HR-processen onderzocht. Dit resulteerde in een herverdeling van centrale en decentrale personeelsgesprekken, rekening houdend met wie het initiatief

neemt, de noodzakelijke deskundigheid of specialisatie, met de mogelijks interfererende relatie tussen werknemer en leidinggevende en met de nood aan organisatieperspectief of standaardisatie. Het HR-huis als product.

- **Ten zesde** werd een voorstelling gemaakt van de interne overlegstructuren, diens doelen en diens actoren. Hierdoor werden de overlegverwachtingen vanuit de organisatie naar de coördinatoren duidelijk omschreven, met als effect dat de verwachtingsdruk van permanente aanwezigheid op verschillende overlegstructuren werd weggenomen. Deze zesde ingreep zou dan ook op termijn tijd moeten genereren, waardoor de coördinatoren op een rustige en doordachte manier met de HR-processen kunnen bezig zijn.
- **Ten zevende** worden heden ten dage de coördinatoren gecoacht en ondersteund door de algemeen directeur en de HR-coördinator in het uitvoeren van hun nieuwe HR-rollen en in het stellen van prioriteiten in hun taakstructuur.

Tenslotte zouden al deze acties op termijn bij moeten dragen tot een taak- en cultuurshift bij de coördinatoren, met als doel duurzame inzetbaarheid verder te verankeren in een nieuwe organisatiecultuur. Deze nieuwe organisatiecultuur creëert het beeld van gezonde, gelukkige en geëngageerde werknemers die duurzame en kwalitatieve relaties aangaan met de cliënten uit het MPC Sint-Franciscus.

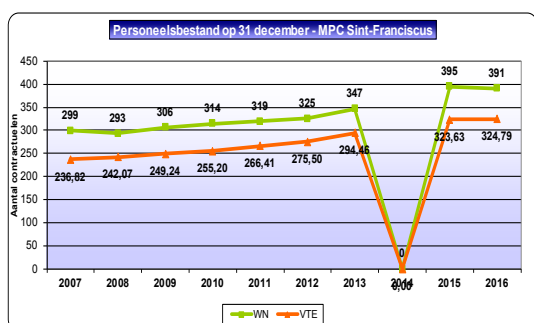
## Medewerkers in het MPC Sint-Franciscus

Via de jaarlijkse kengetallen 2016 vanuit het Vlaams Welzijnsverbond (VWV) proberen we enkele opvallende trends of evoluties te schetsen in het personeelsbestand van het MPC Sint-Franciscus. Hierbij maken we gebruik van de kengetallen van de Vlaamse Welzijnssector (VWS) en het MPC Sint-Franciscus (MPC SF). Daarnaast vertrekken we steeds vanuit een trend geformuleerd door het VWV (Vlaams Welzijnsverbond, medewerkers in welzijn doorgeïcht: meerwaarde van de generatiemix, 2016).

### Volgens het Vlaams Welzijnsverbond ...

**... neemt de werkgelegenheid toe. Het VWV noteert sinds 2012 een groei van werkgelegenheid met 7.8%.**

In het MPC SF groeide de werkgelegenheid sinds 2012 met **15.2%**, aangezien het personeelsbestand evolueerde van **275.5 VTE** naar **324.79 VTE**.



De werkgelegenheid in het MPC SF groeide dus dubbel zo hard als de werkgelegenheid in de VWS. De voornaamste redenen voor deze groei zijn het uitbreidingsbeleid van de overheid en het creatief omspringen met de nieuwe financieringsvormen, zoals Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH).

**... neemt het deeltijds werk toe. Het VWV stelt een toename van 3% vast van het deeltijds werk sinds 2012. 55.61% van het personeel in de VWS werkt deeltijds. Dit is echter een onderschatting omdat deze cijfers gebaseerd zijn op de arbeidsovereenkomst. Heel wat werknemers hebben vaak een voltijds contract, maar werken deeltijds omwille van tijdskredieten, ziekte, ouderschapsverlof enzovoort. Indien het VWV met deze laatste groep rekening houdt, dan werkt 67% van het personeel deeltijds in de VWS.**

In het MPC SF werkte **46%** van de werknemers in 2012 deeltijds. In 2016 werkte **50%** van de werknemers deeltijds. Van de voltijdse werknemers in 2016, werkt **35%** deeltijds omwille van thematische verloven of tijdskredieten. De grootste groep deeltijds werkenden zijn de 50-plussers.

*Het aantal deeltijdse werknemers in MPC SF steeg, bijna gelijklopend met de VWS, met 4%. Indien het MPC SF rekening houdt met het deeltijds werk omwille van thematische verloven, werkt 68% van de werknemers deeltijds. Tenslotte kiest het MPC SF in GES+ zorggroepen resoluut voor de deeltijdse maximum prestatiebreuk van 30.4/38 omwille van de zorgzwaarte van de doelgroep.*

**... blijft het aandeel contracten onbepaalde duur hoog. Volgens het VWV is een werknemer in de VWS gemiddeld 11.5 jaar aan de slag bij dezelfde werkgever. Werkgevers dragen hiertoe bij door zoveel mogelijk contracten van onbepaalde duur aan te bieden. Gemiddeld 85% van de werknemers van de VWS heeft in 2016 een contract van onbepaalde duur.**

In het MPC SF is de gemiddelde diensttijd in 2016 **9 jaar**, meer bepaald **8,4 jaar** voor mannen en **10,1 jaar** voor vrouwen. De gemiddelde diensttijd 2016 daalde ten opzichte van 2012 zowel bij mannen, als bij vrouwen. 86,5% van de werknemers in het MPC SF heeft in 2016 een contract van onbepaalde duur, weliswaar niet altijd voor de volledige tewerkstellingsduur.

Gewogen gemiddelde dienstduur in 31 december volgens geslacht - contractueel		
MPC Sint-Franciscus	man	vrouw
2012	9,12	10,88
2013	8,98	10,29
2014		
2015	9,29	9,95
2016	8,43	10,18

De gemiddelde diensttijd van onze werknemers ligt in 2016 1.5 jaar lager dan bij de werknemers van de VWS. Het hoge aandeel contracten van onbepaalde duur in het MPC SF loopt bijna gelijk met de VWS.

**... stijgt de gemiddelde leeftijd. Volgens het VWV steeg de gemiddelde leeftijd sinds 2012 met een half jaar. Over alle sectoren heen is de gemiddelde leeftijd in 2016 40.5 jaar. Het aandeel 50-plussers steeg ook met 3.2% sinds 2012.**

In het MPC SF steeg de gemiddelde leeftijd sinds 2012, met **1 jaar** naar 38 jaar in 2016. De vrouwen zijn gemiddeld **40 jaar** in 2016, de mannen **37,7** jaar. Het aandeel 50-plussers steeg sinds 2012 van **10%** naar **23%** van het aantal werknemers.

Gewogen gemiddelde leeftijd op 31 december volgens geslacht - contractueel		
MPC Sint-Franciscus	man	vrouw
2012	39,11	38,02
2013	40,06	37,68
2014		
2015	40,44	37,40
2016	40,09	37,77

*De gemiddelde leeftijd stijgt in het MPC meer dan in de VWS. Het aandeel 50-plussers stijgt 3 keer zo veel. Vanuit deze evoluties spreken we van een toenemende vergrijzing van het personeelsbestand van het MPC SF. Met als knipperlicht de steeds grotere impact van de VAP-dagen (bijkomend verlof vanaf 45-plus) op de beschikbare arbeidstijd van het MPC SF. Tenslotte zal in het MPC SF het vlot samenwerken tussen verschillende generaties een nieuw aandachtspunt worden.*

**... stijgt het opleidingsniveau. Een diploma is volgens het VVV steeds meer een vereiste geworden om in de sector aan de slag te gaan. Dit betekent tevens dat mensen zonder diploma steeds minder kansen krijgen. In 2016 had 58,8% van het personeel een master of bachelor, terwijl dit in 2012 nog 56,4% was. De groep met maximum diploma lager onderwijs is sinds 2012 met 1.5% afgenomen en bedraagt slechts 9.2%.**

In het MPC SF is het aandeel masters en bachelors sinds 2012 blijven steken op **61%**, ondanks de uitbreiding van het personeelsbestand. Het aandeel hoger secundair steeg sinds 2012 met **1.2%** naar **22.5%**. Het aandeel zonder diploma (**7.6%**) steeg daarentegen sinds 2012 met **1%**, ten koste van het aandeel lager secundair (**8.4%**).

*Het aandeel opleidingsniveau master en bachelor ligt in het MPC SF dus bijna 2% hoger dan in de VWS. De stijging van het opleidingsniveau is in het MPC SF vooral merkbaar bij het opleidingsniveau hoger secundair. Tenslotte werft het MPC SF ook mensen zonder diploma aan. Elke vacature van het MPC SF vermeldt enerzijds 'de gelijkwaardigheid door ervaring', anderzijds 'dat ervaring met de doelgroep wenselijk is, maar dat kandi-*

*daten met een overtuigende keuze om met de doelgroep te willen werken zich niet geremd moeten voelen om te solliciteren'.*

**... is er status quo op vlak van diversiteit. Gemiddeld werken er 19% mannen en 81% vrouwen in de VWS. Daarnaast was in 2016 2.3% van allochtone afkomst en had 0.8% een arbeidshandicap. Hiermee stelt het VVV vast dat de diversiteit laag blijft in de VWS.**

In het MPC SF werkten in 2016 **75%** vrouwen en **25%** mannen. Verder is het bestand werknemers van allochtone afkomst sinds 2012 gestegen met 2.6% naar **4.35%** van het totale personeelsbestand. Het bestand werknemers met een arbeidshandicap steeg van 2012 met 0.8% naar **1.53%** van het totale personeelsbestand.

*In het MPC SF is er geen status quo merkbaar, maar eerder een stijging op vlak van diversiteit. Elke vacature van het MPC SF vermeldt dan ook: "Omdat het MPC Sint Franciscus gelijke kansen en diversiteit hoog in het vaandel draagt, wenssen wij aan te werven op basis van competenties. Kwaliteiten van mensen zijn doorslaggevend ongeacht geslacht, geartheid, afkomst, religie of leeftijd."*

**... neemt het langdurig ziekteverzuim toe. Volgens het VVV steeg het arbeidsverzuim naar 13.32% ten opzichte van de uur capaciteit. Het ziekteverzuim vertegenwoordigt op zijn beurt 68% van het totale arbeidsverzuim in 2016. Daarnaast ligt het aandeel langdurig ziekteverzuim (langer dan 1 jaar) op 3.12% en het kortdurend verzuim op 3.17% in de welzijnssector.**

In het MPC SF ligt het arbeidsverzuim op **13.29%** ten opzichte van de uur capaciteit en vertegenwoordigt het ziekteverzuim **64.6%** van het totale arbeidsverzuim in 2016. Het aandeel langdurig ziekteverzuim (langer dan 1 jaar) ligt in 2016 op **3.83%** en is sinds 2011 gestegen met 1.1%. Het verzuim binnen gewaarborgd loon ligt in 2016 op **3.04%** en is gedaald sinds 2011 met 0.38%.

**... neemt het tijdskrediet af. Volgens het VVV onderbrak 23.3% van het personeel zijn loopbaan via tijdskrediet of thematisch verlof (ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor ziek familielid). Het VVV**

Uitsplitsing ziekteverzuim t.o.v. uurcapaciteit - 2016	Steekproef 184 voorzieningen	MPC Sint-Franciscus Roosdaal		Sector OPH 83 voorzieningen	
		Pos SP		Pos OPH	
Ziekteverzuim = totaal uren ziekte / uurcapaciteit	9,08%	105	8,58%	54	9,21%
Ziekteverzuim minder dan 1 jaar	6,29%		4,75%		6,42%
Ziekteverzuim binnen gewaarborgd loon	3,17%		3,04%		3,20%
Ziekteverzuim buiten gewaarborgd loon	3,12%		1,72%		3,22%
Ziekteverzuim vanaf 1 jaar	2,78%		3,83%		2,79%
Gemiddelde periode ziekte = uren ziekte / meldingen	84,64	67	90,75	30	84,54
Aandeel niet-verzuimers wegens ziekte	37,58%	100	37,60%	47	37,95%

Het aandeel arbeidsverzuim van het MPC SF is bijna gelijklopend met het VW, het aandeel ziekteverzuim ligt iets lager. De daling van het verzuim binnen gewaarborgd loon is mogelijks te duiden vanuit de extra inspanningen die het MPC SF levert met zijn vernieuwd verzuimbeleid (monitoring en dialoog door Bradford en verzuimgesprekken). Daarentegen neemt ook in het MPC SF het aandeel langdurige zieken toe, wat een nieuw aandachtspunt vormt voor de organisatie.

### merkt daarenboven een dalende trend op bij het tijdskrediet en een stijgende trend in de vermindering met 20%.

Het percentage onderbrekingen ten opzichte van het totaal aantal werknemers is sinds 2013 (cijfers 2012 niet beschikbaar) gedaald met 1,4% naar **18,41%**. De meest aangevraagde onderbreking betreft het aandeel vermindering met 20%.

In het MPC SF is er tevens een dalende trend merkbaar bij de onderbrekingen. Vermoedelijk te verklaren door de striktere aanvraag-voorwaarden die door de overheid opgelegd zijn. Ook in het MPC SF is de vermindering met 20% het meest populaire. Ter vervanging van het tijdskrediet zonder motief overweegt het MPC SF de

invoer van verlof zonder wedde.

Vanuit deze kengetallen kunnen we als belangrijk besluiten dat het MPC SF alert moet zijn voor de gevolgen van een divers en vergrijzend personeelsbestand en voor de toename van de langdurige zieken. Dit kan het MPC SF realiseren door verder te werken aan zijn personeelsbeleid vanuit het nieuwe perspectief duurzame inzetbaarheid en het verder inzetten op ontwikkeling, prestatie, loopbaan en motivatie van werknemers. Tenslotte draagt dit alles ook bij tot het leveren van kwalitatieve zorg en arbeid, met verhoogde aandacht voor de Franciscaanse waarden, duurzame inzetbaarheid en kwaliteit van leven.

## Vrijwilligerswerk in het MPC: krachtig in visie en in de praktijk!

In 2017 keurde het Vlaams Welzijnsverbond een nieuwe visietekst met betrekking tot het vrijwilligerswerk goed.

Een tekst die de kijk en aanpak binnen het MPC alleen maar kracht bijzet.

Eind 2017 is onze vrijwilligersfamilie uitgegroeid tot een groep van 90 warme mensen.

40 vrijwilligers vinden een plaatsje in de zorg voor minderjarigen, 20 mensen helpen op De Hoeve, de rest draagt hun steentje bij ter ondersteuning van de volwassenenwerking.

Zij zetten zich vrijwillig (onverplicht), onbezoldigd en met enige regelmaat in door het opnemen van activiteiten, direct of indirect ten behoeve van de cliënten.

Ze geven invulling aan de maatschappelijke betrokkenheid van de gemeenschap en zijn hierdoor als het ware de bruggenbouwers in onze samenleving.

Ze zijn de kers op de taart, het puntje op de i, een win – win situatie voor alle betrokken partijen.

Zowel de coördinator als de vrijwilligersverantwoordelijke van elke werking gaat na welk talent de vrijwilliger nauw aan het hart ligt. De motivatie wordt bevraagd op een kennismakingsgesprek, er wordt gezocht naar de juiste match.

iets te betekenen.

Zo konden we dit jaar een dame en haar dochter warm maken om veertiendaags een buitenshuis-activiteit in het weekend aan te bieden in leefgroep Klimop, biedt iemand extra ondersteuning tijdens de middagbegeleiding bij de kleuters, zijn er 7 creatieve dames een naaclubje gestart om herstellingswerkjes uit te voeren en te toveren met naald en draad. De zoek-



Dankjewel, vrijwilliger!



Ik vrijwillig Wij vrijwilligen  
Jij vrijwilligt Jullie vrijwilligen  
Hij vrijwilligt Zij vrijwilligen  
Zij vrijwilligt Iedereen vrijwilligt!



tocht naar waterratten, studiebuddy's, wandelaars gaat verder.



goed gevoel



plezant



waardering



helpen



sociaal contact



netwerken



bijleren



vaardigheden

Er wordt een vrijwilligerscontract aangeboden, de begeleiders van de betrokken werking geven informatie en vorming waar nodig.

Mensen reageren op onze oproep en bekendmaking via verschillende kanalen. In oktober lieten we ons horen op de vrijwilligersbeurs van PWA/DCO Roosdaal. We lanceerden ook een vraag via facebook.

Er zijn mensen die zich spontaan aanmelden. Zij hebben vaak op één of andere manier een link met onze voorziening. Ze zijn afkomstig uit de regio en willen de bewoners mee dragen, hebben familiebanden met cliënten of werknemers, hebben na of naast hun werk nog energie over om

We zorgen voor een ongelooflijke appreciatie bij elke ontmoeting in de groep, op de dag van de vrijwilliger en de ondertussen jaarlijks terugkomende ontmoetingsdag voor de MPC- vrijwilligers.

We zoeken verder naar een gedragen visie en krachtige samenwerking.





# VOORBEREIDEN OP EN INVOEREN VAN DE PERSOONSVOLGENDE FINANCIERING – PVF

---

Dit jaar werd de overgang naar persoonsvolgende financiering (verder PVF genoemd) in het WOC een feit. De tickets van ongeveer 90 cliënten, die voorheen gebruik maakten van beschermd wonen, tehuis werkenden en tehuis niet-werkenden, werden omgezet in een persoonsvolgend budget (PVB).

Onze volwassenenwerking WOC ging over van een FAM (flexibel aanbod meerderjarigen) naar een vergunning als vergunde zorgaanbieder.

Een PVB kan ofwel worden ingezet in cash ofwel in de vorm van een voucher. Al deze cliënten kozen ervoor om hun dienstverlening te continueren in de vorm van een voucher. Continuïteit van de dienstverlening is hiervoor de belangrijkste reden. Wellicht ook vanuit deze reden worden er geen vrij beschikbare bedragen opgevraagd. Deze laatste kan ofwel 1800€ of 3600€ per jaar bedragen.

Op basis van de cliënten die begeleid werden in 2016 werden de personele middelen en werkmiddelen berekend door het VAPH: 2710 zorg gebonden punten en 687 organisatie gebonden punten of samen goed voor 3397 punten.

Voegen we daarbij de punten verworven via PAB, PGB en PVC, dan spreken we over 2797 zorg gebonden punten. Daarnaast beschikken we nog over 160 zorg gebonden punten in het kader van RTH. Dat brengt het totaal op 2957 punten.

Deze middelen komen ongeveer overeen met 80% van de middelen waar we normaliter recht op hebben, gezien het aantal cliënten dat we begeleiden. De bedoeling van de overheid is om deze personele middelen geleidelijk aan op te trekken in de periode 2018-2020. In 2018 worden de middelen van de voorzieningen opgetrokken tot 85%. Dit zal ook gebeuren voor het MPC. Verdere correctie gebeurt in de daarop volgende jaren en wordt begeleid door een task-force.

In 2017 sloten we met onze cliënten een voorlopige IDO (individuele dienstovereenkomst) af.

Net zoals in voorgaande jaren betaalden cliënten in 2017 nog een persoonlijke bijdrage. Pas op 01.01.2018 werd overgestapt op een systeem van woon-en leefkosten. In 2017 bereidden we dit systeem zorgvuldig voor.

We ontwierpen een systeem waarmee we de in- en uitstroom van cliënten – én hun punten – konden monitoren. We slaagden er in om deze redelijk in evenwicht te houden. Nieuwe opnames werden bijna uitsluitend gerealiseerd binnen de automatische toekenningsgroepen. Dit zijn cliënten die automatisch een budget krijgen toegewezen als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen. Het betreft hier jongvolwassenen (geboortjaar 1994) en personen die zich in een noodsituatie bevinden.

In voorbereiding op de overgang naar PVF organiseren we toekomstteams. Cliënten die het volgende jaar in aanmerking komen voor de toekenning van een budget worden overlopen. Er wordt beroep gedaan op de expertise van onze medewerkers in de volwassenenwerking. De cliënt wordt actief betrokken.

Voor cliënten die voorheen beroep deden op onze dienstverlening via PVC, PGB of PAB wordt de situatie opnieuw onderhandeld. Al deze systemen worden omgezet in een persoonsvolgend budget. Een aantal cliënten beslissen over te stappen op een overeenkomst via voucher.

Voor de ontwikkeling van de IDO haalden we inspiratie bij het Vlaams Welzijnsverbond en vulden deze aan met gegevens eigen aan onze voorziening.

Wat betreft het bepalen van de woon-en leefkosten gaan we er van uit dat de overstap van een cliëntbijdrage naar woon- en leefkosten budgetneutraal dient te zijn. De inkomsten in beide systemen dienen ongeveer gelijk te zijn. Een deel van deze inkomsten worden aangewend voor de tewerkstelling van personeel, het andere deel wordt toegevoegd aan de werkmiddelen. De woon-en leefkosten worden uiteindelijk bepaald op €34.10. De cliëntbijdrage bedroeg €34.70.

Er werd verder geoefend met gedeelde trajecten, waarbij cliënten een deel van hun ondersteuning inkopen bij een andere vergunde zorgaanbieder. Inhoudelijk willen we dit verder mogelijk maken en stimuleren. In het kader van PVF vraagt dit nieuwe vormen van afstemming.

Door het wegvallen van een aantal tegemoetkomingen zal de bijdrage van de cliënt zeker stijgen. In het oude systeem had de cliënt recht op een gewaarborgd inkomen of zakgeld. Iedereen die opgenomen was in een voorziening van het VAPH hield van zijn integratietegemoetkoming 198 of €365 over voor persoonlijke uitgaven (zakgeld, persoonlijke aankopen, medicatie, ...). Het restbedrag kwam in aanmerking om de verblijfsfactuur te betalen. Was er onvoldoende rest beschikbaar dan betaalde de betrokkene minder. Het VAPH paste het tekort in verblijfsfactuur bij aan de voorziening. Met de invoering van het PVF schaft het VAPH deze beschermingsmaatregel af. Cliënten die voltijds gebruik maken van het aanbod en dit combineren met een laag vervangingsinkomen dreigen in de problemen te komen.

Om aan deze problematiek tegemoet te komen bereidden we de oprichting van een solidariteitsfonds voor; de werking van het fonds is operationeel vanaf 01.01.2018. Personen van wie het inkomen zich bevindt onder de armoedegrens, kunnen in aanmerking komen voor een tussenkomst van het solidariteitsfonds. Het fonds komt pas tussen nadat is aangetoond dat beroep is gedaan op alle mogelijke, reguliere diensten en tegemoetkomingen. In de praktijk wordt een korting toegekend op de verblijfsfactuur ten belope van het verschil tussen de

armoedegrens en het inkomen of een tussenkomst voor bijvoorbeeld reis, uitstap, deelname aan een ontspanningsclub, medische kosten....

Met ondersteuning van onze HR-coördinator stuurden we in overleg met betrokkenen de structuur en de taken bij van de staf in de volwassenenwerking. We gingen over tot de installatie van drie deelwerkingen of afdelingen in Asse, Anderlecht en Lennik/Pamel. Elke afdeling wordt geleid door een team, samengesteld uit één coördinator en één zorgcoördinator. Tenslotte installeerden we één overkoepelende staffunctie die het opnamebeleid coördineert, inclusief de administratieve processen naar aanleiding van persoonsvolgende financiering, die counseling opneemt naar cliënten toe en de PR verzorgt.

2017 was op vlak van PVF een intensief jaar; een jaar van omgaan met verandering, het doorneemen van richtlijnen en wetteksten, het concreet maken van deze ontwikkelingen in de eigen werking, het ontwerpen van nieuwe opvolgsystemen, het afstemmen met administratie en het herdenken van administratieve processen, het organiseren van info- en feedbackmomenten voor personeel en cliënten. En nog zoveel meer!

Al dit werk werd opgenomen door onze interne beleidsgroep PVF en we mogen best fier zijn op het resultaat en het proces. In 2018 zullen we alle voorbereidingen in de praktijk brengen, kijken hoe het loopt en bijsturen waar nuttig en noodzakelijk. We staan open voor feedback vanuit alle betrokken partners!

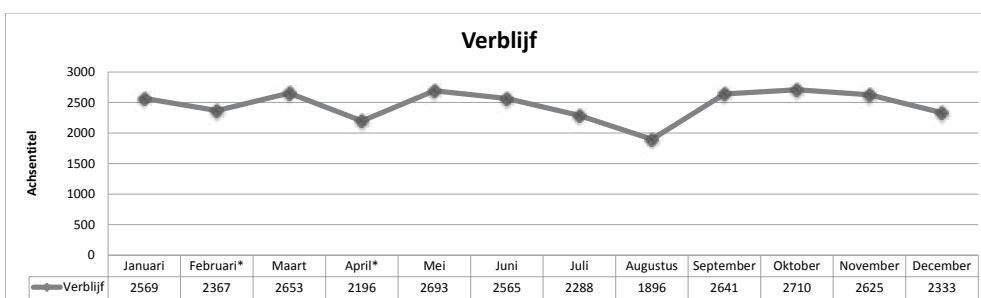
# ONZE CLIËNTEN DOORGELICHT IN HET MFC

In de loop van het jaar sloten 360 cliënten een begeleidingsovereenkomst af met onze voorziening (gegevens uit de GIR (VAPH)). 90 onder hen waren 18+. 57 nieuwe cliënten startten op in 2017 en 44 cliënten verlieten de voorziening. Van deze 44 waren er 17 18+.

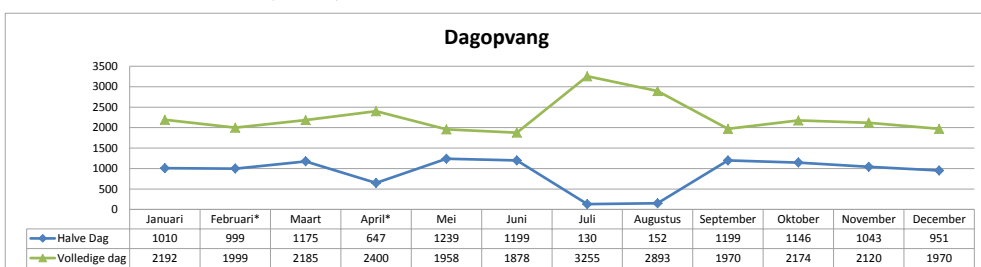
Begin oktober namen we in het kader van een outputcontrole een dwarsdoorsnede van de huidige bezetting. 285 cliënten maakten gebruik van verblijf en/of dagondersteuning. 16 cliënten werden enkel ambulante/mobiel begeleid. 39

cliënten werden voor 1/10 uitgeschreven en 7 cliënten stroomden nog in na 1/10.

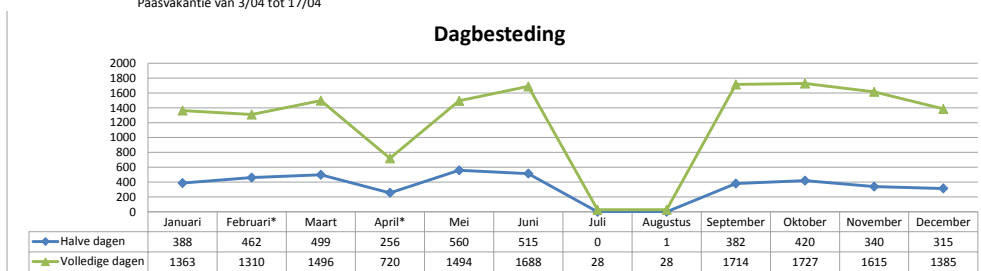
Bekijken we het totaal aantal geregistreerde dagopvang/dagbesteding/verblijf en begeleidingen dan stellen we vast dat in vergelijking met 2016, er een lichte daling is bij dagopvang (-855) en verblijf (-304). Dagbesteding blijft ongeveer status quo (+29,5). Het aantal ambulante/mobiele begeleidingen is lichtjes gestegen (+185).



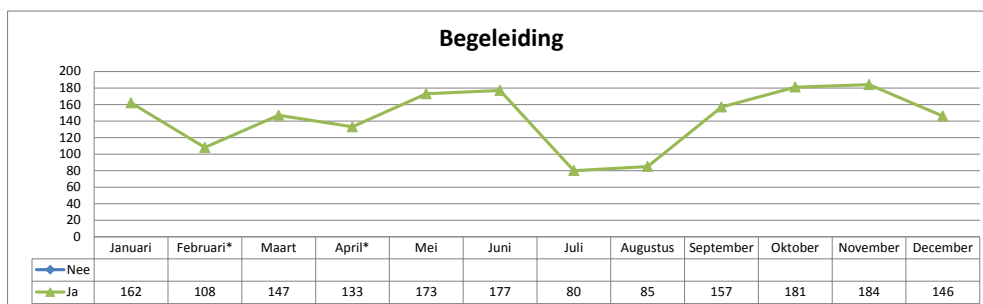
Opmerking\*: Krokusvakantie van 27/02 tot 5/03  
Paasvakantie van 3/04 tot 17/04



Opmerking\*: Krokusvakantie van 27/02 tot 5/03  
Paasvakantie van 3/04 tot 17/04



Opmerking\*: Krokusvakantie van 27/02 tot 5/03  
Paasvakantie van 3/04 tot 17/04



Opmerking\*: Krokusvakantie van 27/02 tot 5/03  
Paasvakantie van 3/04 tot 17/04

Als we het aantal cliënten opdelen per doelgroep dan krijgen we volgend resultaat:

Licht mentaal .....	17,37%
Matig mentaal .....	13,12%
Zwaar mentaal .....	7,32%
Karaktergestoord.....	39,33%
Motorisch A.....	2,13%
Motorisch B .....	17,98%
GES+.....	2,75%

Gemiddeld aantal/type vorken

	2 tot 4 dagen/maand	2 tot 3 dagen/week	4 tot 5 dagen/week	6 tot 7 dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	14	31	62	42
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	8	17	96	1
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	72	76	59	27

149 cliënten maken gebruik van verblijf; 104 cliënten doen dit op een intensieve manier. 42 cliënten maken voltijds gebruik van verblijf of verblijven 7 dagen op 7 in de voorziening. In de module dagbesteding vinden we 122 cliënten terug; hierin zitten alle kinderen en jongeren in de geïntegreerde werking (GIW) en jongeren die om één of andere reden niet (meer) naar school gaan. 234 cliënten ontvangen dagopvang. Dit betekent dat zij voor- of naschools begeleid worden in een leefgroep. 83 cliënten combineren dagopvang en dagbesteding.

We tellen 287 voltijdse trajecten, 124 deeltijdse trajecten en 94 occasionele trajecten.

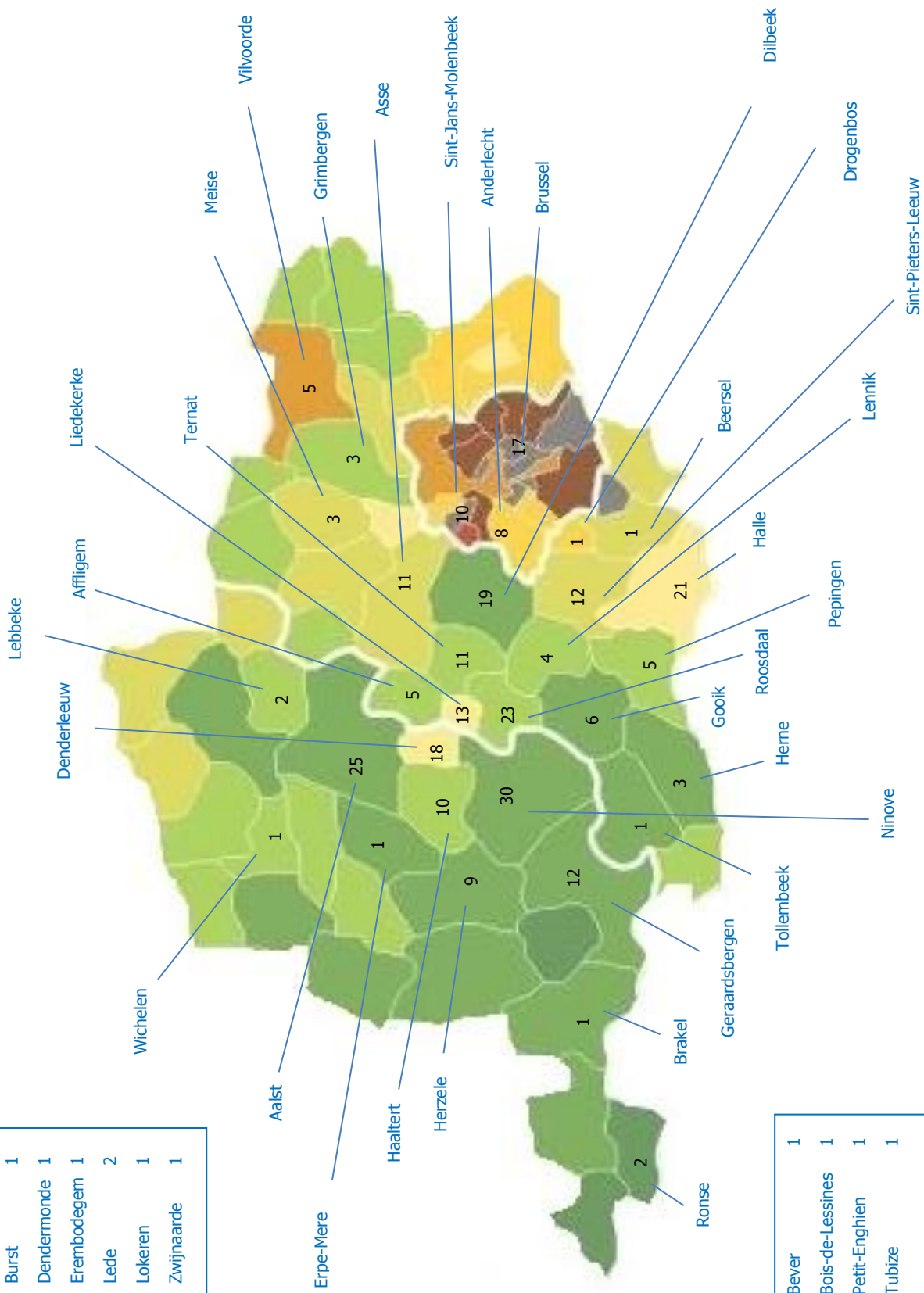
Bij 45 cliënten werd de opname in de voorziening voorafgegaan door bemiddeling van een externe instantie. Dit gebeurde in 35 gevallen op basis van een beslissing van de jeugdrechtbank en in 7 gevallen na tussenkomst van het Ondersteuningscentrum Jeugdhulp. 3 opnames dateren nog na tussenkomst van het Comité Bijzondere Jeugdzorg.

Balegem	1
Burst	1
Dendermonde	1
Erembodegem	1
Lede	2
Lokeren	1
Zwijnaarde	1

Elewijt	1
Bonheiden	1
Heist-Op-Den-Berg	1
Zwijndrecht	1
Mechelen	1
Steenokkerzeel	1
Wolvertem	1

Bever	1
Bois-de-Lessines	1
Petit-Enghien	1
Tubize	1

Alsberg	1
Lot	1
Vlezenbeek	1
Overijse	1



## Cliëntgegevens WOC

### Algemeen

Er werden 103 overeenkomsten geregistreerd in de Geïntegreerde Integratietool (GIR) van het VAPH. Daarvan werden 90 overeenkomsten door het VAPH bij de overgang naar de PVF automatisch omgezet in het nieuwe systeem. Het betreft die cliënten die ook vorig jaar al bij het WOC ondersteuning kregen. Daarnaast werden in de loop van dit jaar 13 nieuwe overeenkomsten geregistreerd. 7 hiervan waren cliënten binnen het MFC die in het kader van de zorgcontinuering automatisch een PVB toegekend kregen; 6 hiervan vonden vrij snel hierna opvang in een andere volwassenenvoorziening.

De resterende 6 overeenkomsten betreft nieuwe cliënten die door het WOC ondersteund werden.

Van deze 96 cliënten geven we een cijfermatig overzicht.

### Details PVB

#### Verdeling voucherovereenkomsten WOC per budgetcategorie

Budget-categorie	Zorggebonden punten (max.)	Euro (max.)	aantal begeleidingsovereenkomsten in WOC
I	12,2345	10.000	14
II	17,1283	14.000	14
III	24,469	20.000	13
IV	33,6449	27.500	12
V	42,8208	35.000	26
VI	50,1615	41.000	12
VII	53,2201	43.500	5
VIII	55,0553	45.000	0
IX	59,9491	49.000	0
X	70,9602	58.000	0
XI	88,0885	72.000	0
XII	103,9933	85.000	0
TOTAAL			96

Sinds de invoering van PVF wordt de ingeschaalde ondersteuningsnood van cliënten ingedeeld in 12 budgetcategorieën. Het betreft hier cliënten met een 'oude' erkenning beschermd wonen, tehuis werkenden of tehuis niet-werkenden. Cliënten die vroeger beroep deden op beschermd wonen komen vooral terecht in de eerste 3 budgetcategorieën. Eén cliënt werd verwezen naar rechtstreeks toegankelijke hulp.

#### Aantal ingezette punten per budgetcategorie

Budget-categorie	Zorggebonden punten (max.)	Euro (max.)	Exact ingezette zorggebonden punten
I	12,2345	10.000	88,45213
II	17,1283	14.000	240,5388
III	24,469	20.000	348,8489
IV	33,6449	27.500	287,1898
V	42,8208	35.000	1077,597
VI	50,1615	41.000	497,8724
VII	53,2201	43.500	254,37
VIII	55,0553	45.000	
IX	59,9491	49.000	
X	70,9602	58.000	
XI	88,0885	72.000	
XII	103,9933	85.000	
TOTAAL			2794,869

Samen zijn de budgetten van deze cliënten goed voor 2794 zorggebonden personeelspunten.

## Uitstromers per budgetcategorie

Budgetcategorie	Zorggebonden punten (max.)	Euro (max.)	cliënten uit de voorziening 2017	Zorggebonden punten uit
I	12,2345	10.000	0	
II	17,1283	14.000	2	28.73
III	24,469	20.000	0	
IV	33,6449	27.500	0	
V	42,8208	35.000	2	69.146
VI	50,1615	41.000	1	47.345
VII	53,2201	43.500	0	
VIII	55,0553	45.000	0	
IX	59,9491	49.000	0	
X	70,9602	58.000	0	
XI	88,0885	72.000	0	
XII	103,9933	85.000	0	
TOTAAL			5	145.22

5 voucherovereenkomsten werden beëindigd: 2 cliënten wegens overlijden, 2 begeleidingen werden door de cliënt gestopt en 1 cliënt vond na een noodsituatie een definitieve oplossing bij een andere vergunde zorgaanbieder.

## Nieuwe begeleidingsovereenkomsten per budgetcategorie

Budgetcategorie	Zorggebonden punten (max.)	Euro (max.)	cliënten in de voorziening 2017	Zorggebonden punten in
I	12,2345	10.000	1	10,20
II	17,1283	14.000	0	
III	24,469	20.000	0	
IV	33,6449	27.500	0	
V	42,8208	35.000	4	78,939
VI	50,1615	41.000	0	
VII	53,2201	43.500	1	50,97
VIII	55,0553	45.000	0	
IX	59,9491	49.000	0	
X	70,9602	58.000	0	
XI	88,0885	72.000	0	
XII	103,9933	85.000	0	
TOTAAL			6	140,109

In de loop van dit jaar werden 6 nieuwe overeenkomsten afgesloten: 3 bij noodsituaties, waarvan er 2 cliënten ook met hun budget na noodsituatie met het WOC een overeenkomst sloten. 3 cliënten sloten een nieuwe voucherovereenkomst voor onbepaalde duur af.

## Dienst Persoonlijke Assistentie (DPA) + inzet van cash-budgetten

### Aantal cliënten

	Ge-start in 2017	Stop-gezet in 2017	31/12/2017
Persoonlijk Assistentie in kader van PVB (meerderjarigen)	1	2	6
Persoonlijke Assistentie in kader van PAB (minderjarigen)	2	1	6
PVB inkopen van verblijf binnen MFC (meerderjarigen)	7	6	1
PAB inkopen van verblijf binnen MFC (minderjarigen)	1		10
PVC - Persoonsvolgende convenanten minderjarigen	0	0	3
IPH - Intersectorale Prioritaire Hulpvragen minderjarigen	2	1	1
IZN - Intersectoraal zorgnetwerk	1	1	0

## Meerderjarigen - overgang naar PVF-systeem

Begin dit jaar stapten de meerderjarigen over naar de Persoonsvolgende Financiering. Ook voor de meerderjarige cliënten van onze Dienst Persoonlijke Assistentie was dit het geval. We sloten met hen voor 2017 een nieuwe cash-overeenkomst af, waardoor de ondersteuning die ingekocht werd vlot gecontinueerd kon worden.

Ook het PGB-systeem ging over in de Persoonsvolgende Financiering. Van de 5 PGB-clieuten stapten er 4 over naar een voucherovereenkomst. Een cliënt behield het cash-systeem in 2017.

Met één nieuwe cliënt werd een cashovereenkomst afgesloten. Twee overeenkomsten werden

in de loop van 2017 beëindigd, respectievelijk op vraag van de cliënt en na overlijden van een cliënt.

In totaal besteedden de cliënten met een cash-overeenkomst €82.549,12 aan onze dienstverlening, gaande van €1.007,73 tot €19.285,26 per cliënt per jaar. Omgerekend komt dit overeen met 101 personeelspunten.

Door de automatische toekenning van een PVB in het kader van de zorgcontinuering voor 'minderjarigen' kregen 7 MFC-clieñten in de zomer een PVB toegewezen. Op basis hiervan werd met hen ook een nieuwe overeenkomst afgesloten. Alle 7 vonden zij met hun PVB vrij vlot een ondersteuningsaanbod in een volwassenenvoorziening.

Eén PAB werd bij een +18-jarige cliënt automatisch omgezet in een PVB. Ook met hem werd een nieuwe overeenkomst afgesloten. De cliënt koos hierbij voor een voucherovereenkomst.

### **Minderjarigen – PAB-systeem**

Bij de minderjarigen werken we nog steeds met het PAB-systeem. Onze Dienst Persoonlijke Assistentie voorzag op 31/12/17 bij 6 cliënten persoonlijke assistentie, die met hun PAB gefinancierd werd. PAB werd bij 2 nieuwe cliënten gestart en één overeenkomst werd beëindigd.

In totaal besteedden deze cliënten €63.800,30 aan persoonlijke assistentie, gaande van €3.603,96 tot €25.127,15 per cliënt per jaar.

Omgerekend komt dit overeen met 78,05 personeelspunten.

### **Persoonsvolgende Convenanten**

De overeenkomsten op basis van een persoonsvolgend convenant werden bij 3 minderjarigen verdergezet. Voor 2 jongeren werden deze middelen in een leefgroep ingezet, voor de derde werd hiermee individuele ondersteuning in de Cardijnschool in Anderlecht georganiseerd.

Het vierde convenant voor een meerderjarige cliënt werd ook omgezet in een PVB.

### **IPH**

IPH-middelen zijn extra middelen die de Integrale Toegangspoort beschikbaar stelt aan voorzieningen om de extra zorg, die sommige individuele kinderen of jongeren nodig hebben, mogelijk te maken. Er werden voor twee kinderen of jongeren IPH-middelen aangevraagd en verkregen. Die werden ingezet voor extra ondersteuning binnen de leefgroepwerking.

### **Intersectoraal zorgnetwerk**

In het kader van een individueel zorgplan kan het intersectoraal zorgnetwerk extra middelen toewijzen gedurende een jaar. In 2016 werd voor 1 kind een individueel zorgplan goedgekeurd en middelen toegewezen. Dit jaar werd dit zorgplan verdergezet gedurende 9 maanden.



## Rechtstreeks Toegankelijke Hulp

Onze capaciteit rechtstreeks toegankelijke hulp bedraagt achtereenvolgens (van 2014 tot 2017) 12, 71, 128 en 332 personeelspunten. In totaal werden voor 375 personeelspunten prestaties gerealiseerd. Daarbij gaat het zowel over ambulante begeleiding (50 punten), dagondersteuning (79 punten) als verblijf (10 punten). Het overgrote deel werd echter gerealiseerd door de inzet van de module mobiele begeleiding (226

punten). Dit komt overeen met een duizendtal contacten van minstens één uur. In een aantal gevallen werd beroep gedaan op het MPC in het kader van outreach. Ongeveer 200 punten werden gerealiseerd in de ondersteuning van cliënten jonger dan 18 jaar en 175 punten via cliënten ouder dan 18 jaar. In totaal werden 141 cliënten begeleid, waarvan ongeveer 74 volwassenen en 67 minderjarigen.

		AM	MOB	DO	V	Outreach	Totaal	Totaal exclusief outreach
SE.54	Sint-Franciscus	5,735	110,660	67,599	3,510	8,360	195,864	187,504
SE.162	Begeleid Wonen Brussel	38,130	49,280	3,741	3,120	0,000	94,271	94,271
SE.6	Zonnestraal	6,665	66,220	7,917	3,510	1,320	85,632	84,312
		50,530	226,160	79,257	10,140	9,680	375,767	366,087

2017	Aantal begeleide cliënten
Sint-Franciscus	67
Begeleid Wonen Brussel	48
Zonnestraal	26

## RTH Brussel

Het voorbije jaar is de RTH werking van Sint-Franciscus gegroeid. In verschillende sectoren zijn we als organisatie aan de slag gegaan, in samenwerking met WWZ (kenniscentrum Wonen, Welzijn en Zorg) en andere Brusselse Partners. Zoals de vorige jaren, lag ook in 2017 de nadruk op bestaande samenwerkingen onderhouden en nieuwe projecten/partners aangaan.

### Naaldstraat 23

Dit jaar hebben we een sterke focus gelegd op alle partners die actief zijn in de Naaldstraat 23 te Anderlecht (Emino, CAD De Boei, CAD De Werklijn, CAW onthaal, DOP en GTB). Door elkaars organisatie en expertise beter te leren kennen, komen we zo tot een gezamenlijk aanbod voor cliënten.

### Scholen

Een paar lopende projecten, waaronder Zaveldal, Kasterlinde en de Cardijnschool, werden uitgebreid. Nieuwe partners zijn ontstaan in Heemschool en De Ark. Samen met andere voorzieningen uit de zorgsector zijn we aanwezig op oudercontacten, geven we informatiesessies aan leerkrachten en leerlingen en organiseren we bezoekdagen.

### Samenwerking minder- en meerderjarige zorg in Brussel

Dit jaar is ervoor gekozen om als één Brusselse organisatie naar buiten te treden, zowel voor minder- als meerderjarigen. Het is zo voor partners en cliënten duidelijk dat wij één organisatie zijn. Ook intern heeft dit voordelen tot gevolg. De overgang minderjarigen naar meerderjarigen proberen we soepeler te laten verlopen. Daarnaast stemmen we beter af wie welk project doet en we houden elkaar hiervan op de hoogte. Zo is er een mooie samenwerking ontstaan tussen het netwerken bij partners van minder- en meerderjarigen.

### Gevangenis

We zijn samen met de Lork in een gevangenisproject gestapt waar we geïnterneerden individuele of groepsbegeleiding kunnen geven. Gaandeweg is dit project veranderd naar dagbesteding. We hebben ervoor gekozen omdat dit niet tot onze expertise behoort. Naar de toekomst toe gaan we samen met DOP en andere organisaties een ander pad verkennen.

### Lokale contacten

Om de buurt en buurtbewoners beter te berei-

ken, hebben we het voorbije jaar kennisgemaakt met lokale partners (BON, Lokale dienstencentra De Kaai, Woon-zorgcentra Vulpia). Het draaide vooral om kennismaking en eerste samenwerkingen. Naar de toekomst toe willen we deze samenwerkingen duurzaam maken.

### Werf 1

We zitten mee in de kerngroep van werf 1 binnen RTJ. Het project heet Sonja ertejee en heeft als doel om laagdrempelig en snel met gezinnen aan de slag te gaan over alle sectoren heen. Zo moet er gekomen worden tot één-gezin-éénplan. In 2018 moet dit project starten.

### Elmer – IBO's

Net als vorige jaren werken we samen met Elmer, het centrum voor inclusie, om de IBO's (Initiatieven Buitenschoolse Opvang) te ondersteunen in hun inclusie-opdracht. In de vorm van outreach gaan we observeren, aan de slag met het team via interviews en vormingen over Nieuwe Autoriteit, enzovoort.

### Circus Zonder Handen

Met Circus Zonder Handen hebben we vanuit de minderjarigen de eerste contacten gelegd. De bedoeling is om ook daar de teams te ondersteunen, zoals we dat bij de IBO's doen. Ook in de andere richting zouden zij voor onze volwassen vrijwilligers iets kunnen betekenen.

Naast bovenstaande samenwerkingen en projecten, bieden wij natuurlijk ook nog steeds RTH-begeleidingen aan voor de minderjarigen (vanuit De Rijtak) en meerderjarigen. Dit kan mobiel, ambuland of via dagopvang.

RTH in Brussel blijft ontzettend boeiend en dynamisch. Er verandert veel in korte tijd. Daarom is het belangrijk om in de toekomst zeker vast te blijven investeren in de bekendmaking van MPC Sint-Franciscus te Brussel, waarbij we vooral de nadruk leggen op de buurt en zijn lokale werkingen, namelijk Anderlecht.

## RTH Tussensprong

Met het RTH – verhaal voelden we binnen onze afdeling de ‘goesting’ om al doende te onderzoeken wat RTH voor een leefgroep als Tussensprong in kader van vakantie-dagopvang kan betekenen.

In samenwerking met enthousiaste begeleiders stelden we in de zomer van 2016 en 2017 een extra aanbod open, naast de gewone vakantiewerking. Dit aanbod bestond uit een dagkamp gedurende 1 week in de zomervakantie. We wilden een week op weg met een vast groepje gasten en begeleiders. Daarbij wilden we bij voorkeur gaan voor een combinatie van kinderen die via RTH ingeschreven werden en kinderen die via hun VAPH-ticket op de vakantieopvang intekenden.

De bekendmaking verliep via een ludieke folder, in combinatie met het gericht aanspreken van leerlingen binnen de school, die nog niet verbonden zijn aan het MPC.

Een kort verslagje van de begeleiding, samen met wat sfeerbeelden...

*In de zomer van 2016 organiseerde Tussensprong een RTH kamp met als thema ‘Op Avontuur!’. 5 dagen lang gingen leefgroepbegeleiders samen met de kinderen op avontuur in een ander deel van de wereld. Piraten, koppensnellers, Professor X, Kapitein Iglo... Ze kwamen allemaal langs.*

*De bedoeling van dit kamp was vooral gasten van buiten het MPC aan te trekken om een weekje vakantie bij ons in te vullen. Dit bleek geen makkelijke taak. Slechts enkele kinderen vanuit de school gingen hierop in. De groep werd aangevuld met gasten uit de leefgroep, zodat er voldoende avonturiers waren.*



*In de zomer van 2017 organiseerden we een koekiemonsterkookkamp voor onze jongeren. Ja, er werd in de potten geroerd, er werden frietjes gesneden, taarten versierd, pralines gerold en af en toe werd er ook geproefd.*

*Daarnaast kwamen ook een poppenkast, een crea-activiteit (maken van een schort) en een speurtocht aan bod.*

*We bezochten een chocolatier, waar we zelf aan de slag mochten gaan. De laatste dag mochten de ouders, broers en zussen komen proeven van al dat lekkers. En de gasten straalden van fierheid.*



In de evaluatie nadien kwam naar voor dat dit experiment relatief veel RTH-middelen vroeg in verhouding tot het aantal ingeschreven RTH-gasten.

Anderzijds gaf de uitwerking van zo'n weekkamp veel energie aan de betrokken begeleiders. Dit concept willen we daarom graag verder vasthouden in de gewone vakantiewerking van Tussensprong, waarbij we de deur openlaten voor RTH-vragen.

Werkvragen waarover we ons momenteel buigen zijn:

- Hoe kunnen we een passend en haalbaar antwoord geven op de steeds groeiende vraag naar vakantieopvang voor kinderen met een heel specifieke zorgvraag? De uitbreiding van ons aanbod heeft een aantal consequenties, bv. extra inzet van ervaren begeleiders, zoektocht naar geëngageerde vakantiewerkers, zicht houden op de veelheid, op de specifieke zorgvragen van de kinderen en jongeren, aangepaste ruimtes, ...
- Hoe bereiken en informeren we op een vlotte manier ouders met een concrete opvangvraag voor hun kind, dat niet aan het MPC verbonden is, maar via RTH beroep kan doen op ons aanbod?

## RTH jongvolwassenen

Naast het verder uitbouwen van mobiele begeleidingen in onze regio, willen we graag bijzondere aandacht besteden aan de doelgroep van de jongvolwassenen. Omdat we hun eerste stappen richting zelfstandig wonen goed willen ondersteunen, zijn we op zoek gegaan naar betaalbare woningen in de nabije omgeving. Sociale huisvestingsmaatschappij Providentia werd onze partner om dit project mee te realiseren. In Roosdaal vonden we een geschikte huurwoning met plaats voor twee bewoners die er ondersteuning kunnen krijgen in de vorm van mobiele begeleidingen.

Reeds 1 jongere maakte de overstap van leef-

groep naar zelfstandig wonen. Hiervoor werd een intensieve samenwerking tussen een mobiele begeleider uit de minderjarigen- en een mobiele begeleider uit de meerderjarigenzorg opgestart. Na de eerste overgangsfase zullen mobiele begeleiders van Ketelberg Pamel deze opdracht verder opnemen. In een later stadium zal de begeleiding samen met de jongere op zoek gaan naar een eigen stek -los van de voorziening- en kan de begeleiding minder intensief worden.

Om deze zorgvorm maximaal te laten slagen, werd ingezet op samenwerking met partners uit het reguliere circuit zoals het OCMW en het CAW.

## RTH-ontwikkelingen binnen de mobiele dienst Tussenin

We merken een opvallende evolutie op in de RTH-aanmeldingen binnen de mobiele dienst Tussenin.

Het merendeel van alle meldingen krijgt een principieel akkoord betreffende een opstart binnen RTH.

We kunnen bijgevolg inschatten dat  $\frac{3}{4}$  van onze begeleidingen binnen een RTH-traject lopend

zijn.

Vaak zijn er andere betrokken diensten aanwezig, waardoor de gezinnen voldoende ondersteuning en hulp op maat krijgen.

Een minderheid hiervan dient, gezien de beperking aan middelen en de intensieve hulpvraag, om te schakelen naar NRTH.

## Overgang minderjarigen - meerderjarigen

### De cijfers

In het kader van een omzendbrief van het VAPH van 2012 werden de voorbije jaren 21+ers toch in de minderjarigenwerking verder begeleid. Het ging dan om jongvolwassenen die een erkenning dagcentrum of TNW hadden voor een voorziening voor volwassenen. De totale groep 21+ers groeide gestaag, maar stabiliseert de laatste jaren.

	2016	2017
Verblijf	23	24
Dagopvang schoolvervangend en schoolaanvullend	7	4
Voorziening verlaten in de loop van het jaar	15	10
Zelf het budget geactiveerd		5

### Aanbod

Naast het verblijf in de reguliere werkingen richtten we in 2013 De Springplank op. Een groep voor jongvolwassenen (4 21+ers) waarbij we een werking aanbieden meer aansluitend bij een volwassenenwerking. De dagbesteding werd dan ook niet meer aangeboden vanuit het MFC, maar er werd een samenwerking aangegaan met het dagcentrum de Wegwijzer van Zonnelied.

Na enkele jaren bleek voor sommige cliënten deze overgang echter toch nog te moeilijk. We startten daarom in september met ons eigen kleine dagcentrum De Stroom te Roosdaal, waarbij we dezelfde insteek hanteren.

### Persoonsvolgend Budget en zorggarantie

In het kader van de zorggarantie (Perspectiefplan 2020) startte de overheid dit jaar met het toekennen van budgetten inzake zorgcontinuïteit voor een bepaalde groep.

Indien deze cliënten nog bij ons verblijven op het moment dat zij hun budget krijgen, activeren we binnen de organisatie deze budgetten om dan extra ruimte te voorzien voor de andere cliënten die extra ondersteuning nodig hebben. Dit waren er dit jaar 7.

We merken dat deze budgetten toch wel maken dat onze meerderjarige cliënten binnen de minderjarigenwerking sneller uitstromen naar hulpverlening voor volwassenen.

Voor de doelgroep GES is dit echter een heel ander verhaal. Vaak hebben zij als volwassene geen recht op een PersoonsVolgend Budget. Zij worden verondersteld om zelfstandig het vol-

wassen leven in te stappen, al dan niet met RTH ondersteuning en de reguliere diensten zoals OCMW, CAW, CGGZ, ...

### De overgang maken

Voor iedereen is de overgang naar volwassenheid een hele stap, eigenlijk een stevig proces dat niet steeds zonder horten en stoten verloopt.

Ook binnen onze voorziening merken we dat dit geen evidentie is voor verschillende partijen.

Allereerst voor onze cliënten die in minder of meerdere mate ondersteuning nodig hebben. Maar ook deze overgang voorbereiden met cliënten en context, ... blijkt niet evident. We moeten hiervoor dus extra initiatief nemen. We startten een beleidsgroep minderjarigen - meerderjarigen die via concrete acties deze overgang wil vergemakkelijken.

Vorig jaar namen we daarom het initiatief om toekomstteams te organiseren. Om de kennis van het aanbod voor volwassenen heel concreet beter te leren kennen en daarnaast te bekijken wat onze eigen volwassenenwerking kan bieden in deze overgang, kijken mensen van zowel minderjarigen als meerderjarigen hier samen naar en wordt er een plan gemaakt (en kunnen we onze gasten hierin ook geen plaats geven?).

Als concreet resultaat mondde dit voor één van de cliënten uit in een RTH aanbod vanuit Ter Linde Anderlecht en een ander in een aanbod vanuit Ketelberg Pamel.

Op de startdag ging de hele staf minderjarigen op bezoek in de werkingen van onze eigen volwassenenwerking ter kennismaking. En in 2018 zal een tegenbezoek georganiseerd worden.

We gingen in gesprek met Providentia om een woning ter beschikking te stellen die wij zelf kunnen verhuren aan jongvolwassenen, waarbij er eerst vanuit de minderjarigenwerking en nadien het WOC een begeleiding voorzien kan worden om de overgang naar zelfstandig wonen te faciliteren. De effectieve werking startte begin 2018.

Tot slot nam de overheid het initiatief om in het kader van jongvolwassenen extra middelen ter beschikking te stellen voor kleinschalige wooninitiatieven en voor burgerinitiatieven (werf 3). We zijn mee betrokken in de opstart hiervan, maar de effectieve uitwerking hiervan is ook voor 2018.

# 42 VACATURES IN 2017

## Begeleider Meuleveld 2

Persoonlijk assistenten  
 Begeleider Meuleveld 1  
 Begeleider Aquarel  
 Kampleiding Kok  
 Begeleider Klimop  
 Begeleider brussenwerking  
 Begeleider Bosland  
 Begeleider De Rits  
 Interne supervisors  
 Begeleider 't Houvast  
 Begeleider beschermd wonen  
 Begeleider dagbesteding Asse  
 Piloot/begeleider Tussensprong  
 Begeleider De Schering  
 Concierge  
 Zorgcoördinator  
 Huismoeder Hoekhuis  
 Begeleider De Kouter  
 Teamcoach Busingen  
 Begeleider Joachimsdal  
 Teamcoach Bosland  
 Fotografisch talent  
 Onthaalmedewerker  
 Teamcoach Pamel  
 Pilot  
 Logistiek medewerker  
 Begeleider Busingen  
 Begeleider De Maat  
 Begeleider Mozaïek  
 Coördinator leerlingenvervoer  
 Medewerker De Hoeve  
 Logopediste Begeleider De Rijtak  
 Medewerker personeelsadministratie  
 Zorgcoördinator WOC Chauffeur  
 Stafmedewerker WOC  
 Begeleider De Luwte/Hoekhuis  
 Huismoeder/huisvader  
 Begeleider Klimop  
 Afdelingscoördinator

# VTO INITIATIEVEN IN 2017

Albe, een zoektocht naar verlangen en het bijzondere	Bobath	Omgaan met agressie tijdens huisbezoeken	
Digital storytelling	Roadtrip zorg voor suicidepogers		Postgraduaat context en organisatie
Gestalttherapie	La transmission: comment dessiner un avenir dans les tracés du passé	Begeleiden van mensen met autisme en een diep verstandelijke beperking	Orthopedagogisch management
	Ondraaglijk psychisch lijden	Begeleiding van kinderen met cerebrale visuele beperking	Succesvol samenwerken
	Verandering leiden	Op weg naar de participatiesamenleving: samen of ieder voor zich?	Creatief Agogisch coachen
	Better Mental Health for People with Intellectual Disability	Opleiding tot agressiecoach binnen je organisatie	Grip op begrijpen
	Hulpverlening aan kinderen met complex trauma	Duplo Verdiepingsdag Rouw	Schemerland: over verlies & rouw
	Hulpverleners in de vuurlinie	Confronting=aring	Tegemoetkomingen voor personen met een handicap
	Diaphora Psychoanalyse	Relaties begeleiden	Eet- en drinkproblemen bij jonge kinderen
	Verslavingszorg: expertise vs attitude?	Blusbus	Woonzorg op maat: fact of fictie?
	SEN-SEO Symposium	Psychofarmaca	Leiden door vragen stellen
	Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR)	Introductiedagen	Coachen van medewerkers in hulpverlening
	Verkeerd verbonden: over emotionele ontwikkeling & gehechtheid	Hulpverleningsvaardigheden	Psychanalyse en kinderen
	Update PVF meerderjarigen		Lessen van een sjamaan aan de hemelruiter: over verbinden en verschil maken
	Relaties begeleiden		
Psychomotorische ontwikkeling en remediërend leren bij kinderen	Contextuele therapie		
	Let's tack about sex		



# OPLEIDING TEAMCOACHES

## “VERANDERING LEIDEN”

---

Tijdens de opleiding kregen de teamcoaches de opdracht om een beeld te zoeken dat symbool staat voor hun veranderproces!

Wanda De Schrijver, teamcoach Joachimsdal, koos voor een bloementuin.

veranderthema. Mijn veranderthema is van MPC naar MFC en wat dit teweeg brengt in de leefgroep. Mijn droom is een goede harmonie tussen aanwezigheden van gasten, bijkomende taken en een zinvol aanbod.



Een bloementuin. Ik wil zelf iets zaaien, maar daar ben ik nog niet toe gekomen. Daarenboven is het ook niet de periode, maar ik vind er wel iets op. Ik heb volgende week tijd om na te denken.

Waarom een bloementuin? Ik vond dat mijn beeld iets moest weergeven dat ik zelf leuk vind. Ik hou van buiten zijn, het gevoel van vrijheid. Een tuin is zeker iets voor mij, al heb ik niet echt groene vingers. Ik moet er nog veel over leren.

De bloementuin als een metafoor voor mijn

Maar mijn bloemenperkje is beperkt, de leefgroep is ook beperkt. We hebben verschillende gasten met elk hun eigen verblijfsvraag. Dit zijn de bloemetjes. De ene is korter, de andere langer (verblijfsduur). De ene bloem heeft veel onderhoud nodig, de andere weinig (zorgvraag gasten). In de leefgroep zitten de verschillende verblijfsvragen door elkaar, net zoals in dit bloemenperkje.

Toch zalig zo, de zon en bloemetjes die samen bloeien...

# FIETSBELEID

## BINNEN HET MPC SINT-FRANCISCUS

De start van de lente had een aangename verrassing in petto: 46 elektrische fietsen arriveerden in Roosdaal. Da's het fijne gevolg van onze deelname aan het Pendelfonds. Samen met de Scholen Sint-Franciscus en Zonnelië diende het MPC Sint-Franciscus een project in. Hoofddoel: méér collega's op de fiets krijgen om de afstand naar het werk te overbruggen (en omgekeerd uiteraard).

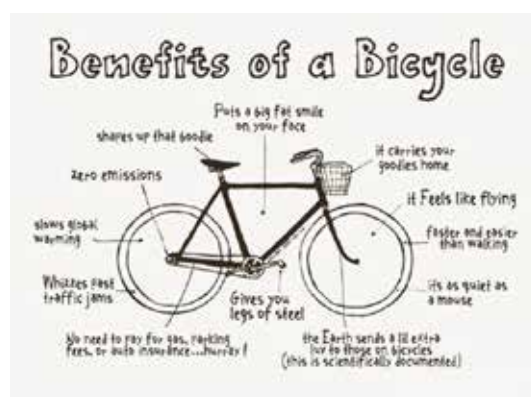
De voordelen hiervan zijn intussen genoegzaam bekend. Fietsen is niet alleen plezierig, maar ook ferm gezond: wie dagelijks fietst, leeft 2,5 jaar langer. Ook het milieu vaart er wel bij, net als de lengte van de files. Maar ook voor de parkeerdruk op onze site in Roosdaal biedt dit enig soelaas. Hoe meer collega's met de fiets naar het werk pendelen, hoe minder auto's verkeerd geparkeerd kunnen staan.

Overleg met de gemeente Roosdaal past ook in dit plaatje. De parkeerdruk zorgt voor – terecht – wroeging bij de buurtbewoners. Vermits de creatie van extra parkeerplaatsen geen optie is, vormt de investering in elektrische fietsen een welgekomen alternatief. Daarnaast braken we ook een lans voor het carpoolen. Wie samen met collega's naar het werk trekt, kan zijn of haar vehikel stallen op een van de hiervoor voorbehouden parkeerplaatsen.

Al staat het aanmoedigen van het fietsverkeer zonder meer op het hoogste schavotje. Goed om weten: in 2017 traptten de collega's van het MPC 53.656 km bij elkaar. Ze verdienden hierbij samen 12.340,88 euro. Daar fietsen doet fietsen,

hopen we voor 2018 op hogere aantallen. Aan de accommodatie zal het alvast niet liggen. We investeerden extra in de aanleg van fietsenstallingen, douches en lockers.

Tot slot een hele dikke merci aan het pak collega's dat kiest voor de fiets, het openbaar vervoer of carpoolt. Doe zo voort!



# MEDIANDER

---

De weg naar het charter ondernemen vanuit Franciscaans perspectief. In de schoot van de algemene vergadering ontstond de werkgroep vermarkting. Zij gingen aan de slag met de vraag "Wat betekent ondernemen vanuit Franciscaans perspectief in tijden van vermarkting?".

Op een eerste inspirerende studiedag "Samen doen. Onderweg naar de toekomst.

Zorg(en) voor morgen?!" gingen we samen met cliënten, leerlingen, ouders, leerkrachten, begeleiders, directies en bestuurders op zoek naar een antwoord op volgende vragen:

- o Een goede ondersteuning, wat is dat voor ons?
- o Een goede school, wat is dat voor ons?
- o Ondernemen vanuit Franciscaans perspectief: wat betekent dit voor ons?
- o Hoe geven we onze organisatie/school vorm, in tijden van vermarkting?

Op deze dag werd het charter voor een eerste keer voorgesteld en in werktafels doorgrond. Dit leverde een pak aan informatie en vragen op.

Wat vooral weerklonk was: "de grondstroom zit goed", "te wollig", "wat gaan jullie concreet doen?" .

Er was werk aan de winkel voor de werkgroep vermarkting en de algemene vergadering.

Op het Colloquium 12/12 met als titel: "Wat als de mens marktwaarde zou hebben?"

werd het charter "Ondernemen vanuit Franciscaans perspectief" voorgesteld in beeld en woord aan het ruime publiek.

Het charter werd door Flo Flamme en de cliënten samen in beeld gebracht.

Onze eigen mensen getuigden wat dit in hun werk betekent en een panel van experts gaf zijn kritische kijk.

Aan werktafels gingen we in gesprek over wat dit nu concreet kan betekenen. We gingen aan de slag met de vraag: wat zijn de bouwstenen voor een inclusieve maatschappij?

Dit resulteerde opnieuw in een schat aan informatie en input voor de opstart van het meerjarenplan van 2018.

## **Opstart projectgroep Loopbaanontwikkeling**

*Met deze projectgroep wil Mediander haar organisaties ondersteunen om medewerkers te begeleiden van het begin tot het einde van hun loopbaan. Naast de zorg voor onze kinderen, jongeren en volwassenen, zetten we onlosmakelijk in op zorg voor onze medewerkers. Dit houdt in dat we elke medewerker voldoende ontplooiingskansen willen geven vanuit respect voor de eigenheid van zijn of haar persoonlijkheid en kwaliteiten. We streven naar een organisatie met tevreden, deskundige, gemotiveerde en betrokken medewerkers. Er zijn verschillende modellen en theorieën beschikbaar die beschrijven hoe je medewerkers gemotiveerd houdt, hoe je een gedegen vormingsbeleid uitzet, enzovoort. Toch is het omzetten naar de praktijk geen*

*evidentie. Hoe maak je dergelijke modellen werkzaam? Hoe zorg je voor inbedding in je organisatie? Wat is daarvoor nodig? Wat werkt, waarom en wat is daarvoor nodig? Wat werkt niet?*

Het eindresultaat, met name een toolkit met relevante modellen / kaders en handvaten om deze in te praktijk te gebruiken, zal zichtbaar zijn eind 2018.

Projectgroep persoonsvolgende financiering

Met deze projectgroep wil Mediander haar organisaties ondersteunen om de transitie naar persoonsvolgende financiering optimaal te maken.



# BULGARIJE

---

Zowel ons project in Batak als dat in Pordim – Zgalevo werd bezocht door de respectievelijke projectleiders, samen met andere collega's.

Voor Batak kwam er heugelijk nieuws. Na lang wachten heeft de Bulgaarse regering eindelijk het licht op groen gezet om, na de instellingen voor de kinderen en jongeren, nu ook de instellingen voor volwassenen te sluiten. Mensen met een beperking zullen naar kleinere units verhuisd worden.

De voorbije 15 jaar was onze samenwerking met de Bulgaren op deze ontwikkeling gericht. We startten samen met hen de grouphome in Batak, de eerste zelfstandige leefgroep in Bulgarije. We organiseerden met de gemeente Batak en de universiteit van Plovdiv trainingen voor het personeel van de grouphome en de grote instelling, om meer cliëntgericht te gaan werken. We ondersteunden ook de opstart van het dagcentrum, zodat de mannen buitenkwamen en zinvolle activiteiten konden doen. Het was een weg van vallen en opstaan, en ook van vooruitgaan. Hetzij dan wel steeds projectmatig.

En nu is er eindelijk perspectief om fundamentele en structurele veranderingen in het leven van de mannen te brengen. Met dank aan de Europese Gemeenschap.

Ondertussen zijn de eerste 10 Bulgaarse instellingen in dit deinstitutionaliseringproces gestapt, bij wijze van proefproject. De anderen zullen in de loop van 2018 volgen. Er staan dus grote veranderingen te gebeuren, ook voor de mannen in Batak...

In Pordim, waar de kinderen en jongvolwassenen verblijven, werd tijdens het bezoek vooral gewerkt rond gedragsproblemen bij de gasten, onderlinge communicatie in en tussen de teams, het installeren van een dagstructuur en het plannen van activiteiten. Er werd gewerkt vanuit concrete problemen en casussen die de teams aanbrengen.

Naar de toekomst toe willen we verder bekijken hoe we praktisch een basisvorming kunnen voorzien voor alle medewerkers van de grouphomes. Dit in samenwerking met de universiteit van Plovdiv en onze contactpersonen, Magdalena en Petya, die tijdens hun studies stage liepen in het MPC.

# SPONSORING

---

Heel wat van onze verwezenlijkingen zijn mogelijk dankzij subsidies en sponsoring. Onze hartelijke dank gaat uit naar:

- het VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap)
- De Vlaamse overheid voor subsidies voor onze elektrische fietsen
- De provincie Vlaams-Brabant voor ons project Hoeve Heierveld (in het kader van Platteland Plus)
- De Vlaamse Gemeenschapscommissie in Brussel voor het project intersectorale bruggenbouwer
- De Europese Gemeenschap voor het project Non Violent Resistance als Erasmus+ project
- Het ervaringsfonds van de Vlaamse Regering, departement werk en sociale economie
- Kiwanis Aalst
- TCR
- Yacura
- Zonta Aalst
- Music for Life acties van
  - JEVI Ternat
  - PTI Ninove
  - Run for Joachim
  - VocAtom
- Bergloemek Hesperkermis
- KWB pensenkermis Borchtlombeek
- Telso Roosdaal
- Triangel school Strijtem
- Vespaclub Amici del Cambio Manuale Aalst



- Academie voor podiumkunsten Aalst
- Catechesegroep Pamel
- 10 miles lopers
- Alle sponsors van de Wijlandfuif en van de marathon van NY
- en vele privé sponsors





# Sint. Franciscus

Delf mijn gezicht op... ik ben zo mooi!

Wij willen kinderen, jongeren en volwassenen opvoeden en begeleiden vanuit grote openheid voor eenieders levensovertuiging. Uitgangspunt is het unieke verhaal van de andere. Wij laten ons inspireren door franciscaans-christelijke waarden.

Dit kan slechts vanuit erkenning en diep respect voor de persoon én zijn gezin. Wij willen onze dienstverlening afstemmen op hun heel diverse zorgvragen.

Wij geloven onvoorwaardelijk in de groeikracht en wil tot zelfontplooiing van elke mens, hoe gekwetst of verbrokken ook zijn bestaan. Wij delen zijn diep verlangen tot het opheffen van groeibelemmingen, zonder hierbij het respect voor de eindigheid van groei en ontwikkeling uit het oog te verliezen.

Wij geloven dat onze kinderen en (jong)volwassenen recht hebben op een (h)echte plaats in de samenleving. We moeten hen hierop voorbereiden en de samenleving in het licht hiervan kritisch bevragen.

Als medewerkers willen wij rustig en doorleefd aanwezig zijn bij de persoon met een handicap. Hiertoe streven wij naar continuïteit in onze begeleiding.

In een sfeer van professionele en kwaliteitsvolle samenwerking krijgt elke creativiteit een kans!

