

Sint-Franciscus

MPC Sint-Franciscus vzw
Lostraat 175, 1760 ROOSDAAL
www.mpc-sintfranciscus.be



JAARVERSLAG 2018



INLEIDING

Als sociale ondernemer wil het MPC Sint-Franciscus blijvend oog hebben voor de noden van personen met een beperking in de regio. We doen dit door het realiseren van nieuwe initiatieven en het versterken van het bestaande aanbod. We doen dit op een proactieve manier waarbij we vaak vooruitlopen op de regelgeving of op de nodige financiële en personele middelen.

Zo verdubbelde onze erkenning GES+ tot 12 eenheden en realiseren we nu ook een aanbod voor jongeren met een matig tot ernstig verstandelijke beperking. Door deze erkenning wordt de situatie aangepast aan de realiteit. In het kader van de VIA 5 akkoorden ontvingen we bijkomende middelen voor deze unit en bijkomende middelen voor de functie verblijf. Deze middelen worden opnieuw ingezet voor het versterken van het huidige aanbod en de reeds gekende noden.

Nieuwe noden doen zich ook voor op vlak van het aanbod voor (jong-)volwassenen en op vlak van dagbesteding, zowel voor minder- als meerderjarigen, als mobiele begeleiding. Een aantal nieuwe locaties werd opgestart of aanpassing van infrastructuur werd gerealiseerd.

Al deze ontwikkelingen werden gebundeld in een nieuw inhoudelijk beleidsplan naast het algemeen beleidsplan. Verschillende beleidsgroepen leveren een resultaat af en aanbevelingen worden geïmplementeerd in de werking. Samen met de gebruikersraad gaan we op zoek naar vormen van co-creatie.

Als sociale ondernemer willen we ook blijvend oog hebben voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Verschillende vormen van intervisie, opleiding op de werkvloer, nazorg, ... worden gerealiseerd. Heel wat personeelsprocedures kregen een definitieve en gedragen vorm. Daar waar nodig en nuttig werd de structuur van de organisatie aangepast. Op deze manier verdiepen we de kennis en vaardigheden van onze medewerkers en bereiden we hen voor op nieuwe uitdagingen.

We beseffen dat onze profilering als werkgever bepalend is voor het behouden van bestaande en het aantrekken van nieuwe medewerkers in een krappe arbeidsmarkt. Het aantrekken van stagiairs en vrijwilligers speelt hierin een belangrijke rol. Zowel als werkgever als als dienstverlener willen we ons verankeren in de lokale omgeving. In samenwerking met (lokale) partners engageren we ons in het uitbouwen van netwerken. Ook in het kader van Europa geeft dit aanleiding tot nieuwe kansen voor ons personeel én onze cliënten.

Als sociale ondernemer willen we oog hebben voor de noden van onze cliënten én hun context en inzetten op duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. We doen dit vanuit een hedendaags waarden gedreven Franciscaans kader. Dit is tenslotte de betekenis van het MPC Sint-Franciscus. We doen dit met velen en voor velen! Bedankt aan alle betrokkenen!

Koen Vander Beken
Algemeen Directeur

HET ZORGINHOUDELIJK MEERJARENPLAN VAN HET MPC

Een organisatie is voortdurend in beweging: nieuwe maatschappelijke tendenzen komen op ons af, cliënten stellen nieuwe vragen, de overheid formuleert verwachtingen en noden, en doelgroepen evolueren, ... Om kwaliteitsvolle zorg te kunnen blijven bieden, bereiden we ons zo goed mogelijk voor op wat op ons afkomt.

In een zorginhoudelijk meerjarenplan leggen we vast in welke richting we willen evolueren als organisatie, welke keuzes we maken en waaraan we prioriteit geven. Het opmaken van een meerjarenplan voor een grote organisatie als de onze, begint met het verzamelen van informatie:

- Aan de verschillende afdelingen werd gevraagd welke knelpunten ze ervaren in het werk en welke uitdagingen zij zien aankomen voor hun doelgroep.
- Greet neemt als directeur zorg deel aan heel wat externe overlegmomenten met de overheid, met andere voorzieningen en met partners van binnen en buiten onze sector, zodat we ons kunnen afstemmen op verwachtingen die vanuit de ons omringende maatschappij op ons afkomen.
- Onze organisatie is deel van Mediander, een netwerk van een aantal Franciscaans geïnspireerde voorzieningen die gedeelde ethische en inhoudelijke lijnen uitzetten.
- Onze gebruikersraad is ook een inspiratiebron om de kwaliteit van onze zorg te verbeteren.
- ...

Deze massa aan informatie en thema's werd gestructureerd tot een meerjarenplan, wat eigenlijk een verzameling is van vele kleinere meerjarenplannen, namelijk deze per doelgroep.

Daarin vind je terug wat onze ambities zijn voor onze verschillende populaties en op welke manier we deze willen verwezenlijken: binnen één of meerdere samenwerkende teams/afdelingen, samen met partners binnen of buiten de voorziening, op korte of langere termijn.

Met verschillende populaties bedoelen we: JO-KIMO (kinderen en jongeren met zwakbegaafdheid tot matig verstandelijke beperking in combinatie met gedrags- of emotionele problemen (GES)), GEMMHA (kinderen en jongeren met ernstig tot diep verstandelijke beperking, in

combinatie met GES), kinderen en jongeren met een meervoudige beperking, kinderen en jongeren met autisme, volwassenen met een licht tot matig verstandelijke beperking en/of GES (met binnen deze laatste doelgroep bijzondere aandacht voor ouder wordende bewoners en volwassenen met een ernstige, psychische problematiek).

Het zou ons te ver leiden om op elk van deze plannen in te gaan, maar tot slot willen we wel graag de thema's delen die als een rode draad door elk van deze plannen lopen en op deze manier toch zorgen voor de eenheid binnen de organisatie. Deze thema's werden toegelicht op de meest recente personeelsvergaderingen:

- De vermaatschappelijking van de zorg of een inclusieve maatschappij.
- We werken met minderjarigen en meerderjarigen, maar willen de overgang van de minderjarigheid naar volwassenheid bijzondere aandacht geven.
- We werken het aanbod dagbesteding/dagondersteuning verder uit op maat van de verschillende vragen.
- We ontwikkelen een continuüm aan woon- en leefvormen om een antwoord te kunnen bieden op de noden van cliënten.
- We richten ons op een aantal doelgroepen, vergroten onze deskundigheid, maar voorkomen hierbij dat er mensen tussen de mazen van het net vallen. Deze expertise willen we daarnaast uitdragen naar de reguliere diensten.
- In de begeleiding van personen met een beperking zijn de thema's vasthouden en loslaten, nabijheid en afstand belangrijk. We willen de komende jaren uitdrukkelijk op zoek naar maximale verantwoordelijkheid en vrijheid van gasten overeenkomstig hun eigen mogelijkheden en verwachtingen.

Het uitgebreide meerjarenplan is te consulteren op P:\Directeur Zorg & Directiesecretariaat\Inhoudelijk meerjarenplan. Voor toelichting steeds welkom bij Greet Bonner, Stijn De Witte en Els Asselman.

INFO VANUIT DE CLIËNTENADMINISTRATIE

In 2018 hadden 358 cliënten een begeleidings-overeenkomst met onze voorziening (gegevens uit de GIR (VAPH)). 89 onder hen waren 18+

54 cliënten startten in 2018 en 55 cliënten verlieten de voorziening. Van deze 55 waren er 21 18+

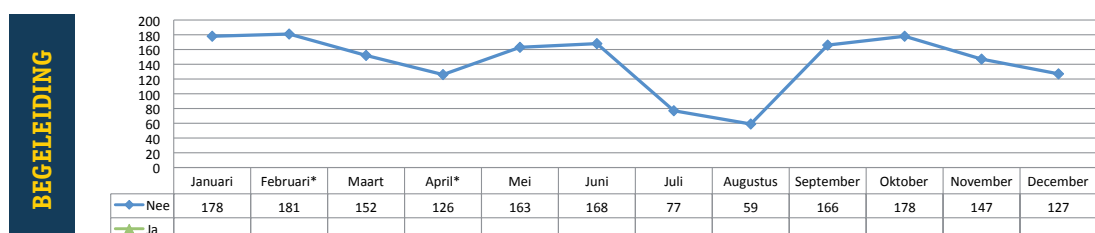
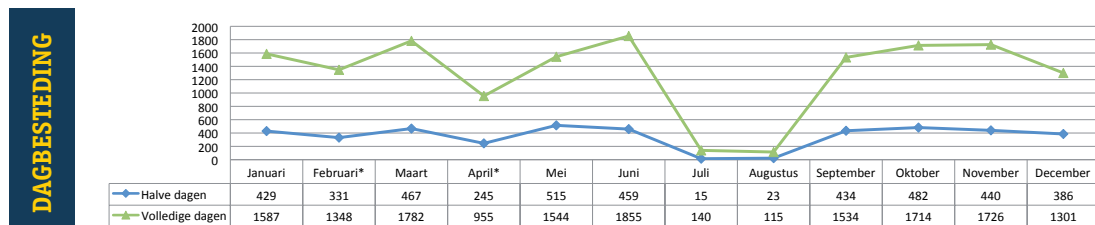
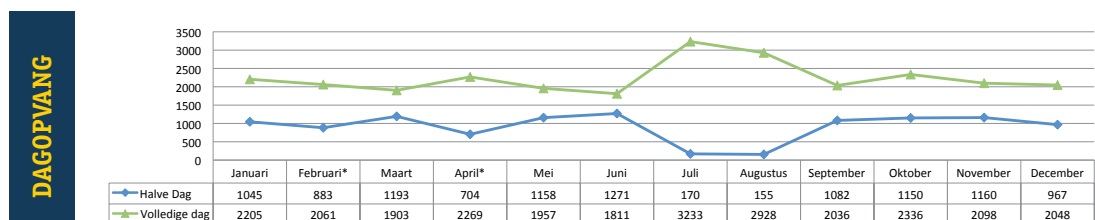
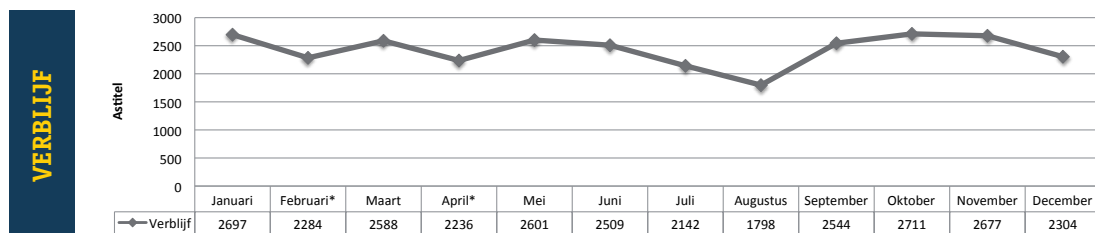
Van de 358 cliënten maakten 14 cliënten enkel gebruik van ambulante/mobiele ondersteuning (begeleidingen) en 12 cliënten opteerden om enkel gebruik te maken van ondersteuning (dagopvang/verblijf) tijdens de vakantieperiodes.

In vergelijking met vorig jaar zien we geen noemenswaardige verschillen.

Van 2 cliënten moesten we met pijn in het hart afscheid nemen.

In de lijn van het PVF-verhaal kregen 16 cliënten op 1/07/2018 via de automatische budgettoekenning een persoonsvolgend budget toegewezen. 5 cliënten maakten onmiddellijk de overstap naar een externe volwassenvoorziening, 1 cliënt schoof door naar ons WOC. Voor de andere 10 cliënten activeerden wij het budget. Zij verbleven wel nog binnen het MFC. 8 onder hen ruilden ons MFC voor een volwassenvoorziening in de periode juli – december 2018.

Bekijken we het totaal aantal geregistreerde DO/DB/V en begeleidingen dan stellen we vast dat in vergelijking met 2017, er in 2018 een lichte daling is bij DO (-85) en V (-445). Bij DB zien we een stijging van 6,47% (+1077). Het aantal begeleidingen is zowat status quo gebleven (-11).



Opmerking*: Krokusvakantie van 12/02 tot 18/02
Paasvakantie van 2/04 tot 15/04

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

	2017	2018	
Licht mentaal	17,37%	15,92 %	-1,45 %
Matig mentaal	13,12%	11,15 %	-1,97 %
Zwaar mentaal	7,32%	8,28 %	+0,96 %
Karaktergestoord	39,33%	42,04 %	+2,71 %
Motorisch A	2,13%	2,55 %	+0,42 %
Motorisch B	17,98%	17,20 %	-0,78 %
GES+	2,75%	2,86 %	+0,11 %

Ook hier kunnen we voor 2018 stellen dat de verdeling ongeveer status quo blijft. De daling bij LM en MM wordt gecompenseerd door een stijging van bijna 3% bij KG.

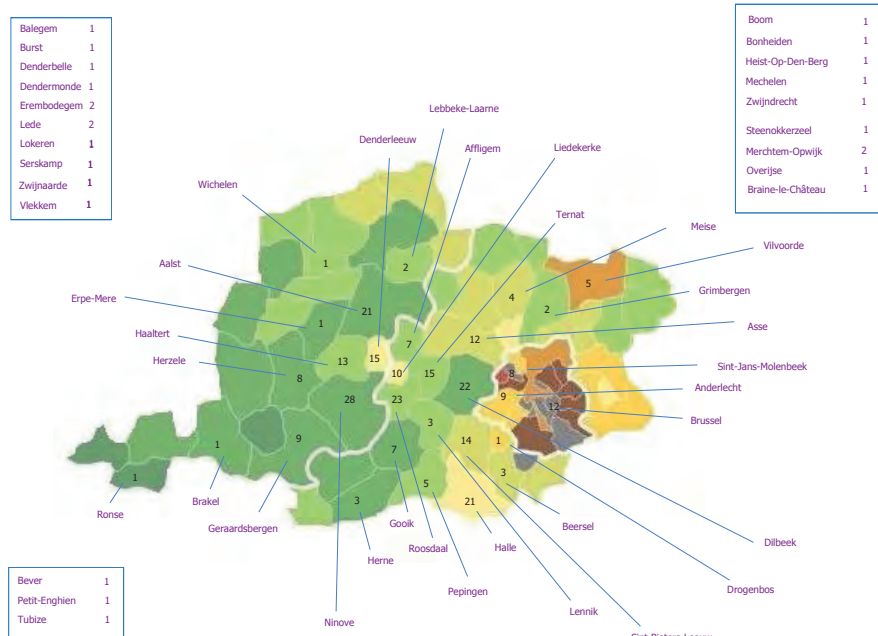
Gemiddeld aantal/type vorken (zie bijlage B). De toename van het aantal dagen dagbesteding zien we hier ook vertaald in een stijging van de vorken dagbesteding.

Gemiddeld aantal/type vorken

	2017	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

	2018	2 tot 4 dagen/maand	2 tot 3 dagen/week	4 tot 5 dagen/week	6 tot 7 dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)		14	37	62	43
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)		15	16	107	4
Vorken Dagopvang (gemiddeld)		78	74	61	25

De toename van het aantal dagen dagbesteding zien we hier ook vertaald in een stijging van de vorken dagbesteding.



RTH

In 2018 begeleiden we in het WOC 68 cliënten onder RTH en in het MFC 89.

Goed voor een totaal van 430,273 punten (exclusief overtal).

Voor Outreach presteerden we in 2018 14,105 punten.

SE	Voorziening	MFC	WOC	Totaal	Datum
54	Sint-Franciscus	240,8960	194,8195	435,7155	30/12/2018
		237,124	193,149	430,273	

Outreach	14,105
Algemeen totaal	449,8205

Outreach	14,105
Algemeen totaal	444,378

	totaal inclusief overtal
	totaal exclusief overtal

CLIËNTGEGEVENS WOC

Voucherovereenkomsten – in- en uitstroom

In 2018 heeft het WOC voor 97 cliënten voucherovereenkomsten geregistreerd in de Geïntegreerde Integratietool (GIR) van het VAPH. Daarnaast werden in de loop van 2018 11 nieuwe overeenkomsten geregistreerd. 9 hiervan waren cliënten binnen het MFC die in het kader van de zorgcontinuering automatisch een PVB toegekend kregen; 8 hiervan vonden vrij snel hierna opvang in een andere volwassenenvoorziening, één cliënt stroomde door in het WOC, zonder evenwel al zijn PVB (Persoonsvolgend Budget) beschikbaar te hebben.

De resterende 2 overeenkomsten betreffen nieuwe cliënten die door het WOC ondersteund werden, waarvan één na een procedure ‘maatschappelijke noodzaak’.

8 voucherovereenkomsten werden in 2018 beëindigd: met 1 cliënt wegens overlijden; 6 begeleidingen werden door de cliënt gestopt; zij stapten over naar een andere zorgaanbieder. Bij één cliënt werd de overeenkomst door het WOC beëindigd om dringende redenen.

	Tot. aantal vouchers	Vouchers zorg-continuering	Totaal zorg-gebonden punten	WOC		MFC	
				Vouchers in	Vouchers uit	Vouchers in	Vouchers uit
2017	100	7	2761.57	6	4	7	6
2018	106	8	2932.643	2	8	9	8

Overstap van persoonlijke bijdrage naar woon- en leefkosten

Onlangs het feit dat we nog tot begin 2021 de tijd hadden om de overstap te maken van het systeem ‘persoonlijke bijdrage’ naar het nieuwe systeem ‘woon- en leefkosten’, koos onze organisatie ervoor om dit nieuwe systeem ook snel in te voeren. Na een jaar studie- en rekenwerk op basis van de gemaakte kosten, kwamen we tot een bepaling van deze woon- en leefkosten, die in de buurt komen van de vroegere persoonlijke bijdrage. De woonkosten houden de kosten in voor het gebruik van de individuele kamer of studio en van de gemeenschappelijke infrastructuur, en de kosten voor de nutsvoorzieningen (verwarming, elektriciteit, water). De leefkosten zijn samengesteld uit de kosten voor maaltijden, voor onderhoud en schoonmaak, voor was en strijk, voor verzorgings- en hygiënische producten, voor verzekeringen, voor telefoon, internet en tv in de gemeenschappelijke ruimtes. Binnen de woon- en leefkosten worden

de meeste aangerekende kosten als vaste kost aangerekend. Enkel de kost voor nutsvoorzieningen en voor de maaltijden worden aangerekend op basis van aanwezigheden of van geregistreerd gebruik.

Het grote verschil met het oude systeem zit vooral in het feit dat de overheid in de nieuwe regelgeving het ‘gewaarborgd zakgeld’ heeft laten vallen. Dit hield in dat de gebruiker – ongeacht de te betalen bijdrage – de garantie had dat hij een deel van zijn maandelijks inkomen voor andere persoonlijke uitgaven beschikbaar hield. In het nieuwe systeem is dit dus niet meer het geval en we vreesden dat dit enkele gebruikers in financiële problemen kon brengen. In die gevallen – en nadat nagegaan is of de gebruiker zijn financiële rechten maximaal heeft uitgeput – kunnen gebruikers met een vraag naar financiële ondersteuning bij het Solidariteitsfonds terecht. In dit eerste jaar is van deze mogelijkheid echter zeer beperkt gebruik gemaakt.

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

Aantal cliënten

	Gestart in 2018	Stopgezet in 2018	31/12/2018
Persoonlijke Assistentie in kader van PVB (meerderjarigen)	1	0	7
Persoonlijke Assistentie in kader van PAB (minderjarigen)	1	0	6
PVB inkopen verblijf binnen MFC (meerderjarigen)	8	6	2
PAB inkopen verblijf binnen MFC (minderjarigen)	5	1	14
PVC Persoonsvolgende convenanten minderjarigen	0	0	3
IPH - Intersectorale Prioritaire Hulpvragen minderjarigen	1	1	3

Meerderjarigen – cashovereenkomsten binnen PVF-systeem

Begin 2017 stapten de meerderjarigen over naar de Persoonsvolgende Financiering. Ook voor de meerderjarige cliënten van onze Dienst Persoonlijke Assistentie, met een PAB of een PGB-budget, 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.

Begin 2018 stapte één vroegere PAB-cliënt over naar een voucherovereenkomst.

De enige ex-PGB-cliënt die in 2017 nog een cashovereenkomst had, stapte begin 2018 ook over naar een voucherovereenkomst.

In 2018 werd met twee nieuwe cliënten een cashovereenkomst afgesloten, in het kader van persoonlijke assistentie.

Minderjarigen – PAB-systeem

Bij de minderjarigen werken we nog steeds met het PAB-systeem. Begin 2018 ging onze Dienst Persoonlijke Assistentie op in de gewone afdelingswerkingen. Op 31/12/18 werd bij 14 cliënten persoonlijke assistentie geboden, die met hun PAB gefinancierd wordt. In 2018 werd bij 5 nieuwe cliënten gestart, en werd 1 overeenkomst beëindigd.

Persoonsvolgende Convenanten

In 2018 werden de overeenkomsten op basis van een persoonsvolgend convenant 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.

IPH

IPH-middelen zijn extra-middelen die de Integrale Toegangspoort beschikbaar stelt aan voorzieningen om de extra-zorg die sommige kinderen of jongeren individueel nodig hebben, mogelijk te maken. In 2018 werd er voor 1 kind IPH-middelen aangevraagd en verkregen. Voor 1 jongere werden de extra-middelen na 3 jaar stopgezet. Dat betekent dat er eind 2018 nog voor 3 kinderen of jongeren waarvoor IPH-middelen konden worden ingezet voor extra-ondersteuning binnen de leefgroepwerking.

Intersectoraal zorgnetwerk

In 2018 werden geen extra-middelen in het kader van een zorgplan door het intersectoraal zorgnetwerk toegewezen.

MPC-MEDEWERKERS IN 2018

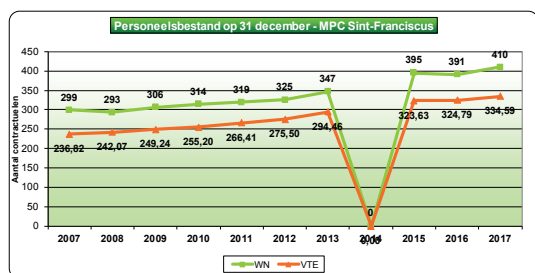
Voor deze rubriek beroepen we ons op de kengetallen van 2017 en op eigen medewerkersgetallen van 2018.

Medewerkers in welzijn gezocht. Vacatures bij de vleet.

Deze titel van het kengetallenrapport 2018 van het Vlaams Welzijns Verbond (VWV) geeft weer wat in vele zorgvoorzieningen leeft.

In 2018 had het MPC Sint-Franciscus 57 openstaande vacatures. De behoefte aan onmiddellijk inzetbare medewerkers was ook in het MPC bijzonder groot. De arbeidsmarkt krap of leeg?

Daarenboven blijft volgens het VWV de werkgelegenheid in de welzijnssector groeien. Ook in het MPC met maar liefst 10 FTE in 2017.



In tijden van een krappe arbeidsmarkt is het dan ook zeer interessant om te focussen op de INSTRROOM en de UITSTROOM van onze organisatie.

Langs de ene kant weten we dat het groeimodel van het MPC ervoor zorgt dat we steeds bijkomende werknemers (INSTRROOM) zullen moeten aantrekken. Zo waren er bijvoorbeeld vijf nieuwe functies in het centrum in 2018, namelijk directeur bedrijfsvoering, intervisor, trajectconsulent, gezinscoach en transitiebegeleider.

In 2018 wierven we 53 nieuwkomers aan, allen woonachtig in een straal van ongeveer 20 kilometer rond het MPC (regio Geraardsbergen, Gent, Dendermonde, Zaventem en Halle). Bij de nieuwkomers waren 42 vrouwen en 11 mannen. Deze groep is vrij jong, met 32 medewerkers geboren na 1990. Het opleidingsniveau van deze groep ligt tenslotte zeer hoog. 67% heeft een diploma hogeschool of universiteit.

Langs de andere kant kunnen we ook inzoomen op het personeelsverloop in ons centrum of de UITSTROOM en de belangrijkste redenen voor vertrek detecteren.

In- en uitstroom: MPC Sint-Franciscus - Roosdaal											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal indiensttredingen tijdens jaar	93	69	89	66	72	0	84		80	91	
Aantal uitdiensttredingen tijdens jaar	19	13	24	4	15	0	47		96	87	81
Aantal uitdiensttredingen natuurlijk verloop	0	0	0	0	2	0	33		81	69	61
Aantal WN die zelf ontslag hebben genomen	14	8	18	2	10	0	12		15	14	18
Aantal WN die ontslag hebben gekregen	5	5	6	2	3	0	2		0	4	2

Over de jaren heen zien we grote fluctuaties bij werknemers die vrijwillig. In 2017 merken we echter een stijging van 28,5% ten opzichte van 2016. Een opmerkelijke toename.

Aangezien we op dit moment geen cijfers hebben voor 2018 rond UITSTROOM, zijn we naar de exitgesprekken gaan kijken in ons centrum.

In 2018 werden 17 exitgesprekken gevoerd tussen vrijwillige vertrekkers en de HR-coördinator.

Het exitgesprek in ons centrum is een laatst formeel gesprek met een medewerker die op het punt staat vrijwillig te vertrekken uit de organisatie. Het is een gestandaardiseerd gesprek en heeft als doelen een formele afronding, een kort

onderzoek naar de kwaliteit van de tewerkstelling en de voornaamste reden van vertrek. Voor dit laatste doel wordt tijdens het interview de push en de pull onderzocht. De push = wat duwt je hier weg? De pull = wat trekt je hier weg?

In de arbeidsvakliteratuur worden de meest voorkomende redenen van vrijwillig vertrek omschreven als: de functie of werkplek is niet zoals verwacht, een mismatch tussen functie en persoon, te weinig coaching en feedback, te weinig groei- en carrièremogelijkheden, een ondergewaardeerd gevoel en geen erkenning, stress door overwerk en geen work-life balans en tenslotte verlies in vertrouwen in leidinggevende.

In het MPC werden de volgende push en pull in kaart gebracht:

PUSH	PULL
Lichamelijke problemen en de job	Afstand woon-werk
Mismatch job (te weinig uitdaging/diploma)	Uitdagende job als mobiele begeleider
Malaise in het team	Geen
Privé redenen	Geen
Te weinig uren en geen mogelijkheid tot extra	Voltijdse functie
Mismatch job (RTH, minder mogelijkheden) en on-veiligheid Brussel	Nieuwe passie
Te weinig uren en malaise team	Voltijdse functie
Mismatch job (doelgroep)	Geen
Te weinig verandering/logge organisatie	Nieuwe uitdagende vacature/opgebeld
Mismatch job (niet kunnen werken volgens mijn eigen visie) en malaise in het team	Aanbieding gekregen
Malaise leidinggevende	Nieuwe uitdagende vacature
Mismatch job (Job te zwaar)	Geen
Functie niet zoals verwacht	Nieuwe uitdagende vacature
Mismatch job (RTH en de veranderingen binnen sector)	Nieuwe uitdagende vacature
Malaise leidinggevende	Geen
Malaise leidinggevende	Geen
Malaise leidinggevende & team	Geen



In tijden van arbeidsmarkt-krapte is het aangewezen om, vanuit deze analyse, een aantal acties te voeren in onze interne omgeving om zo de vrijwillige uitstroom van onze medewerkers te beperken. Inzetten op binding!

In de HRM-vakliteratuur richten deze bindingsacties zich vaak op reputatie, arbeidsvoorwaarden, ontwikkeling, werkinhoud, werkbelasting, groepsgevoel, stijl van leidinggeven en de balans werk-privé.

Enkele voorstellen:

- Verder inzetten op support/ondersteuning van onze medewerkers via coaching en intervisie en dit om de malaise weg te werken tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leidinggevers.
- Verder inzetten op het gedragsgerichte selectie interview en dit om de mismatch tussen persoon, job, team en/of organisatie zo veel als mogelijk te reduceren.
- Onze interne, competente, deeltijdse medewerkers maximaal ondersteunen in hun vraag naar een voltijdse tewerkstelling. Dit kunnen we doen door onze huidige vacatures op te delen in kleinere uurcontingenten.
- Meer risico's durven lopen door onze inter-

ne, competente medewerkers met een contract van bepaalde duur een contract van onbepaalde duur aan te bieden.

- Verder werken aan een personeelsbeleid vanuit duurzame inzetbaarheid die zijn focus legt op de vitaliteit, de energie, de gezondheid en de competenties van zijn medewerkers.

Tenslotte hopen we ook dat onze externe omgeving in staat blijft om ons te voorzien van gezonde, energieke en competente nieuwe werknemers. Ook hier zal verder werk geleverd moeten worden rond branding en profilering via (sociale) media. Maar hiervoor moeten we ons eerst de vraag stellen wat de voornaamste reden is waarom onze werknemers maandagochtend graag naar het werk komen?

2018 HET JAAR VAN DE WORKSHOPS EN DE INSERVICE TRAININGEN

Als partner in groei beschouwt het MPC Sint-Franciscus Vorming Training en Opleiding (VTO) als een recht voor haar medewerkers. Elke medewerker kan dan ook aanspraak maken op 5 volledige vormingsdagen per jaar.



In 2018 gingen de medewerkers van het MPC Sint-Franciscus naar allerlei interne en externe vormingsinitiatieven.

Enkele voorbeelden van **interne** vormingen zijn de onthaaldagen nieuwe medewerkers – psychofarmaca – psychiatrische stoornissen en mentale handicap – Excel voor beginners – stressworkshop – hulpverleningsvaardigheden – open vormingsdag NVR – intervisie – teamtechnieken – digitale media en mediawijsheid – coachen van individuele medewerkers.

Enkele voorbeelden van **externe** studiedagen zijn Kleine mensen in de grote wereld – GDPR en impact op HR – Exact Live – eerstelijnsmeeting thema middelengebruik – crowdfunding in de non-profit – cultuursensitieve hulpverlening – onbelast bijverdienen – basiszorg, vaardigheden voor opvoeders en begeleiders – van mobiliteitsbudget tot fietsvergoeding: alle regels in de praktijk – voeding bij dysfagie – hervorming van het vennootschaps- en verenigingsrecht –

het Archaische – omgaan met conflicten op het werk.

Meerdaagse externe trainingen zoals Coaching – Wegwijzer naar de meest passende dienstverlening – L'approche BOBATH du traitement du patient I.M.C. et des conditions neurologiques similaires – Wandelcoach – Video Interactie Begeleiding – Opvang en nazorg bij schokkende gebeurtenissen op het werk – Basis Frans – Post-graduaat Autisme Spectrum Stoornis – Kinderen verst(r)ikt in verbinding – Voortgezette supervisie systemisch – contextueel counseling – Basis-module krachtgerichte gesprekken – Gestalttherapieopleiding

Enkele opvallende VTO-trends van 2018:

- steeds meer medewerkers engageren zich voor het geven van interne vormingen voor intern personeel
- een daling in kortdurende studiedagen
- een stijging in de meerdaagse trainingen
- een steeds groter wordend intern vormingsaanbod door interne en externe opleiders.

Rest ons de ontwikkeling van een EXPERTISE-centrum vanuit met MPC Sint-Franciscus, waardoor we externe vormingen kunnen aanbieden aan medewerkers uit andere organisaties.

Wie initiatyves zaait, zal verandering oogsten.

Loesje

NVR-WEEK

Reeds in 2010 werd het gedachtegoed van Haim Omer rond Geweldloos verzet (NVR) en Nieuwe Autoriteit in onze voorziening geïntroduceerd. Doorheen de verschillende jaren hebben we op verschillende manieren NVR en NA geïmplementeerd. Ondanks dat we al heel wat verwezenlijkingen hebben gedaan, leefde toch de nood aan wat extra input. Er bestaan reeds veel literatuur en opleidingen, maar niet specifiek toegepast op de doelgroep waar wij mee werken. Het idee groeide dan ook om een heus "NVR-jaar" op te starten, waarin we ons zouden laten coachen door mensen uit Israël die dagelijks met dit gedachtegoed werken. Vanuit de vormingscel kregen we een budget van €10.000 en de opdracht om iets uit te werken specifiek voor de Gemmha-groepen. Hoe kunnen we dit gedachtegoed nog meer gebruiken bij onze iets zwakkere gasten? Hoe kunnen we de specifieke NVR-tools vertalen naar deze doelgroep?

Met deze opdracht gingen we aan de slag. De voorbereiding gebeurde op verschillende vlakken.

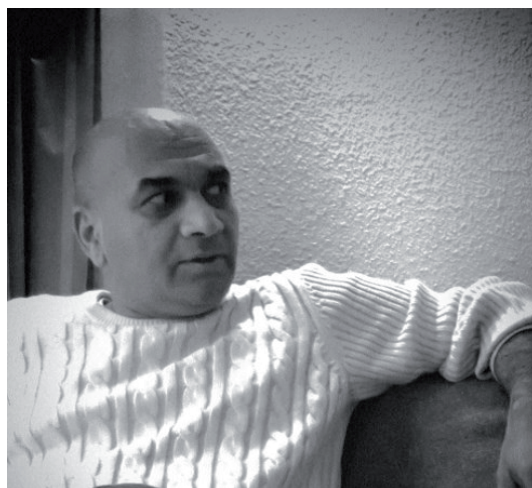
Eenzijds werd er geïnvesteerd in vorming. Het was heel belangrijk dat de verschillende deelnemers voldoende basiskennis hadden. De bedoeling was net om dieper in te gaan op verschillende thema's. Er werd reeds in 2017 een studiedag binnen de GiW-werking gehouden rond dit thema. Daarnaast kregen deelnemers die nog geen basiscursus gekregen hadden een introductie.

Anderzijds werd er op de kartrekkersvergaderingen stil gestaan bij wat wij belangrijk vonden: welke thema's moeten zeker aan bod komen? Hoe kunnen we blijvend verbindend werken tussen de Gemmha- en Jokimo-afdeling? De kartrekkers hebben inhoudelijk al veel expertise opgebouwd, dus hun inbreng was dan ook heel belangrijk. Zij namen vragenlijsten mee naar hun team om zoveel mogelijk personeelsleden te bevragen.

Daarnaast werd er nog een groepje opgericht dat zich zou bezighouden met de voorbereiding.

In dit groepje werd er stil gestaan bij wat we precies met het budget konden doen. Uiteindelijk werd er gekozen voor volgende formule: een intensieve cursus van 3 dagen voor 24 cursisten, gevolgd door een studiedag voor iedereen. Er was ook nog een avondlezing voor externe partners. Deze week vond plaats van 6 tot 9 maart.

De 24 cursisten waren een representatie van onze voorziening. Hierin zaten kartrekkers (vooral uit Gemmha, maar ook een beperkt aantal deelnemers uit Jokimo), zorgcoördinatoren, gezinsbegeleiders, therapeuten, projectleiders, agressiecoach en een zorgcoördinator van de volwassenwerking.



Deze 3 dagen werden geleid door Idan Amiel en 2 opleiders uit zijn team, Einat Stoler en Tal Maimon. Dit was een heel intensief traject. Er waren plenaire sessies, maar ook workshops waarin de groep werd onderverdeeld in 3 groepen, naargelang de doelgroep waarmee men werkte. Tijdens deze training werd er stilgestaan bij onze basishouding als begeleider, maar vooral bij hoe we de specifieke NVR-tools kunnen vertalen. We deden heel veel nieuwe inspiratie op, maar botsen ook op de grenzen van sommige tools. De conclusie was dat we nog veel meer kunnen proberen, ook bij de kinderen en jongeren met een ernstig verstandelijke beperking, maar dat we niet alles gaan kunnen oplossen met NVR.

Het heeft ons ook zeker geholpen om blijvend stil te staan bij wat we goed doen vanuit ons buikgevoel (en wat misschien geen NVR/NA is) en wat we specifiek kunnen aanpassen vanuit dit gedachtegoed. Het was zinvol om kleine nuances te horen, nieuwe “oneliners” die een frisse kijk boden. Op het einde van deze training kregen we de boodschap mee van de opleiders dat onze basishouding zeker goed zit, maar dat we het verzet niet mogen vergeten!

De week werd afgesloten met een studiedag in De Kluizerij in Affligem. Hier waren werknemers uit GiW, kartrekkers van de minderjarigen- en meerderjarigenwerking en andere geïnteresseerden aanwezig. In de voormiddag werd er een lezing gegeven door Idan Amiel. In de namiddag organiseerden de deelnemers van de training workshops waarin ze meegaven wat we de voorbije dagen hebben geleerd.

Op 7 maart werd daarnaast ook een avondlezing georganiseerd: Idan Amiel gaf interne en externe mensen een lezing rond het thema “It takes a whole village to raise a child”. Kinderen opvoeden kunnen we niet alleen. Hoe kan nieuwe autoriteit ons hierbij helpen?

Na de NVR-week begon het echte werk: op welke manier nemen we de zaken die we geleerd hebben mee? Hoe implementeren we dit? Hoe zorgen we dat mensen op de werkvloer echt aan de slag kunnen? Hoe vertalen we dit naar de verschillende doelgroepen? We besloten om dit proces te starten met twee open vormingsdagen. Voor Jokimo en Gemmha werd er een halve vormingsdag aangeboden met als thema verzet. De open vormingsdag werd georganiseerd door de kartrekkers, daarom kregen nieuwe kartrekkers nog een vormingsmoment aangeboden. Dit liep samen met het verder verspreiden en uitleggen van het crisisontwikkelingsmodel. Dit zorgde ervoor dat verzet en NVR expliciet op de teamagenda kwamen.

Ter afsluiting nog twee inhoudelijke conclusies:

- Het blijvend vasthouden van het gebruiken van de tools (en verzet in het algemeen) is een uitdaging. Daarom is het nodig om hier bewust mee te blijven omgaan. Het heeft wel het effect dat verzet blijvend op de agenda staat, bv. COM dat in iedere groep besproken wordt (waar verzet een belangrijk onderdeel van is), terugkerend thema op de kartrekkersvergadering, individuele vragen van leefgroepen die bij de projectleiders terecht komen, ... We hebben als organisatie de plicht om hier te blijven op in te zetten. We geloven dat we vanuit een respectvolle, geweldloze basishouding als begeleiders in relatie kunnen gaan, waarin grenzen een duidelijke plaats hebben.
- De conclusie van onze NVR-week was dat de tools bij iedere doelgroep kunnen ingezet worden, aangepast aan hun niveau. Wij waren voor de lesgevers de eerste groep om samen na te denken over de zwakkere gasten. Dit maakt dat het voor beide partijen een leerproces was en dat dit nog niet “af” is. We moeten de vertaling van deze tools testen in de praktijk. Alleen maar door dit te proberen, te oefenen, ... kunnen we dit verder verfijnen en op punt zetten. Het allerbelangrijkste blijft dat we dit in de eerste plaats doen om een gedragsverandering bij onszelf te bekomen. Dit kan (en is nodig), ongeacht de doelgroep waarin men tewerkgesteld is.

BOUWEN AAN EEN VRIJWILLIGERSGEZINDE EN VRIJWILLIGERSGEZONDE ORGANISATIE

Binnen MPC Sint-Franciscus zijn we al een tijdje overtuigd dat het werken met vrijwilligers op veel vlakken een meerwaarde biedt.

Ook dit jaar vonden mensen de weg naar onze voorziening.

We legden met de werkgroep dit jaar de focus op de uitbouw van een vrijwilligersgezinde organisatie.

Alle groepen kregen de opdracht in beeld te brengen waarom zij hun vrijwilliger zo appreciëren. Deze feedback ging rechtstreeks naar de vrijwilliger terug. Het is opnieuw bewezen: alles wat je aandacht geeft, groeit!



“Graag willen wij onze twee geweldige kookvaders Paul en Peter in de spotlights zetten. Al drie jaar lang mogen wij genieten van hun lekkere maaltijden op Jokimo 3 kamp. En ook de sfeer en gezelligheid is telkens top met hen erbij! Daarom een dikke dank

jullie wel. Jullie doen dat super!!!”

“Blankenberge, Blankenberge, 't was er echt enorm. Het weer was er schitterend en Aurelie was in form. Dankzij Aurelie werd ons uitstapje naar Blankenberge een feit. Een welgemeende dank-jewel uit naam van de bewoners en het team Ketelberg Lennik!”



Het gaf begeleiders en de vrijwilligerscoördinatoren ook de kans een basis te leggen voor een gedragen beleid. Meer en meer werkingen zien groeikansen voor cliënt en organisatie, (h)erkennen de verrijking voor en door vrijwilligers en willen dan ook energie steken in de verdere

uitbouw. Het blijft echter balanceren om ook hier regelmatig tijd voor vrij te maken.



We maakten zoals andere jaren gebruik van de dag van de vrijwilliger en de week van de vrijwilliger om vrijwilligerswerk onder de aandacht te brengen. Algemeen is er een licht toenemend vrijwillig engagement in de maatschappij.

MPC Sint-Franciscus wil deze binding als geen ander aangaan. Het zijn mooie gelegenheden om kansen te grijpen voor cliënten en niet te vervreemden van de grote wereld waarin we leven, om netwerkondersteuning aan de slag te gaan en in te zetten op inclusief werken.

Op de ontmoetingsdag brachten we vrijwilligers vanuit verschillende werkingen bij elkaar. Nogmaals werden we overtuigd dat deze ontmoeting hen een identiteit geeft en de kracht om nieuwe engagementen aan te gaan en pijnpunten te detecteren. Het zijn ook deze mensen die het mooie en menselijke, dat binnen de MPC-muren gebeurt, verkondigen aan de ruimere omgeving.

Wij willen dit verhaal verder schrijven en ermee aan de slag gaan om ook een vrijwilligersgezonde organisatie te worden. We maakten alvast goede voornemens en zullen in 2019 stilstaan bij de informatieplicht voor vrijwilligers en gaan onderzoeken of het creëren van vrijwilligersbetrokkenheid een meerwaarde kan zijn.

STAGIAIRES BEGELEIDERSFUNCTIE IN 2018, DE VIS- EN DE KWEKVIJVER

Het MPC biedt al vele jaren de stagemogelijkheid om, in een informele werksfeer en met ambitieuze medewerkers, de theorie in de praktijk om te zetten en om de eigen ambities en doelstellingen te ontwikkelen.

Jaar na jaar werden dan ook een vast aantal stageplaatsen met de betrokken scholen afgesproken. Zo werd er onder andere samengewerkt voor ortho- of begeleiderstages met VSPW Gent, Odisee, Don Bosco, HoGent, SAI Aalst en IVV Sint-Vincentius.

Sinds we enerzijds, eind 2017, vaststelden dat we meermaals geconfronteerd werden met een krapte op de arbeidsmarkt voor begeleidend personeel en aangezien we anderzijds menen

dat goede stagiaires reële kans hebben op tewerkstelling in ons centrum, hebben we ons ortho-stageaanbod niet alleen uitgebreid, maar ook een sterkere focus gelegd op de kijkstages van de eerstejaarsstudenten.

Hierdoor hebben we dit jaar een 60-tal stagiaires een stageplek kunnen geven in onze organisatie.

Als we tenslotte de arbeidskrapte zouden vergelijken met een visvijver, dan kunnen we stellen dat de visvijver momenteel als leeg ervaren wordt. Als antwoord hierop zoeken we geen andere visvijver, maar investeren we in een nieuwe kweekvijver (via stagiaires).



57 VERSCHILLENDE VACATURES



Het MPC Sint-Franciscus profileert zich in Vlaanderen en Brussel als dienstverleningscentrum ten aanzien van minderjarige en volwassen personen met een verstandelijke beperking.

Als werken met kinderen, jongeren en volwassenen met een handicap jouw passie is, wacht er voor jou een werkplek, waar er uitdagend ruimte is voor persoonlijke groei en aanstekelijke creativiteit.

Wij zochten in 2018 een ...

Begeleider Ter Linde Asse - Directeur bedrijfsvoering - Persoonlijke Assistenten - Begeleider De Kouter en Klimop - Piloot poetshulp - Begeleider De Luwte en Wijland - Begeleider Ketelberg Pamel - Begeleider Houvast/ De Springplank - Weekendwerker Houvast/ De Springplank - Begeleider De Schering - Huismoeder/huisvader - Medewerker technische dienst - Kinderpsychiater - Poetsondersteuning - Jobstudenten Joachimsdal - Begeleider Klimop - Begeleider kleuterwerking en Tussensprong - Intervisoren - Huismoeder/Huisvader Ter Linde Asse - Huismoeder/vader Ketelberg Lennik - Administratief medewerker TL Asse - Begeleider Anderlecht - Afdelingscoördinator - Onthaalmedewerker/medewerker economaat - Kinesitherapeut - Ergotherapeut - Teamcoach Aquarel - Vakantiewerker Huis Mozaïek - Jobstudent De Ketelberg - Teamcoach Kleuterwerking - Begeleider Aquarel - Begeleider Joachimsdal - Kok - Begeleider Springplank - Jobstudent De Maat - Begeleider Rits - Begeleider Tussensprong - Trajectconsulent - Stafmedewerker Mediander - Zorgcoördinator Klimop, De Kouter, Meuleveld 1 - Gezinscoach Tussenin - Persoonlijk Assistent Cardijnsschool Anderlecht - Persoonlijk Assistent Lede - Persoonlijk Assistent Steenokkerzeel - Begeleider De Maat - Teamcoach Ter Linde - Begeleider Mozaïek - Begeleider Meuleveld 1 - Kok Ter Linde Asse - Begeleider De Kouter - Piloot-Begeleider Hoekhuis, Wijland en Luwte - Begeleider De Rijtak Anderlecht - Begeleider Brussenwerking - Mobiele begeleider Brussel - Begeleider GiW Kleuterwerking - Vrijwilligers - Begeleider Het Heelal - Houtbewerker-Medewerker Technische dienst - Transitiebegeleider - Psychotherapeut.

Opvallend aan de vacatures in 2018 is:

- dat er een serieuze stijging van 50% merkbaar is t.o.v. de jaren 2016 en 2017.
- dat er naar personeel gezocht werd in alle doelgroepen van het centrum, van kok tot kinesist.
- dat de vacature voor kinderpsychiater in 2018 opnieuw niet ingevuld raakte.
- dat begeleider-vacatures meermaals in de tijd gepubliceerd werden, omwille van weinig tot geen respons van sollicitanten.
- dat er weinig vacatures, zoals teamcoach of coördinator, waren die tot promotie konden leiden.
- dat er vijf nieuwe functies in het centrum zijn ontstaan nl. directeur bedrijfsvoering, intervisor, trajectconsulent, gezinscoach en transitiebegeleider.

GDPR EN HET SPROOKJE VAN ROODKAPJE EN DE DATAWOLF

GDPR (of ook Algemene Verordening Gegevensbescherming – AVG genoemd), in voege op 25 mei 2018, gaat over het beheer en de beveiliging van persoonlijke gegevens van Europese burgers.

Om aan het GDPR-bewustzijn van alle personeelsleden van het MPC Sint-Franciscus te werken, werd het verhaal van Roodkapje en de datawolf gebracht op 3 personeelsvergaderingen.

"ROODKAPJE, KAN JIJ DEZE MAND MET IDENTITEITSKAART EN BANKKAART EVEN NAAR OMA BRENGEN?", vraagt mama



EEN MAND VOL PERSOONSGEGEVENS VAN OMA



**VAN GEEN ENKEL GEVAAR BEWUST
WANDELT ROODKAPJE AL ZINGEND
NAAR OMA**



**Plots springt er een datawolf uit de struiken:
"MMM, EEN MAND MET VOL LEKKERE PERSOONSGEGEVENS, DIE
KAN IK WEL GEBRUIKEN OM AAN PROFILING TE DOEN"**



**Hierop roept roodkapje: "IK WIL DAT JE VAN MIJN DATA AFBLIJFT OF IK ROEP DE
DATABESCHERMER VAN HET BOS ERBIJ!"**



Toevallig was de databeschermers in de buurt...



**... EN GREEP DE DATAWOLF BIJ ZIJNE STAART EN NAM GEPASTE
VEILIGHEIDSMaatregelen!**



**EN
IEDEREEN
LEEFDE
NOG LANG
EN
DATAVEILIG
GELUKKIG**



Om zich verder in regel te zetten met de verordening stelde het centrum in 2018 een interne en gecertificeerde Data Protection Officer (DPO) aan. Aanvullend werd hard gewerkt aan een procedure bij inbreuk tegen de GDPR en werd via de methodiek van workshops het verwerkingsregister opgesteld.

GUILLAUME STASSARTLAAN EN VGC-PROJECT BRUSS-IT

Om tegemoet te komen aan de vraag naar betaalbaar en kwaliteitsvol wonen in Brussel, zijn we in het voorjaar op zoek gegaan naar een ruime ééngezinswoning waarin we een samenhuizen-project konden realiseren. We vonden een ruime huurwoning in de Guillaume Stassartlaan (Anderlecht), op wandelafstand van Ter Linde. Er is plaats voor 4 bewoners die woonkamer en keuken delen. Van bewoners vragen we het engagement om afspraken met betrekking tot gemeenschappelijke ruimtes na te komen en samen het huis vorm te geven.

Om onszelf kenbaar te maken in de buurt, startten we een traject in samenwerking met het Agentschap voor Inburgering en Integratie. Dit traject sloot aan bij het Bruss-it project van de VGC, waarvoor we subsidies ontvingen. Via dit project ontstond er een wederzijdse kennismaking. We organiseerden buurttafels waar

buurtbewoners zelfgemaakte soep aangeboden kregen en we konden peilen naar elkaars interesses en talenten. Het thema “Wat kan de buurt voor ons betekenen en wij voor de buurt” kreeg hier vorm. We maakten kennis met het Woonzorgcentrum en engageerden ons om in de toekomst een verdere samenwerking uit te bouwen: wij nemen deel aan hun activiteiten, cliënten kunnen vrijwilligerswerk komen doen, ... In de toekomst willen we duurzaam inzetten op de betrokkenheid van en op de buurt. Zo zullen we ook de tuin met momenten openstellen en worden er samen met Ter Linde houten tuinmeubelen gemaakt om de buurt letterlijk plaats te geven.

We kijken uit naar waar dit project ons in 2019 zal brengen.



BELEIDSGROEP CONNECTION FOR BALANCE (C4B) IN 2018

Even kort recapitulieren...

Naar aanleiding van de personeelsbevraging in 2016 (i.s.m. het Instituut voor Duurzaam Werken) werd de beleidsgroep Connection For Balance (C4B) opgericht. Het doel van deze beleidsgroep werd omschreven als het implementeren van het beleidsplan "naar een nieuw personeelsbeleid vanuit het perspectief duurzame inzetbaarheid".

In 2017 en in 2018 werden heel wat beleidsdoelstellingen gerealiseerd, zoals iedereen een

peter/meter, uitbouw van structurele intervisie, invoer 360° feedback gesprek voor alle stafleden, ... Hierdoor leek het ons aangewezen om al deze realisaties bescheiden naar buiten te brengen via een affiche poster. Deze posters werden dan decentraal verspreid via de werkingen en de diensten.

In 2019 staat tenslotte een tussentijdse evaluatie gepland van deze beleidsgroep via een HR-scan vanuit HR-wijs (www.HRwijs.be). Wordt vervolgd.



Partner in groei!

Uitbreiding van het vormingspakket voor nieuwe medewerkers (introductiedagen).

Visie en beleidsplan uitgewerkt in functie van nieuw personeelsbeleid vanuit duurzame inzetbaarheid.

Inzet van alle personele middelen voor onder andere de collectieve hospitalisatieverzekering, uitbreiding teamcoachen, ziektepiloten, ...

Uitbreiding van het kader telewerken voor staf, teamcoaches en mobiele begeleiders.

Aandacht voor ergonomie bij beeldschermwerkers.

Actuele procedures vernieuwd vanuit het perspectief duurzame inzetbaarheid.

Meter-peter systeem voor alle nieuwe medewerkers.

Sensibiliseringsproject rond gebruik parking MPC en Koetshuis.

Aankoop noodzakelijke werkkledij en oordoppen voor medewerkers.

Voeren van loopbaangesprekken en oefenen met interne mobiliteit.

C4B: acties en interventies

Uitbouw van structurele interventie door interne medewerkers.

Nieuw en goedgekeurd dynamisch organogram op Raad van Bestuur.

Uitbouw van een nazorgteam traumatische gebeurtenissen voor medewerkers.

Sensibiliseringsactie rond stress voor alle leefgroepen en diensten.

9 nieuwe functie- en competentieprofielen en zijn organisatieverwachtingen.

Mogelijkheid tot opnemen van verlof zonder wedde.

Mogelijkheid tot groepsaankoop elektrische fietsen in functie van woon-werk verkeer.

Invoer van 360° feedbackgesprek voor nieuwe stafleden.

Aandacht voor work-life balance via uitzonderingen in wettelijke uurroosters.

Faciliteren van interne vormingen vanuit interne medewerkers.

Sensibilisering rond het pauzebeleid bij stafmedewerkers.

Ontwikkeling van het HR-huis in functie van centrale en decentrale personeelsgesprekken.

Functie-gerelateerde opleidingen voor stafleden.

Aanzet tot nieuwe missie.

Verduidelijking van de overlegstructuren en het afdelingswerken binnen de matrixorganisatie.



**Lostraat 175
1760 ROOSDAAL
Telefoon 053 64 66 66
Fax 053 64 66 67
info@mpc-sintfranciscus.be**

C4B

www.mpc-sintfranciscus.be

TIJDELIJKE DAGBESTEDING RITS

Alle kinderen hebben recht op onderwijs. We willen onze kinderen en jongeren maximale kansen geven om te leren en te ontwikkelen. De school heeft hierin een heel expliciete opdracht. Leren en ontwikkelen kunnen echter maar wanneer een kind zich goed voelt en zich voldoende kan openstellen voor nieuwe dingen. Dit goed voelen staat bij onze kinderen vaak onder druk omwille van zeer diverse factoren (psychische problemen, thuiscontext, ...). Heel vaak hebben



zij al diverse faalervaringen opgedaan. De school gaat daarom op zoek naar manieren om

dit welzijn te vergroten en zet maximaal in op differentiatie in de klas en aanpassing van het klas- en schoolklimaat. Steeds vaker botsen we echter op de grenzen van de draagkracht van de school. We worden geconfronteerd met complexere problematieken die een intensievere begeleiding vragen. Het functioneren in groep is te moeilijk voor deze jongeren, zij hebben nood aan preventieve ondersteuning om de continuïteit in hun schoolloopbaan te kunnen garanderen.

In dat kader werken we samen met het MPC Sint-Franciscus. Samen hebben we een bijkomend aanbod uitgewerkt om tegemoet te komen aan de noden van deze jongeren, steeds gericht op het emotioneel welbevinden.

Rits zag in 2017 het levenslicht en was een verdere uitbouw van onze tijdelijke dagbesteding die ontstaan is binnen de cluster Jokimo. In eerste instantie was het de bedoeling om dagbesteding aan te bieden aan die kinderen en jongeren die niet op school geraakten.

De vraag naar dagbesteding nam toe en we merkten dat verschillende afdelingen startten met eigen, kleinschalige dagbestedingsprojecten. Op dat moment werd er, apart van elkaar, elke dag wel ergens een dagbestedingsinitiatief georganiseerd. Al snel kwam de bedenking of we al deze krachten niet moesten bundelen en gaan voor één duidelijk dagbestedingsinitiatief binnen de Jokimo-cluster. In september werd Rits boven de doopvond gehouden.

Zo hebben we elke schooldag plaats voor 4 jongeren en een extra plaats voor een jongere die in crisis moet opgevangen worden.

We willen tijdig ingrijpen bij problemen om verdere escalatie te vermijden. Dit voorkomt dat leerlingen terechtkomen in langdurige zorg. Binnen een flexibel, modulair systeem willen we tegemoetkomen aan de noden van onze jongeren.

1. Binnen Rits hebben we zo een aanbod om schoolvervangende momenten zinvol en ontspannend te benutten:
 - Rust bieden, positieve ervaringen opdoen en werken aan een positief zelfbeeld.
 - Zoeken naar handvaten in de aanpak van de jongere.
 - Op zoek gaan naar krachten, interesses om zo te komen tot een goede daginvulling.
2. Binnen Rits kunnen wij ook 1 jongere opvangen die verblijft binnen het MPC en tijdelijk niet naar school kan door schorsing of crisis.
3. Van bij de start vonden we het uiterst belangrijk om ook een aanbod te doen naar de leefgroepen waar het niet zo evident is om jongeren een schools traject aan te bieden. Hier proberen we soms heel individuele trajecten uit te werken.

Jongeren worden aangemeld via een vaste aanmeldingsprocedure. Zowel kinderen uit de scholengroep Sint-Franciscus (BuBaO, BuLO en BuSO), jongeren die verblijven binnen het MPC, jongeren uit de leefgroep De Schering als + 18-jarigen komen in aanmerking voor onze werking.

Momenteel bereiden we het volgende schooljaar voor en bekijken we waar er binnen de verschillende organisaties nog mogelijkheden/leemtes liggen waar we met Rits een antwoord op kunnen formuleren.

Het Rits-team



DAGBESTEDING DE STROOM EN DE KETELBERG

De Stroom is gestart in september 2017. Enerzijds was er de nood aan dagbesteding voor onze schoolverlaters met een verstandelijke beperking wegens een tekort aan vervolgpvang. Het ging om jongeren die als volwassene in een dagcentrum zullen terechtkomen.



nen het MPC.

We vonden eind oktober een huurwoning in Ledeberg (Roosdaal), op een boogscheut van het MPC. De woning beschikte over een grote schuur waarin we veel "potentieel" zagen om onze werking uit te bouwen. De nodige aanpassingen en opfrissingswerken werden met spoed volbracht, zodat we er eind december 2017 onze intrek konden nemen. Er werd gebrainstormd met het team voor een geschikte naam voor de dagbesteding: "De Stroom" werd geboren. Ondertussen gingen we her en der tweedehandsmeubeltjes ophalen en werd het huis met een beperkt budget ingericht samen met de cliënten.

In januari klonken we in De Stroom met het begeleidingsteam, directie en collega's van 't Houvast en De Springplank op het nieuwe jaar en de start van de dagbesteding.



Het waren spannende momenten voor de cliënten (en personeel) om dagelijks tussen de campus en De Stroom te pendelen met het

openbaar vervoer. Dit bracht meer tweeweg dan we eerst hadden gedacht, maar met het nodige enthousiasme en volharding zijn we erin geslaagd om steeds op onze bestemming te raken. Ondertussen maakten we ook kennis met de burens en werd vaak spontaan hulp aangeboden wanneer er eens iets anders liep dan verwacht ;-).

Op 17 mei volgde de officiële opening en zette De Stroom de deuren open voor het grote publiek. We waren aangenaam verrast door de talrijke opkomst van burens, collega's, leefgroepen en andere dagbestedingen, alsook de burgemeester van Roosdaal en de pers. Zo kregen we heel wat aandacht in de lokale krantjes en werden we

er regelmatig over aangesproken in de buurt.

In het huis was nog heel wat ruimte beschikbaar en daar begon het verhaal van De Ketelberg...



Begin dit jaar gingen we voor onze dagbesteding noodgedwongen op zoek naar een nieuwe locatie wegens naderende werken in Paddenbroek. Na heel wat brainstormen en mogelijke opties verkennen, kwam vanuit het MPC het aanbod van De Stroom.

We waren onmiddellijk gewonnen voor de grote ruimte in 'den hangaar' en in juni waren we al aan het verhuizen. In de zomer werkten we dan ook volop aan het huiselijk maken van deze grote ruimte. Er werd duchtig geschuurd en geverfd! Elke cliënt kon zijn plekje veroveren en wij als begeleiders probeerden onze draai te vinden in een nieuwe locatie en een nieuwe samenwerking, wat in het begin niet altijd van een leien dakje liep.

Na een heerlijk warme en lange zomer kwamen de eerste koude vlagen eraan en het werd al snel duidelijk dat de optie hangaar in de winter niet hard te maken viel. Opnieuw moesten we aan onze manier van werken een draai geven door onze intrek te nemen in het huis zelf. Dit vroeg heel wat overleg en organisatie.

Na een jaar van aftasten, aanpassen, zoeken en vinden, hebben we mekaar beter leren kennen en aanvullen, blijven we werken aan overlegmomenten, inspringen voor elkaar, samen activiteiten doen, cliënten van elkaar overnemen en echt samenwerken. We zijn nog steeds dagbesteding De Stroom en dagbesteding Ketelberg, maar denken er toch stilaan aan om onze naam te veranderen naar de Samenstroom.

In De Stroom komt nu zowel een jeugdig als een ouder publiek werken. De jongeren hebben een ernstig tot matig verstandelijke beperking, de wat oudere personen hebben een matig tot licht verstandelijke beperking. Ook minderjarigen komen in



De Stroom terecht omdat ze een voltijds schoolaanbod niet aankunnen.

We gaan steeds op zoek naar werkactiviteiten die de jongeren en volwassenen echt graag doen en die ze als zinvol en nuttig ervaren. Het idee is dat het deelnemen aan deze activiteiten bijdraagt tot hun gevoel van eigenwaarde door iets te betekenen voor anderen.

UITBREIDING JOACHIMSDAL

Voor onze GEMMHA-afdeling realiseerden we dit jaar een uitbreiding van Joachimsdal met de aanbouw van een verblijfsunit, welke aan de specifieke noden van sommige van onze cliënten optimaal tegemoetkomt.

Deze kamer werd los van het bestaande gebouw geconstrueerd om de privacy van de cliënt maximaal te garanderen en tevens ook mogelijke overlast voor medebewoners en werknemers tot een minimum te beperken. Er werd gebruik gemaakt van aangepaste, veilige en hygiënische

materialen.

De unit beschikt, naast een eigen aangepast toilet en bed, tevens over een private douche en tv.

Om de veiligheid van de bewoner te garanderen, werd er een video en communicatiesysteem geplaatst.

In het voorjaar van 2019 wordt er tevens nog een afgeschermd terras bij de unit voorzien.



1 GEZIN 1 PLAN

2 halftijdse mobiele begeleiders van de dienst TUSSENIN worden GEZINSCOACH

Het decreet integrale jeugdhulp van 2014, dat als doel had jongeren met problemen snel gepaste hulp te kunnen bieden, zorgde ervoor dat mensen sneller de weg vonden naar de rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp.

Deze laagdrempelige jeugdhulp wordt in 2018 en 2019 structureel versterkt. Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Jo Vandeuren, trekt hiervoor in totaal 15 miljoen euro uit.

EEN PLAN van en voor EEN GEZIN!

Samen met het gezin pakt 1G1P de bezorgdheden op verschillende levensdomeinen aan. De regio hiervan ligt steeds in handen van het gezin. De dienst richt zich hierbij op de krachten en het netwerk van het gezin. Zijn er reeds andere hulpverleners betrokken en kan het gezin beroep doen op de steun van vrienden of familie, dan willen ze er samen voor zorgen dat iedereen in dezelfde richting kijkt. De gezinscoach wil verschillende hulpverleningsprogramma's met verschillende doelstellingen samenbrengen tot 1 gemeenschappelijk gedragen plan.

Een gezin in nood kan niet wachten

Het opzet wil dat bij elke hulpvraag binnen de maand een eerste gesprek plaatsvindt. Vanaf dan blijft de hulp aanwezig bij de jongere en het gezin, ook in periodes waarop gewacht wordt op het meest geschikte aanbod om de hulpvraag te beantwoorden. In complexere situaties, waar bv. verschillende organisaties met 1 gezin werken, wordt 1 plan uitgewerkt.

SONJA ERTEEJEE

Brussel is Samen Onderweg Naar Jeugdhulp Anders

Bij Sonja Ertejee wordt een team van gezinscoaches en eerstelijnspsychologen binnen CAW BRUSSEL ingezet om deze doelen te bereiken. De kernpartner (CAW Brussel) krijgt advies van een stuurgroep. MPC Sint-Franciscus behoort, samen met 40 jeugdhulpactoren in Brussel, tot dit enthousiaste en creatieve samenwerkingsverband.

Momenteel bevinden deze projecten zich in een proeffase tot eind 2019. Na evaluatie worden ze een onderdeel van de reguliere jeugdhulpverlening in Vlaanderen.

Samenwerking over de sectoren heen

Regionale samenwerkingsverbanden, waarbij, verspreid over Vlaanderen, zo'n 500 lokale organisaties betrokken zijn, bundelen zich in verschillende regio's. Men wil niet alleen laagdrempelig werken, maar ook de samenwerking tussen verschillende sectoren in welzijn en onderwijs verbeteren.

De regionale samenwerkingsverbanden bestaan uit diverse organisaties en diensten uit het welzijns- en het onderwijslandschap (van het algemeen welzijnswerk, CLB's, over de geestelijke gezondheidszorg, de jeugdzorg, organisaties voor personen met een beperking, centra voor kinderzorg en gezinsondersteuning, ... tot lokale besturen).

MPC Sint-Franciscus blijft niet bij de pakken zitten en engageert zich in 2 van deze regio's, nl. Asse-Meise-Vilvoorde en regio Brussel.



Elke partner van dit samenwerkingsverband levert een voltijdse gezinscoach. De gezinscoaches en eerstelijnspsychologen Asse-Meise-Vilvoorde vormen hierdoor een intersectoraal team (CKG-AWW-CGG-VAPH-K&G-BJB) van hulpverleners die samenwerken vanuit verschillende diensten. Zij worden aangestuurd door de kernpartner (RADAR), een inhoudelijke stuurgroep en een beleidsgroep. Vanuit het MPC krijgen 2 halftijdse mobiele begeleiders van de dienst TUSSENIN de kans dit intersectoraal team van gezinscoaches te verrijken.

AGRESSIEBELEID

Gezien onze doelgroep (personen met gedragsproblemen, al dan niet in combinatie met verstandelijke beperking, intergenerationele problemen als armoede-mishandeling-..., personen met een laag emotioneel niveau, ...) worden we binnen onze voorziening regelmatig geconfronteerd met voorvallen van agressie. Ieder agressieincident is ingrijpend voor al wie er rechtstreeks of onrechtstreeks bij betrokken is. Onze ambitie binnen de voorziening is om via preventie het aantal agressievoorvallen zo laag mogelijk te houden en om, ingeval van agressie, zo passend mogelijk te reageren tijdens en na het incident.

Om deze ambitie waar te maken heeft de beleidsgroep agressie zich de laatste twee jaar toegespitst op het schrijven van een nieuwe visie op agressie. Er werd daarbij nauw samengewerkt met Icoba, een organisatie die zich richt op het competent maken van organisaties in het hanteren van agressie.

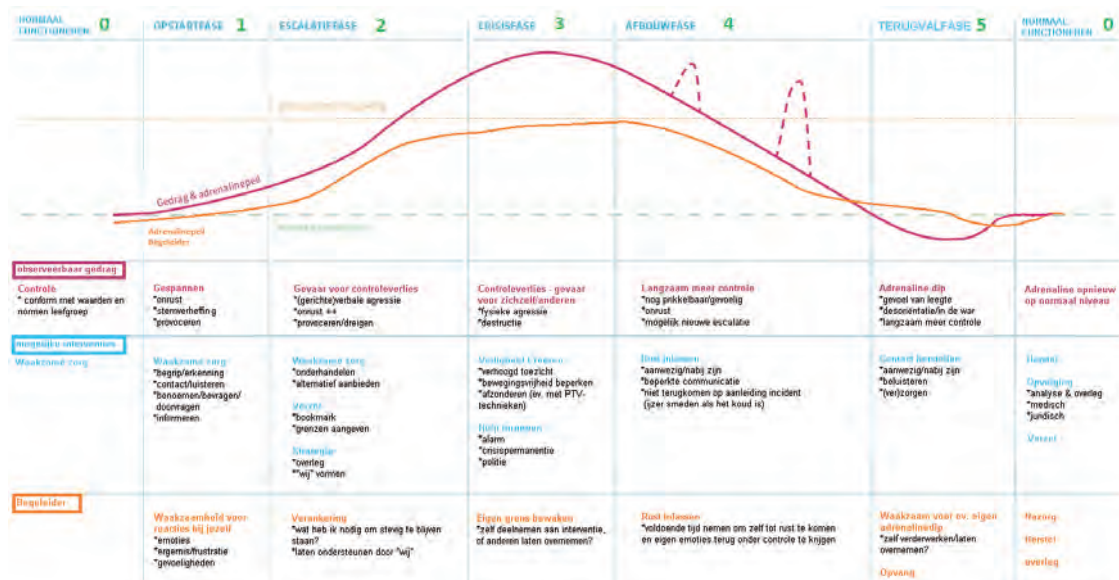
Om deze visie op agressie goed voor te bereiden werd er in 2017 aan de leefgroepen van het MPC en het WOC gevraagd een agressiematrix in te vullen met als doel zicht te krijgen op de knelpunten binnen het huidige agressiebeleid. Naast vele suggesties waren er twee belangrijke conclusies: de nazorg na agressie-incidenten was onvoldoende uitgebouwd en er heerste veel ontevredenheid over het huidige permanentie-systeem.

In de tekst die een weergave is van onze visie op agressie wordt, na het verduidelijken van de doelstelling van de interventieprocedure, eerst

uitgebreid ingegaan op de verschillende manieren waarop agressie in de literatuur wordt beschreven, zoals de soorten, uitingvormen, de intentionaliteit. Binnen het MPC kiezen we voor de definitie waarbij het overschrijden van de grenzen van de andere centraal staat, alsook de beleving van een persoon dat zijn grenzen worden overschreden.

Net zoals we alle aspecten van de ontwikkeling van jongeren en volwassenen met een verstandelijke beperking bekijken vanuit een bio-psycho-sociaal kader, doen we dat ook voor agressie. Vanuit elk van de invalshoeken wordt beschreven hoe agressief gedrag ontstaat en begrepen kan worden. Deze inzichten gebruiken we om volop in te zetten op preventief werken: we geloven dat het bieden van passende zorg een invloed heeft op het aantal agressievoorvallen en escalaties.

Doet er zich toch een agressie-incident voor, dan helpen we begeleiders door hen sterker te maken wat betreft de interventie: door inzichten vanuit NVR (Non Violent Resistance) en de opleiding in bevrijdings- en teamtechnieken bieden we handvatten en vaardigheden om op momenten van escalatie maximaal in te zetten op veiligheid van zichzelf, de anderen in de omgeving en de agressieve cliënt in kwestie. Ook het crisisontwikkelingsmodel, dat vertaald werd in NVR-termen, wordt gezien als een belangrijk instrument om zicht te krijgen op het escalatieproces en het spanningsniveau van de betrokken cliënt, alsook het spanningsniveau van de betrokken begeleider. (Zie onder)



Opdat begeleiders op een bevattelijke manier kennis kunnen maken met het crisisontwikkelingsmodel zullen de projectleiders NVR in samenwerking met de agressiecoach in de volgende maanden langsgaan in elke leefgroep van het MPC en het WOC. Voor deze rondgang wordt anderhalf jaar gerekend. Er kan dan gekeken worden voor welke cliënten een signaleringsplan kan geschreven worden, dit is een specifieke toepassing van het crisisontwikkelingsmodel op één cliënt.

Begeleiders kunnen voor, tijdens of na een incident telefonisch overleggen met de persoon van permanentie. In de beleidsgroep permanentie wordt een nieuw systeem uitgedacht voor permanentie met als doel dat de begeleiding zich vóór, tijdens en na een agressie-incident meer ondersteund zou voelen.

Om duidelijk zicht te krijgen op het aantal agressie-incidenten in de verschillende leefgroepen, de verschillende soorten agressie en de gevolgen van deze incidenten is het agressieformulier vernieuwd. Het nieuwe formulier werd zo gebruiksvriendelijk en compact mogelijk gemaakt. Ook linken met het schadeformulier, het formulier voor een arbeidsongeval, zouden er voor moeten zorgen dat het formulier consequent wordt ingevuld. Dit formulier werd na een proefperiode tijdens de maanden oktober en november 2018 in twee leefgroepen aangepast en vervolgens in gebruik genomen door de hele organisatie vanaf 1 februari. Ook de melding van het gebruik van acute vrijheidsbeperkende maatregelen wordt ondertussen via dit formulier genoteerd.

Wat nazorg na een agressievoorval betreft, hebben we als voorziening een dubbele opdracht: enerzijds hebben we ons werk te doen met de cliënten (hetzij de agressor, hetzij de anderen die betrokken of getuige waren), anderzijds

willen we ook voldoende aandacht schenken aan het personeel dat de agressie heeft meegemaakt. De beleving van een begeleider en de nood aan opvang en nazorg kunnen verschillen van persoon tot persoon. Daarom werd het vernieuwde meldingsformulier agressie uitgebreid met een aantal vragen die ook peilen naar de beleving van de begeleider en de emotionele impact die werd ervaren. Op basis hiervan, en in combinatie met de ernst van het incident, zal opvang en nazorg aangeboden worden door de collega's en leidinggevende enerzijds of door het nazorgteam anderzijds.

Sinds november 2018 kan je beroep doen op de 4 medewerkers van het nazorgteam voor een nazorgprocedure. Deze 4 medewerkers volgden de opleiding "Hoe geef ik nazorg na een schokkende gebeurtenis" bij Human Link. Dit nazorgteam doorloopt een vast stramien van 3 nazorggesprekken en heeft als doel het faciliteren van het verwerken van de stressvolle gebeurtenis enerzijds en het detecteren van medewerkers waarbij de verwerking problematisch verloopt anderzijds. Deze laatsten kunnen dan worden doorverwezen voor hulp naar de juiste instanties buiten de voorziening. Op die manier zorg je ervoor dat nazorg systematisch wordt gemaakt en dat er andere nazorgmaatregelen genomen worden afhankelijk van de geregistreerde impact. Ondanks het feit dat het nazorgteam reeds operatief is, zijn we nog bezig met het uitschrijven van de procedure. Deze willen we intern bevragen, maar ook laten aftoetsen door Tine Daeseleire van Human link.

Begin juni zullen we onze beleidsgroep agressie afsluiten met een evaluatie. We zullen dan de visietekst, het agressieformulier, de procedure van het nazorgteam en de rondgang binnen de groepen in verband met het crisisontwikkelingsmodel nog eens onder de loep nemen, wetende dat aanpassingen zullen blijven nodig zijn binnen agressiebeleid.

DE NIEUWE AFDELING

In 2018 besliste de directie om een aantal afdelingen te herschikken. Wat startte als een herverdeling van takenpakketten met als doel meer haalbare jobs te creëren voor de coördinatoren, bleek al gauw heel wat extra kansen te geven.

In afdeling 1 vonden voorheen 4 werkingen elkaar, verenigd door de doelgroep kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking/randnormale begaafdheid in combinatie met gedrags- en/of emotionele problemen.

In de afdeling 5 werden de groepen met kinderen en jongeren met een meervoudige beperking aangevuld met een schoolaanvullende opvang van kleuters, lagere school en secundair onderwijs (BuBao en BuSO Sint-Franciscus).

In september 2018 werd ervoor gekozen schoolaanvullende en schoolvervangende dagopvang en de mobiele begeleidingsdienst te verenigen in een nieuwe afdeling.



De teamcoaches van Aquarel/Ginkgo, Tussensprong en Tussenin, 3 sterke diensten binnen het MPC-spectrum, zien al snel een extra dimensie ontstaan door deze hergroepering.



Tussenin

“Door de organisatorische wijzigingen en de samenwerking met Tussensprong, is er een verbreding van onze doelgroep. Onze eigenheid, het bieden van contextuele hulpverlening op maat van de gezinnen, kunnen we ondanks het verbreden van de doelgroep, wel behouden.

Hierbij is het net van belang om het partnerschap te verstevigen en mekaars knowhow te delen. De identiteit van onze afdeling kenmerkt zich door het verschillend maar toch gelijklopend aanbod van een aantal diensten. Als mobiele dienst zijn we intensief bezig met gezinsbegeleidingen en contextwerk, wat bij de andere werkingen eveneens maar minder diepgaand lopend is.”



Aquarel /Ginkgo

“We komen uit een afdeling waar we samen met verblijfsgroepen werkten. Vaak had ik het gevoel dat we maar weinig te bieden hadden, omdat de samenwerking dikwijls in het weekend doorging.

Doelgroepen en werkingen zijn nog wel verschillend, maar we zoeken naar gemeenschappelijke thema's, activiteiten, ... om op die manier toch dichterbij elkaar te komen.”

Tussensprong

“Ondanks de verschillen van elke werking, kunnen we heel wat leren van elkaar en toch onze eigen focus bewaren. We gaan het partnerschap aan om meer en gepast met de context aan de slag te gaan.”

Met deze energie zal afdeling 14 aan de slag gaan en bouwen aan:

- een eigen identiteit als dagopvangwerking. We proberen hierbij zoveel als haalbaar inclusief en met het netwerk aan de slag te gaan.
- een contextwerking op maat van elk gezin. Begeleiders gaan een partnerschap aan, worden indien nodig ondersteund door 't Loket en de mobiele dienst Tussenin en worden geïnspireerd door 1Gezin1Plan. We doen geen beroep op een gezinsbegeleider binnen het begeleidingsteam.
- een afdeling waar iedereen elkaar inspireert en open staat om de opgebouwde knowhow te delen.

VERANDERTRAJECT STAF WOC

Al een tijdje voelden we een aantal noden in het WOC waaraan we graag tegemoet wilden komen. Zo was er de vraag van begeleiders naar meer ondersteuning door een zorgcoördinator. Daarnaast was er de vaststelling dat onze opnameprocedure soms als log en onduidelijk ervaren werd. Bovendien gaven onze teamcoaches aan dat er rolonduidelijkheid was tussen de verschillende functies (teamcoach, zorgcoördinatoren en coördinatoren) en dat er te veel tijd aan overleg besteed werd. Bovenop al deze vaststellingen versterkte de invoering van de persoonsvolgende financiering de nood om flexibeler te kunnen inspelen op het veranderde zorglandschap. Een verandertraject werd opgezet.

Om tegemoet te komen aan de noden van onze begeleiders werd een extra zorgcoördinator aangeworven. De opdrachten van de zorgcoördinatoren in het WOC werden herverdeeld. Het was een duidelijke keuze om aan elk van de drie regio's (Asse, Anderlecht, Pajottenland) een zorgcoördinator toe te wijzen die betrokken is op alle zorgmodules van die afdeling. Zo kreeg het afdelingsdenken nog meer ingang in het WOC en kreeg elke regio de mogelijkheid om te investeren in begeleidingsteams. Deze komen nu vierwekelijks samen en bestaan uit een zorgcoördinator, een coördinator en de teamcoach. Tegelijkertijd werd de opnameprocedure vernieuwd. Opnames worden niet meer behandeld in een overkoepelend WOC-overleg maar wel in de betrokken afdeling. Zo kunnen we sneller inspelen op vragen.

Naast het werken in afdelingen bleef toch ook de nood aan een overkoepelende functie voor het WOC. Hiervoor werd de functie stafmedewerker WOC ontworpen. De stafmedewerker houdt zich bezig met de instroom van nieuwe cliënten en -waar nodig- het toeleiden van deze cliënten naar een persoonsvolgend budget. Hij is tevens verantwoordelijk voor de overstap van minderjarigen uit het MPC die kiezen voor een verblijf in of begeleiding door het WOC, voor opnames en bijhorende administratieve processen en voor de opvolging van het wetgevend kader met betrekking tot de persoonsvolgende financiering. Kort samengevat houdt de stafmedewerker zich bezig met de monitoring van de persoonsvolgende budgetten die aan onze organisatie worden toegewezen. Naast deze interne opdracht verzorgt de stafmedewerker de PR van het WOC. Deze en andere thema's die het hele WOC aanbelangen wilden we op een passend overleg met de betrokken actoren bespreken. Hiervoor werd de clustervergadering ingericht die vierwekelijks samenkomt en thema's behandelt die de regionale werking overstijgen. Vaste deelnemers zijn de zorgcoördinatoren, de coördinatoren, de stafmedewerker en de directie.

Met al deze vernieuwingen in de volwassenenwerking willen we vlotter kunnen inspelen op de vragen en behoeftes van onze cliënten en begeleiders. Tevens hopen we ons zo als vergunde zorgaanbieder goed te kunnen profileren in het veranderde zorglandschap.

ZILL: ZIN IN LEVEN, ZIN IN LEREN

Inleiding

Binnen de GiW (Geïntegreerde Werking) van MPC en School Sint-Franciscus zijn we in het schooljaar 2016-2017 gestart met het vernieuwde ondersteuningsplan. Voor de school is het deel van evaluatie van doelen en formuleren van nieuwe doelen – de eigenlijke individuele handelingsplanning – essentieel om aan te tonen dat we een planmatige, handelingsgerichte cyclus doorlopen met de leerling, dat er voor elke leerling nagestreefd wordt dat die stappen vooruit zet in zijn of haar ontwikkeling en dat we als team van begeleiders en leerkrachten de leerling hierin op een doelgerichte manier ondersteunen. Ook binnen welzijn streven we dit na. Toch bleken vooral de leerkrachten en therapeuten binnen de geïntegreerde werkingen zich verantwoordelijk te voelen voor het formuleren van doelen, terwijl het bieden van onderwijs in de geïntegreerde werking een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is van leerkrachten, therapeuten en begeleiders. De directeur van de school, Kristy Van Den Eeckhout, stelde voor om het nieuwe leerplankader van het katholiek basisonderwijs, ZILL, ook in te voeren in onze geïntegreerde werking, meer specifiek als taal om na te denken over doelen en deze te formuleren. De vraag was om iedereen die onderwijsverantwoordelijkheid heeft binnen de werking mee te nemen in het kader.

Wat is ZILL?

ZILL staat voor zin in leven, zin in leren en het letterwoord geeft dé samenvatting van het nieuwe leerplankader. De hoofdlijnen van het kader zijn de volgende:

- Er wordt een harmonische ontwikkeling nagestreefd.
- Er wordt vertrokken vanuit het ontwikkelingsniveau waar het kind zich bevindt. Daarom leent het kader zich bijzonder voor gebruik binnen het buitengewoon onderwijs waar we daar al altijd toe verplicht zijn.
- Persoonsgebonden ontwikkeling krijgt een even belangrijke plaats in het kader, naast de cultuurgebonden ontwikkeling die van oudsher in onderwijs centraal staat.
- Er worden 4 velden onderscheiden binnen de persoonsgebonden ontwikkeling, er worden 6 velden onderscheiden binnen de

cultuurgebonden ontwikkeling. Elk veld is onderverdeeld in ontwikkelthema's. De thema's worden onderverdeeld in generieke doelen. De doelen worden onderverdeeld in leerlijnen die op hun beurt onderverdeeld worden in ontwikkelstappen.

Het ZILL-kader werd aanvankelijk uitgewerkt voor kinderen met een ontwikkelingsleeftijd van 2.5 tot 12 jaar. Vanuit de onderwijskoepel heeft men ervoor gekozen om voor alle velden een 'doorontwikkeling' uit te werken. Dat houdt in dat er binnen elk veld ook ontwikkelstappen geformuleerd werden voor de ontwikkelingsleeftijd van 0 tot 2.5 jaar. Deze keuze was noodzakelijk om voor de geïntegreerde werking een relevant kader te kunnen zijn.

Hoe zijn we tewerk gegaan?

We stelden een focusgroep samen die de verschillende werkingen en functies vertegenwoordigde van onze GiW's. Er zijn 3 grote groepen binnen de GiW, namelijk kleuters, kinderen en jongeren met een meervoudige beperking die niet mobiel zijn (Wijland en Hoekhuis), kinderen en jongeren met een meervoudige beperking die wel mobiel zijn (PAROL-groepen). Taak van deze focusgroep was zelf vertrouwd te worden met het kader, én mee het kader te implementeren voor alle GiW's. Vanuit de focusgroep hebben we beroep gedaan op ondersteuning door Els Van Schelvergem, pedagogische begeleider, die ons een eerste kennismaking met ZILL bood, die ons informatie gaf over bestaand didactisch materiaal en die ons hielp om ons plan van implementatie uit te werken.

De stappen die we met de focusgroep hebben doorlopen, hebben we dan ook georganiseerd voor de hele GiW. Het gaat over volgende grote stappen:

1. Inleiding in het kader door een externe opleider, iemand die vertrouwd is met het kader, i.c. Els Van Schelvergem, tijdens een pedagogische studiedag op 15/11/2017.
2. Iedereen kreeg een studeeropdracht ter voorbereiding van een bijeenkomst waarin we onszelf vertrouwd maakten met de persoonsgebonden ontwikkeling. Concreet konden we lezen hoe sociaal-emotionele ontwikkeling, innerlijk kompas, ontwikkeling van initiatief en verantwoordelijkheid, motorische en zintuiglijke ontwikkeling

worden gedefinieerd. In de bijeenkomst werd gewerkt in gemengde groepen die, aan de hand van didactische puzzels, de thema's met hun respectieve ik-zinnen moesten situeren binnen de velden. Daarna volgde er ook steeds een opdracht om na te denken over doelen en activiteiten met onze leerlingen in het ZILL-kader.

3. In de volgende bijeenkomst stonden dan de cultuurgebonden doelen centraal. Er werd op dezelfde manier gewerkt.
4. Op onze GiW-startdag van 29/8/2018 werd afgesproken dat het schooljaar 2018-2019 een overgangsjaar zou worden, waarbij de ondersteuningsplannen zouden "verZILLd"

worden, waarbij ruimte wordt gelaten voor experiment.

5. Op 14/11/2018 vond opnieuw een pedagogische studiedag plaats waarbij het globale kader werd herhaald, maar waarbij vooral ook iedereen zelf aan het werk gezet werd om doelen uit een ondersteuningsplan ZILL te formuleren.
6. Gezamenlijke vergadertijd van de GiW's wordt verder aangewend om afspraken te maken over lay-out van ZILL-doelen binnen het ondersteuningsplan en om antwoord te geven op vragen die nog leven in de verschillende groepen.

MEDIANDER

Tweedaagse “De kracht van de kwetsbaarheid” 24-25/10/2018

Dit jaar gingen we met de leden van de Algemene Vergadering op tweedaagse met als thema “De kracht van de kwetsbaarheid”. We verbleven in de Heerlijckyt van Elsmeren, in Geetbets, Limburg. Een prachtige locatie waar je niet anders kan dan even stilvallen.

Een impressie van ons goed gevulde programma.

De eerste activiteit had maar één doel, elkaar een beetje anders leren kennen en ons openstellen voor onze omgeving, onze collega's, de natuur. We gingen wandelen met een ietsje meer. Er werden foto's gemaakt, verhalen over Franciscus en Clara gelezen, verhalen verteld aan elkaar en natuurlijk werd er gestapt door een wondermooi herfstdomein.

In de namiddag werden we door een dame van Sorgsaam uitgenodigd om na te denken over kwetsbaarheid of met een veel toegankelijker woord ‘raakbaarheid’. Tijdens haar verhaal kregen we volop de kans om haar onze moeilijke punten voor te leggen, maar we waren het niet altijd eens. Het blijft een gegeven dat die van Mediander zich niet snel neerleggen bij het gewone, het alledaagse.

Als avondactiviteit was er keuze uit zang, lachyoga en een initiatie love-method. Iedereen was vrij om iets binnen of buiten de comfortzone te kiezen. Nadien troffen we elkaar in de bar en werd er honderduit gesproken over ieders ervaringen.

Op dag twee maakten we kennis met een zeke-mevrouw Laurence, die ons lichaam wakker maakte en ook onze geest aanmaande om na te denken en om die twee met elkaar te laten spreken. Op een zeer rustige, speelse maar sturende manier zette ze ons keihard aan het werk. Zo kwamen sommigen onder ons tot de ervaring dat ze al jarenlang iets fout deden of het misschien vanaf nu toch beter zus of zo zouden doen. We deden yoga-oefeningen, bestudeerden onze linker- en rechterhelft en ons midden, trokken de natuur in om opnieuw te kijken en te vertalen naar wat dit voor ons zou kunnen betekenen. Boeiend!

Om de tweedaagse af te sluiten schreven we een brief aan onszelf om vast te leggen wat we uit deze twee dagen zou onthouden. Binnen enkele

weken zouden deze brieven opgestuurd worden als reminder, want de ratrace neemt het zo vlug opnieuw over. En die mooie voornemens durven wel eens heel vlug vergeten te worden, want er is geen tijd of er is iets zeer dringend of het past niet in het concept van vandaag of, of, of...

Benieuwd hoe we hier verder mee aan de slag gaan...

Projectgroep “Handicap en werk – sociale economie”

Binnen Mediander leefde al langer de vraag wat werk voor onze cliënten betekent en welke vormen van werk mogelijk zijn. Het is geen toeval dat in 2018 dit thema hoog op de agenda binnen Europa stond. Onze beide Europese Netwerken met name EASPD (European Association of Service Providers for persons with Disabilities) en ARFIE (Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe) organiseerden een congres. Een ideale gelegenheid dus om uit te zoeken welke interessante praktijken er zijn binnen Europa.

Vanuit MPC Sint-Franciscus stapten Sonja Tiels (coördinator Ter Linde) en Marlies Opsomer (zorgcoördinator Ter Linde) mee in de projectgroep.

Het EASPD-congres vond plaats in Bulgarije, meer bepaald Varna, met als thema

“social economy as an effective model for social inclusion” social entrepreneurship, social services and employment”.

We kregen zicht op volgende vragen:

- Wat is sociale economie?
- Wat zijn de voordelen en uitdagingen van de sociale economie in Europa?
- Wat zijn de verschillende wetgevingen hieromtrent in Europa en welke best practices zijn er te vinden in de verschillende landen?

We keerden terug met heel wat inspiratie.

Het congres van ARFIE, met als gastorganisatie Genêt D'or vond plaats in Frankrijk, meer bepaald Brest, met als thema “Colloque Handicaps et travail: regards croisés Européens”.

De dag vóór het congres kregen we een programma op maat aangeboden. Met een 30 deelnemers kregen we een overzicht van het wettelijk kader

in de verschillende Europese landen. We hadden het voorrecht om een aantal werkplekken te bezoeken en met elkaar in gesprek te gaan.

Tijdens het congres zelf werden we enerzijds meegenomen op de filosofische en antropologische kijk op werken en meer specifiek op personen met een beperking en werk.

Anderzijds kregen we getuigenissen van personen met een beperking over wat werk de dag van vandaag voor hen betekent, en wat wel en wat niet ondersteunend werkt. Voorbeelden van praktijken in Frankrijk en Europa.

In juli brachten we met de projectgroep alle info en inspiratie van de congressen samen en maakten concrete plannen om het thema werk het komende jaar verder grondig uit te werken.



EUROPEES PROJECT 2018

In het voorjaar kreeg MPC Sint-Franciscus als lid van Mediander de mogelijkheid in te stappen in een projectgroep rond 'Arbeid' en deel te nemen aan enkele congressen rond het thema 'Handicap en werk' en 'Sociale economie'.

Er was eerst een voorbereidende bijeenkomst in Parijs om daar de situatie rond dit thema in de verschillende deelnemende landen weer te geven. Wij vanuit MPC Sint-Franciscus gaven een woordje uitleg over België.

Vervolgens nam Sonja (coördinator Ter Linde) deel aan een congres in Varna (Bulgarije). Daar kon men deelnemen aan verschillende workshops rond sociale economie. Er werd een goed beeld gegeven van de situatie in verschillende landen. Daarnaast was er ook ruimte voor algemene uitleg rond subsidiemogelijkheden op Europees vlak en beleidsverschillen tussen de verschillende landen. België zelf was ook vertegenwoordigd in een aantal workshops rond maatwerkbedrijven en begeleid werk.

Marlies (zorgcoördinator Ter Linde) nam deel aan het congres in Brest. Op de eerste dag stonden er bezoeken op de planning in beschutte werkplaatsen. Hierop volgde een tweedaags congres rond het thema 'handicap en werk'. Er was een uitwisseling rond de verschillen in wetgeving en mogelijke werkvormen in verschillende aanwezige landen en de mogelijke vormen ter voorbereiding op werk. Dit alles werd afgewisseld met getuigenissen.

Hieruit ontstond bij de deelnemers van Mediander het enthousiasme om verder een project uit te werken rond dit thema en in België hier rond aan de slag te gaan. Vanuit verschillende invalshoeken wordt het belang van het verder uitwerken van sociale economie op Belgische bodem, onder welke vorm dan ook, ingezien. We dienden dan ook in maart 2019 een aanvraag in voor subsidies voor een Europees project. Wordt vervolgd...



BUDAPEST

Op 16 november spraken Veerle Van Tuyne en Stijn De Witte als gezinsbegeleiders op een congres in Budapest. Het congres werd georganiseerd door de Hongaarse organisatie KézenFogva Alapítvány, (Hand in Hand Foundation) met als titel “De rol van families en diensten in de implementatie van de rechten van personen met een beperking”.

Voorafgaand aan dit congres ontvingen we eerder al een delegatie van Hand in Hand die een werkbezoek bracht aan onze organisatie en hier met ons in dialoog ging over het werken met gezinnen en families met een kind met een beperking. En ook een delegatie van ons deed een voorbereidend bezoek aan onze collega's in Budapest.

Dit alles werd mee mogelijk gemaakt door de Vlaamse overheid die ook de gebouwen van de Vlaamse overheid in Budapest ter beschikking stelden voor het congres. Maar ook Ann De Winter van Mediander, een samenwerkingsverband waar we met het MPC deel van uitmaken, faciliteerde het hele project.

Op het congres zelf waren deelnemers uit ver-

schillende delen van Hongarije aanwezig, maar ook een grote groep ouders. Naast de bijdragen van Veerle en Stijn werd er ook gesproken door vertegenwoordigers van de Vlaamse en de Hongaarse overheid, gezinstherapeuten werkzaam in Hongarije, ... We hebben in Budapest een zeer geëngageerde organisatie en zeer betrokken ouders en familieleden ontmoet en er kwam een boeiende dialoog tot stand rond het samenwerken tussen organisaties en families.

Eén en ander heeft ertoe geleid dat we ook in 2019 verder samen aan de slag gaan. In mei trekken Veerle en Stijn opnieuw naar Budapest om daar samen met Hongaarse hulpverleners te gaan zoeken hoe methodieken en visies, die we hier in gezinsbegeleiding gebruiken, vertaald kunnen worden naar een protocol met houvasten om dit ook te gaan doen in Hongarije.

In een testfase zal hiermee met een aantal gezinnen gestart worden en later in 2019 volgt dan een evaluatie en eventuele bijsturing van het protocol.

We kijken er alvast naar uit.



MIJN EERSTE KEER BULGARIJE

Intensief, zowel fysiek als emotioneel, ... Zo er-
vaar ik mijn week Bulgarije... Maar voor geen
geld van de wereld zou ik deze ervaring willen
missen hebben.

Ik heb het gevoel dat ik letterlijk in het project
ondergedompeld ben geweest omwille van de
lange dagen die gevuld waren met het contact
met de kinderen, jongeren en volwassenen met
een beperking, de vele ondersteunende gesprek-
ken met directie, begeleiding, teamcoaches en
therapeuten, en de vele nabesprekingen met
Steffen, Lieve, Petya en Magdalena.

Een dag ging daarvan start om kwart voor acht
en eindigde pas vaak rond 23u. Ook tijdens ont-
bijt, lunchpauzes en diners werd er vaak nage-
dacht over het programma, dromen en de toe-
komst... Ervaringen werden uitgewisseld, visies
werden gedeeld en teamdynamieken, wettelijke
kaders, culturele verschillen en de geschiedenis
van de zorg in Bulgarije en België werden be-
sproken.

Onderdompeling ten top dus in het Bulgaarse
project...

met een vraag,

met een droom,

met een lach,

een bulderlach,

maar ook al eens een traan.

Fijn dat ik dit kon delen met Lieve, Steffen,
Magdalena en Petya. Dankjewel lieve collega's!

Ik sta letterlijk nog aan de grond genageld als ik
terugdenk aan de traditionele dans en de harte-
lijke ontvangst in Darinka's groupshome bij de
jongvolwassenen. De hartelijke sfeer, de struc-
tuur die aan de jongeren werd geboden, de zelf-
standigheid van de jongeren, het samen leven
met elkaar, en vooral het samen zorgen voor
elkaar waren hartverwarmend om te zien. Zeker
in de wetenschap dat er ooit een tijd was waar-
bij deze jongeren geen aanbod kregen en met
zijn allen in een zeer beperkte ruimte moesten
samenleven in erbarmelijke omstandigheden.

Het is voor mij een groot bewijs dat ook jon-
geren met een verstandelijke beperking en met
een trauma een ander verhaal kunnen schrijven
mits gepaste begeleiding! De wonden over het

erbarmelijke leven in de grote voorzieningen
met weinig comfort en weinig begeleiding laten
echter littekens na. Vandaaruit hebben we ge-
merkt dat spreken rond rouw met een team een
moeilijk thema is. In deze grouphome hebben
we dan ook stilgestaan rond wat rouw kan be-
tekenen en hoe we dit een plaats kunnen geven
in het leven van personen met een beperking.

Ook in Christina's home, met een vergelijkbare
doelgroep als Joachimsdal, zijn er mooie mo-
menten geweest. De eerste confrontatie met de
speelruimte, waarin alle jongeren samen zijn
zonder activiteitsaanbod, was niet aange-
naam. Jongeren stelden er gedrag om zichzelf
te stimuleren of om reactie uit te lokken bij de
ander. Begeleiding was hierdoor vooral bezig
met berispingen en er heersten veel negatieve
interacties tussen deze jongeren en begeleiding.
Deze ervaring staat nog steeds in mijn gehe-
ugen gegrift. Die avond wist ik even niet hoe we
die week tot een goed einde konden brengen
met een betekenisvol ondersteunend program-
ma. Er waren zoveel thema's te bespreken en
aan te pakken (verloop van eetsituaties, priva-
cy, activiteitsaanbod, structuur brengen, be-
grenzing, ...).

Gelukkig stelde de teamcoach zich open op met
de zeer specifieke hulpvraag om samen te kij-
ken naar het activiteitsaanbod van deze jon-
geren. Met het materiaal dat daar voorhanden
was, deden we verschillende activiteiten met de
jongeren. We zongen en wiegden, rolden met de
bal, stapelden blokken, gaven een massage, ver-
telden over sensopathisch materiaal, het spe-
len met zand, deelden een map met activitei-
ten enzovoort. Daarnaast maakte onze handige
Steffen een voelbord dat we demonstreerden.
Iedereen straalde bij de positieve reacties van
de jongeren. Eenmaal terug in België mailden
we ook nog fotomateriaal van activiteiten die
plaats vinden in de GiW.

Het was heel erg duidelijk dat er vanuit onze-
kerheid en onwetendheid weinig aanbod ge-
beurde met deze jongeren. We hadden het ge-
voel dat begeleiding het vaak te ver zocht in
het aanbieden van activiteiten, waardoor zowel
begeleiding als jongeren afhaakten. De vergelij-
king met de ontwikkeling van baby's en peuters
kwam steeds om de hoek loeren.

Ondanks het feit dat er onmiddellijk aan de slag gegaan werd en de begeleiding positieve zaken opmerkten bij de jongeren (minder zelfstimulerend gedrag, een lach, ...) voel ik dat hierin een volledig team moet getraind en ondersteund worden en dat er nog een lange weg moet afgelegd worden.

Tot slot was er Lydia's home. In Lydia's home leven kinderen en jongeren samen met een matig verstandelijke beperking. De doelgroep is vergelijkbaar met leefgroep De Maat en leefgroep Klimop. Een zeer divers groepje van kinderen dus.

Er was zeer specifiek de vraag om mee na te denken over het aanbod van drie jongeren die niet langer schoolgaand waren omwille van hun leeftijd en de plaats van therapeuten in dit verhaal.

Eén van deze jongeren was blind en had ook een motorische beperking waardoor we ook in deze leefgroep lang stil stonden bij het belang van een activiteitenaanbod afgestemd op het ontwikkelingsniveau van de kinderen en jongeren. Er werden heel wat voorbeelden besproken en we maakten mee de vertaalslag over de organisatie hiervan in hun werking. Het was heel fijn om te merken dat begeleiding hier onmiddellijk mee aan de slag ging en hier een positief gevoel aan over hield.

In deze groep leefde ook specifiek de vraag hoe ze structuur in een dag kunnen brengen en hoe ze dit kunnen verduidelijken aan de jongeren. Voorbeelden werden gegeven en doorgemailed zodat het team er mee aan de slag kon gaan. Verschillende keren maakten we ook de link met Darinka's grouphome, aangezien deze leefgroep hier al ervaring mee had. Volgens mij zou het goed zijn dat teamcoaches meer bij elkaar terug kunnen met hun vragen, bedenkingen, kleine en grote succesjes.

Er werd tot slot lang stilgestaan bij teamsamenwerking, teamdynamieken, het belang van consequente begrenzing en hoe hechtingsproblematiek in een team splitting kan teweegbrengen.

Bij een laatste terugblik over mijn eerste week Bulgarije heb je waarschijnlijk al gemerkt dat

heel wat thema's waar we rond werkten zeer gelijklopend zijn met thema's waar we ook in het MPC steeds mee aan de slag zijn. Denk maar aan dagbesteding voor 21-jarigen, dagbesteding voor onze jongeren met nood aan basale activiteiten, hechting, ondersteunende communicatie, teamdynamieken, enzoverder.

In de leefgroepen waar we ondersteuning boden, was er veel warmte en genegenheid voor de kinderen en jongeren. Mensen stelden zich daarnaast heel open en kwetsbaar op én konden ook reflecteren over hun eigen handelen, hun cultuur en de organisatie van welzijn daar.

Ik denk dat het een goed idee zou zijn om de mensen een basisvorming te geven en om samen de vertaalslag te maken naar hun leefgroepwerking of organisatie. Ik geloof er ook in dat deze vorming mensen sterker zal maken en ook goede begeleiders zou aantrekken om met deze doelgroep te werken.

Een groot aandachtspunt is wel dat er niet in de valkuil mag gestapt worden om ons idee en ons beeld op te dringen naar daar. De uitdaging blijft om het van de mensen zelf te laten komen en te temporiseren!

Tot slot... Bulgarije heeft me ook nog meer vragen doen rijzen bij onze werkingen hier...

Waar is de balans tussen alleen zijn en in groep zijn voor jongeren met een diep verstandelijke beperking?

Kunnen wij binnen onze werking niet meer een werking creëren die de richting van in groep gaan meer tegemoetkomt? Kunnen we hier niet meer vanuit de groep vertrekken en gasten meer individueel in de groep eruit halen voor een activiteit, voor logo, voor kiné, voor een taakje???

Het is maar een bedenking, maar wel eentje die ik verder wil meenemen in mijn werk als zorgcoördinator.

SPONSORING

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

het VAPH

de Vlaamse gemeenschapscommissie voor een Bruss-it-project

Yacura Ternat

Carro-Bel Ternat

Volvo De Smet Zellik

Kiwanis Aalst

NV De Troyer Erembodegem

Zonta Aalst

G-sport Vlaanderen

Vzw Hope for Lio

Jogging 'Den bos rond' Sint-Katherina-Lombeek

Ladies Circle Aalst-Affligem

Lievens Cycling team Roosdaal

Pop-up Conceptstore Aalst

Kasteel van Lebbeke Haaltert

Vespaclub Amici del Cambio Manuale Haaltert

Ortho Constructions Denderleeuw

Tuincentrum Van Uytsel

Fithuis Lennik

Regina Caeli Dilbeek

Wijnhuis Gheysens, Orthopedie Jan Claes en

alle andere sponsors van de Wijlandfuij

Gemeente Roosdaal

Trappisten Westmalle

Xylem Water Solutions

Music for Life acties van:

JEVI Ternat

Café De Fles Haaltert

Vzw Goe Poeier Aalst "Run for Joachimsdal"

Nauertep Denderwindeke

Gemeente Asse

Groen Roosdaal

Spinibo Asse

VOLL3 Krokegem

Kleuterschool 't Pleintje

Leefgroep De Ark

Els, Imke, Griet, Rocky, Mathis

10 miles lopers

De Smaakmarkt Asse

Tom&co Asse

Tuinmachines Vaeremans Mollem

en vele privé sponsors



EEN NIEUWE WEBSITE

De vraag naar een nieuwe website leefde al een tijdje in onze voorziening. In 2017 werd er dan ook gestart met het uittekenen van de grote lijnen. Welke informatie willen we opnemen, hoe zien we de lay-out, waaraan moet de nieuwe website voldoen, ...?

We wilden vooral een website die zeer gebruiksvriendelijk is en die toegankelijk is voor een brede groep. Zowel cliënten, ouders, verwijzers, stagiaires, sollicitanten, personeelsleden als externen moeten er makkelijk en vlot de info in kunnen terugvinden die ze zoeken. Daarnaast wilden we ook een website die de zorgvrager helpt bij het vinden van de gepaste zorg. Bovendien droomden we van een website die fris en modern oogt, kortom een website die helemaal mee is met de nieuwste ontwikkelingen in het zorglandschap.

Er werden heel wat mensen aangesproken in onze voorziening om een bijdrage te leveren in de vorm van teksten. En al gauw dreigden we te verdwalen in hetzelfde straatje als de oude website: een logge, overladen structuur met veel tekst en weinig visuele ondersteuning.

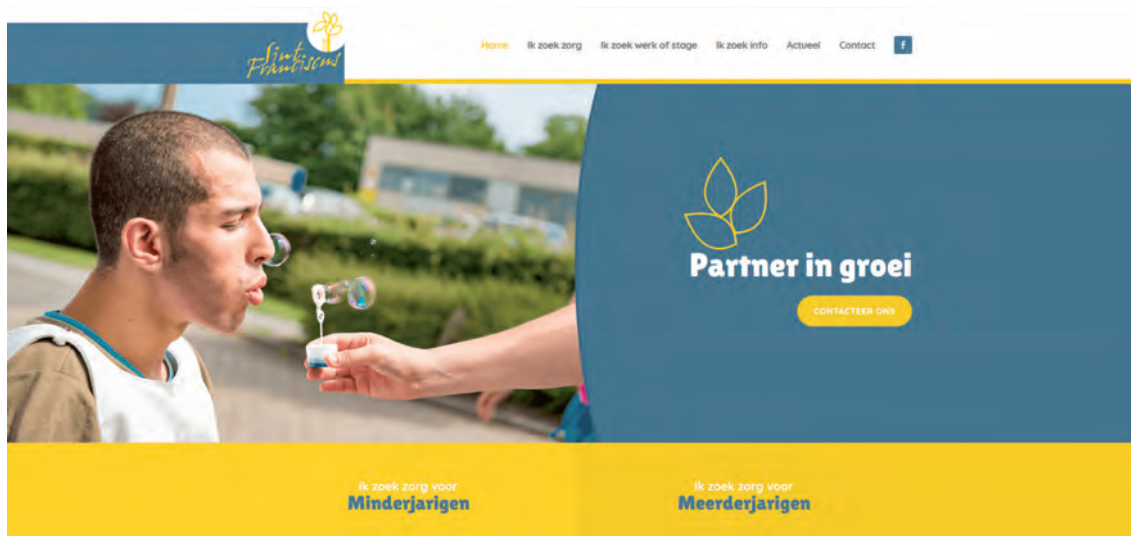
Geïnspireerd door de kleurrijke en hedendaagse websites van collega-voorzieningen zijn we op zoek gegaan naar professionele ondersteuning in ons proces. Zo kwamen we terecht bij

Yools, een jong marketingbedrijfje in Brussel, dat websites bouwt aan democratische prijzen. Het klikte meteen! Zij waren heel gemotiveerd om voor ons een website te bouwen. Zij wilden bovendien graag hun actieradius in de zorgsector verder uitbouwen.

We lieten ons bijstaan in de zoektocht naar een goed evenwicht tussen informeren en een efficiënte, authentieke website. "Less is more", kregen we vaak te horen. En dus bleven we schrappen, reduceren, herschrijven, ... Daarbij regelmatig ingehaald door nieuwe verwikkelingen in het zorglandschap en in ons eigen centrum. Als er één ding is dat we geleerd hebben doorheen dit proces, dan is het dat deze sector heel erg in beweging is!

Omdat een foto meer zegt dan 1000 woorden, hebben we ook een professionele fotograaf aangetrokken. Katrin is tevens leerkracht in de school, waardoor ze veel ervaring heeft met onze doelgroep. En dat is te merken aan de prachtige foto's!

De zoekfilter in "ik zoek zorg" -het hart van onze website- was een technisch huzarenstukje voor Yools, de invulling van de website vroeg veel energie en tijd, maar we zijn zeer blij en fier met het eindresultaat!



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 verbrokkeld ook zijn bestaan. Wij delen zijn diep verlangen tot het opheffen van groei-belemmeringen, 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!

