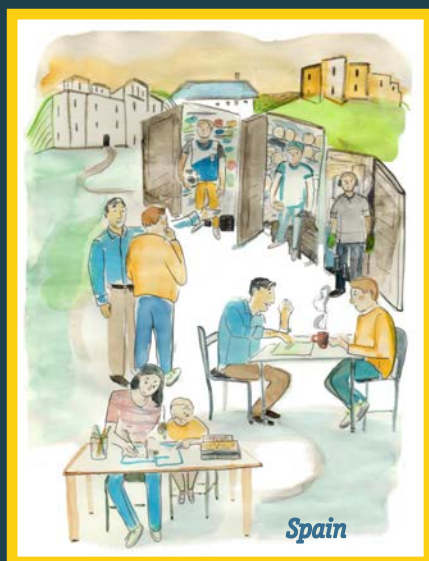
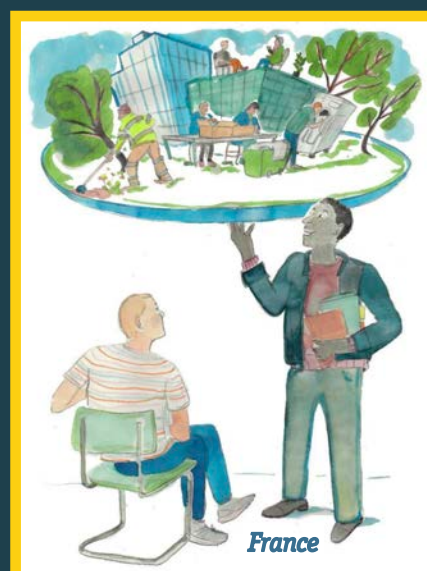
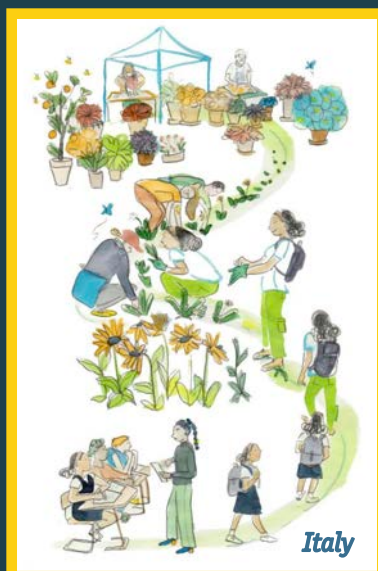
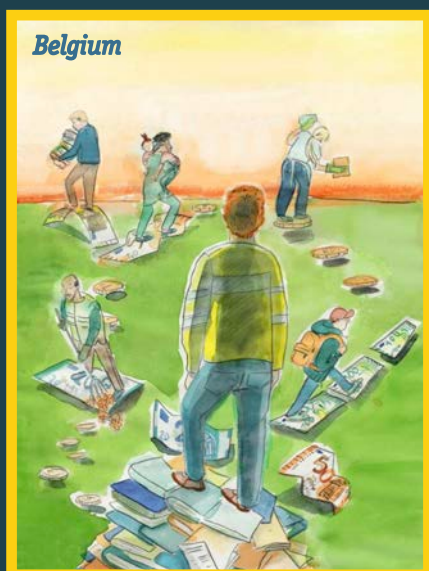


Sint-Franciscus



Valor Employment project

"Een boeiende ervaring voor alle deelnemers. De formule om begeleiding samen met de cliënt op ontdekking te laten gaan in een ander land werd als enorm positief ervaren. Vanuit het MPC Sint-Franciscus kregen 9 begeleiders en 9 cliënten deze kans. Het laat ons nadenken over een vervolgproject en doet ons dromen over andere sociaal economische projecten."

Tekeningen van Charlotte Van Hacht

2022 JAARVERSLAG

INLEIDING

Onderstaande opsomming van gebeurtenissen in 2022 schetsen een beeld om niet direct vrolijk van te worden:

- Begin 2022 was COVID nog alom aanwezig en maakten we nog een opstoot van het virus mee
- Eind februari kwam er een vluchtelingenstroom op gang vanuit Oekraïne waaronder ook personen met een beperking
- Er deed zich een ongekende stijging voor van de gas-, elektriciteit, en voedselprijzen
- In een verzadigde arbeidsmarkt kregen we het moeilijk om personeel te vinden
- en op 01.08 brandde het hoevegebouw in Roosdaal af

Al deze gebeurtenissen hebben ongetwijfeld een impact op onze gasten, onze personeelsleden en op de organisatie. Hoeveel kan een mens aan? Hoeveel kan een organisatie aan?

En toch

Als gevolg van een gedegen personeels- en communicatiebeleid hebben we de gevolgen van de personeelskrapte tot een minimum weten te beperken. Onze medewerkers hebben hier een belangrijke rol in opgenomen als ambassadeurs van de organisatie.

Het MPC engageerde zich in samenwerking met de gemeente Asse voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen én voor de opvang vluchtelingen met een beperking. Vele personeelsleden zijn hier op betrokken.

Kort na de verwoestende brand werd een plan opgemaakt voor de wederopbouw van De Hoeve. Vele personeelsleden zetten hier hun schouders onder, gedragen door een ongekende golf van solidariteit uit de buurt, de omgeving.

In de sfeer van onze missie, blijft het MPC Sint-Franciscus niet bij de pakken zitten. Bedreigingen worden waar mogelijk omgezet in kansen, opportuniteiten.

Het MPC is een sterke, wendbare organisatie, met gedreven en gemotiveerde medewerkers. We tonen **VEERKRACHT!**

Koen Vander Beken,
Algemeen Directeur
MPC Sint-Franciscus

BRAND OP DE HOEVE: DE GEDRAGENHEID VAN DEZE WERKING

Maandag 1 augustus 2022. Voor sommigen onder ons de eerste werkdag na een welverdiende vakantie, voor anderen de eerste verlofdag, ... veranderde in een dramatische avond en nacht. Voor wie de brand van De Hoeve van dicht bij meemaakte, zal het beeld voor altijd in het geheugen gegrift blijven.

Gelukkig vielen er geen gewonden noch bij het personeel, noch bij de bewoners. Alle dieren konden gered worden.

De eerste 48 uur waren hectisch, ingrijpend. Er was veel verdriet. We maakten tijd voor mekaar, de gasten, de dieren en de buurt.

Tegen het einde van de week hadden we een plan klaar voor het verder zetten van de werking en de wederopbouw van De Hoeve. Dit plan zijn we nog steeds aan het uitvoeren. Ja, De Hoeve komt terug!



We konden rekenen op een ongekende golf van sympathie. Mensen boden hulp aan en organiseerden acties ten voordele van De Hoeve. Mensen van dichtbij en verder weg. De Hoeve is een begrip in Roosdaal en omgeving.

En de boer... hij (M/V) ploegde voort.

Het personeel van De Hoeve ging de volgende dag opnieuw aan de slag; dieren hebben nu eenmaal elke dag zorgen nodig. Maar zij deden dit met inzet en de nodige panache. Ze lieten de moed niet zakken. Er werd een tijdelijk onderkomen voorzien. Samen met hen kijken we uit naar een nieuw gebouw en een vernieuwde werking.

Een tegenslag is een kans geworden.

We zijn dankbaar ten aanzien van het personeel van de hoeve, het personeel van het MPC, de scholen en Zonnelied, de gasten, de buurt en de vele anderen voor hun betrokkenheid en hun steun bij de wederopbouw.

We'll be back! In fact we already are.

OPVANG VAN OEKRAÏENSE VLUCHTELINGEN

24 februari 2022... de wereld schrok op van de Russische invasie in Oekraïne.

Omwille van hevige bombardementen en andere gewelddadige acties zochten Oekraïense gezinnen, en vooral vrouwen met kinderen, hun toevlucht in andere Europese landen. Naar aanleiding van deze groeiende vluchtelingenstroom klopte de gemeente Asse bij ons aan met de vraag of wij onze - voorlopig niet gebruikte - gebouwen in Asse, Heierveld ter beschikking wilden stellen om te voorzien in tijdelijke collectieve opvang voor deze mensen. Begin april werd een overeenkomst afgesloten en er volgde een overleg met het buurtcomité. De opvang zou starten op 20 mei.

Op 8 mei kreeg het MPC echter de vraag naar dringende opvang van vluchtelingen met een beperking. Veel was toen nog onduidelijk... Over hoeveel personen ging het juist, hoeveel personen met een beperking en welke beperking, wat hadden deze mensen meegemaakt, hoelang waren ze al onderweg, spraken ze Engels, ...?

Op 11 mei zouden ze aankomen. Eén en ander moest in allerijl worden klaargezet en voorzien: bedden, dekens, kledij, potten en pannen, bestek, tafels, stoelen, badlinnen, verzorgingsproducten, voeding, keukenapparaten, ... Een groep van 9 personen werd opgehaald in Melsbroek. De gemeente Asse nam deze vluchtelingen op in het quotum van de gemeente. De ontheemde mensen kregen een naam en een gezicht en ze werden onze 'gasten'.

Op heel korte termijn boden verschillende medewerkers van het MPC zich vrijwillig aan om te helpen waar nodig: om mensen bij te staan in medische of administratieve contacten, om samen boodschappen te doen en hen zo wegwijs te maken in het dorp, als chauffeur om naar de dokter te rijden, of gewoon om de mensen tot rust te laten komen. De infrastructuur werd verder door de technische ploeg van het MPC in orde gebracht, zodat de 3 gezinnen comfortabel genoeg konden leven.

Door een vlotte samenwerking met het OCMW draaide de administratieve molen op volle toeren: registratie bij de dienst vreemdelingenzaken, de gemeente, mutualiteit, medische

diensten, telecommunicatiediensten, vervoersdiensten, ... In het complexe Belgische systeem was enige hulp van *locals* méér dan welkom.

"Mijn eerste bezoek aan de Oekraïense gezinnen in mei 2022 was hartelijk. Maar het was ook wat moeizaam door het ontbreken van een gemeenschappelijke taal. Gelukkig was er Google translate. De vier vrouwen en vijf kinderen hadden er een heel chaotische onveilige periode opzitten en dat was voelbaar. Een van de moeders liet verstaan dat ze met haar kinderen zo rap mogelijk terug naar Charkov wou, naar haar achtergebleven familieleden. Maar voorlopig was dat onmogelijk. De volgende weken en maanden zou ik merken dat die verscheurdheid bleef, maar andere nuances kreeg. Hier was rust en vrede... ginder was oorlog. Hier was goede medische zorg voor de oma in het gezelschap, en voor de jongen van vijf met een beperking, ... ginder was het chaos en was het de vraag of er wel zorg mogelijk was. Hier waren veel helpende handen... ginder was ... thuis!

Gaandeweg vonden de gezinnen hun weg. De kinderen gingen naar school. De dokters kenden ondertussen het medische verhaal van de oma door een plotse ziekenhuisopname en vele doktersbezoeken. De jongen met een beperking werd gescreend op zijn noden, kreeg aangepaste materialen ter beschikking (een aangepaste buggy, een staanplank,...). Professionele begeleiding voor de jongen in het MPC werd verkend. Ondertussen organiseerden de moeders zich zo goed en zo kwaad mogelijk in hun dagelijkse leven.

Aangezien het om een tijdelijke en collectieve opvang in Ter Linde, Heierveld ging, werd er tegen eind 2022 uitgekeken naar een andere woonplek voor elk gezin. Eén van de 3 moeders besloot om met haar dochter terug te keren naar Oekraïne. De andere 2 gezinnen kregen, met tussenkomst van het OCMW, op 1 december een appartement van Providentia toegewezen in het centrum van Asse. Er werd een oproep gedaan bij de medewerkers van het MPC voor degelijk huishoudelijk materiaal zoals bedden, tafels, kasten, elektrische apparaten, keukengerief. De reacties waren overweldigend! Deze ondersteuning hielp de vrouwen om van hun nieuwe woning een warm nestje maken. Het

was een opluchting voor iedereen dat ze terug een 'normaal' gezinsleven konden leiden.

Voorlopig blijven de 2 gezinnen hier in België. Er is nog geen perspectief om terug te gaan naar hun kapotgeschoten Oekraïense stad. De kinderen vinden hun weg op school. Eén van de moeders volgt Nederlandse les om daarna werk te zoeken. De andere mama zorgt dag in dag uit voor haar zoontje met een beperking. Het leven gaat voort. Ik blijf hen graag bezoeken en ik ben er als ze mij nodig hebben. Andere vrijwilligers springen ook af en toe eens binnen. Mijn bewondering voor de veerkracht en de daadkracht van deze mensen is enorm. Elke Oekraïense moeder die ik tegenkom zegt me dat ze naar hier gekomen is om

haar kinderen de nachtmerrie van de oorlog te besparen. Hun verlangen naar een stabiel, veilig leven samen met hun liefsten is hun grote drijfveer. Die taal begrijp ik wel."

Anjes, vrijwilliger

"We willen de directeur van het MPC bedanken om onze families zo warm te verwelkomen. We willen de vrijwilligers bedanken om te helpen bij het oplossen van onze problemen. Bedankt ook voor het organiseren van onze verhuis naar het appartement. En om er altijd te zijn op het moment dat het nodig is."

Natasha en Luda uit Oekraïne



HET MPC VERTAALT DE DUURZAMHEIDSDOELSTELLINGEN VAN DE VERENIGDE NATIES IN HAAR DAGDAGELIJKE WERKING

Sinds 2015 vraagt de Verenigde Naties aan overheden, ondernemingen en burgers om de nodige engagementen aan te gaan ter verwezenlijking van de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (de zgn. SDG's). Het doel van deze SDG's is om tegen 2030 een betere en duurzamere toekomst voor alle mensen en de wereld te bereiken.



Onze organisatie is al een geruime tijd aan de slag met deze SDG's: wij hebben reeds een beleidsgroep armoedebeleid sinds 2013 (1) en via ons intern solidariteitsfonds proberen wij al verschillende jaren de gezinnen van onze cliënten die het wat moeilijk hebben, financieel te ondersteunen. Wij geven onze cliënten gevarieerde en evenwichtige maaltijden en zetten al geruime tijd in op duurzame werken leefplekken onder impuls van verschillende beleidsgroepen (waaronder C4B, zingeving en spiritualiteit, positief leefklimaat, ...) en diverse werkgroepen. Vanuit verdere maatschappelijke evoluties hebben wij duurzame ontwikkeling georiënteerd op de SDG's opgenomen in ons beleidsplan 2021-2025. Als organisatie hebben wij resoluut gekozen voor duurzame(re) zorg en het verminderen van onze ecologische voetafdruk en zijn wij actief bezig om dit in ons beleid en in onze dagdagelijkse werking te (blijven) vertalen en vasthouden.

In 2021 stelde onze organisatie een interne klimaatverantwoordelijke aan. Deze ging in 2022 aan de slag met een team van enthousiaste medewerkers in de beleidsgroep Duurzame Ontwikkeling. Rekening houdend met de huidige energiecontext werd binnen deze beleidsgroep een voorstel van visie ter vermindering van de impact van onze organisatie op het klimaat uitgewerkt. Dit voorstel van beleidsvisie wordt op dit moment getoetst en voorgesteld aan de verschillende beleidsorganen van de organisatie. Tevens werd een klimaatvisieplan opgesteld en zal dit in de toekomst als monitoring-instrument gebruikt worden om onze vooruitgang te meten op weg naar een duurzamere zorg en een

minimale belasting van onze activiteiten op de wereld.

Op *operationeel* vlak inspireerden de SDG's in 2022 heel wat concrete plannen en realisaties. Er werd samengewerkt met het VEB om onze infrastructuur door te lichten op het vlak van energie-efficiëntie en CO₂- uitstoot. Dit resulteerde in een ambitieuze investeringslijn voor de begrotingen van 2023 en 2024 op het vlak van energiebesparende maatregelen. Energie die trouwens reeds heel lang, voor wat elektriciteit betreft, uitsluitend afkomstig is uit hernieuwbare bronnen door het steevast kiezen voor groene stroom in onze aankoop.



Heel wat acties werden verder ondernomen op het vlak van het verduurzamen van onze mobiliteit. Fietslease, deelfietsen, het gebruik van deelwagens in Toop, verduurzaming van het eigen wagenpark, een mobiliteitsenquête en nog heel wat acties die in de pijplijn zitten.



Afval krijgt aandacht, in eerste instantie op het vlak van gesorteerde verzameling en verwijdering en wij bekijken de volgende maanden hoe afval voorkomen kan worden door acties op het vlak van het vermijden van voedselverspilling en een snugger aankoop- en voorraadbeleid.

Naast al deze strategische en operationele acties en doelstellingen, is het ook van belang dat wij al onze medewerkers en cliënten blijvend ondersteunen bij de verwezenlijking van de duurzaamheidsdoelstellingen. Hiervoor hebben wij reeds diverse workshops georganiseerd en is het de bedoeling dat nieuwe workshops en ludieke uitdagingen de thematiek verder onder de aandacht brengen en houden. Alleen op deze manier blijft duurzame zorg ook een evidentie op de werkvloer.

Duurzame Zorg omdat er geen planeet B is – ook wij nemen de handdoek op.

INFO VANUIT DE CLIËNTENADMINISTRATIE MINDERJARIGENWERKING

CLIËNTEN ONDER DE ZORGVORM MFC

Aantal cliënten

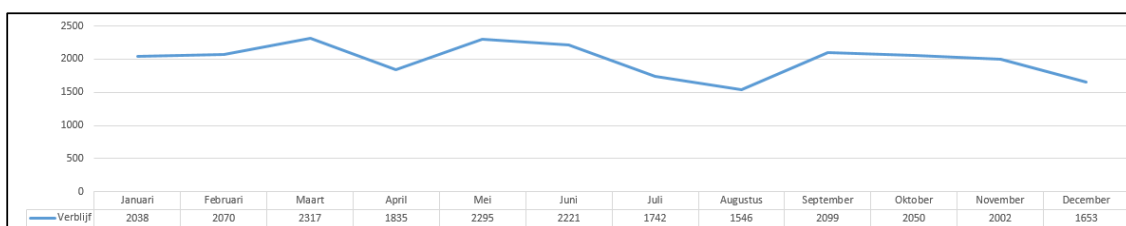
In 2022 begeleidde onze voorziening 312 kinderen en jongeren onder de zorgvorm MFC. Met betrekking tot deze cliënten registreerde onze voorziening 432 begeleidingsovereenkomsten in de GIR:

- 110 overeenkomsten betroffen jongeren die ouder waren dan 18 jaar;

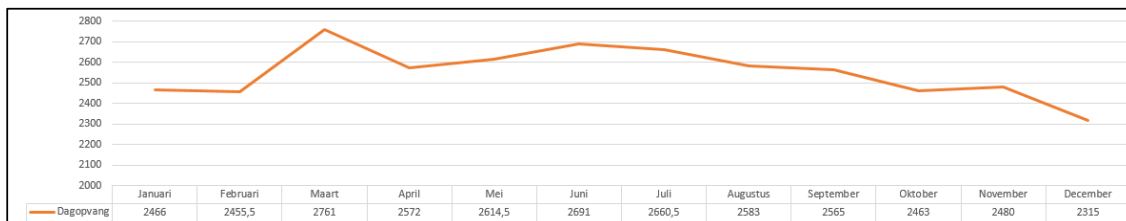
- 44 cliënten vielen onder het statuut 'Jeugdrechtbankplaatsing';
- 16 cliënten onder het statuut 'Maatschappelijke noodzaak';
- 15 cliënten kregen een persoonsvolgend convenant;
- 168 van deze begeleidingsovereenkomsten namen een aanvang in 2022; en
- 178 begeleidingsovereenkomsten werden beëindigd in 2022 (1).

Geregistreerde aanwezigheden

In 2022 werden er 23.868 nachten verblijf in de GIR geregistreerd, zijnde een stijging van 357 overnachtingen in vergelijking met 2021, toen er 23.511 nachten verblijf werden geregistreerd.

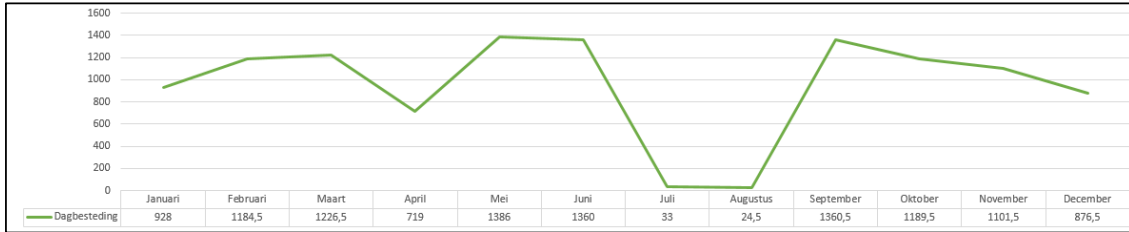


Er werden **30.626 dagen schoolaanvullende dagopvang** geëxporteerd naar de GIR in 2022, zijnde een daling met 653 dagen in vergelijking met 2021, toen er 31.280 dagen werden geregistreerd.

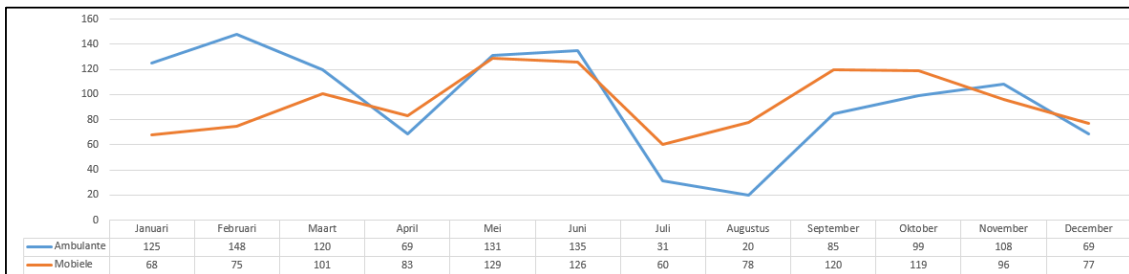


Wat de **schoolvervangende dagopvang (dagbesteding)** betreft, werden er 2022 11.389 dagen geregistreerd, of nog een stijging van 322 dagen in vergelijking met 2021, toen er 11.067 dagen werden geregistreerd.

(1) Het hoge aantal stopzettingen en aanvang van nieuwe begeleidingsovereenkomsten is te verklaren door enerzijds de automatische afsluiting van de begeleidingsovereenkomsten in de GIR wanneer langer dan 3 maanden geen dagregistraties naar de GIR worden geëxporteerd (vnl. een probleem in de grote vakantie) en anderzijds omdat de modules en/of vorken vermeld in de begeleidingsovereenkomsten werden nagekeken en rechtgezet naar aanleiding van de overstap van MOC naar Ecqare (ons intern elektronisch cliëntendossier).



In 2022 werden er 1.140 **ambulante begeleidingen** geregistreerd in de GIR, dit betreft een stijging met 108 begeleidingen, of nog een stijging met meer dan 10%. Het aantal **mobile begeleidingen** steeg ook van 571 mobiele begeleidingen naar 1132 in 2022, hetgeen een toename met maar liefst 98% vertegenwoordigt.



Gemiddeld aantal type vorken per module

Hierna wordt een overzicht gegeven van het gemiddeld aantal geregistreerde overeenkomsten per type vork in de GIR:

2021	2 tot 4	2 tot 3	4 tot 5	6 tot 7
	dagen/maand	dagen/week	dagen/week	dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	14	32	77	36
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	19	11	105	0
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	82	66	100	34
2022	2 tot 4	2 tot 3	4 tot 5	6 tot 7
	dagen/maand	dagen/week	dagen/week	dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	13	42	39	56
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	25	26	120	0
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	82	95	119	50

MFC-cliënten per doelgroep

Als we het aantal kinderen en jongeren begeleid door onze voorziening onder de zorgvorm MFC opdelen per doelgroep, dan krijgen we volgend resultaat:

Doelgroep	2020	2021	2022
Licht mentaal (LM)	17,13 %	14,04%	15,80 %
Matig mentaal (MM)	12,01 %	11,49 %	7,28%
Zwaar mentaal (ZM)	9,96 %	8,51 %	7,31 %
Karaktergestoord (KG)	44,67 %	44,26%	53,98 %
Motorisch A (Mot. A)	2,18 %	2,13 %	0,85 %
Motorisch B (Mot. B)	12,32 %	18,30 %	14,77 %

CLIËNTEN MET EEN CASH-BUDGET BINNEN DE MINDERJARIGENWERKING

Cliënten met een persoonlijke assistentiebudget

In 2022 zijn er 58 cliënten van het MPC aan wie een persoonlijk assistentiebudget (PAB) werd toegekend. Hiervan staan 16 cliënten op een wachtlijst voor de effectieve ter beschikking stelling van hun PAB-budget. Twee cliënten hebben uiteindelijk hun PAB nooit opgestart en dit teruggegeven. Een cliënt heeft beslist zijn PAB-budget te beëindigen.

38 cliënten hebben hun persoonlijke assistentiebudget aangewend voor de inkoop van zorg in onze voorziening. 27 van deze budgethouders combineerden hun PAB met de zorgvorm MFC.

Daarnaast gebruikten 4 budgethouders (een deel van) hun PAB voor de aanwerving van een of meerdere persoonlijke assistenten die via onze voorziening ter beschikking werden gesteld.

De zorg van één cliënt werd via de werkgever van de ouder gefinancierd.

GES+-CLIËNTEN

In 2022 begeleidde onze voorziening 15 GES+ jongeren: wij verwelkomden 4 nieuwe cliënten. 5 GES+ jongeren verlieten onze GES+-unit in de loop van 2022, zodat op 31 december 2022 onze voorziening nog 10 GES+-cliënten telde.

In 2022 werden 2.621 nachten "verblijf" en 2.970u 40 min "contextbegeleiding kortdurend intensief" geregistreerd in BinC (het registratiesysteem van Opgroeien). Ter vergelijking, in 2021 werden er 3.082 nachten "verblijf" en 3.213u 55 min "contextbegeleiding kortdurend intensief" geregistreerd.

CLIËNTEN MET EEN IPH EN/OF VIST

7 cliënten met een complexe hulpvraag kregen in 2022 middelen voor intersectoraal prioritair te bemiddelen hulpvragen (IPH) waardoor onze voorziening aan deze jongeren een geïndividualiseerd aanvullend aanbod kon aanbieden.

Daarnaast konden 3 jongeren rekenen op een versnelde indicatiestelling en -toewijzing (VIST).

RTH

Zuivere RTH, met inbegrip van kortverblijf

In 2022 begeleidde we in de minderjarigenwerking 109 cliënten onder RTH voor een totaal van 294,14 RTH-punten. 5 cliënten kregen echter voor meer dan 8 RTH-punten begeleiding, zodat wij het betrokken overtal van 31,94 punten in mindering moeten brengen en wij derhalve voor 262,199 RTH-punten gesubsidieerd worden in onze minderjarigenwerking. Ter vergelijking, in 2021 begeleidde wij 133 cliënten voor een totaal van 253,352 subsidieerbare RTH-punten.

In totaal (minder- en meerderjarigenwerking (2)) presteerden we in 2022 617,3395 RTH-ptn. (inclusief overtal) of 440,277 gesubsidieerde RTH-ptn. (exclusief overtal).

Kortdurend verblijf

Via de module “kortdurend verblijf” werden er in 2022 32 cliënten begeleid, voor een totaal van 366 overnachtingen en 320,5 dagen. In 2021 waren dit 7 cliënten, aan wie wij 153 overnachtingen hebben aangeboden en gedurende 194 dagen hebben begeleid.

GIO

In 2022 hebben wij aan 21 kinderen 432,5 uren GIO-ondersteuning geboden, goed voor 56,225 RTH-punten. 1 cliënt kreeg meer dan 4 GIO-punten ondersteuning. Gezien onze voorziening slechts voor 50 RTH-punten GIO-ondersteuning is erkend, worden wij slechts voor 50 RTH-punten GIO gesubsidieerd.

1Gezin1Plan

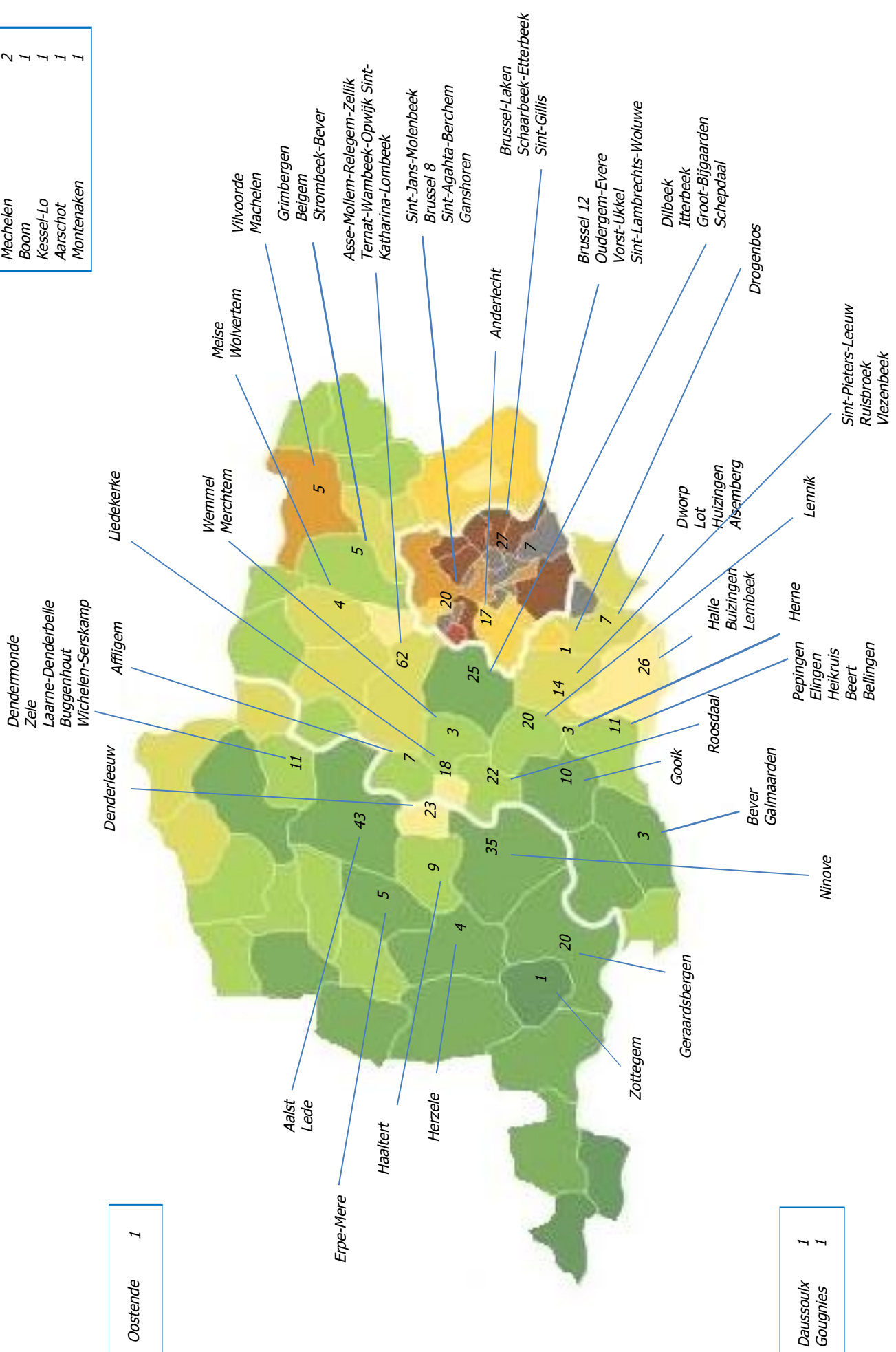
Wij blijven een actieve rol opnemen in 1Gezin1Plan. Naast de begeleidingen hebben wij ook dit jaar aan 2 personen dagondersteuning en verblijf aangeboden in het kader van 1G1P.

Persoonsvolgende convenanten (PVC)

12 cliënten maken gebruik van een persoonsvolgend convenant. PVC worden door jeugdhulpregie van de toegangspoort toegekend aan cliënten met de hoogste prioriteit op de wachtlijst. Het betreft complexe situaties. Per cliënt wordt voor een volledig werkjaar 65,14 punten toegekend. Deze 12 cliënten vertegenwoordigen 460,75 punten.

(2) Zie cliëntgegevens WOC

Kapelle-op-den-Bos	1
Zaventem	1
Zwijndrecht	2
Westmeerbeek	1
Mechelen	2
Boom	1
Kessel-Lo	1
Aarschot	1
Montenaken	1



Oostende	1
----------	---

Dausouix	1
Gougnies	1

CLIËNTGEGEVENS WOC

Voucherovereenkomsten: in- en uitstroom

In 2022 begeleidde het WOC 114 cliënten via een voucherovereenkomst. 11 nieuwe cliënten konden we verwelkomen. 5 van deze cliënten stroomden door naar het WOC. In 6 andere gevallen betrof het een budget na jeugdhulp waarbij de jongeren verder gebruik maken van het MFC in afwachting van een plaats in een andere voorziening in de volwassenzorg of ter vervolmaking van hun schoolloopbaan na de leeftijd van 21 jaar.

Van de 111 cliënten uit 2021 wordt bij 8 cliënten de ondersteuning stopgezet. In 5 gevallen betreft het jongeren die na een extra verblijf in het MFC een plaats hebben gevonden in een andere voorziening in de volwassenzorg of hun schoolloopbaan beëindigen. Van de gebruikers van het WOC zetten 2 cliënten hun ondersteuning verder in een andere voorziening. Daarnaast betreuen we het overlijden van één cliënt.

	Totaal aantal vouchers	Totaal zorg-gebonden punten	WOC	
			Vouchers in	Vouchers uit
2017	100	2761	6	4
2018	106	2933	2	8
2019	117	3194	4	8
2020	109	3345	7	0
2021	111	3334	6	5
2022	114	3543	5	3

Cliënten met een cash-budget binnen het WOC

In totaal kopen 15 cliënten zorg in via de cash-formule. 9 ervan kopen deze zorg in bij het WOC, 7 in het MFC in afwachting van een plaats in een andere voorziening in de volwassenzorg of ter vervolmaking van hun schoolloopbaan na de leeftijd van 21 jaar.

De geboden ondersteuning is zeer divers.

RTH-cliënten binnen het WOC

Het MPC Sint-Franciscus is door het VAPH erkend als aanbieder van Rechtstreeks Toegankelijke Hulp.

Hiermee komen we tegemoet aan vragen van cliënten met een minder grote ondersteuningsnood. Dit kan in al onze werkingen, en voor de modules dag-ondersteuning, woonondersteuning en mobiele of ambulante begeleidingen.

Via ons RTH-aanbod hebben wij aan 41 meerderjarige cliënten ondersteuning geboden. In totaal presteerde het WOC 178 punten.

Regio	Aantal cliënten	Aantal ingezette punten
Asse	11	44
Brussel	18	76
Pajottenland	12	51

MPC-MEDEWERKERS

ENKELE EXPLORATIEVE MPC VACATURES IN 2022 VAN NADERBIJ BEKEKEN

Naast de reguliere en steeds terugkerende vacatures van begeleiders, teamcoaches over chauffeurs naar paramedici kende 2022 ook enkele bijzondere vacatures die ons exploratief DNA toelichten.

De begeleider Combi- Crisis

Het MPC Sint Franciscus wil, vanuit de samenwerking met Yuneco, mee investeren in een hulpverleningsaanbod in crisissituaties van de doelgroep kinderen en jongeren met een matig tot diep verstandelijke beperking in combinatie met een psychiatrische of gedrags- en emotionele stoornis (GES en GES+). Zowel kinderen en jongeren die nog thuis wonen, als diegenen die al in een voorziening verblijven, lopen soms vast.

Een gespecialiseerd team van begeleiders, een psychiater en orthopedagoog zal de ouders, het betrokken team en de kinderen/jongeren ondersteunen om opnieuw tot rust te komen en aangepaste handvaten te vinden om opnieuw aan de slag te gaan.

Een projectleider "Weg met MPC drempels"

Het MPC Sint-Franciscus wil de digitale vaardigheden van de (jong)-volwassenen met een verstandelijke beperking ondersteunen en versterken. Het MPC wil hen wegwijs maken in de digitale wereld van o.a. zorg, vrije tijd, vakantie.

Deze (jong)-volwassenen moeten geïnformeerd worden over hun rechten en daarnaast moeten ze vaardig gemaakt worden om toegang te krijgen tot de verschillende platformen.

Het MPC wil hen sterker maken door ze te informeren, te vormen en hen de nodige tools (o.a. PC, tablet, ...) aan te bieden.

Een projectmedewerker internationaal project

Het MPC Sint-Franciscus gaat binnenkort een Europees project indienen samen met 4 mogelijke partnerorganisaties uit Hongarije, Finland, Spanje en Italië.

Samen met hen wil het MPC een tweejarig project opzetten rond het thema 'versterken van

netwerken van personen met een handicap'.

Sociale netwerken zijn van levensbelang voor iedereen. Maar voor mensen met een beperking én hun dichte omgeving des te belangrijker. Ze worden vaak ondersteund door professionele zorgverleners. Deze vorm van ondersteuning heeft veel voordelen: gespecialiseerde zorg, afgestemd op specifieke vragen, met hoge professionele standaarden. Er zijn ook nadelen: de focus op inclusie komt onder druk te staan, professionele hulp is vaak tijdelijk of gekoppeld aan één levensdomein of één levensperiode.

Binnen dit project wil het MPC uitwisselingen opzetten rond dit thema met alle betrokkenen: professionelen, families, vrijwilligers, bewoners en gasten, ..."

De GIO begeleider TOOP

Het MPC Sint Franciscus wil inzetten en meewerken aan Globale Individuele Ondersteuning.

GIO is laagdrempelige en snel inzetbare hulp in de gewone kinderopvang of school van uw kind zodat kinderen met en zonder specifieke zorgbehoeften samen spelen, leren, vriendschappen sluiten, ...

Globale individuele ondersteuning is een mengvorm van stimulatie, coaching, training en assistentie bij activiteiten. De begeleider gaat mee in de klas of de opvang, biedt daar praktische ondersteuning en denkt tegelijkertijd mee na over de uitbouw van een duurzaam inclusietraject voor uw kind, zodat de inclusie ook behouden kan blijven na het overgangsmoment.

De begeleider JOM

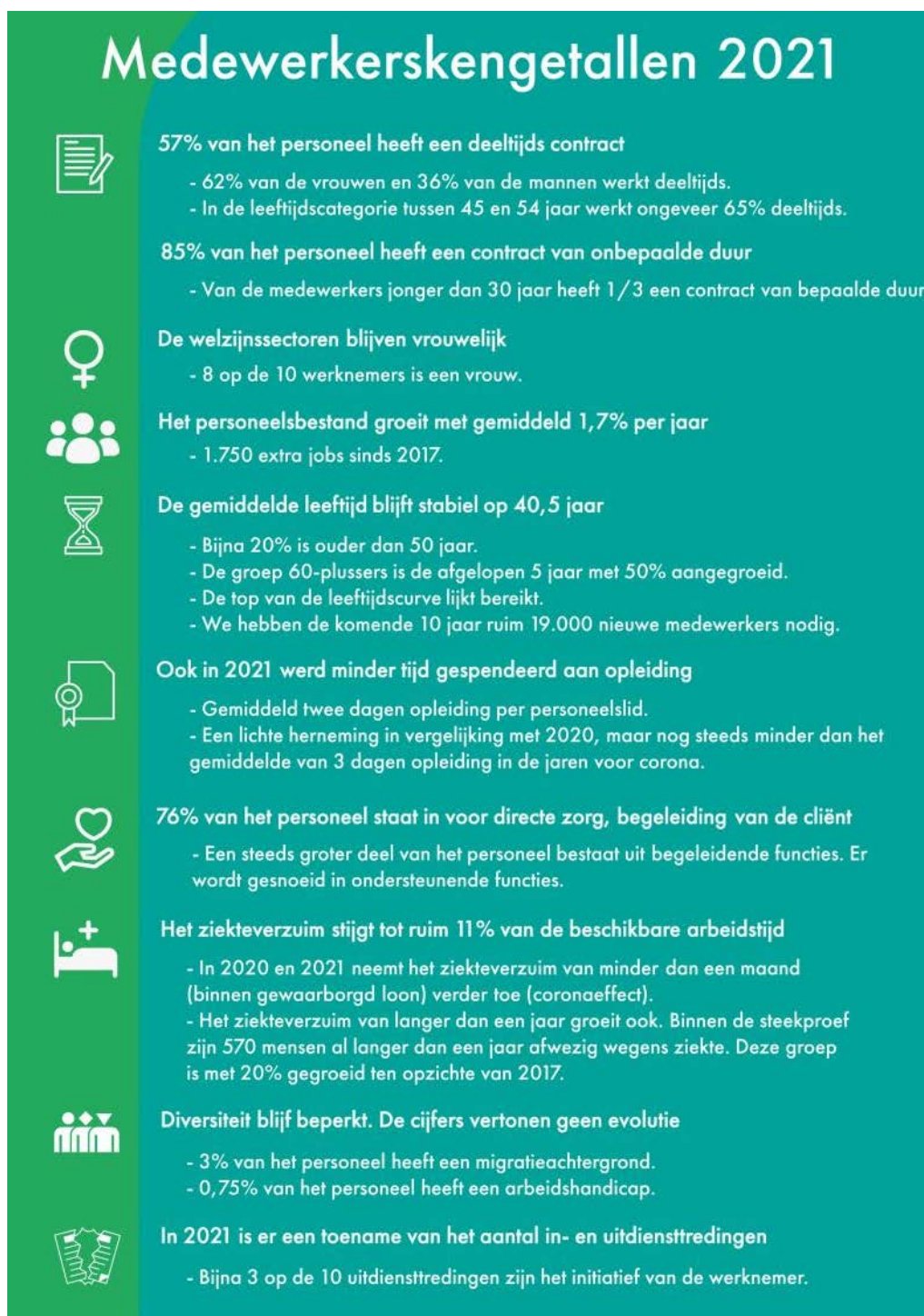
Het MPC Sint-Franciscus wil, in dialoog en co-creatie met de lokale besturen van o.a. Huis van het Kind Roosdaal en speelpleinwerking Zeppelin, een samenwerking uitbouwen en expertise uitdragen om inclusief jeugdwerk mogelijk te maken.

De begeleider van dit project staat in voor het onderbouwen en uitbouwen van een kader, zoals het installeren van handige tools met als doel een meer kwetsbaar publiek te kunnen meenemen in het reguliere jeugdwerk.

MPC MEDEWERKERS DOORGELICHT, FOCUS VINTAGE!

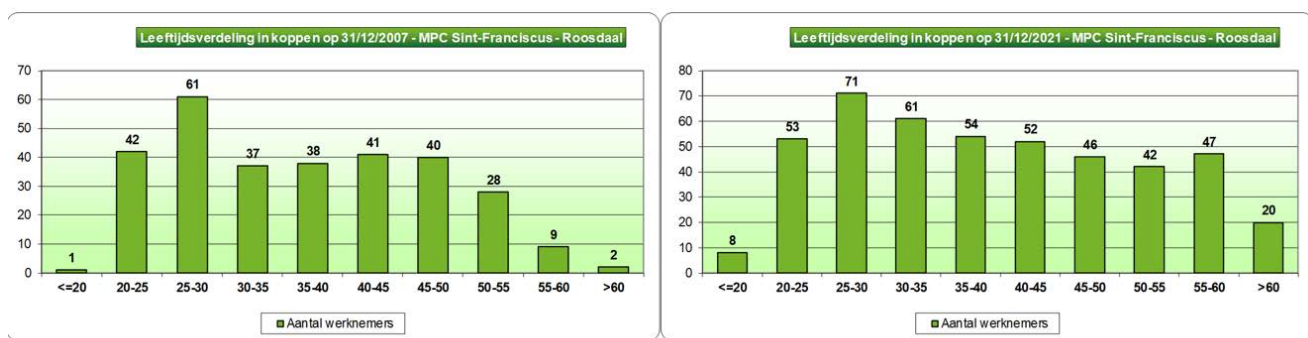
Aan de hand van de kengetallen verschijnt er jaarlijks een artikel rond MPC medewerkers.

Jaar na jaar stellen we vast dat onze MPC kengetallen rond opleiding, geslacht, thematische verlopen en leeftijd mee opschuiven met de sector kengetallen. Ook in 2021 is dit het geval.



Vanuit de vaststelling (figuur 1) dat onze groep oudere werknemers sinds 2007 steeds groter wordt wijden we dit artikel specifiek aan onze vintage medewerkers.

Leeftijdsverdeling 2007 - 2021



Figuur 1

De eerste vraag die we ons stellen is wanneer word je als een oudere - vintage medewerker beschouwd in het MPC?

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers stijgt jaar na jaar (zie figuur 2).

In de vakliteratuur zie je sinds enkele jaren een verschuiving van 45 jaar naar 50 jaar. Natuurlijk bestaan er verschillende soorten leeftijd: de chronologische, de biologische, de psychologische en de sociale leeftijd. Zo kunnen vintage werknemers niet alleen biologisch jonger zijn, maar ook psychologisch en sociaal jonger zijn.

In het MPC behoor je dus tot de groep vintage medewerkers vanaf 50 jaar.

Gemiddelde leeftijd op 31 december - contractueel	Steekproef 203 voorzieningen		MPC Sint-Franciscus Roosdaal			Sector OPH 83 voorzieningen	
	Geagr.	Mediaan	Pos SP		Pos OPH	Geagr.	Mediaan
2012	40,09	38,08	94	38,30	57	40,51	39,71
2013	40,05	38,34	104	38,28	58	40,48	39,88
2014	40,02	38,84				40,57	39,87
2015	40,19	39,53	134	38,13	67	40,65	40,47
2016	40,38	39,81	134	38,35	71	40,93	40,75
2017	40,46	39,97	143	38,38	74	41,08	41,21
2018	40,52	40,02	133	38,97	73	41,17	41,06
2019	40,51	40,15	132	39,00	71	41,21	41,29
2020	40,53	40,06	132	39,07	74	41,23	41,35
2021	40,55	40,19	128	39,52	70	41,20	41,45

Figuur 2

Een andere vraag is in welke beroepsgroepen deze vintage medewerkers werken? In figuur 3 zien we duidelijk dat de gemiddelde leeftijd het hoogst is bij onze leidinggevenden en meer bepaald bij de groep mannen. In de ondersteunende beroepsgroepen (logistiek of administratie) ligt de gemiddelde leeftijd boven het organisatiegemiddelde en in de directe zorg (begeleiders) onder het organisatiegemiddelde.

Gemiddelde leeftijd volgens geslacht en functiecategorie MPC Sint-Franciscus - Roosdaal					
	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Ondersteunende functies</i>					
man	42,70	45,27	45,01	45,54	46,13
vrouw	44,39	44,60	44,85	44,83	45,41
<i>Directe functies</i>					
man	36,37	37,28	36,57	35,89	36,63
vrouw	35,94	36,25	36,62	36,36	36,51
<i>Leidinggevende functies</i>					
man	52,00	47,21	54,00	55,00	53,00
vrouw	44,00	43,70	44,22	45,22	46,22

Figuur 3

Zijn vintage medewerkers minder productief dan hun jongere collega's? Volgens de literatuur zijn 50-plussers net zo gemotiveerd en flexibel als jongere medewerkers. Fysieke 'tekorten' worden gecompenseerd door hun specifieke vaardigheden en ervaring. Jonge medewerkers kunnen wel sneller repetitieve taken uitvoeren, terwijl oudere medewerkers vaak sneller complexe taken tot een goed einde brengen. Een goede mix tussen jong en oud is dus onmisbaar en een medewerker afschrijven op basis van zijn chronologische leeftijd veel te beperkend. Figuur 4 laat zien dat het MPC op zoek gaat in zijn aanwervingen naar deze goede mix door niet te discrimineren op basis van leeftijd.

Instroom: MPC Sint-Franciscus - Roosdaal					
Aantal aanwervingen	2017	2018	2019	2020	2021
< 35 jaar	71	92	123	94	108
35-44 jaar	7	10	9	10	12
45-49 jaar	2	6	5	6	6
50-54 jaar	1	3	3	4	2
> 55 jaar	2	3	5	2	5

Figuur 4

Ten gevolge van deze steeds groter wordende groep vintage medewerkers moeten we ook nadenken hoe we deze groep gezond en inzetbaar houden. Naast de sectormaatregelen, zoals landingsbaan en ADV, werd een intern werkgelegenheidsplan voor oudere medewerkers CAO 104 ontwikkeld.

Daarnaast stimuleren we onze vintage medewerkers in het doorgeven van hun kennis via interne vormingen en bieden we hen vormingen aan om kennis en vaardigheden te ontwikkelen die aansluiten bij de nieuwe evoluties op de werkvloer.

In een zeer recent initiatief helpen wij hen, via een interne vorming met een externe pensioenexpert, met hun vraagstukken omtrent de pensioenwetgeving.

“Leeftijd is als wijn, hoe ouder hoe beter” of beter gezegd “Leeftijd is niet belangrijk, tenzij je wijn of kaas bent.”

EMPLOYER BRANDING

Veel voorzieningen, veel vacatures, weinig geschikte kandidaten. Zorgondernemingen staan voor de uitdaging om potentiële werknemers voor zich te winnen, de huidige werknemers te behouden en dankzij het werken aan een voldoende proper en hip imago zowel de huidige als toekomstige medewerker tevreden te stellen. Relatief recente evoluties die de zorg- en welzijnsvoorzieningen dwingen om zich aantrekkelijk(er) te profileren.

Werknemers als ambassadeurs

Werknemers die zich bewust zijn van de kwaliteiten van de plek waar ze werken, zullen deze plek beter beoordelen en zich ook prettiger voelen. Dit vergroot tevens de aantrekkingskracht voor potentiële werknemers.

De medewerkers van het MPC zijn de belangrijkste ambassadeurs van en voor onze organisatie – of toch diegene waar we (deels/momenteel) vat op hebben. Ze weten wat er binnen de organisatie leeft en waarmee de organisatie bezig is en kunnen bijgevolg als getuigen communiceren met de buitenwereld.

Potentiële werknemers bereiken

Potentiële medewerkers hebben nood aan antwoorden over vragen/onzekerheden die gekend zijn over de job in kwestie. Het antwoord op deze vragen bieden dankzij de verschillende kanalen die het MPC bezit, kan het verschil maken of de kandidaat al dan niet solliciteert. Dit zijn niet enkel de sociale media kanalen, dit gaat ook via storytelling (authentieke verhalen over hoe het is om bij jouw organisatie te werken). Deze verhalen verspreiden zich via *word of mouth* (mond aan mond reclame): via verhalen van (ex-)medewerkers, stagiairs/interims/jobstudenten, vrijwilligers, ... (Bv.: Hoe is de sfeer binnen die organisatie? In welk team kom ik terecht? Zal ik me thuis voelen in de cultuur van die organisatie? Hoe ziet een doorsnee werkdag/ werkweek eruit? Welke groeikansen krijg ik? Welke verantwoordelijkheden, hoeveel regelruimte?)

Met deze tendensen in het achterhoofd, ontstond de nood om een werkgroep 'Employer Branding' (EB) in het leven te roepen. De hoofdvragen:

- *Wie zijn we? Waar staan we voor?*
- *Stralen we uit wie we (willen) zijn?*
- *Hoe stralen we onze 'core values' uit?*
- *Blijven we 'true to ourselves'?*
- *Stemt het beeld dat we creëren over 'Werken bij het MPC' overeen met de werkelijkheid?*

Werken bij het MPC Sint-Franciscus is plezant



10 extra redenen om te kiezen voor MPC Sint-Franciscus:

- ▶ Jobs met een maatschappelijke meerwaarde
- ▶ Opleidingsmogelijkheden voor iedereen
- ▶ Genieten van verschillende interessante voordelen
- ▶ Ruimte voor nieuwe ideeën
- ▶ Oog voor een gezonde work/life balance
- ▶ Ruimte om door te groeien
- ▶ Oog voor talenten
- ▶ Aangename werkomgevingen
- ▶ Toffe collega's
- ▶ Samenwerken vanuit respect en gelijkwaardigheid



Lostraat 175
1760 Roosdaal
Telefoon 053 64 66 66
Fax 053 64 66 67
E-mail info@mpc-sintfranciscus.be
www.mpc-sintfranciscus.be

Ook vrijwilligers en
stagiairs zijn welkom

www.mpc-sintfranciscus.be/jobs

Stap per stap

Stap 1: in overleg met HR, directie, de coördinatoren de hoofdkenmerken van het MPC formuleren. Het MPC hoeft geen 'rebranding': het merk is duidelijk, met een welgevormde missie/visie. Dankzij deze missie/visie, door het analyseren van de omgang met elkaar in de wandelgangen en een analyse van hoe we ons tot op heden profileren (op bv. sociale media) werd concreet verwoord waar we voor staan. Welke taal past bij ons? Voor welke toon kiezen we? Welke kernwoorden zijn hierin belangrijk? Het 'ABC van het MPC' krijgt steeds meer vorm (zie afbeelding).

Stap 2: met deze taal/toon aan de slag gaan: zowel naar buiten, als naar binnen toe. Op intern vlak kozen we voor het opfrissen van ons personeelsblad: De Dagklapper. Ook de 'Out of office' werd onder de loep genomen.

Extern bekeken we onze vacatures, startend met de vacature van 'begeleider', onze meest gezochte functie. Ook onze sociale media strategie werd onderzocht: op welke trends pikken we in (bv. rekruteren via Instagram of TikTok)? Hoe klinkt de taal die we gebruiken op LinkedIn, Facebook en de website? Hoe bewaken we deze taal op onze verschillende kanalen?

Ann De Winter (Mediander); Tessa Verleysen, Yves De Paepe en Katoo Diegenant zijn intussen op elkaar ingespeeld als EB-vormgevers en -bewakers. To be continued!

"het ABC van het MPC"
onze communicatie-klemtone

- actie
- adhocratie
- ambitie
- authentiek
- beweeglijk
- co-creatie
- consensus
- creatief
- dialoog
- dienstbaarheid
- digitaliseren
- digitale overlegvormen
- digitale hulpverlening
- dorpsgevoel
- draagbaar/aangenaam werk
- duidelijke visie
- duidelijkheid
- durven zeggen waar we fier op zijn
- duurzame leefplekken
- duurzame werkplekken
- dynamisch
- echt
- een groot dorp
- eenvoud
- eigentijds
- experimenteren
- experts
- familiaal
- familiecultuur
- feedbackcultuur
- Franciscaanse waarden
- gaandeweg
- gastvrij, open: wees welkom
- gelijkwaardigheid
- gericht op groei
- gun een ander de ruimte om zichzelf te blijven
- initiatief aanmoedigen
- innovatief
- innoverend
- integrerend
- jezelf zijn, talenten tonen
- kwaliteit van leven
- kwetsbaarheid
- leidinggevenden kennen mensen bij hun naam
- loyaliteit
- oog voor welzijn cliënten én medewerkers
- op zoek naar samenwerkingsverbanden
- optimistisch
- participatie
- positief
- pro-actief
- respect
- risico nemen
- samen
- samenwerken
- sociaal
- sterk in crisisbeleid
- teamwerk
- toonaangevend
- traditie
- trial and error
- veel experts tesamen
- veel interne knowhow
- verbinding
- verhaal
- vriendelijk
- vrijheid
- we geven niet op
- weinig formeel
- weinig regels
- zelfontwikkeling
- zelfstandig werken
- zorg voor mensen

GDPR IN HET MPC 2022

De Data Protection Officer aan het woord

Net voor de herfstvakantie 2022 nam ik deel aan een 2-daagse vorming over een heropfrissing GDPR of *'Reconnect in de zorgsector'*.

Tijdens deze opleiding gingen we dieper in op de juridische aspecten uit de AVG-wetgeving en bespraken we de recente casussen van de GBA en andere Europese autoriteiten met betrekking tot de zorg.

Als enige DPO uit een VAPH-voorziening, werd ik omringd door DPO's van onze Vlaamse (universitaire) ziekenhuizen. Vlaamse ziekenhuizen verwerken grotendeels **dezelfde** (gevoelige) persoonsgegevens als een VAPH-voorziening. Het **verschil** zit hem wel in de cliënt-patiënt benaming en de manier waarop zij in staat zijn om voor zichzelf op te komen, te beslissen en/of te zeggen wat ze willen of vinden.

Tijdens deze vorming moest ik dus vaststellen dat GDPR-wetgeving bij onze buurlanden (Nederland en Duitsland) al voor fixe boetes heeft gezorgd in ziekenhuizen. Maar ook dat onze Vlaamse ziekenhuizen de GDPR-wetgeving zeer au serieux nemen. Dit laatste leidde ik af uit de verschillende voorgelegde klachtencasussen en dito ervaringen van de DPO's en de mankracht die deze DPO-diensten occuperen.

GDPR is dus niet zo maar een windje dat zal overwaaien. Ik vermoed zelf dat de GDPR wetgeving de komende jaren toch wat dichterbij zal komen.

Om die reden adviseer ik, om daar waar we kunnen, zoveel mogelijk op te schuiven en ons in regel te stellen door het komende werkjaar verschillende DPO-acties uit te werken.

Persoonlijk denk ik aan:

- Onze Privacy policy heractualiseren
- Heractivering procedure bij inbreuk of datalek
- Secure naleving uitgangspunten GDPR bij implementatie ECQare
- Bewustwording van de impact van vertrekkende medewerkers op de GDPR-wetgeving
- Alle beeldcamera's in het verwerkingsregister opnemen
- Audits organiseren mbt het geïmplementeerde (informed consent)

In 2023 zetten we GDPR terug meer op de organisatieagenda.

DPO, De Paepe Yves

BEHEER OVERUREN ALS EEN SHARED (CENTRAAL + DECENTRAAL) PERSONEELSPROCES IN HET HR-HUIS

HR-coördinator werkt oefening uit samen met de afdelingscoördinatoren

Aangezien het beheer van overuren binnen het nieuwe werkkader steeds meer een centraal personeelsproces wordt, ondersteunde de HR-coördinator de afdelingscoördinatoren via een voorbereidende oefening.

De decentrale oefening werd besproken op een volgend coördinatoren-overleg.

Het kader

We erkennen dat overuren gemaakt worden door een onvoorziene noodzakelijkheid (crisis, ziekte, ...) of door een tijdelijke vermeerdering van het takenpakket (drukke periodes).

We erkennen tevens dat het veelvuldig maken van overuren de energiebalans en dus de vitaliteit van individuele medewerkers serieus kan verstoren.

Om die reden erkennen we overvloedige overuren als een signaal en een reden voor aandacht binnen het perspectief duurzame inzetbaarheid.

Om die reden erkennen we ook het principe dat een werknemer die overuren heeft gemaakt, een potje vrije tijd kan opsparen van maximum het equivalent van zijn prestatiebreuk, om er later aanspraak op te maken onder de vorm van recuperatie of herstel van de energiebalans.

Tenslotte erkennen we dat er geen mogelijkheden zijn tot uitbetaling van over-loon toeslag voor gemaakte overuren binnen de voorziening.

Om dit nieuwe perspectief te realiseren, ondersteunt de HR-coördinator de coördinatoren door 2 keer per jaar overzichten aan te bieden betreffende sta va za van individuele overuren.

Hierbij zijn 3 scenario's te onderscheiden:

1. Medewerkers hebben geen overuren.
2. Medewerkers hebben overuren staan tot maximum het equivalent van hun prestatiebreuk. Deze overuren vormen een extra potje waar later aanspraak op gemaakt kan worden onder de vorm van recuperatie of herstel energiebalans. Deze medewerkers nemen zelf de verantwoordelijkheid op, om gemaakte overuren te recupereren. De teamcoach en

coördinator houden vinger aan de pols.

3. Medewerkers hebben overuren staan boven het equivalent van hun prestatiebreuk. Coördinator gaat in dialoog en wijst vanuit begrip en acceptatie op de verantwoordelijkheid tot recuperatie. De medewerker en zijn leidinggevende engageren zich om tegen 1 februari van het kalenderjaar op het equivalent van de prestatiebreuk te staan. Indien dit equivalent niet gehaald wordt, dan zal de overurenteller op 1 februari van het kalenderjaar herleidt worden tot maximum 38 overuren.

De oefening in 2022

Coördinatoren werden gevraagd om naar hun medewerkers-overuren-bestand te kijken en deze in te delen volgens volgende categorieën:

Een categorie kon zijn:

1. Medewerker heeft **geen mogelijkheid tot recuperatie gehad** (bv. door langdurige ziekte): **er wordt samen verder een plan opgesteld!**
2. Medewerker heeft de **laatste 3 maand** omwille van **organisatorische noodzaak** extra uren moeten presteren (bv. niet-ingevulde vacature, ziekte, ...): **er wordt samen verder een plan opgesteld in relatie met de voltalligheid van de equipe.**
3. Medewerker heeft **extra uren ingeboekt** gekregen met de **jaarwisseling** (bv. ADV-pakket, ...): **er wordt samen verder een plan opgesteld!**
4. De eigenwijze medewerker: **krijgt nog tot aan de paasvakantie 2023 voor verdere recuperatie, anders worden ze afgetopt.**

We besloten dat er zeer grote inspanningen geleverd werden in alle zorg- en ondersteunende afdelingen. Voorlopig werd niemand afgetopt.

Verder leek het ons opportuun om in de toekomst verder te streven naar een 0 saldo: als er een onverwachte situatie is, blijft men steeds onder de 38.

Tenslotte stelden we vast dat deze overuren-procedure tot meer dialoog tussen WN en WG leidt.

Echter, een beter scenario zou zijn als medewerkers vanuit intrinsieke motivatie hun overuren beheren, want hier en daar gaat deze procedure toch gepaard met negatieve emoties, zoals kwaadheid, onbegrip en schuld.

VORMINGSBELEID

NIEUWE TENDENSEN VORMINGSBELEID 2022

Vandaag een goede werkracht vinden is niet altijd gemakkelijk. Om medewerkers aan boord te houden, moet je als HR zeer creatief en flexibel uit de hoek komen.

Om die reden werd in 2022 het intern en extern VTO-beleid van het MPC Sint-Franciscus doorgelicht en aangepast.

Van een Vormingsbeleid (VTO) naar een beleid Leren en ontwikkelen (L&D)

Vanuit de war on talent en de daaruit volgende behoefte om ons verder te onderscheiden (als goede werkgever) op de zorg-arbeidsmarkt, werd het huidige VTO-beleid omgebogen naar een beleid L&D.

De omslag naar een meer individueel perspectief heeft enerzijds verschillende voordelen voor de werknemer nl. de kans om zijn talenten te ontwikkelen, de mogelijkheid om zich verder te bekwamen in zijn vak, meer bevoegenheid doordat hij beter wordt in zijn werk, afwisselender en uitdagender werk en meer overstap- en doorgroeimogelijkheden. Anderzijds zijn er ook voordelen voor de werkgever nl. een hogere motivatie bij medewerkers, bredere inzetbaarheid van personeel en betere match tussen bedrijfsdoelstellingen en ambities van medewerkers.

Om deze individuele leer- en ontwikkelingsbehoefte te ontdekken werd dan, ter vervanging van het functioneringsgesprek, een persoonlijk ontwikkelingsgesprek voorgesteld. Een gesprek waar enerzijds de werknemer alle ruimte krijgt om zijn eigen ambities en verbeter- en ontwikkelpunten te presenteren. Anderzijds kan ook de leidinggevende vertellen hoe hij/zij/men zelf denkt over de verdere loopbaanontwikkeling.

Werken en groeien!



Interne vormingskalender gaat extern

In het jaarverslag editie 2021 werd een weergave gepubliceerd van al onze interne vormingen van interne medewerkers. Interne vormingen hebben in ons centrum tot doel om de intern aanwezige kennis succesvol te verzilveren.

Nu willen we een stapje verder gaan door:

1. onze interne kennis (betreft niet individueel-cliëntgebonden overleg) ook open te stellen naar de partners waar we mee samenwerken. Hierbij maken we een onderscheid tussen onze nauwe samenwerkingspartners Zonnelied en MPC Scholen (gratis deelname) en de partners waar de samenwerking minder intensief is (deelname aan 30 euro per persoon).
2. onze kennis over handicap- en niet-handicap-specifieke thema's bij kinderen, jongeren en volwassenen, **op vraag** en tegen betaling, toegankelijk te maken voor professionals, ouders & jongeren, gemeenten, organisaties en scholen. Op die manier verbeteren we onrechtstreeks de handicap-specifieke hulp en krijgen cliënten, zorgverstrekkers en medewerkers de beste zorg en ondersteuning.

En de link met de war on talent? Ook zij die kennis delen, leren bij.

3 focus doelgroepen in 2022

De uitdagingen waarmee medewerkers vandaag de dag moeten omgaan, zijn talrijk.

Bij leefgroep-begeleiders is dan vaak, naast een kwaliteitsvolle basisopleiding, een samenhangend proces van continue professionalisering nodig om de kwaliteit van de begeleidingen verder te ondersteunen.

Maar wat met de doelgroep **zij-instroom begeleiders** waarbij een kwaliteitsvolle basis-zorg-opleiding ontbreekt. Of met de doelgroep **mobiele begeleiders** waarbij er geen gepaste basisopleidingen extern georganiseerd worden? Of met de beginnende **leidinggevenden** in onze organisatie waarbij de vereiste competenties nog niet verworven zijn om het MPC als organisatie te optimaliseren?

Dus naast het inzetten op individueel leren en ontwikkelen is er in het MPC Sint-Franciscus ook nood aan doelgroep-specifieke vorming. In 2022 werd er reeds ingezet op intervisie en de vorming begeleider-evolutie voor zij-instromers. Wat de mobiele begeleiders en beginnende leidinggevenden betreft wordt er sterk nagedacht om een intern aanbod uit te werken door interne en externe lesgevers in 2023. Wordt vervolgd.

What if you train people and they leave? What if you don't train them and they stay? Peter Russian

NAZORGTEAM

Binnen de beleidsgroep agressie wordt al jarenlang nagedacht over hoe we als voorziening professioneel kunnen omgaan met de agressie die onvermijdelijk deel uitmaakt van ons werk. Er wordt onderscheid gemaakt tussen voorkomen van (preventie), omgaan met (interventie) en opvangen van cliënten en personeel na agressie (nazorg). De organisatie volgde het advies van de beleidsgroep, namelijk het oprichten van een nazorgteam dat afdelingsoverschrijdend werkt, maw: een team dat over de hele organisatie kan worden ingezet.

Na publicatie van vacatures in 2018 werden 4 mensen geselecteerd, die samen een opleiding volgden bij The Human Link (Antwerpen), en die sindsdien de opdracht van nazorger combineren met hun bestaande functie. Doorheen de jaren veranderde de samenstelling van het team, maar iedereen volgde dezelfde opleiding.

Het nazorgaanbod verbreedde zich tot meer dan enkel nazorg bij agressie incidenten. Het team richt zich op alle schokkende gebeurtenissen waarvan wordt ingeschat dat ze extra zorg vragen voor het personeel. Naast agressie kan dat bv gaan over ontslag van een collega, een overlijden van een cliënt of een collega, een ingrijpende politie interventie, een brand, een ernstige wegloopsituatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, ...

Het aanbod van het nazorgteam is een groepsaanbod, bestaande uit drie gesprekken op drie cruciale momenten: gesprek 1 snel na het incident, gesprek 2 na ongeveer een maand, gesprek 3 na ongeveer 3 maanden. Doel is het peilen van de impact van de gebeurtenis op elk van de collega's, zowel op degenen die het incident hebben meegemaakt als op degenen die niet aanwezig waren. We helpen mensen stil te staan bij hun eigen stressreacties en bieden waar mogelijk psycho-educatie rond stress.

Op individueel niveau proberen we als nazorger te detecteren of er mensen zijn wiens stressreactie doorheen de tijd anders verloopt dan verwacht. Om meer chronische traumareacties te voorkomen, wordt soms advies gegeven aan mensen om zich naast het groepsaanbod, ook individueel te laten helpen. In overleg met de coördinator kan worden bekeken of dit verloopt via de arbeidsgeneeskundige dienst of een zelfstandige therapeut.

Op groepsniveau moedigen we een veilig klimaat aan waarin mag worden gesproken over het effect van ons werk op ons functioneren. Tegelijk hopen we dat de gesprekken ervoor zorgen dat het begrip tussen collega's groeit, en dat mensen elkaar kunnen steunen, helpen en ontzien op een passende manier.

Het nazorgteam bestaat op dit moment uit volgende collega's: Cristel De Smedt, Stijn De Witte, Kathleen Van Nuffel en Els Asselman.

BELEIDSGROEP ZINGEVING

Schooljaar 2021-2022: In de onmacht zijn we gelijk.

We stellen vast dat het niet altijd evident is om als medewerkers en ouders echt in gesprek te gaan. Tegelijk merken we dat als we echt contact maken, dit deugdzaam is voor alle partijen.

Vandaar namen we het initiatief om een wandeling voor ouders en medewerkers te organiseren.

In mei 2022 ging de eerste editie door: een 8-tal medewerkers en 2 ouders kwamen opdagen.

Na een inleiding door Sara Garrebeek gingen we in duo's op stap. Vergezeld van een quote gingen we in gesprek rond het thema 'in de onmacht zijn we gelijk'. Hoe kunnen we elkaar echt begrijpen als mensen, hoe verbindend kan dit echt ontmoeten zijn. We wisselden onderweg 1x van gesprekspartner en kwamen nadien opnieuw samen voor een afsluiting op De Hoeve aan het vuur, met een stukje cake van onze school en appelsap van onze hoeve.

We evalueerden deze wandeling als zeer zinvol, jammer van de beperkte opkomst en met de intentie om dit te herhalen in het komende schooljaar.

Schooljaar 2022-2023: In verbinding van hart tot hart: het thema 'ontmoeten' verder uitgediept

De Kleine Prins neemt ons dit schooljaar mee om echt in verbinding te gaan met elkaar.

Zijn opmerkzaamheid en kwetsbaarheid zijn 2 krachten die maken dat De Kleine Prins echt in verbinding gaat met zijn medemens en met de natuur. Via dit jaarthema willen we onze medewerkers en onze gasten eraan herinneren hoe deugdzaam het is om elkaar echt te ontmoeten, van Hart tot Hart.

Voor wie het verhaal niet kent, boeken vind je in alle maten en gewichten, maar er bestaat zelfs een Nederlandstalige film die we beschikbaar stellen van alle leefgroepen.

Nieuwsgierig? Ga dan toch maar eens kijken in het boek of de film!

Echt goed zien doe je niet met je ogen, wel met je hart.

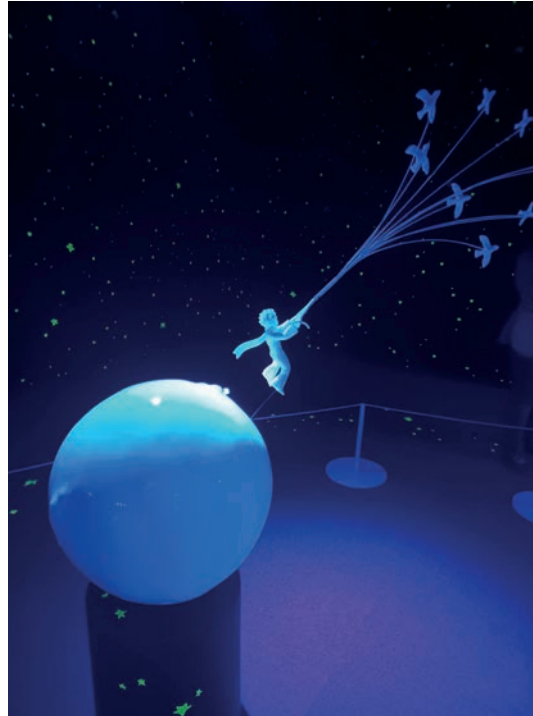
Daarom organiseerden we opnieuw een wandeling voor ouders en medewerkers.

Met een beperkte groep trotseerden we de kou en gingen we op stap. Aan de hand van quotes uit het verhaal van de Kleine Prins ontsprongen er boeiende gesprekken:

Als iemand van een bloem houdt waarvan er maar één exemplaar is tussen de miljoenen en miljoenen sterren, hoeft hij maar naar de sterren te kijken om zich gelukkig te voelen. Dan zegt hij bij zichzelf: mijn bloem is ergens daarginds...

Wat helpt jou als je afstand of machteloosheid ervaart, als je dicht bij iemand wil zijn maar dit om één of





meerdere redenen niet kan?

**Op de Planeet van de Koning wordt de Kleine Prins prompt gepromoveerd tot Minister van Justitie, maar er is niemand om recht over te spreken. "Spreek dan recht over jezelf", zei de Koning, "Dat is het moeilijkste van alles. Het is veel moeilijker om jezelf te beoordelen dan iemand anders. Als het je lukt om jezelf rechtvaardig te beoordelen, dan ben je pas echt een wijs mens."*

De Koning nodigt hier uit tot mildheid tegenover onszelf. Waarin ben jij milder geworden tegenover jezelf of waar wil jij milder in worden?

**Op de Planeet van de Lantaarnopsteker ontmoet de Kleine Prins iemand die de lantaarn op zijn planeet volgens voorschrift moet aansteken bij zonsondergang en uitdoven bij zonsopgang. De ellende is dat de planeet van jaar tot jaar steeds sneller is gaan draaien, maar het voorschrift niet is veranderd. De dagen en nachten duren 1 minuut en de Lantaarnopsteker slaapt heel graag.*

We hebben allen af en toe nood aan adempauze. Welke voorschriften heb jij (even) losgelaten of welke zou jij graag loslaten? Wat is een (positief) effect hiervan geweest of wat zou een (positief) effect zijn? Voor welke dingen waar je van houdt is er ruimte ontstaan of zou er ruimte kunnen ontstaan?

**"De mensen persen zich in sneltreinen", zei de Kleine Prins, "maar ze weten niet meer wat ze eigenlijk zoeken. Dus rennen ze maar in kringetjes rond". En daar voegde hij aan toe: "Het is de moeite niet waard..."*

Wanneer heb jij losgelaten? Waar wil jij (terug) trouw aan zijn?

**De Kleine Prins vertelt over zijn bloem waaraan hij zich ergerde. "Ik had niet naar haar moeten luisteren. Je moet nooit naar bloemen luisteren. Je moet naar ze kijken en hun geur opsnuiven. De mijne liet mijn planeet heerlijk ruiken, maar ik kon er niet van genieten. Dat verhaal over die klauwen dat me zo ergerde, dat had ik juist lief moeten vinden...". Ik heb er eigenlijk helemaal niets van begrepen! Ik had haar op haar daden moeten beoordelen, niet op haar woorden. Ze rook lekker en ze maakte me blij. Ik had nooit bij haar weg moeten vluchten! Ik had haar tederheid moeten aanvoelen, achter haar doorzichtige trucs. Bloemen zijn zo onberekenbaar! Maar ik was te jong om te snappen hoe ik van haar moest houden."*

Denk hierbij aan de quote: "Forgive yourself for not knowing what you didn't know until you lived it through". Wat wil je jezelf vergeven?

**De Kleine Prins is op zoek naar vrienden. Op Aarde ontmoet hij de vos. Deze kan zijn vriend niet zijn, want hij is niet tam.*

- De Kleine Prins: "wat betekent dat, 'tam'?"
- "Dat is iets wat te vaak wordt vergeten", zei de vos, "Het betekent dat er 'een band is gesmeed'."
- "Een band gesmeed?"
- "Jazeker", zei de vos. "Kijk, voor mij ben jij nu nog een jochie zoals honderdduizend andere jochies. Ik heb jou niet nodig. En jij hebt mij niet nodig. Ik ben ook maar een vos als andere honderdduizend vossen. Maar! Als jij me nou tam maakt, dan hebben we elkaar voortaan nodig. Dan word jij voor mij uniek op de wereld. En ik word voor jou uniek op de wereld."



LICHTJESWANDELING
Voor medewerkers en ouders die graag lichtpuntjes delen

13-12-2022
Wandeling start om 19u30
Afspraak in de patio (onthaal)

INSCHRIJVINGEN
inschrijvingen@mpc-sintfranciscus.be

Verbinding van hart tot hart

Sint Franciscus

"Je kan alleen goed zien met je hart.
Waar het echt om gaat,
dat kan je niet zien met je ogen."
De Kleine Prins, Antoine de Saint-Exupéry

Lostraat 175
1760 Roosdaal

Met wie heb jij een band gesmeed? Waaraan merk je dat? Wat maakt jou uniek voor deze persoon? Wat maakt deze persoon uniek voor jou?

**De Vos vertelt de Kleine Prins zijn geheim: "Heel simpel: je kan alleen goed zien met je hart. Waar het echt om gaat, kan je niet zien met je ogen".*

Door wie of wat heb jij je onlangs laten verrassen door te kijken met je hart? Waarnaar wil je eens kijken met je hart? Wat zou je willen dat begeleiders/ouders zien met hun hart?

"Zaadjes zijn onzichtbaar. Dies luimeren in het geheime binnenste van de aarde tot er eentje het in zijn bol krijgt om wakker te worden. Dank om die dus uit, en duw teer steen beetje verlegen, richting de zon, eens schitterend klein sprietje radijs of roos tevoorschijn, heel onschuldig."

Ik wil jullie uitnodigen om in de komende winterperiode na te denken en te voelen welk zaadje jij wil voeden, wat wil jij laten groeien?

ASS- EN ANDERE COACHES

De afgelopen jaren werd onze collega Kathleen Van Driessche regelmatig geconsulteerd bij vragen over ASS. Na een periode van informeel aankloppen bij Kathleen met onze vragen rond ASS, werd haar rol als ASScoach geofficialiseerd: eerst gedurende twee jaar binnen een experimenteel kader, nu ook als opdracht van onbepaalde duur. En dat is een goede zaak voor onze organisatie.

Immers, we streven naar kwaliteitsvolle zorg. Vakkennis en expertise helpen in het bieden van kwaliteitsvolle zorg. Maar onze voorziening is zo groot, we werken met een zeer heterogene doelgroep, we bieden verschillende zorgmodules aan, ...

Hoe zorg je ervoor dat je als organisatie rond al deze thema's expertise in huis hebt, dat de expertise up to date blijft, dat ze tot op de werkvloer geraakt én het beleid voldoende beïnvloedt?

We stellen vast dat de werkvorm van 'inhoudelijke'

coach matcht met de manier van leren en ontwikkelen in onze organisatie.

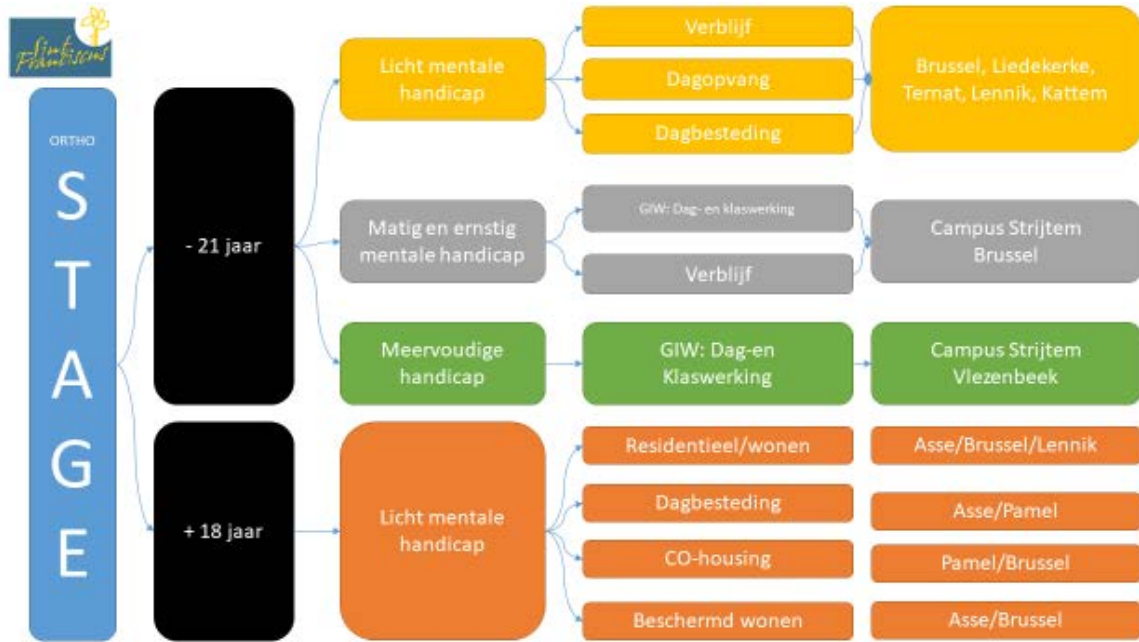
Niet enkel wat betreft ASS, maar ook voor thema's als agressie, NVR en misschien binnenkort ook voor GES en seksualiteit vonden we collega's met een grote affiniteit en interesse voor het thema, met relevante ervaring en opleiding, en met zin om de rest van de organisatie mee te nemen in een inhoudelijk bad. Onze coaches spelen een rol, zowel in het denken met teams rond individuele cliënten en concrete situaties, als in het geven van vorming en het mee uitwerken van beleid. Ze bepalen de minimumkennis rond elk thema die bij de gehele staf en begeleiding gekend moet zijn. Vanuit de organisatie geven wij hen kansen om zich bij te scholen en de meest recente ontwikkelingen te volgen, maar ook om zich te kunnen tonen binnen en buiten de organisatie, en zo verdiende erkenning te krijgen voor hun werk.

Een situatie waar zowel de coach als de organisatie beter van wordt, win-win!

VRIJWILLIGERS EN STAGIAIRS

THE WAR ON STUDENTS

In 2022 werden 73 stageplaatsen georganiseerd in onze verschillende zorg-modules of leefgroepen.



Het belang van het aanbieden van stageplekken staat dan ook niet meer te discussie in ons centrum.

'The war on talents' begint namelijk met **'The war on students'**.

Opvallend is dat studenten in hun stagekeuze steeds vaker, naast de gewenste doelgroep, ook het woon-stage verkeer mee in rekening brengen.

Zoals ieder jaar is er een zeer grote instroom van bachelor-studenten Ortho Odisee Dilbeek en Ortho Hogent. Daarna volgen de graduaats-opleidingen orthopedagogische begeleiding vanuit de Artevelde-hogeschool Gent. Op de derde plaats volgen dan de studenten jeugd- en gehandicaptenzorg uit verschillende CVO's (bijvoorbeeld Groeipunt Gent).

Onze Brusselse leefgroepen en diensten worden eerder bediend door Don Bosco Groot-Bijgaarden en CVO Anderlecht. Opvallend hierbij, is dat de vraag naar regionale stageplaatsen in Brussel hoger is dan hoeveel plaatsen het MPC aanbiedt.

Recentelijk kwamen ook aanvragen binnen van studenten uit de Thomas More Hogeschool Antwerpen en de UCLL te Leuven. Het betreft vaak studenten die in Antwerpen of Leuven op kot zitten, maar in Vlaams Brabant West wonen.

Tenslotte werden in 2022 ook verschillende stageplaatsen aangeboden in onze grootkeuken (Duaal leren), op de verpleeg-unit (verpleegkunde), op de administratieve diensten (boekhouding, administratie) en voor paramedici, psychologen en maatschappelijk werkers.

INITIATIEVEN EN ONTWIKKELINGEN

POSITIEF LEEFKLIMAAT EN JEUGD- RAAD? EEN GOEDE COMBI!

Een positief leefklimaat borgen in onze organisatie kan niet alleen met personeel. Daarvoor hebben we ook onze bewoners nodig. In de minderjarige zorg bestaat er een jeugdraad. Vanuit verschillende leefgroepen komen bewoners maandelijks samen om een aantal thema's te bespreken onder begeleiding van de ontspanningsdienst. Er leefde wel wat binnen die groep: het gevoel niet gehoord te worden, weinig inspraak te krijgen over beslissingen, ...

Aan de hand van een aantal stellingen gingen we in gesprek en brachten we in kaart over welke thema's er vragen of bedenkingen leven bij de bewoners. Het was duidelijk dat er verschil is tussen de groepen. Iedere groep legt eigen accenten en heeft positieve en negatieve voorbeelden. "Het is toch niet allemaal zo slecht in mijn groep" was een reactie die we wel hoorden. Het was heel spannend om dit gesprek te doen. Onze bewoners waren dit niet gewoon, maar vonden het wel heel belangrijk. Er leefde het gevoel "we moeten er iets aan doen, we kunnen het zo niet laten".

Er kwamen 3 grote thema's uit: vertrouwen en privacy, gelijkwaardigheid en omgaan met agressie. 1 van de bewoners kwam met het idee om een debat te voeren rond deze thema's. Een debat tussen bewoners, begeleiders en directie. Niet met de verwachting dat alles zou opgelost

worden, maar wel om op een constructieve manier samen in gesprek te gaan. Het was wel wat lastig dat er geen "goed of fout" was, dat iedereen ook een beetje gelijk kon hebben. Maar, het belangrijkste was dat iedereen gehoord werd. En ook dat was wel spannend: "Zouden ze ook echt naar ons luisteren"? Op 27 juni 2022 was het zover. We hadden het over: eetgewoonten en eetafspraken, krijgen van sleutels, nieuwe kansen krijgen, uur van slapengaan, straffen, ...

Na het debat ging iedereen met een goed gevoel naar huis. Sommige bewoners waren wel nog wat afwachtend. "Gebruiken de begeleiders niet te veel uitvluchten? Gaan ze er nu ook echt iets mee doen?". Reacties die te begrijpen zijn. Veranderingen doorvoeren duurt soms lang. Ondertussen hebben we verschillende groepen/diensten aan het werk gezet, met de feedback die we kregen door de bewoners. Ze erkennen dit ook, alleen zouden ze graag hebben dat er toch nog wat meer woorden aan worden gegeven door begeleiders.

Dit debat heeft zeker iets "in gang" gezet, maar we zijn er nog niet. We hebben zeker nog een aantal acties, gesprekken, ... gepland in 2023, ook samen met de jeugdraad!

Om af te sluiten een samenvatting van waar we staan: "Wij zijn al op de goede weg om er naartoe te werken!" (Amber)

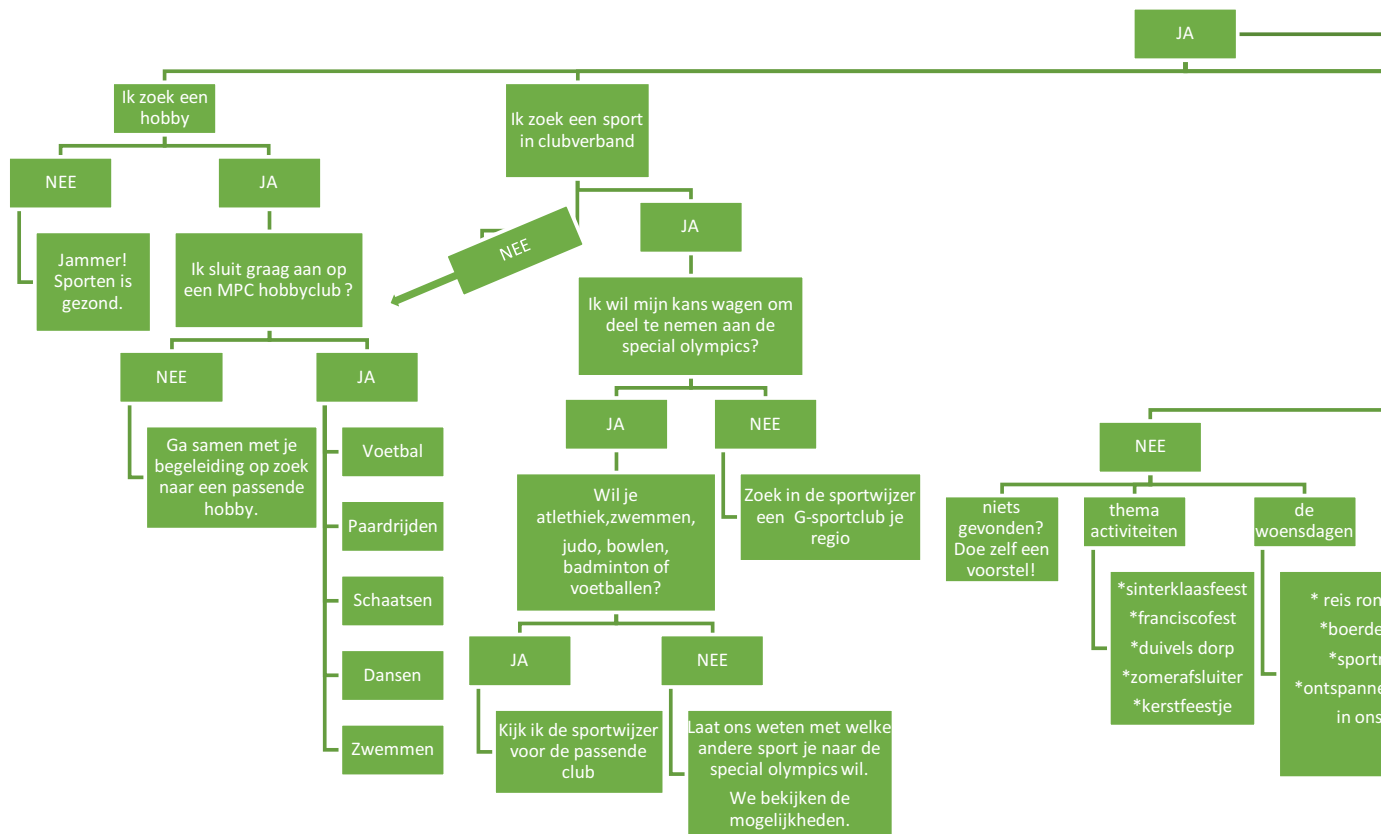
Hilde, Elke en Amber

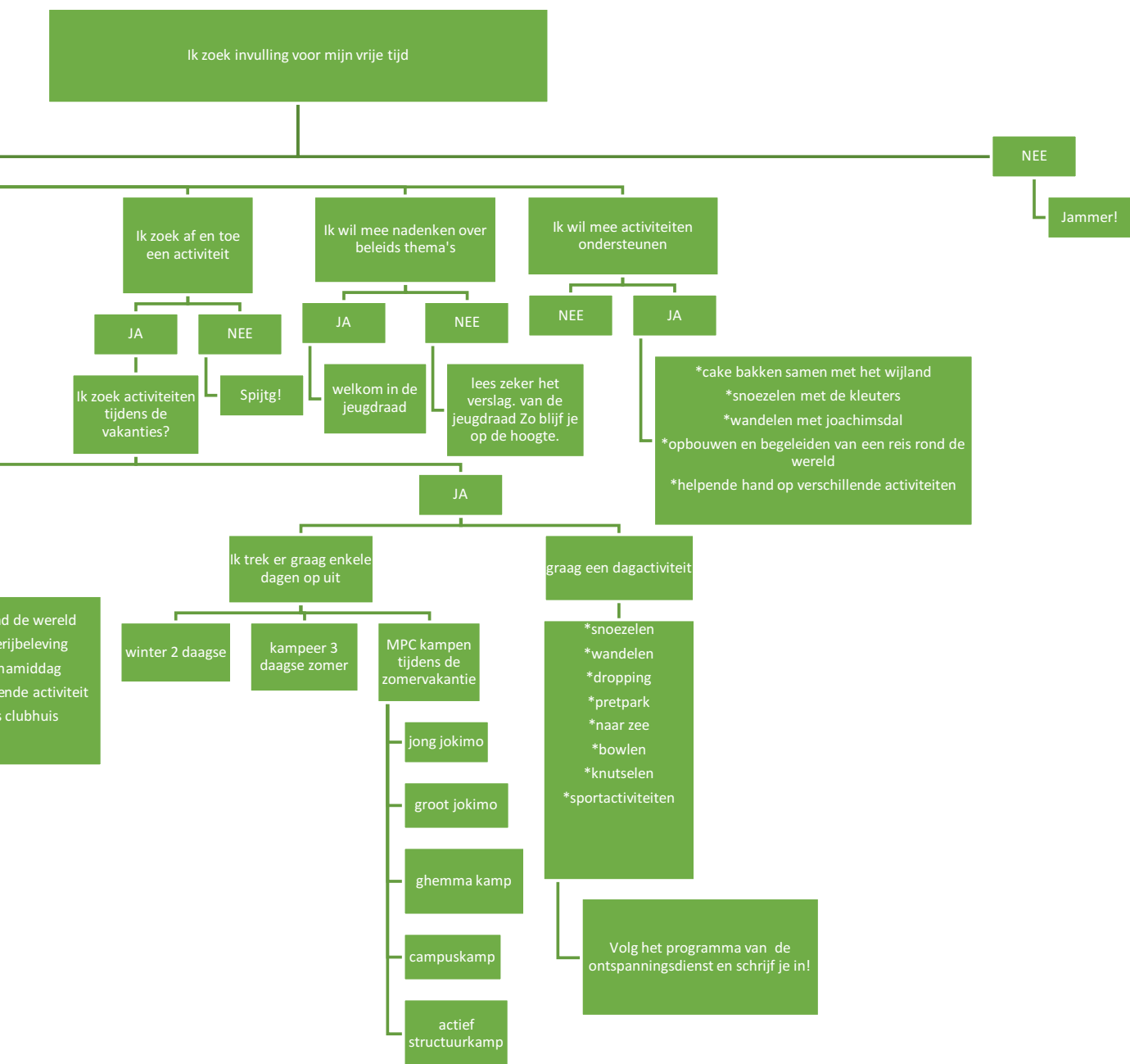
ONTSPANNINGSDIENST

De werking van de ontspanningsdienst zet in op vrije tijd. We willen sport en spel integreren in de leefwereld van al onze kinderen jongeren. We streven naar een aanbod waar niemand uit

de boot valt. We stellen graag ons aanbod voor via onderstaande schema. In de Sportwijzer kan je terugvinden met welke clubs we samenwerken om werken aan een deelname in de 'Special Olympics'.

Benieuwd naar de werking van de ontspanningsdienst ? We zetten alles op een rijtje.





Sportwijzer

Overzicht van locaties met sportclubs met G-werking of inclusieve werking

Atletiek

- Friends & Scream United
- **Atletiekclub Pajottenland**
- Atletiek Land Van Aalst
- KAC Lebbeke

Badminton

- Badmintonclub Herne vzw
- DAIS vzw
- **BC Smashing Pluimkes ***
- G-sport Pajottenland

Voetbal

- BOKA Unite
- Diva's Ninove
- FC Lebbeke
- HO Wolvertem-Merchtem
- Jong Geraardsbergen
- KSV Sottegem
- **KV Kester-Gooik ***
- KV Osta Meerbeke
- **DAIS VZW ***
- Eendracht Mazenzele-Opwijk
- SC Eendracht Aalst (De Caspers) VGC sportzaal
- Friends & Scream United (FRIS)
- Toekomst Borsbeke

Dans

- Carla Dance Company vzw
- De Dansstudio vzw
- DAIS vzw
- Move It dansclub
- Dance inn

Basketbal

- Friends & Scream Unite
- Basketbalclub Asse Ternat
- DAIS vzw

Turnen

- Turnkring Geraardsbergen Koninklijke
- Turnvereniging Populaire Halle
- Leeuwse Turnkring vzw

Zwemmen

- Friends & Scream United (FRIS)
- Aquarius Zwemclub Lebbeke
- **DAIS VZW ***

Paardrijden

- Pomme
- SL-stable

Hockey

- Dender Hockey
- Hockey Club Patria Aalst

Judu

- **DAIS VZW ***

Floorbal

- DAIS vzw

Bowling

- **DAIS vzw ***

Bocce

- DAIS vzw

Schaatsen

- G-sport Schaatsen Likert

Tafeltennis

- DAIS vzw

Karate

- Dai Nippon

Rugby

- Rugby Club Dendermonde

Tennis

- TC Hof ter Burst

***Gaan jaarlijks naar de Special Olympics**

DIGITALISERING ECQARE

In de meer dan 20 jaar dat ik werk in het MPC heb ik heel wat zien veranderen op het vlak van digitalisering: van vaste telefoontoestellen en biepders naar smartphones, van papieren dossiers naar performante software om gegevens van cliënten bij te houden. De zorg plukt mee de vruchten van wat in de hele maatschappij in ontwikkeling is. Het biedt ons veel nieuwe mogelijkheden, maar ook veel uitdagingen. Hoe nemen we alle medewerkers en cliënten mee in dit verhaal? Hoe doen we dit zo gebruiksvriendelijk mogelijk? Hoe staan deze systemen ten dienste van onze zorg en niet omgekeerd? Hoe doen we dit met respect voor privacy en gegevensbescherming?

Het is binnen dit digitaliseringsproces dat we dit jaar een nieuwe stap namen. Al verschillende jaren waren we op zoek naar een nieuw computerprogramma om onze zorgdossiers én administratieve dossiers in aan te leggen. We zochten een programma waarin verschillende disciplines (begeleiders, psychologen, gezinsbegeleiders, therapeuten, dokters, ... maar ook administratieve medewerker, leidinggevend) alle info van een cliënt kunnen bijhouden, verslag kunnen maken, medicatieoverzichten kunnen aanmaken en terugvinden, aanwezigheden registreren, facturen kunnen aanmaken, ...

We gingen uiteindelijk in zee met het bedrijf Liquid voor hun programma Ecqare. Neem maar eens een kijkje op hun website www.ecqare.com. Het mag daar vooral opvallen dat veel andere organisaties ook de overstap maakten naar dit programma.

'De overstap maken' is echter een wat misleidende uitdrukking, alsof we zomaar even met 1 stapje de overgang hebben gemaakt. Niets is minder waar. Aan de overstap ging een zeer intensief jaar vooraf. Binnen de organisatie werden er 3 projectverantwoordelijken gekozen (de SPOC's) die samen met een medewerker van het bedrijf het hele programma bouwden op maat van het MPC. Dit in nauwe samenwerking met een hele groep key-users uit alle geledingen van de organisatie die het programma hebben getest, suggesties deden, mee nadachten en experimenteerden en die uiteindelijk ook alle collega's mee hebben opgeleid.

"En dan is het nu afgerond?" hoor ik u vragen. Wel, nog niet echt... We hebben nog wat kinderziektes te overwinnen (zo gaat dat met pasgeborenen), nog wat toekomstplannen te maken, te dromen, te ontwikkelen. Laat dat nu net iets zijn dat we als organisatie graag doen en laat dat nu net óók iets zijn waar we met Ecqare een goede partner in hebben gevonden.

Wordt vervolgd.

Stijn De Witte

THEMA : IMPACT VAN AANBOD 'TOOP' OP OUDERS EN/OF CONTEXT EN SAMENWERKING MET EXTERNE ORGANISATIES ZOALS CULTUUR SENSITIEVE ZORG

De afgelopen jaren werkte TOOP hard aan het uitbreiden van een aanbod voor Brusselse kinderen en jongeren met een beperking. De uitbouw kon gerealiseerd worden met steun van oa VGC en Vlaams Brusselsfonds. Deze financiële steun was welkom, maar zonder de samenwerking met partners binnen en buiten onze welzijnssector, is er van een aanbod op maat geen sprake.

We bouwden duurzame samenwerkingen op die stilaan krachtig verankerd worden in Brussel.

Zo nam Circus Zonder Handen vzw het activiteitenaanbod - dat we samen met Zonnelied vzw uitwerkten - op in een subsidie-aanvraag en zal er nog tot eind juni 2023 een gezamenlijk aanbod gerealiseerd worden op woensdagnamiddagen.

Verder zetten we stappen richting een verdere samenwerking met Leon vzw en realiseerden we in de zomer van 2022 ook een aanbod met MUS-E en Les Gazelles des Bruxelles. Stuk voor stuk mooie organisaties waar we ook in de toekomst verder mee willen samenwerken.

Dankzij de samenwerkingen die TOOP aangaat worden Brusselse gezinnen met een kind met een beperking ondersteund. Hoe onze samenwerking met Magenta vzw leidt tot het versterken van ouders, lees je in volgend artikel. We zijn trots op deze veerkrachtige moeders en dankbaar dat we het vertrouwen kregen om hier een bijdrage aan te mogen leveren.

“Magenta heeft mijn ogen geopend”



Magenta geeft laagdrempelige workshops aan ouders van kinderen met extra zorgnoden. Nadia en Najat zijn allebei ouder van een zorgkind en werden vrijwilliger bij Magenta nadat ze zelf workshops volgden. Ze vertellen hoe Magenta hen leerde om tijd voor zichzelf te nemen, een heel belangrijke stap in de zorg voor anderen.

Nadia, vrijwilliger bij Magenta: "Via MPC Sint-Franciscus leerde ik Magenta kennen en volgden we eerst een workshopreeks. Voorheen dacht ik bijna niet aan mezelf, maar alleen aan mijn gezin. Magenta heeft mijn ogen geopend. Ze hebben me doen inzien dat ik ook aan mezelf moet denken en dat ik mijn batterijen moet opladen als ik mezelf wil blijven geven aan anderen. Ik ben Noor en Marleen daar heel dankbaar voor.

"Magenta heeft mijn ogen geopend."

Najat, vrijwilliger bij Magenta: "Wat mij het meest is bijgebleven, zijn de 3 D's: doen, dumpen en doorgeven. Ik nam zelf altijd heel veel taken op rond de zorg van mijn zoon, omdat ik het mijn eigen verantwoordelijkheid vond. Ik wou mijn andere kinderen niet te veel belasten. Ook het huishouden kon ik vroeger niet loslaten. Nu durf ik wel dingen doorgeven zodat ik tijd kan maken voor mezelf.

Na de workshops stelden Noor en Marleen ons voor of we zelf mee wilden helpen als vrijwilliger. Ik had er eerder nog niet bij stilgestaan dat ik zelf ook iets kon betekenen voor Magenta."

Nadia: "Wij zijn goed geholpen door Magenta, en we willen die steun ook doorgeven aan anderen. Tijdens de workshops helpen we bijvoorbeeld door dingen te vertalen of de uitleg te herhalen, want niet iedereen spreekt Nederlands of Frans. We leggen ook aan nieuwe ouders uit waar Magenta voor staat.

We geven ook onze eigen ervaringen door aan de andere ouders. Nu weten we veel over de zorg voor kinderen met een handicap, maar we hebben alles zelf moeten uitzoeken. We kunnen het voor andere ouders gemakkelijker maken. En omgekeerd leren we veel van hen. Door ervaringen uit te wisselen, kunnen wij reflecteren op hoe we het zelf doen als ouder. Doe ik het goed of niet? Wat had ik vroeger anders kunnen doen? We blijven altijd verder zoeken naar tips om onze kinderen te helpen."

"Door ervaringen uit te wisselen, kunnen wij reflecteren op hoe we het zelf doen als ouder."

Veel Brusselaars zijn moeilijk te bereiken

Najat: "We merken dat de opkomst op de workshops nog vrij laag is. We proberen wel andere ouders naar Magenta te krijgen, maar mijn eigen netwerk is niet zo groot. Bovendien hadden we door COVID de voorbije jaren minder contact met andere ouders dan gewoonlijk. Er waren geen schoolfeesten, geen live oudercontact. Nu begint het te hernemen en kunnen we toch een ambassadeur zijn voor Magenta. Ik heb ook al folders uitgedeeld om Magenta bekend te maken op scholen en op speelpleinwerkingen."

Nadia: "Misschien is de taal een belemmering, al doen we ons best om de workshops voor iedereen toegankelijk te maken. Je moet ook tijd kunnen vrijmaken om naar de workshops te gaan. Overdag moeten veel mensen werken, en 's avonds moeten ze voor de kinderen zorgen.

Toch wens ik het alle ouders van een zorgenkind toe om kennis te maken met Magenta. Je beleeft er zoveel mooie momenten. Als ik naar Magenta ga, voel ik me vrij, zet ik even mijn zorgen aan de kant of kan ik erover praten met anderen. We kunnen ook lachen en we amuseren ons. Maar sommige ouders willen niet geholpen worden of willen hun gewoontes niet veranderen."

Najat: "Vooral mensen met een migratieachtergrond zijn moeilijk te overtuigen. Sommigen hebben nog de mentaliteit dat een kind met een handicap minder ver kan geraken en minder goed kan presteren in de samenleving. Ik ben anders opgevoed. Mijn man vond het in het begin ook niet nodig dat ik naar Magenta ging. Voor mij was het anders. Het is voor mijn zoon, maar ook voor mezelf."

Nadia: "Ik ben een andere persoon geworden sinds ik Magenta ken. Tegen andere ouders zou ik zeggen: kom ik zeker eens naar een workshop van Magenta. Je zal er geen spijt van hebben!"

Dit interview maakt deel uit van de reeks "Magenta in Brussel", waarin de mensen van Magenta terugblikken op hun opstart in Brussel.

TAALBELEID IN DE GIW

De Geïntegreerde Werking (GIW) is een werking waarin scholen Sint Franciscus en MPC Sint-Franciscus samen een aanbod ontwikkelen voor kinderen en jongeren die nood hebben aan een zeer afgestemde aanpak.

In de GIW merken we, net zoals in de rest van onze voorziening, dat meer en meer ouders anderstalig zijn. Het blijft voor iedereen zoeken hoe we daar moeten mee omgaan, zeker binnen het concept van een Nederlandstalige school.

Hanne Vanheusden en Nathalie De Meulder van het Agentschap Integratie en Inburgering hielpen ons een traject aan te gaan om tot een taalvisie, maar ook tot concrete handvaten te komen. We stelden een stuurgroep samen waarin leerkrachten, begeleiders, logopedisten, staf, directie en een ouder vertegenwoordigd waren.

Taalvisie

In onze visie willen we vooral benadrukken dat we een verbindende taal belangrijk vinden, in welke vorm ook. Omwille van de speciale zorgnoden van onze leerlingen is het ontzettend belangrijk dat ouders en hulpverlening mekaar goed kunnen verstaan. Hierbij kan er heel creatief met communicatie (en ondersteunende hulpmiddelen) omgegaan worden. Tegelijk willen we maximaal starten vanuit het Nederlands, wetende dat ook in de toekomst ouders zullen moeten samenwerken met Nederlandstalige instanties, in de begeleiding van hun zoon of dochter.

Gesprekswijzer en Flowchart

De gesprekswijzer en de *flowchart*, die we vervolgens ontwikkeld hebben, zijn concrete handvaten in het voorbereiden van een gesprek met (anderstalige) ouders.

De gesprekswijzer doet ons nadenken over hoe we een gesprek zo efficiënt mogelijk kunnen voeren, met als doel dat alle partijen de boodschap maximaal begrepen hebben. Daarbij houden we rekening met de factoren als: de inhoud, de duur, de structuur, ... van het gesprek.

De flowchart maakt ons attent op welke tools we kunnen inzetten om een gesprek te verduidelijken voor anderstalige ouders, voordat we er een externe tolk bij halen.

Het is belangrijk dat we nu oefenen met deze instrumenten. Maar, vooral dat we vasthouden aan en borgen van onze eigen visie. Een studiedag, samen oefenen rond casussen, ... zorgen er voor dat we hier actief mee aan de slag gaan.

Wist je dat?

- er in ongeveer 80% van de gezinnen binnen de GIW minstens 1 ouder anderstalig is!
- wij heel vaak veronderstellen dat anderstalige ouders Frans spreken, maar dat dit vaak niet zo is!
- minderjarige broers/zussen vaak tolk zijn, maar dat dit toch ook risico's met zich mee brengt!
- veel collega's binnen de GIW zich zelf heel onzeker voelen binnen de Franse taal.
- een "goeiemorgen" altijd een eerste mooie aanspreking is in het Nederlands, en tegelijk een laagdrempelige stimulans is naar anderstalige ouders om in het Nederlands te durven spreken!

MPC-MONITOREN IN GRIMBERGEN

Inclusie: een brede term waarmee het MPC al jaren aan de slag gaat. Grote projecten worden vaak uitgelicht (en gesponsord), maar ook een kleinschaligere samenwerking verdient een plaatsje in dit jaarverslag.

Hans De Wachter (coördinator van oa Huis Liedekerke en Busingen, waar L. en A. verblijven) is heel tevreden over de samenwerking die het MPC aangaat met de crea- en voetbalkampen in Grimbergen. *“Als MPC gaan we ver om cliënten kansen te geven, ook al vergt het soms wat moeite om hen – letterlijk en figuurlijk - op de juiste werkplek te krijgen. De begeleiding heeft hen ondersteund bij de voorbereiding van het kamp, het vrijwilligersvervoer wordt ingeschakeld om hen te brengen. Een job als monitor is een uitdaging voor hen, waar ze veel van bijleren. Hun energiepeil is laag als ze terug in de leefgroep zijn 's avonds, maar de dag nadien staan ze weer helemaal opgeladen voor hun groep.”* Hans hoopt dat de meisjes de smaak te pakken hebben voor de komende jaren: *“Intussen kennen de kindjes en andere monitoren hen, ze horen bij het team. Het zou fijn zijn als ze binnenkort ook een monitor cursus kunnen volgen.”*





De mede-monitoren van het kamp weten dat L. en A. verblijven in een leefgroep. Zij waren meteen enthousiast om de meisjes bij hun team te betrekken. Zij komen in aanraking met een wereld die onbekend is voor hen. De samenwerking verloopt vlot: *“De gastjes hier zijn zot van L. en A.. Ze waren dan ook helemaal klaar om van deze week een topweek te maken. We kennen hen al enkele jaren, en zijn steeds tevreden van hun werk.”*

Tientallen kleine en grote kinderen zijn in groepjes verdeeld om de eerste week van de Paasvakantie spelend bij te leren: voetballen, dansen, knutselen: voor ieder wat wils. Het is een regenachtige dag in Grimbergen, gelukkig kent een ‘kampje’ in België altijd een A en een B plan: activiteiten bij mooi... én bij regenweer. Of het B-plan minder leuk is? Zéker niet!

A. vertelt: *“De kindjes van onze groep hebben zo veel energie... dat we vandaag gewoon doen alsof de zon schijnt.”* Na een lange wandeling, zijn hun 11 kampgangertjes nog helemaal niet moe. *“Na zo’n dag ben ik wel helemaal uitgeleed”,* lacht A.. *“Ik heb de voorbije jaren de monitoren van het createam geholpen. Maar zo’n eigen groepje voor ons twee hebben, is toch wat anders!”* A. en L. zijn al even bevriend, en kennen van in het MPC. Ze verblijven in andere leefgroepen, maar gaan vaak bij elkaar op bezoek. Ook voor de voorbereiding van hun kamp was dit nodig: de hele planning werd van A tot Z uitgestippeld. En dat loont! *“Het zijn echt schattige kindjes... en ze luisteren naar ons!”*. Een uitspraak die we graag geloven na het bekijken van onderstaande foto’s. Goed gedaan, meisjes!

ONTWIKKELINGEN EN SAMENWERKING RITS EN DE WEGWIJZER

Voor onze jongeren voor wie het niet (meer) lukt om voltijds naar school te gaan organiseren we binnen onze voorziening verschillende vormen van dagbesteding: activiteiten op de boerderij, de Stroom, maar ook Rits zorgt voor een stevig aanbod.

We stellen echter ook vast dat het vaak over onze adolescenten gaat die schoolmoe worden en op zoek willen naar een ander aanbod.

Vandaar dat Zonnelied in dagactiviteitencentrum De Wegwijzer reeds een aantal jaren een aanbod voor deze gasten voorziet.

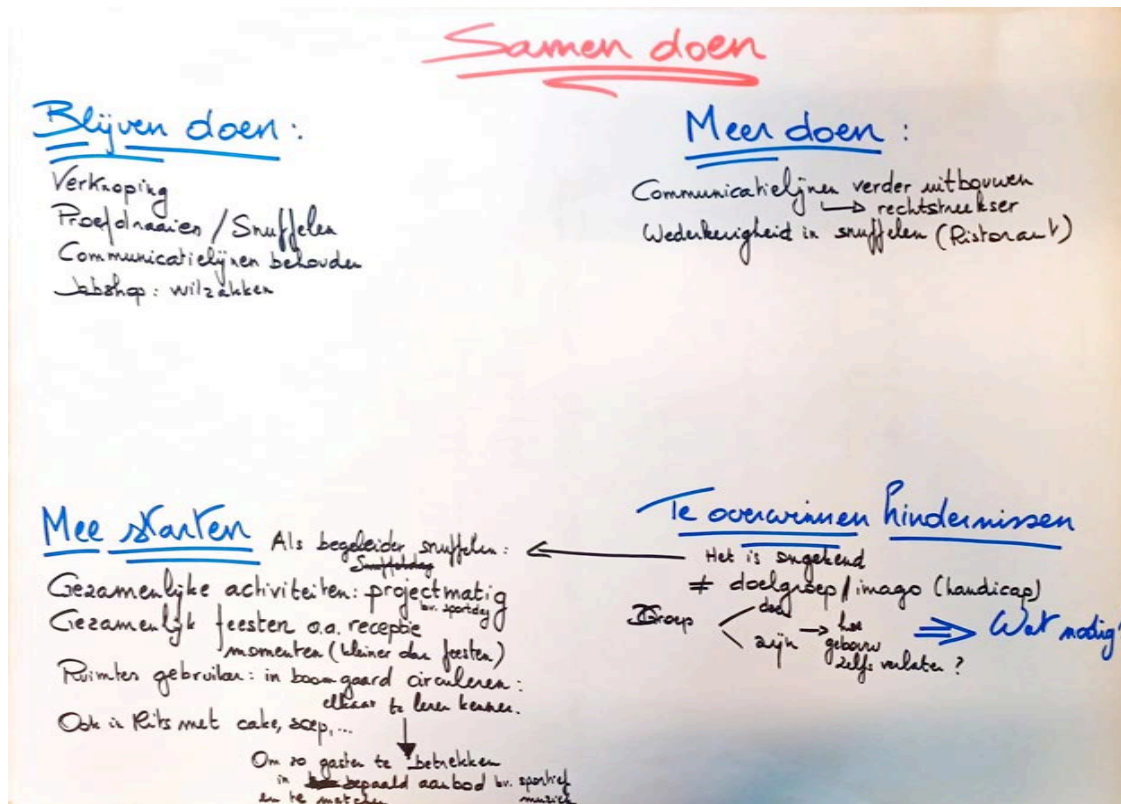
We denken dat het een enorme meerwaarde zou kunnen zijn wanneer Rits en de Wegwijzer meer samen zouden werken, voor cliënten en medewerkers. Daarom startten we in 2021 reeds met de eerste gesprekken die we in 2022 en 2023 verderzetten. Dit mondde ondertussen uit met een verhuis van Rits naar de campus, de eerste cliënten van Rits die eens op bezoek gingen in De Wegwijzer, gasten die vanuit Rits aansluiten op de dagactiviteiten van De Wegwijzer ter voorbereiding op een doorschuif, ...

Daarnaast kunnen we ook genieten van de resultaten van de activiteiten in de wegwijzer. Zo hebben we de kans om brood dat ze in de bakkerij maken aan te kopen, dit wordt tot in Rits geleverd door de bewoners van Zonnelied.

We voelen goesting om deze samenwerking verder uit te bouwen en op deze manier ervoor te zorgen dat de gasten echt krijgen wat ze nodig hebben.

Hieronder wat beeldmateriaal van onze vergaderingen met De Wegwijzer

Samen doen		
Blijven doen	Meer doen	
<ul style="list-style-type: none"> - Verknoping - Proefdraaien/snuffelen - Communicatie behouden - Jobshop: vuilzakken - Communicatie: noodzakelijke info gasten doorgeven 	<ul style="list-style-type: none"> - Communicatielijnen verder uitbouwen <ul style="list-style-type: none"> o Rechtstreekser en minder via-via - Wederkerigheid in snuffelen - Ruimtes van elkaar gebruiken <ul style="list-style-type: none"> o Ruimtes in elkaars buurt om zo met elkaar in contact te komen 	
Mee starten	Te overwinnen hindernissen	Wat nodig?
<ul style="list-style-type: none"> - Als begeleider 'snuffelen' - Gezamenlijke activiteiten: projectmatig <ul style="list-style-type: none"> o Sportdag o Playback – karaoke o Film o Spelletjes spelen (Rits) - Gezamenlijke feesten <ul style="list-style-type: none"> o Receptie o Klein en groot - Ruimtes gebruiken: in boomgaard circuleren, elkaar leren kennen <ul style="list-style-type: none"> o Op die manier gasten betrekken in bepaald aanbod (sport, muziek, ...) - Ook in Rits met cake, soep - Binnen komen bij elkaar voor soep, brood, cake (bestellingen) om daarna te komen tot "samen doen" - Donderdag nm: zwemmen (gast Rits + begeleider) - Jobshop: <ul style="list-style-type: none"> o Inhoud verbreden (fietsonderhoud) o Rist deelnemen (mogelijks met begeleider) 	<ul style="list-style-type: none"> - Onbekend - Verschillende doelgroep: imago (handicap) - Groeps: <ul style="list-style-type: none"> o Doen o Zijn Hoe gebouw zelfs verlaten? - Bib delen: hoe organiseren? - Activiteiten 'naar buiten' (action, sportdag) - Hoe kunnen gasten uit leefgroep aansluiten bij Rits? Wie beslist? Afstemmen met leefgroep: verknoping 	<ul style="list-style-type: none"> - Lijst ruimtes + beschikbaarheid - Hoe bib delen: afspraken - Gebruik ruimte: materiaal? Stockage eigen materiaal



Denkcoëfening: "Samen doen"

Doel:

Inspireren, goesting, ambities benoemen voor juni '23 en concreet enkele acties kiezen om mee aan de slag te gaan.

Methodiek:

1. In 2 gemengde groepen: medewerkers Rits en De Wegwijzer (45 min)

We vertrekken vanuit volgende vragen:

- Wat doen we al SAMEN en moeten we blijven op inzetten?
- Wat doen we SAMEN en moeten we meer doen?
- Wat doen we nog niet samen en kunnen we mee starten?
 - o Wat doen we al binnen onze eigen werking en kunnen we elkaar in betrekken?
- Wat zijn te overwinnen hindernissen?
 - o Wat hebben we hiervoor nodig?



Focus: Intensiteit – Impact

Intensiteit laag – Impact hoog:

- Denken aan elkaar: link maken 'kunnen we dit samen doen?'
 - o Jonas: voetbal
 - o Koken
- (Niet) structureel binnen komen bij elkaar:
 - o Bestellingen soep, brood, cake
- Thema activiteiten:
 - o Bestaande activiteiten (zwemmen, karaoke, ...)
- Ruimtes en materiaal delen:

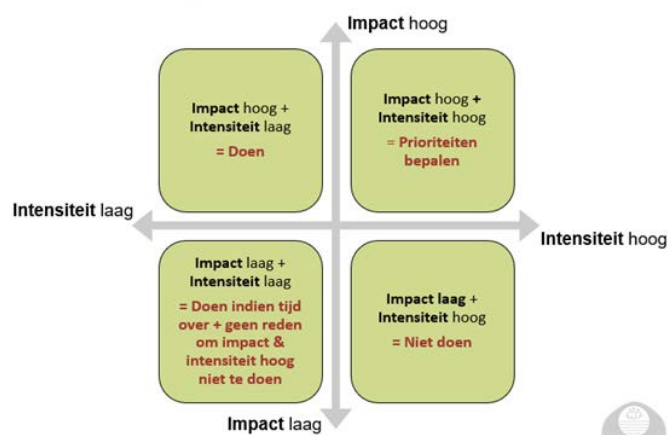
Impact hoog – Intensiteit hoog

- Thema activiteiten:
 - o Nieuwe activiteiten
 - o Bestaande activiteiten van intern naar buiten (gaan zwemmen, naar bib gaan, ...)

Wat nodig?

- Praktische en financiële afspraken
- Elkaar en gasten leren kennen: informele contacten
- Ruimtes en materiaal delen:
 - o Welk materiaal wel – welk materiaal niet?
 - o Stockage ruimte in Boomgaard voor materiaal Rits
- Vast agendapunt op teamvergadering > vast houden

Focus: Impact-Intensiteit



AAN HET WERK IN DE KORTE KETEN

Sinds november 2022 startte Hoeve Heierveld een opleiding Keuken (fastfoodmedewerker) voor doelgroepmedewerkers van het MPC Sint Franciscus. Dit in samenwerking met CVO Brussel. Elke donderdagnamiddag krijgen negen leergerige medewerkers kookles van chef Arlette. Ze leren op een professionele manier producten en snelle gerechten (soep, pizza, koekjes, ...) bereiden, verpakken en verdelen. Op het einde van het traject kunnen zij een (deel)certificaat behalen waarmee hun inzet gevalideerd wordt en nieuwe kansen mogelijk gemaakt worden.

Het installeren van onze werkplek (Heierveld 5) vergde enkele investeringen. Gelukkig konden we rekenen op Cera voor de aankoop van een splinternieuw kookfornuis.

Een combi-oven werd geschonken door CVO Brussel en heel wat ander materiaal kon aangekocht worden dankzij schenkingen van hopduvelcomité Asse en Durabrik.

Voor het verdelen van onze producten kunnen we rekenen op Linked Farm als gekend netwerk van klanten en leveranciers binnen de korte

keten. Ook zijn er concrete ideeën rond samenwerking voor werkgelegenheid binnen de circulaire economie – logistiek.

Kortom een lokaal verankerd sociaal – economisch verhaal in de korte keten met heel wat kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



JOM: JEUGDWERK OP MAAT

In het voorjaar van 2022 werden we geprikkeld om een subsidieaanvraag in te dienen bij de Vlaamse Overheid. We zijn oprecht overtuigd dat wij als MPC mee onze schouders kunnen zetten onder een inclusief verhaal.

Iedereen recht op vrije tijd, de kloof tussen jeugdwerk en jeugdhulp verkleinen en een vrijetijdsaanbod zonder drempels binnen de gemeente Roosdaal zijn de drijfveren geweest om JOM op te starten.

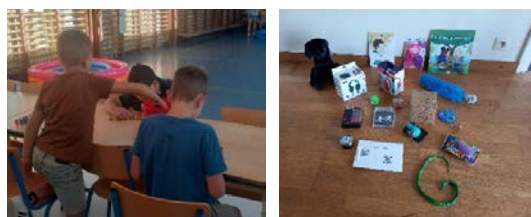
Samen met Huis van Het kind en 3W + Zeppelin zochten we naar een inclusief verhaal op maat van iedereen. De reguliere diensten durfden met ons springen, ouders en begeleiders waagden een inschrijving in speelplein of jeugdbeweging. Aangestuurd door projectverantwoordelijke Heidi Dedobbeleer trachten we met gemeenschappelijke doelen aan de slag te gaan. Heidi vertelt:

“In augustus 2022 namen we met enkele gasten van het MPC en 1 begeleider deel aan het speelpleingebeuren te Roosdaal. Gepakt en gezakt trokken we naar de speelpleinwerking. We hadden een koffer mee met allerlei materiaal in zoals pictogrammen, koptelefoon, mp3 speler,...

Er werd ook gebruik gemaakt van een tent waarin kinderen even tot rust konden komen. De laatste dagen werd er op de speelplaats en in de sportzaal een reuzenspringkasteel neergezet. Gasten konden zich naar hartenlust uitleven. Het was fijn om te zien hoe onze gasten hun plekje zochten en samen speelden. Naast het samen spelen en ontdekken waren er soms ook moeilijkere momenten. Hier kwam de toolbox van pas.

De laatste dag van de speelpleinwerking werd er afscheid genomen. Het was mooi om te zien hoe er spontaan één van onze gasten dag ging zeggen met een welverdiende knuffel.

Bedankt aan de begeleiders van de speelpleinwerking en vrijwilligersvervoer om dit alles mo-



gelijk te maken.

Onze inclusieve week werd geëvalueerd en we gingen aan de slag met de feedback van ouders, begeleiders en kinderen.

Met de inclusiegedachte in ons achterhoofd brachten we in oktober 2022 ons kersvers project voor de Roosdaalse jeugdraad. Elke jeugdvereniging kreeg een bezoekje van ons en we brachten in kaart welke ervaringen, welke noden er zijn en hoe we dit vanuit onze expertise kunnen beantwoorden.

De koppen werden bij elkaar gestoken en in maart 2023 werd de eerste vorming gegeven “iedereen uniek” aan de Roosdaalse jeugdraad. In deze vorming werd er ingezoomd op de sociaal-emotionele ontwikkeling van een kind. Naast de vorming werden er ook verschillende toolboxes en bijhorende handleidingen gecreëerd en uitgedeeld. Huis van het Kind kreeg een toolbox en een tent om uit te lenen, zodat deze voor iedereen beschikbaar is.

De eerste stappen richting inclusie zijn gezet, maar is er nog heel wat werk aan de winkel. Één van de drempels waarop we botsen zijn ouders die angst hebben dat hun kind geen aansluiting gaat vinden of dat het uitgelachen gaat worden. Om deze drempel aan te pakken willen we een ontmoetingstafel organiseren met ‘Ouders voor Inclusie’. Verder blijven we op zoek gaan naar mogelijke partners en hopen we dat dit een duurzaam project kan worden.”



JAARVERSLAG 2022 – AFDELINGS- EN REFERENTIEVERPLEEGKUNDIGEN

Door de medische permanentie af te bouwen in 2021 kwam er in 2022 ruimte vrij op de medische dienst om te werken aan het project van de afdelingsverpleegkundigen.

Het idee hier achter is onder andere dat er meer preventief wordt gewerkt en dat onze minderjarige cliënten medisch beter opgevolgd worden.

De afdelingsverpleegkundigen kunnen bijvoorbeeld het gewicht van de gasten opvolgen, de planning van de bloedafnames vasthouden, specifieke vormingen geven aan de begeleiders van de groepen waarvoor zij verantwoordelijk zijn, ...

In 2022 kochten we een speciale weegschaal aan om er voor te zorgen dat we bij alle gasten uit onze leefgroepen het gewicht kunnen meten.



Hieronder een voorbeeld van een opvolgingsblad dat door de afdelingsverpleegkundigen samen met de dokters werd opgesteld.

Groep: Joachimsdal														Jaarlijkse Opvolging Gasten				
WAAR	Labo		Parametrie				Medicamenteuze opvolgingen					Administratie	Akkoord					
Intern (I) of Extern (E)	Bloedafname: NL / NL + D / D	Frequentie: wekelijks - 3 maand - 6 maand - jaarlijks	Gewicht	Lengte	BD	ECG	Frequentie: wekelijks - 3 maand - 6 maand - jaarlijks	Neuroleptica	Stimulantia	Anti-epileptica	Anti-conceptie	Noodmedicatie						
Extern UZ Leuven			2x									/						
Extern			2x									Epilepsie	GIW / logeren					
Extern Dr. Baeten			2x									gedrag						
?			2x									/						
Intern Dr. DZ	op indicatie HA		2x									/		ja				
Intern Dr. R.	NL	1x	2x									/		ja				
Intern Dr. DZ	Op indicatie HA		2x									/		ja				
Extern			2x									/	Deeltijds GIW					
Intern Dr. R.	NL + D	2x: feb/ sept	2x									/	Epilepsie	ja				
Intern Dr. R.	NL	1 x	2x									/	GIW	?				
Intern Dr. R.			2x										Gedrag	ja				
Intern Dr. R.	NL	1 x	2x										Gedrag	ja				
Extern Dr. Soncarieux			2x									/	GIW					

De grootte van de organisatie en de grote verscheidenheid aan doelgroepen binnen onze minderjarigenwerking maakt dat het organiseren van het werk van de afdelingsverpleegkundigen een dynamisch proces is. Heel regelmatig worden de gemaakte afspraken geëvalueerd of bijgewerkt.

Om de hoeveelheid aan vragen te kunnen beantwoorden maakten we bijvoorbeeld een opsplitsing in het werk dat op korte termijn door alle verpleegkundigen moet kunnen uitgevoerd worden en het werk dat op lange termijn door de afdelingsverpleegkundigen wordt opgenomen.

KORTE TERMIJN / DAGDAGELIJKS	LANGE TERMIJN / AFDELING
<ul style="list-style-type: none"> • Veranderingen medicatieschema's, • Voorschrift dieet, • Ziekte (incl. impetigo, schurft,..) • Wondzorg, ongeval, • Opvolgen consultaties dokters op basis vd weekplanning • Begeleiden externe consultaties • Hulpmiddelen – vastleggen afspraak school 	<ul style="list-style-type: none"> • Opname / eindeproefgesprek • Opvolging: <ul style="list-style-type: none"> Bloedafnames Plannen / vasthouden externe consultaties (ifv procedure) Opstart specifieke medicatie (tenzij dringend) en attestering Hulpmiddelen (wanneer geen vaste kiné) • Vertrek / overgang meerderjarigen • Preventie bv gewicht, BMI • Doelgerichte vorming: op vraag of wanneer vaststelling noodzaak • Opvolgen LG apotheek en aftekenlijsten • Indien nodig (korte) deelname @ TV

Om er voor te zorgen dat we expert blijven wat betreft de nieuwe ontwikkelingen binnen de verpleegkunde volgden een aantal collega's een opleiding tot referentieverpleegkundige.

We hebben er sinds kort een referentieverpleegkundige bij in wondzorg én in diabetes. We hadden al experts in huis wat betreft epilepsie, mondzorg en fixatie. De volgende jaren zullen er nog referentieverpleegkundigen 'pijn' en 'palliatieve zorgen' bijkomen.

Het bevalt ons enorm om de expertise van de medische dienst verder te ontwikkelen en zo onze collega begeleiders beter te kunnen ondersteunen !

MEDIANDER

VALORISING EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITY

<https://valorempl.eu>

De voorbije jaren hebben verschillende begeleiders en cliënten genoten van het Valor Employment project.



Het doel van dit project was om goede praktijken en succesfactoren te identificeren om de rol van de dienstverlener bij het ondersteunen van de inzetbaarheid van mensen met een verstandelijke beperking te verbeteren. Binnen elk bezoek werd gewerkt rond drie hoofdvragen die benaderd werden vanuit het oogpunt van serviceproviders, gebruikers en lokale gemeenschappen:

- 1) Wat is de toegevoegde waarde van de ervaring;
- 2) Wat zijn de belangrijkste factoren voor succes;
- 3) Welke barrières kunnen worden geïdentificeerd?

De deelnemers waren :

MPC Sint-Franciscus en Hubbie VZW	België
Ergastiri Eidikis Agogis Margarita	Greece
Les Genêts d'Or	France
Fundacio Ampans	Spain
Cooperativa Assistenza Disabili infermi Anziani Infanzia	Italy
Sevel services	France
Arfie	België

Een boeiende ervaring voor alle deelnemers. De formule om begeleiding samen met de cliënt op ontdekking te laten gaan in een ander land werd als enorm positief ervaren. Vanuit het MPC Sint-Franciscus kregen 9 begeleiders en 9 cliënten deze kans. Het laat ons nadenken over een vervolgproject en doet ons dromen over andere sociaal economische projecten.



PROGRAMMA “WERK DAT NIET TE DOEN IS...” - MEDIANDER

Ieder van ons wordt bij de begeleiding, het les geven, het dagelijks werk... geconfronteerd met het gevoel dat het werk “niet te doen” is.

De opdracht van de projectgroep “Werk dat niet te doen is...” was op zoek gaan naar methodieken en handvaten om het werk dat niet te doen is om te buigen naar werk dat te dragen is.

Samen met collega’s van onze lid organisaties, zijn we gestart met de factoren in kaart te brengen die ons werk “niet” te doen maken, vervolgens hebben we bepaald waar we wel of geen invloed op hebben.

Conclusie van deze uitgebreide denkoefening was dat we de kaart van het team en de individuele medewerker getrokken hebben gezien de sterkte van de draagkracht van het team en het individu de motor zijn om het evenwicht te vinden tussen de draagkracht en draaglast in onze job.

Normaliter was het de bedoeling om een studiedag met verschillende workshops aan te bieden maar het ondertussen gekende virus dwong ons tot het zoeken van alternatieven en zo kwamen we tot een jaarprogramma met workshops (live en online) gelinkt aan 4 thema’s:

- **Tijds- en aandachtbeheer**

- ✓ Gedurende 1 jaar sturen we 2 keer/maand mails met inzichten, tips, ... naar onze lid organisaties

- ✓ Workshop “Do Less”: tijd kan je niet managen, jouw energie wel!

- **Cultuur**

- ✓ Workshop Model van Lencioni: de 5 frustraties van teamwerk

- **Wat je zelf in handen hebt**

- ✓ Traject Begeleidervolutie: Hoe kan je als begeleider volop in je kracht staan, zelfs in moeilijke situaties?
- ✓ Zelfzorg is meer dan een bruisbal in je bad: hoe doe je aan duurzame zelfzorg?

- **Communicatie**

- ✓ Workshop Transactionele Analyse
- ✓ Workshop Verbindende Communicatie

Ons logo is een blad van een boom: het symboliseert de continue verandering in de natuur, een continue verandering die ook wij met dit programma willen bereiken.

Binnen het MPC Sint-Franciscus volgden verschillende collega’s de workshops Verbindende Communicatie en het model van Lencioni.

Houd zeker onze website www.mediander.be in de gaten want in het najaar worden er nog verschillende online workshops georganiseerd. Als jullie nog meer informatie over dit programma willen, neem dan contact op met Kathleen.VanNuffel@mpc-sintfranciscus.be of lieve.jutten@mediander.be.

SPONSORING

TROUWE EN NIEUWE SOLIDARITEIT ZETTEN DE TOON IN 2022

2022 staat (helaas, maar ook gelukkig) ook op het vlak van sponsoring in het licht van de brand in De Hoeve. Al mogen we gekende sponsors en initiatieven, zoals de Zonta vrouwen en Lievens Cycling club, die trouw zijn gebleven aan hun steun aan het MPC in 2022 zeker niet vergeten te vermelden. 't Wijland kon een gloednieuw oogbesturing apparaat aankopen, Sprokkelhut kreeg een mooi budget om nieuwe fietsen aan te kopen.



Ook "Allemaal Warm", een benefiet/festival in mei tvv ons MPC en onze buurvoorziening De Valier, vond opnieuw plaats. Een ontzettend geslaagde en sfeervolle editie, met Hans Junger als gedreven voorzitter. De Valier en het MPC kregen elk een cheque van 12.000 euro. De plannen voor een nieuw festival in november 2023 liggen op tafel. Dankbaar dat zij aan ons blijven denken!

Een andere traditie is de verkoop van chocomousse door begeleiders van de Brussenwerking (broers en zussen). Dit jaar kozen ze voor een uitstap naar Bellewaerde. Imke getuigt: "Het was een super fijne dag waarop de gezinnen elkaar beter hebben leren kennen en ervaringen konden uitwisselen. Het was mooi om te zien dat we als groep een hele dag samen bleven en

Wat een bedrag! Bedankt Allemaal Warm voor jullie massale opkomst en steun. Onze gasten gaan ZO tevreden zijn als ze dit horen.



RINGtv
29 juni 2022 · 🌐

In de Gemeente Liedekerke zijn de opbrengsten van Allemaal Warm Rockt verdeeld onder twee goede doelen. Kathleen Straetmans van vzw De Valier en Koen Vanderbeken van MPC Sint-Franciscus krijgen uit handen van organisatoren Riet Stockmans en Hans Jünger elk een cheque van 12.000 euro!

we steeds op elkaar gewacht hebben als een deel van de groep een attractie wou doen. Iedereen zorgde voor elkaar. Zo was er een mama mee met haar vier dochters, waarvan één dochter een vrij zware verstandelijke beperking heeft. De rest van de groep ontfermde zich over dit meisje zodat haar mama van de dag kon genieten, op haar gemak kon eten 's middags. Er was een zeer groot samenhangingsgevoel waarvan de ouders, kinderen en wij als begeleiders heel hard genoten hebben!"



Ook nieuwe sponsors vonden de weg naar ons MPC. Zo kon Huis Liedekerke dankzij Havicrem (een Intergemeentelijke Vereniging voor Crematoriumbeheer in Halle-Vilvoorde) een nieuwe TV, PS4 en een beamer kopen. Teamcoach Jonas vertelt: "Er schoot nog wat over. Deze centen gaan gebruikt worden voor de aankleding van de ontspanningsruimte, in samenwerking met enkele studenten van Odisee." Havicrem heeft intussen laten weten dat ze ook budget vrijhouden om de heropbouw van De Hoeve te ondersteunen.

DE WARMSTE WEEK: PROJECT ROOS



Foto's van Elke Vanhaelen



TOOP en Circus Zonder Handen - foto : Elke Vanhaelen

Via De Koning Boudewijnstichting tekenden we in voor steun van De Warmste Week.

Met onze aanvraag wilden we inspelen op de tekorten aan vrije tijdsaanbod voor Brusselse kinderen en jongeren met een ernstig verstandelijke beperking. Zoals we in het verleden al deden wilden we dit ook hier opnieuw in maximale samenwerking met Brusselse jeugd-, vrije tijd en culturele organisaties doen.



We verkochten rozen ten voordele van Project ROOS



DE WARMSTE WEEK: WEG MET (M)PC DREMPELS

MPC Sint-Franciscus wil de digitale vaardigheden van de (jong) volwassenen met een verstandelijke beperking ondersteunen en versterken. We willen hen wegwijs maken in de digitale wereld van o.a. zorg, vrije tijd, vakantie. Ze moeten geïnformeerd worden over hun rechten en daarnaast moeten ze vaardig gemaakt worden om toegang te krijgen tot de verschillende platformen. We willen hen sterker maken door ze te informeren, te vormen en hen de nodige tools (o.a. PC, tablet, ...) aan te bieden.

Er werd een aanvraag ingediend om geselecteerd te worden als project binnen het thema 'Kansarmoede' van De Warmste Week. We haalden deze selectie en vernamen begin februari met welk budget (24.275 euro) we aan de slag konden. Al vonden de collega's dit bedrag te sober om mee aan de slag te gaan. Of hadden ze gewoon zin om te fuiven? De 'Moose Party' midden december was een geweldig succes. Het project werd op deze manier ook bekend bij het Roosdaalse publiek.

We ontvingen een financiële steun van € 8432,00 en konden hierdoor een activiteitsaanbod realiseren in samenwerking met Circus Zonder Handen vzw, Leon vzw, Les Gazelles des Bruxelles, MUS-E en Jeugd en Muziek.

Roos verwijst naar één van onze jongeren. Zij is een grote inspiratiebron om te doen wat we doen.

We kozen ervoor om deeltijds een personeelslid in te schakelen voor dit project. Tim De Bisschop zal instaan voor de organisatie van de vorming op maat van de (jong) volwassenen die deelnemen aan het project. We willen inzetten op laagdrempelige, concrete vorming en willen dit doen in samenwerking met organisaties met de nodige expertise.

Onze doelgroep bestaat in eerste instantie uit onze sterkere jongvolwassenen binnen de werking van de minderjarigen en de volwassenen (WOC).

We zitten momenteel nog volop in de opstartfase waarbij de medewerker start met kennismaking van de kandidaat deelnemers en hun begeleiding.

Nieuws over hoe dit project concreet zijn uitwerking kreeg, volgt volgend jaar.



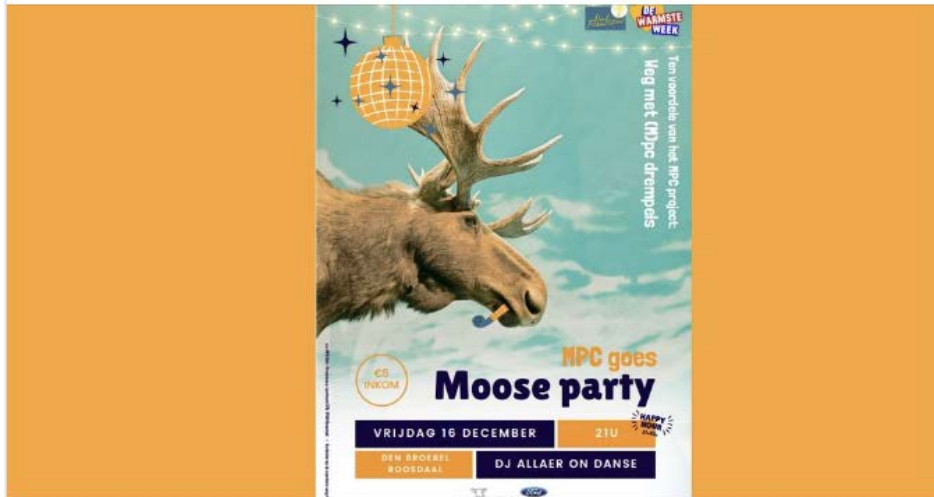
MPC Sint-Franciscus

22 november 2022 · 🌐



Kom jij ook naar onze Moose Party in Den Broebel?

Zo maak jij dankzij jouw komst en consumptie(s) de bewoners van het MPC Sint-Franciscus sterker op digitaal vlak!



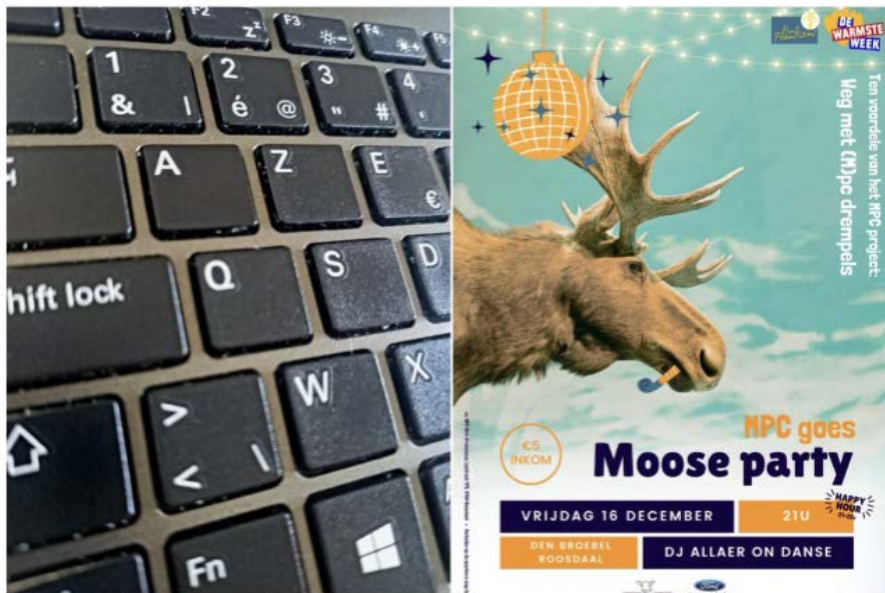
VR, 16 DEC. 2022

MOOSE PARTY

Den Broebel

✓ Gaat ▾

Sint-Franciscus fuift om computerdrempels te verkleinen



De fuif start om 21 uur in Den Broebel in Roosdaal. — © jvi/jf

ROOSDAAL - MPC Sint-Franciscus organiseert op vrijdag 16 december de 'The MPC Goes Moose Party' in zaal Den Broebel in Roosdaal. De opbrengst van de fuif vloeit naar 'Weg met (M)PC – drempels', een project dat geselecteerd is voor De Warmste Week 2022.

Joost Van Liefveringe

Vrijdag 16 december 2022 om 03:00




SOLIDARITEITSGOLF NA DE BRAND IN DE HOEVE

Roosdaal en haar buurgemeenten bleken in 2022 meer dan ooit verbonden met het MPC. Buren komen sinds enkele jaren graag naar de Boerderijfeesten in de zomer, enkelen zijn vrijwilliger in onze werkingen.

Na de brand in De Hoeve werden honderden telefoons, e-mails, WhatsApp-berichtjes, ... verstuurd. Onder burens, onder collega's, onder gasten. Initieel was er vanuit directie en het Hoeve-Team geen verlangen om een steunactie op te starten. Maar als zo veel mensen zich aanbieden om de handen uit de mouwen te steken, of om een actie op te starten, dan laat je je meesleuren in een overweldigende golf van solidariteit. Jora, een medewerkster/begeleider bij De Hoeve, ontwierp een flyer om mensen de

weg te wijzen naar een nieuw e-mail adres (en correct rekeningnummer). We konden onze ogen niet geloven: mensen gingen van huis tot huis, gekende initiatieven uit de buurt schonken plots zonder twijfel (een deel van) hun opbrengst aan De Hoeve. In termen van sponsoring werd dit het bijna een "netwerking-gebeuren": "Wat doe jij voor De Hoeve?", "Heb jij geen zin om samen iets te doen?". Er waren nog geen concrete plannen voor de heropbouw, de giften en acties bleven toch binnenstromen. Dit geeft moed aan een organisatie om door te gaan. En ook niet onbelangrijk: veel mensen vonden elkaar bij het organiseren van fundraising-acties. We zijn elk van hen dankbaar, vergeten geen enkele naam of organisatie, en zijn er zeker van dat als er ergens anders 'iets gebeurd' wij en vele anderen voor hen klaarstaan. Een fotoreportage van de vele initiatieven:

BRAND OP DE HOEVE




Lieve mensen,

Wij zijn bijzonder ontroerd door de vele steunbetuigingen die wij gisteren en vandaag reeds mochten ontvangen. Ook zijn wij geraakt door jullie voorstellen om acties te organiseren teneinde onze werking weer te kunnen opstarten. Dikke merci hiervoor!

Momenteel inventariseren wij wat wij nodig hebben om de verzorging van onze dieren te kunnen garanderen. Ook denken wij na over wat wij nodig hebben om onze werking in september, bij het begin van het nieuwe schooljaar, te kunnen heropstarten. Daarna durven wij dromen van een nieuw hoofdgebouw.

Wil je op de hoogte blijven? Check onze Facebook-pagina's:

- www.facebook.com/mpc.sintfranciscus/
- www.facebook.com/dehoeveMPC



WIL JE DE HOEVE EEN HANDJE HELPEN?

Start een centje


Wil jij ons steunen met een centje voor de aankoop van nieuw materieel, dan kan je een gift starten op de sponsorrekening van onze hoevewerking: BE34 0014 1994 3590. Fiscale attesten worden afgeleverd vanaf €40. Wij garanderen jullie dat deze centen integraal zullen besteed worden voor de heropstart van onze werking.

Mail je ideeën

Ook andere hulp is bijzonder welkom. Al jullie ideeën zijn welkom op volgend e-mailadres: helpdehoeve@mpc-sintfranciscus.be. Wij contacteren jou dan als jouw aanbod een antwoord kan bieden op onze noden.

Nogmaals een dikke dank-u-wel. Jullie geven ons de nodige kracht om door te zetten en verder te bouwen aan een mooie en zinvolle dagbesteding voor onze gasten!

MPC Sint-Franciscus start hulpactie voor De Hoeve




Boerderijbrand, hulpactie

PAJOTTENLAND EN DENDERSTREEK Op 04/08/2022 om 13:03 Gepubliceerd door: JBA Heeswert

De brand in De Hoeve is een drama voor iedereen die bij MPC Sint-Franciscus is betrokken. Niet alleen bij de betrokkenen van het MPC, ook in de buurt en in een bredere omgeving is de verslagenheid groot. Bij velen kwam al snel de reactie om de werkzaamheden van de hoeve opnieuw op te starten, zeker omdat de dieren konden worden gered en de dagelijkse verzorging mocht verder gaan. En de ideeën komen binnen aan de Loostraat in Soghem, het doel is een nieuw hoofdgebouw optrekken.

Behalve de ideeën en voorstellen die al binnen liegen, bieden vrijwilligers hulp aan. Vanuit Sint-Franciscus tracht men nu alles te stroomlijnen. Via sociale media is een grootscheepse oproep gelanceerd. Alle informatie vind je in de brief hieronder. Zie ook **De Hoeve**.

Inzamelactie na zware brand die zorgboerderij in Strijtem volledig verwoest: "Was hart van organisatie"

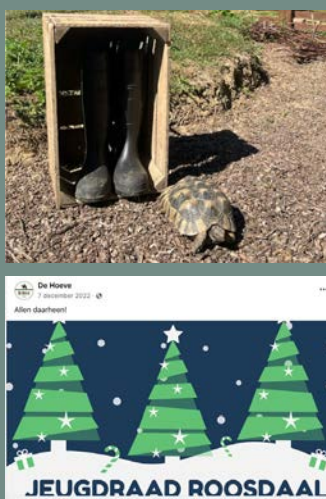


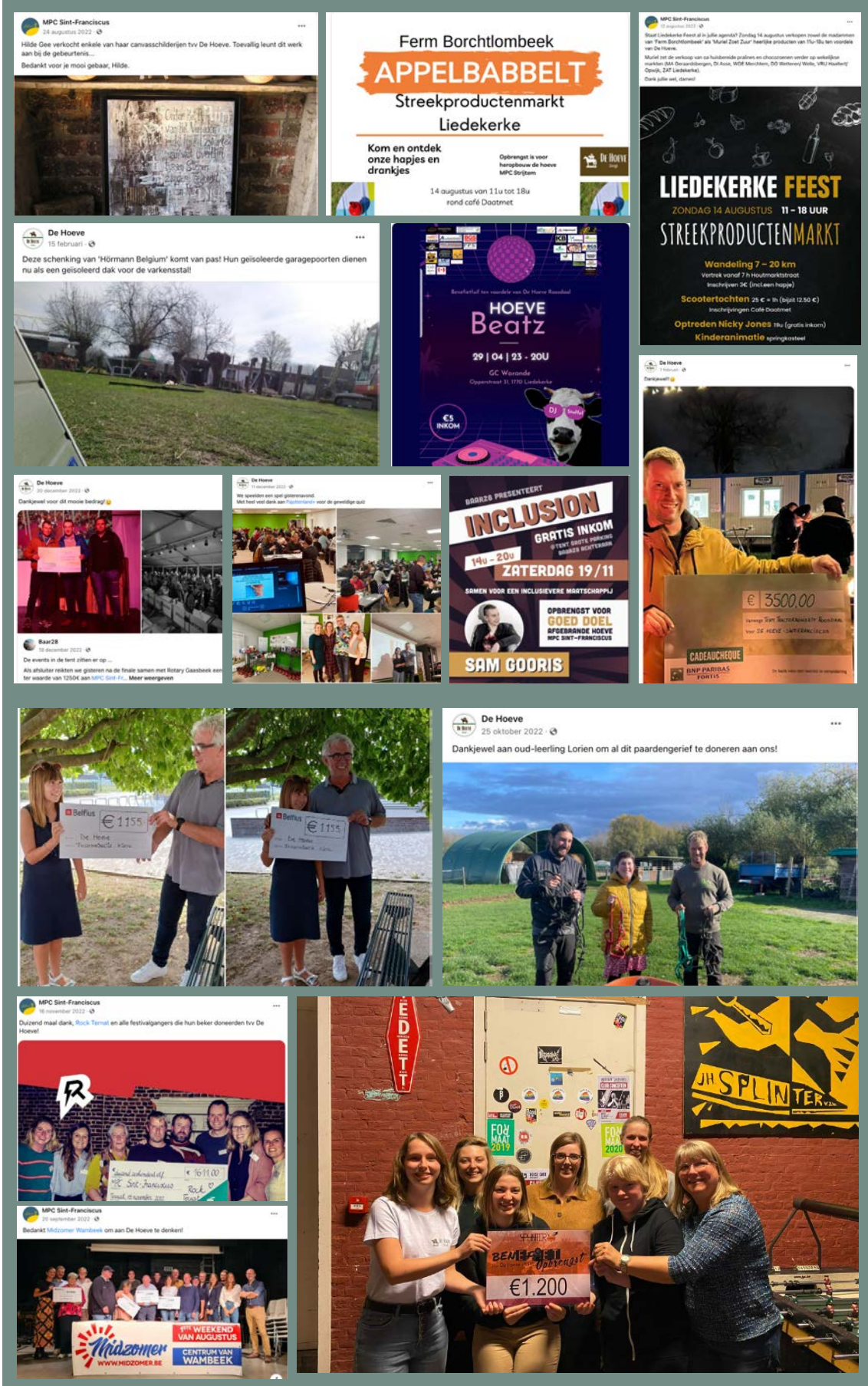
Het Medisch Psychiatrisch Centrum Sint-Franciscus in Strijtem bij Roosdaal organiseert een inzamelactie na een zware brand begin deze week. Hun zorgboerderij werd volledig verwoest. Het centrum kan heel wat materiaal gebruiken, maar ook geld om de dagelijkse werking verder te zetten.

Radio 2, Kivinko Simons
11/08/2022 © 2022

Flyer gemaakt door Jora, medewerker De Hoeve

EEN BLIK OP ENKELE ACTIES TVV DE HOEVE







"We zijn dankbaar ten aanzien van het personeel van De Hoeve, het personeel van het MPC, de scholen en Zonnelied, de gasten, de buurt en de vele anderen voor hun betrokkenheid en hun steun bij de wederopbouw."

"We konden rekenen op een ongekende golf van sympathie. Mensen boden hulp aan en organiseerden acties ten voordele van De Hoeve. Mensen van dichtbij en verder weg. De Hoeve is een begrip in Roosdaal en omgeving."

Koen & Hans
Algemeen Directeur - Coördinator De Hoeve



STEUNACTIES UITGELICHT IN DE PERS



Midzomer Wambeek draaide dit jaar op verlies, maar schenkt toch duizenden euro's aan goede doelen: "Daar wijken we nooit van af"



Strijtem Kermis steunt wederopbouw De Hoeve



VC Dames bekert voor kinderboerderij MPC Sint-Franciscus



Leeuwse Rotary steunt afgebrande zorgboerderij

DELEN



© VLAAMS-BRABANT 22 november, 2022

Door Ingrid Deproetere

Rotary Sint-Pieters-Leeuw kon een pak materiaal ter waarde van 1.800 euro schenken voor de heropbouw van de afgebrande zorgboerderij van het MPC Sint-Franciscus in Roosdaal.

De Hoeve bedankt gulle sponsors met pannenkoeken



© jvi
ROOSDAAL

De vele organisaties, die de afgelopen maanden via allerlei acties geld inzamelden ten voordele van de wederopbouw van de afgebrande zorgboerderij De Hoeve van MPC Sint-Franciscus, werden als bedanking getrekeerd op een feestje met pannenkoeken. Als kers op de taart kreeg het MPC doorheen de avond nog enkele cheques extra overhandigd waaronder van de jeugdraad van Roosdaal, en van de organisatoren van de tractorrit in Pamel. Bij Sint-Franciscus worden intussen al volop voorbereidingen getroffen voor De Boerderijfeesten op 4 juni. Op dit event zullen sponsors en mensen die giften overmaakten nog eens extra verwend worden. (Joost Van Liefvering)

Als sponsor comité (Koen, Anneleen & Kato) bouwen we rustig verder aan het ordenen van 'De Droomprojecten' van elke (leef)groep en werking: welke wens is prioritair voor hen? Aan coördinatoren werd gevraagd om met hun groepen in gesprek te gaan om prioriteiten te bepalen, en eventuele zij-projecten te schrappen. We gaan ook op zoek naar gemeenschappelijkheden: welke vragen zijn deelbaar?

Zo komen we met een opgefriste blik tot de mooie lijst van dromen die het MPC heeft en deelt. Dankzij het vertrouwen in een vaste achterban en - buurt blikken we dankbaar terug op 2022 en kijken we even hoopvol naar de toekomst met gekende en nieuwe dromen: wordt vervolgd!

Reportage I 'De Hoeve' Als een feniks uit hun as herrezen

Tom Verpaelst; 22/04/2023

Een rookpluim bij heldere hemel. Aan het begin van een nieuwe, warme, zomerweek in augustus sloeg het noodlot toe voor zorgboerderij De Hoeve van het MPC Sint-Franciscus. Eerstdaags na de brand kwam het tragische nieuws dat het werd aangestoken door een 17-jarige bewoner van het centrum. Maar nooit kwam het – in feite – hartverwarmende verhaal van de zorgboerderij zelf, van het kloppende hart van het MPC-opvangcentrum.

Gelegen in de Lostraat, in Strijtem, nader ik zorgboerderij De Hoeve. Een half jaar na de brand lijkt het initiatief van het Medisch Pedagogisch Centrum (MPC) Sint-Franciscus, de VZW Scholen Sint-Franciscus en Zonneliëd VZW opnieuw op volle toeren te draaien. Niet geheel als tevoren, want die noodlottige maandagavond – die voortaan in het geheugen gegrift staat – verloor de zorgboerderij onder andere de burelen, de ontspanningsruimte, de sanitaire voorzieningen én de bakkerij met een nog authentieke houtgestookte oven. Toch laten zowel de werknemers als de bewoners het hoofd niet hangen en bruijst de boerderij opnieuw van het leven. En met enkele nieuwelingen, zoals biggetjes in het najaar van 2022, konijntjes in januari en pasgeboren kuikentjes in februari, mogen we dat best letterlijk nemen. "Dat went nooit. Dat is toch cute hè" zegt Katoo, de communicatieverantwoordelijke die mij enorm warm ontvangt. Het doet ook haar



2022 Verpaelst. In het najaar 2022 breidde de zorgboerderij uit: 9 nieuwe inwoners.

duidelijk deugd de boerderij te bezoeken. Al deze nieuwelingen komen trouwens voort uit eigen kweekprogramma's van de boerderij. Zo schattig. Ze zijn wel om op te eten. Letterlijk dan, maar soijt dat zijn zorgen voor later. Voorlopig brengen ze nog een tijdje leven in de brouwerij.

In de eerste plaats ontvangt De Hoeve jongeren en volwassenen met een verstandelijke beperking. Dat zijn dan vaste verblijvers van het MPC Sint-Franciscus, Zonneliëd – de volwassenenvariant van het opvangcentrum – of eenmalige bezoekers, zoals klassen uit het buitengewoon onderwijs die een activiteit op de boerderij plannen. "Werken op de boerderij en /of vertoeven in de natuur kan heilzaam werken. Het stressniveau verlaagt, terwijl het geluksgevoel stijgt." Dat is de filosofie die de zorgboerderij staande houdt.

Zorgboer Pieter

"Kom erin!" sms't Katoo. Via de toegangspoort leidt de weg mij tot bij het kloppende hart van het MPC, de binnenkoer. Freddy, Sloeber en Grijsje verzorgen het welkomstcomité aan de stallen van De Hoeve. Freddy de kalkoen en Sloeber & Grijsje – de enige twee katachtigen op de boerderij – maken deel uit van de tientallen dieren die De Hoeve een thuis biedt. Iets verderop zijn er een viertal personen ijverig aan het werk. Een van die personen is Pieter, de fulltime zorgboer van de boerderij. Het is Pieter zijn missie om de gasten van de boerderij, personen met een mentale en/of fysieke beperking, het boerderijleven van A tot Z mee te geven. Dieren voederen en verzorgen, paardrijden, het oogsten van vruchten uit hun eigen boomgaard en velden én tot voor kort brood bakken in de bakkerij behoren allemaal tot het programma van De Hoeve.

Dat Pieter het zo goed doet, is toch een opmerkelijke prestatie. Toen ze hem tijdens het sollicitatiegesprek vroegen of hij ervaring had in de zorgsector, trok Pieter grote ogen. Het antwoord was uiteraard "neen". Voor Pieter aan zijn avontuur bij de zorgboerderij begon, was hij nog zelfstandig tuinaanlegger. Weliswaar met een grote voorliefde voor dieren. Zonder enige voorgaande ervaring in de zorgsector neemt

Pieter vandaag de dag de bezoekers onder zijn vleugels, zoals ook ik meteen bij aankomst kon zien. Pieter is volop in de weer met een bezoeker, stagiair Bryan uit het buitengewoon onderwijs en stagiaire Lotte van de Arteveldehogeschool. De jongen waarmee we Pieter aan de slag zien tijdens ons bezoek geniet duidelijk van zijn tijd op de boerderij en van zijn goede band met Pieter. "Nochtans, hij kan soms druk zijn hoor", lacht Pieter. "Maar meestal als je hen iets vraagt, doen ze het meteen" zegt hij er trots achter.

Beter een goede buur, dan een verre vriend

Even terug naar die bewuste maandagavond begin augustus. Onmiddellijk nadat de brand was uitgebroken snelden buurtbewoners richting de boerderij om de dieren mee in veiligheid te brengen. De Hoeve is dan ook een enorm geliefde plek bij de omwonenden. En niet alleen bij de omwonenden, het is opvallend hoeveel liefdadigheidsacties er in de streek werden opgezet om de zorgboerderij te steunen bij de heropbouw van de gebouwen. Grote evenementen in de buurt, zoals Midzomer Wambeek (€750) en Rock Ternat (€1611), maar evengoed 'kleinere' organisatoren zoals Baar 28 (Gooik), Jeugdhuis Splinter en vele anderen doneerden mooie bedragen aan de zorgboerderij. Pieter probeert die donaties trouwens altijd zelf in ontvangst te nemen. "Ze zeiden me dat ik een beetje het gezicht van de boerderij ben geworden, dus probeer ik wel overal zelf naartoe te gaan."



2022 Facebook Baar 28. Pieter (links) ontvangt de cheque.



Naast inzamelacties zorgden de vele burens en omwonenden van de zorgboerderij er ook voor dat er steeds bruikbaar materiaal, zoals hooi, ter beschikking stond. Zo kon De Hoeve vorige week nog de varkensstal isoleren dankzij een schenking van geïsoleerde garagepoorten. Op donderdag 2 februari werden alle burens en sympathisanten bedankt op een receptie van De Hoeve. Op De Boerderijfeesten van 4 juni hoopt De Hoeve dat iedereen opnieuw van de partij is.

Toekomstgezind

Hoezeer ze ook kunnen terugdenken aan hoe De Hoeve vroeger was, hebben ze daar nu geen tijd meer voor. De Hoeve kiest voluit voor de toekomst. Mede dankzij de verschillende inzamelacties zullen er eind 2024, of in de loop van 2025, nieuwe gebouwen komen. Het hoofdgebouw is trouwens niet het enige dat spectaculair zal veranderen. Zo kan Pieter mij trots vertellen dat de paardenstal, die duidelijk aan vernieuwing toe is, afgebroken en vervangen zal worden door een spiksplinternieuw exemplaar. Een moderne versie die gasten met een verstandelijke én lichamelijke beperking zal toelaten hippotherapie te volgen – een therapeutische behandeling samen met het dier.

In tussentijd wordt er ook een wedstrijd georganiseerd voor architecten in opleiding, die de strijd zullen aangaan met elkaar om het beste ontwerp voor de nieuwe hoofdgebouwen van De Hoeve. De enige vereiste die de zorgboerderij zelf heeft, is dat de nieuwe gebouwen beschikken over een winkelruimte, zodat ze hun eigen artisanale producten, zoals het overheerlijke appelsap (dat trouwens nu ook al beschikbaar is), kunnen verkopen. Daar kijk ik alvast naar uit!

