

Sint Franciscus

WIJ ZIJN FIERE

--BAAN--
--BREKENDE--
WERKGEVER '25



2024
JAARVERSLAG





Medisch Pedagogisch Centrum

Sint-Franciscus

Lostraat 175, 1760 Roosdaal

053/64.66.66

info@mpc-sintfranciscus.be

Ondernemingsnummer: 0415.850.084

RPR Brussel (Nederlandstalige kamer)

INHOUD

● **05**

● **06**

Inleiding

Kwaliteit van leven

- 06 Het crisis- en investeringsplan jeugdhulp
- 07 Crisis- en observatie unit de Hinkstap
- 08 Werkbegeleiding
- 12 Jaarthema “Wortelen”
- 14 Mondzorgbeleid in MPC Sint-Franciscus en onderwijs
- 16 Info vanuit de Cliëntadministratie
 - a. Cliënten onder de zorgvorm MFC (minderjarigen)
 - b. Cliënten onder de zorgvorm WOC (meerderjarigen)

● **24**

Duurzame werk- en leefplekken

- 24 Van Huis Liedekerke tot de Houtmarkt
- 28 Duurzame Realisaties in 2024
- 30 5 jaar Interventieteam = feest!
- 31 Toop is verhuisd!
- 32 Aan de slag met nieuwe PTV-technieken

● **34**

Verbinden

- 34 Naar een vernieuwde organisatie en samenwerking
- 36 Een personeelsfeest in festivalsfeer
- 37 Teamdag de Schering: samen de hoogte in!
- 38 Context - verbinding in beeld
- 40 Een nieuwe Mediacoach
- 42 Extra anciënniteit
- 43 Vrijwilligers medische consultaties
- 44 Interview met piloten Cindy & Cindy van de logistieke dienst
- 46 De HR-accenten van 2024
- 54 25 jaar Ter Linde: een feest vol warmte en muziek
- 55 Dag van de zorg 2024
- 56 2024 was een feestjaar in afdeling 5!
- 59 “Met Mediander kies ik voor zorgzaam verbinden”

● **60**

Sponsoring

- 60 “Spring is in the air”
- 61 De warmste week Brussen in Brussel
- 62 Dank aan onze sponsors: samen maken we het verschil!



Algemeen Directeur

Koen Vander Beken

koen.vanderbeken@mpc-sintfranciscus.be



Directeur Zorg

Greet Bonner

greet.bonner@mpc-sintfranciscus.be



Directeur Bedrijfsvoering

Sarah Everaert

sarah.everaert@mpc-sintfranciscus.be



Directeur HR

Yves De Paepe

yves.depaepe@mpc-sintfranciscus.be

INLEIDING

Eind 2023 rolde de Vlaamse Regering een crisis- en investeringsplan jeugdhulp uit. Geïnspireerd door onze missie en met het beleidsplan 2021-2025 in het achterhoofd, tekende het MPC Sint-Franciscus in op verschillende onderdelen van dit plan.

We zetten daarbij vooral in op bijkomend aanbod voor diegenen die wachten op een plaats in de zorg én op een betere werkorganisatie voor onze medewerkers.

Er brak een periode aan van intensief overleg met collega voorzieningen en het VAPH. Met de bijkomende middelen konden een aantal elementen uit het beleidsplan worden gerealiseerd. Getrouw aan het DNA van de organisatie blijven we versterken, ontwikkelen, groeien en vernieuwen.

Als onmiddellijk gevolg van deze ontwikkeling dienden we op zoek te gaan naar 30 nieuwe voltijdse medewerkers; geen eenvoudige opdracht in een verhitte arbeidsmarkt. Vol vertrouwen gingen we aan de slag en klaarden de klus. We ontwikkelden nieuwe manieren om personeel te werven. We maakten dankbaar gebruik van de uitstraling van onze erkenning als Baanbrekende Werkgever. De kwaliteit van onze dienstverlening en ons personeelsbeleid zijn belangrijke troeven in onze beeldvorming naar cliënten en potentiële werknemers.

Uitgaande van het Franciscaans gedachtengoed zetten we verder in op het verminderen van onze ecologische voetafdruk en schonken we aandacht aan hoe we geworteld zijn als persoon en verbonden zijn met mekaar en onze omgeving.

De besturen van de scholen Sint-Franciscus en het MPC Sint-Franciscus namen de beslissing om de samenwerking tussen beide entiteiten verder te verdiepen en te verankeren in het belang van de cliënten en het personeel.

Zoals steeds biedt het jaarverslag een doorsnede van een werkjaar. Dit jaarverslag is gelinkt aan eerdere ontwikkelingen en legt meteen de kiem voor de komende jaren. In 2025 werken we aan een nieuw beleidsplan 2026-2030.

Tot slot. Kan je het label baanbrekende werkgever verdienen, zonder baanbrekende werknemers, zonder baanbrekende vrijwilligers, zonder baanbrekende cliënten of zonder baanbrekende bestuurders? Ik dacht het niet!

Koen Vander Beken
Algemeen Directeur
MPC Sint-Franciscus

HET CRISIS- EN INVESTERINGSPLAN JEUGDHULP

Met het crisis- en investeringsplan wou de Vlaamse Regering reageren op:

- *Signalen van ernstige noden bij kinderen, jongeren en jongvolwassenen met complexe problematieken of vanuit sterk verontrustende thuissituaties waarvoor te weinig oplossingen gevonden worden.*
- *De verhoogde stress en werkdruk bij hulpverleners die er alles aan doen om deze crisis te beheersen.*

Iedereen actief in de welzijnssector stelt vast dat ondanks een gestaag groeiend aanbod, er steeds grotere wachtlijsten zijn en dat de noden complexer worden. Dit heeft impact op draagkracht van de gezinnen, de hulpverleners en de organisaties. Gedreven vanuit de missie en het beleidsplan (o.a. het historische zorgtekort verminderen in de regio) heeft het MPC dit zorg- en ondersteuningsplan aangewend om het aanbod te versterken en uit te breiden.

Deze bijkomende personele middelen werden verworven:

- het uitbreiden van het engagement in crisisbegeleiding en crisisopvang met 2 bijkomende plaatsen (3 in totaal)
- een gerichte versterking van de MFC's die het meest geraakt worden door deze crisis, met bijkomende middelen voor de schoolvervangende dagbesteding
- de upgrade van 8 bestaande verblijfplaatsen naar 6-7 nachten verblijf
- de uitbreiding van de capaciteit van het MFC met 8 nieuwe 7/7 verblijfsplaatsen
- de uitbreiding van de capaciteit van de MFC's via het creëren van een schoolvervangend ondersteuningsaanbod voor jongeren met complexe zorgnoden en ernstige meervoudige handicap dicht bij de woonplaats. In Brussel creëerden we 10 bijkomende plaatsen schoolvervangende dagopvang
- de opstart van 2 plaatsen Observatie-Diagnose en Behandel unit (ODB) in samenwerking met vzw Zonnelied
- 2 nieuwe plaatsen voor opschaling van de residentiële crisiszorg in samenwerking met de Netwerken Geestelijke Gezondheidszorg in Brussel én Vlaams-Brabant (Bru-stars en Yuneco).

Met deze bijkomende middelen werden 2 openstaande elementen uit het beleidsplan gerealiseerd, namelijk:

- bijkomende plaatsen en locaties in Brussel ter uitbreiding van onze TOOP-werking
- de mogelijkheid tot observatie en time-out van jongeren.

CRISIS- EN OBSERVATIE UNIT DE HINKSTAP



En zo... is de Springplank definitief uitgeveerd. Na jaren van springen, duwen, trekken (en af en toe iemand van de plank redden), hebben we de cirkel mooi rondgemaakt met een spetterend leefgroep kamp aan zee.

Zon, zand, zee en zotte verhalen die beter daar blijven.

En voor de collega's? Een BBQ waar zelfs de grill het warm van kreeg. Iedereen die ooit met de Springplank te maken heeft gehad, was welkom. En ja hoor, zelfs die ene collega was erbij. Het vlees was sappig, de pintjes fris, en de verhalen werden naar goede gewoonte steeds straffer naarmate de avond vorderde.

Maar geen paniek, we zijn niet van de kaart verdwenen!

Uit de golven van de Springplank is een fonkelnieuwe crisis- en observatie unit geboren: de Hinkstap.

We hinken, we stappen, en soms doen we dat tegelijk. Het was (en is!) een hobbelig parcours – met leermomenten waar we geen PowerPoint voor nodig hebben –

maar hey, we blijven rechtstaan. Nieuwe collega's, oude vertrouwde gezichten... Een mix die verrassend goed werkt, zoals frieten met stoofvleessaus én mayonaise!

***“We zijn klaar voor een frisse start,
vol nieuwe energie, goeie moed, en
misschien nog een klein beetje spierpijn
van de hinkstap.
Let's go!”***



WERKBEGELEIDING

Een groter netwerk, ontwikkelen van vaardigheden, volwaardige participatie aan de maatschappij & gelijke kansen

In juni 2024 gingen we van start als team Werkbegeleiding binnen het MPC. Met 4 werkbegeleiders, 1 beleidsmedewerker arbeid en veel vragen, gingen we aan de slag...



De aanmeldingen kwamen binnen en de begeleidingen werden opgestart, zowel binnen het MFC als het WOC in Asse, Brussel & Roosdaal. We startten trajecten als interne medewerker en naar begeleid werk op externe werkplekken, altijd in overleg met de begeleidingsteams en de cliënt zelf. Ondertussen helpen we al 33 gasten op weg naar hun droomjob. Elk traject ziet er anders uit, we werken op maat, dus sommige trajecten zijn al wat intensiever dan anderen.

Op een paar maanden tijd hebben we verschillende cliënten enorm zien groeien. Eén ding is zeker, werken in het reguliere arbeidscircuit of in het MPC verruimt hun blik, hun sociaal netwerk wordt groter, ze krijgen meer zelfvertrouwen, ze ontwikkelen hun talenten en interesses. Wij helpen om hun droom te vertalen naar een haalbare en realistische piste. Ook als team zijn we de voorbije maanden gegroeid, we merkten dat het niet alleen

belangrijk was om aandacht te hebben voor verbinden, we moesten ook op zoek naar een gemeenschappelijke taal. Er gebeurde al best wat rond tewerkstel-

ling van cliënten binnen het MPC. Het was ook belangrijk dat we de juiste manier vonden om onze interne collega's hierin te ondersteunen waar nodig.

Begin en ontdekking

Renzo startte zijn loopbaan als interne medewerker bij de groendienst van het MPC. Ondanks zijn inzet voelde hij dat er iets ontbrak. Verhalen van andere cliënten wekten zijn nieuwsgierigheid en inspireerden hem om verder te kijken.

Talent en verandering

Renzo ontdekte een ongekend talent en besloot een nieuwe richting in te slaan. Hij startte in een woonzorgcentrum, waar hij zowel professioneel als persoonlijk voldoening vond.

Thuiskomen

Bij het woonzorgcentrum voelde Renzo zich meteen thuis. De interactie met bewoners en het bieden van zorg bevestigden zijn roeping en verbeterden zowel hun levens als het zijne.

Groei en lessen

Renzo's verhaal toont het belang van openstaan voor nieuwe kansen. Door je intuïtie te volgen en je passie na te jagen, kan je een bevredigende carrière opbouwen en levens veranderen.

Renzo's mooie verhaal van evolutie en groeien



“Ik werk al 1,5 jaar in de keuken van 3 leefgroepen in Ter Linde Asse. Het is echt super tof dat ik daar zelfstandig mag werken. Ik vind het heel leuk om eten te maken voor de mensen en krijg vaak complimenten. Als de mensen tevreden zijn, dan ik ook.”

Lindsay, interne medewerker
keukenmedewerker Ter Linde Asse



Wat en voor wie?

Deze begeleiding is voor jongvolwassenen en volwassenen (16-65 jaar) binnen ons MPC (en daarbuiten) met vragen over tewerkstelling. Samen gaan we aan de slag in een traject op maat, afhankelijk van de specifieke vraag. Dit kan variëren van het verkennen van het werkveld en het opdoen van ervaringen, tot doorgroeien naar betaald werk.

Verkenning
van het werkveld
om te weten te
komen welke richting
de cliënt uit wil

Vrijwilligerswerk
om ervaring op te
doen en uit te zoeken
wat je graag doet

Vakantie-of
studentenjob
in het weekend of in
de week

Begeleid werk
(Werkburo -
methodiek Supported
Employment)

Een job als interne
medewerker
(= cliënt die aan de
slag gaat binnen het
MPC op een interne
werkpost)

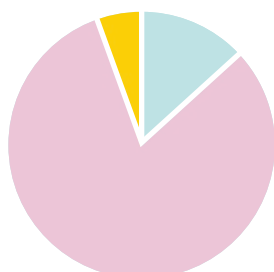
Betaald werk
(met begeleiding
naar de juiste
instanties)

Een (proef)stage of
ervaring opdoen

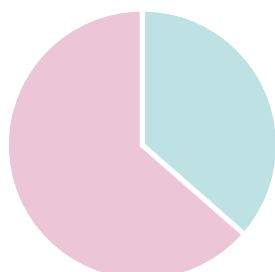
Een werkgerichte
opleiding zoeken



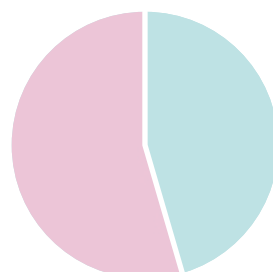
Aanmeldingen in cijfers



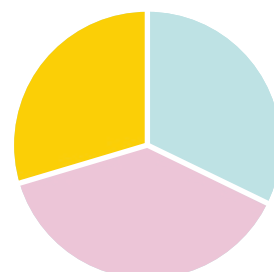
38 Aanmeldingen
 - 31 Interne cliënten
 - 2 Externe cliënten
 - 4 Niet opgestart



12 Interne medewerkers
 - 21 Begeleid werkers



15 MFC
 - 18 WOC



11 Asse
 - 13 Roosdaal
 - 10 Brussel

Voorbeelden van werkplekken

Intern:

- Keukenhulp Ter Linde Asse
- Middagondersteuning Klimop, Tussensprong, De Maat, ... Roosdaal
- Kleuterwerking MPC
- Hulp groendienst & logistiek
- ...

Extern:

- Colruyt Asse
- I-mens crèche Aalst
- Bibliotheek Asse
- WZC Sint-Raphaël Liedekerke
- Voetbalclub BX-Brussels
- ...

Team Werkbegeleiding aka Sanne, Tom, Cindy, Kim & Nele



JAARTHEMA "WORTELEN"

Waar halen ze het nu weer vandaan?

Wat een vreemd jaarthema?

Wat kunnen we hiermee?

En toch...

Het voorbije schooljaar was het jaarthema VROETELLEN, waarin we het belang van zorgzaam en duurzaam omgaan met onze natuur, onze aarde en onze omgeving centraal stelden.

In het kader van het duurzaam zorg dragen voor onszelf en voor onze medemens en omgaan met mensen, vonden we het relevant om dit jaar de nadruk te leggen op onze wortels.



De natuur leert ons immers dat planten en bomen met stevige en uitgestrekte wortels beter bestand zijn tegen hevige natuurkrachten. Dit geldt ook voor ons als mens. Hoe steviger je zelf geworteld bent, hoe veerkrachtiger je in het leven kan staan en de uitdagingen die op je pad komen, kan trotseren. **We kunnen dit doortrekken op organisatieniveau:** een diep verankerde, groeigeoriënteerde identiteit geeft kracht en moed om om te gaan met de complexiteiten waar een zorgvoorziening als de onze dagelijks voor staat.

Willen we in deze niet evidente samenleving, werkend in een niet altijd even makkelijke job kunnen blijven staan, is het belangrijk dat we als individu en als organisatie een duidelijke identiteit hebben.

Een eigen identiteit begint met stevige wortels hebben. We willen ook in de begeleiding van onze kinderen, jongeren en volwassenen mee zorg dragen voor

de groei en versterking van hun wortels.

En wat zijn dan deze wortels?

Onze wortels verwijzen naar onze oorsprong, onze afkomst en worden gevormd door onze (familie)geschiedenis, onze culturele erfenis, onze ervaringen. Ze bepalen onze identiteit.

De wortels van het MPC worden gevoed door de Franciscaanse waarden verbondenheid, gelijkwaardigheid en respect. De verhalen van Sint-Franciscus vormen een inspiratiebron. Ook een groeimindset zit in het DNA van het MPC, waarbij we onze organisatie als geheel én elke individuele medewerker willen stimuleren om te leren en verder te ontplooiën. Door jezelf te blijven voeden, groei en ontwikkel je verder, zowel in de hoogte als in de diepte.

Naast deze waarden die mee onze wortels bepalen, willen we **leren en ontwikkelen** bij onze medewerkers blijvend stimuleren. Door verder jezelf te blijven voeden, groei en ontwikkel je verder en veranker je jezelf nog meer.

Je intern gemotiveerd voelen, **gepassioneerd** zijn door je job en je betrokken voelen op je job zijn sterke krachten die zorgen dat het groeien 'vanzelf' lijkt te gebeuren.

Het maakt dat je voldoende energie hebt om uitdagingen aan te gaan en mee oplossingen te zoeken.

En dit doe je niet alleen. De verbondenheid met je rechtstreekse collega's, de grotere organisatie en zelfs de maatschappij zijn hierbij noodzakelijk. Ook bomen blijven niet staan met maar 1 wortel. Integendeel: hoe breder en dieper vertakt, hoe sterker.

Daarnaast draag je als geworteld individu ook bij aan een meer leefbare leefomgeving rondom jou. Je wordt ook inspiratiebron.

"We wensen je dit nieuwe schooljaar veel kansen om nieuwe voeding op te doen, nog steviger te wortelen en van daaruit verder te groeien, als medewerker, maar zeker ook als mens."

Beleidsgroep Zingeving



MONDZORGBELEID IN MPC SINT-FRANCISCUS EN ONDERWIJS

Een woordje geschiedenis

In februari 2022 ondertekenden het MPC Sint-Franciscus en Het Vlaams Instituut Mondgezondheid (Gezonde Mond) een overeenkomst om deel te nemen aan het project De Mondzorglijn Plus. Binnen dit project werd een mondzorgteam samengesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van vier pilootgroepen, therapeuten uit BuSO, BuBaO en GiW (Geïntegreerde Werking), en een afvaardiging van de medische dienst.

In de eerste fase kregen we zicht op hoe het in onze organisaties gesteld is met mond-zorg. We peilden naar kennis en motivatie van onze begeleiders en kregen een zeer uitgebreide vorming vanuit Gezonde Mond.

In april 2023 werd er een beleidsfiche opgemaakt, waardoor het mondzorgteam zich officieel een beleidsgroep mocht benoemen. De groep werd verder uitgebreid met twee zorgcoördinatoren om het team inhoudelijk te versterken. We werkten een mondzorg-beleid uit dat breed genoeg was om in onze organisaties toegepast te kunnen worden.

In augustus 2024 ging het uitrollen effectief van start. We begonnen met de scholen, daarna volgden onze GiW en de andere werkingen binnen onze organisatie.



Waarom is dit project belangrijk?

Een gezonde mond is de basis voor een gezond lichaam en een gezonde geest. In vergelijking met de algemene bevolking hebben mensen met een beperking vaak te maken met een hogere behandelneed en behandelachterstand. Dit project heeft als doel deze kloof te verkleinen om ervoor te zorgen dat de mondgezondheid van elke cliënt optimaal wordt ondersteund.



Waar zetten we op in?

1. Individueel Mondzorgplan

Het individueel mondzorgplan biedt ons een gedetailleerd en actueel overzicht van de mondhygiëne van iedere cliënt. Dit stelt ons in staat om snel passende acties te ondernemen. Alle informatie wordt centraal verzameld, wat het voor medewerkers eenvoudig maakt om de voortgang van cliënten in de gaten te houden en snel bij te sturen. Dit plan maakt het ook mogelijk om de mondzorg jaarlijks te monitoren en eventuele evoluties te volgen.

2. Preventie

Preventie staat centraal in het voorkomen van mond- en tandproblemen. Door een mondzorgplan voor elke cliënt, inclusief regelmatige mondscreenings, kunnen problemen vroegtijdig opgespoord en aangepakt worden. Een verzorgde mond draagt ook bij aan het zelfbeeld en zelfvertrouwen van de cliënt, wat van groot belang is voor hun algehele welzijn. Het voorkomt ook andere lichamelijke aandoeningen op latere leeftijd.

3. Educatie

Met educatie willen we begeleiders, leerkrachten, cliënten en hun omgeving informeren en hen de nodige kennis verschaffen om mondzorg adequaat toe te passen. Het doel is om mondzorg vanzelfsprekend te maken, zodat iedereen zich bewust is van het belang van een goede mondhygiëne en deze actief kan onderhouden.

4. Partners

Het werken met professionele partners biedt toegang tot een bredere expertise op het gebied van mondzorg. Het vormt een belangrijke aanvulling in de begeleiding van cliënten en hun context. Door samen te werken met externe zorgprofessionals kunnen we ervoor zorgen dat cliënten de best mogelijke mondzorg ontvangen, met de juiste ondersteuning en indien nodig, doorverwijzen naar specialisten.

Hoe gaat het verder?

We engageren ons om jaarlijks het belang van mondzorg in de kijker te zetten tijdens de Dag van de Mondzorg in maart. We ontwikkelden ook twee mondzorgboxen die uitgeleend kunnen worden aan de teams/leerkrachten om deze in hun leefgroepen/klassen te gebruiken.

Onze beleidsgroep zal in de loop van 2025 evolueren naar een stuurgroep die op regelmatige basis zal blijven samenkomen met de mondzorgverantwoordelijken van elke klas/leefgroep om ideeën, info... met mekaar uit te wisselen en bij te sturen waar nodig.

Op deze manier willen we van mondzorg in onze organisaties een vanzelfsprekendheid maken.

Carla en Kathleen
Mondzorgcoördinatoren



INFO VANUIT DE CLIËNTADMINISTRATIE

Cliënten onder de zorgvorm MFC (minderjarigen)

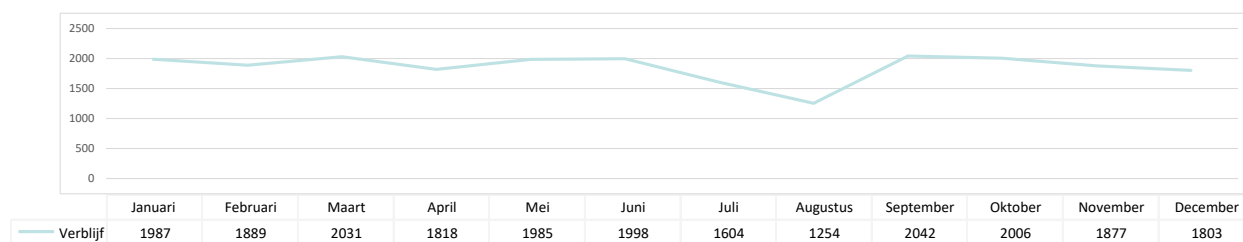
Aantal cliënten

In 2024 begeleidde onze voorziening 313 kinderen en jongeren onder de zorgvorm MFC. Met betrekking tot deze cliënten registreerde onze voorziening 409 begeleidingsovereenkomsten in de Geïntegreerde Registratietool (GIR):

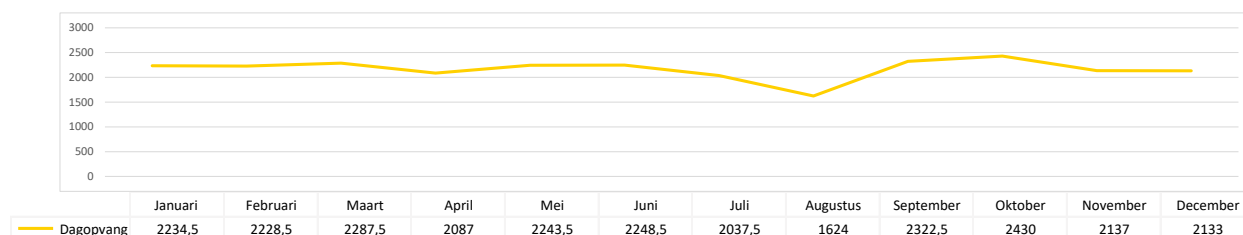
- 102 overeenkomsten betroffen jongeren die ouder waren dan 18 jaar;
- 43 cliënten vielen onder het statuut 'jeugdrechtbankplaatsing';
- 17 cliënten onder het statuut 'Maatschappelijke noodzaak';
- 11 cliënten vielen zowel onder het statuut 'Jeugdrechtbankplaatsing' als 'Maatschappelijke noodzaak'
- 9 cliënten kregen een persoonsvolgend convenant;
- 8 kinderen en jongeren kregen crisisbegeleiding en/of crisisopvang;
- 169 van deze begeleidingsovereenkomsten namen een aanvang in 2024; en
- 161 begeleidingsovereenkomsten werden beëindigd in 2024.¹

Geregistreerde aanwezigheden

In 2024 werden er 22.294 nachten verblijf in de GIR geregistreerd, zijnde een stijging van 480 overnachtingen in vergelijking met 2023, toen er 21.814 nachten verblijf werden geregistreerd.

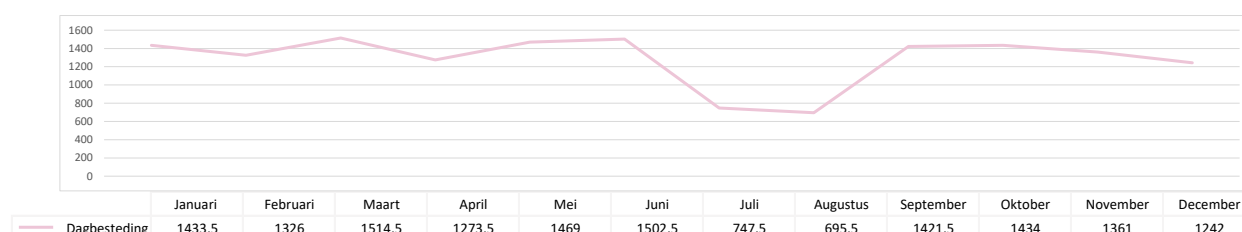


Er werden 26.013,5 dagen schoolaanvullende dagopvang geëxporteerd naar de GIR in 2024, zijnde een daling met 3001 dagen in vergelijking met 2023, toen er 29.014,5 dagen werden geregistreerd.

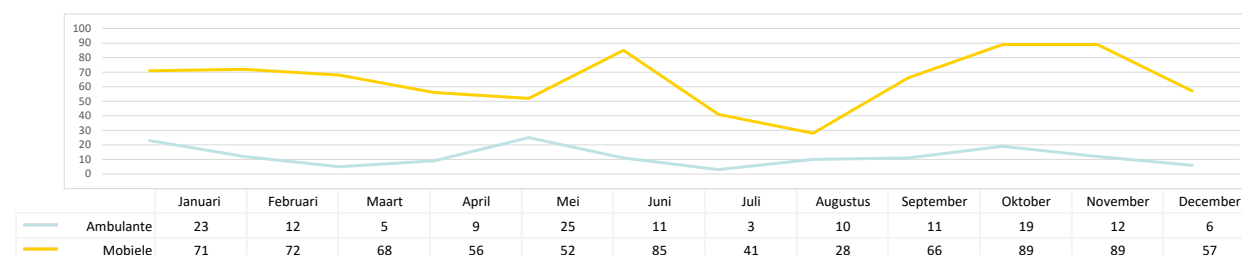


¹ Het hoge aantal stopzettingen en aanvang van nieuwe begeleidingsovereenkomsten is te verklaren door enerzijds de automatische afsluiting van de begeleidingsovereenkomsten in de GIR wanneer langer dan 3 maanden geen dagregistraties naar de GIR worden geëxporteerd (vnl. een probleem in de grote vakantie) en anderzijds omdat regelmatig de modules en/of vorken vermeld in de begeleidingsovereenkomsten worden aangepast in de loop van het jaar.

Wat de schoolvervangende dagopvang (dagbesteding) betreft, werden er 2024 15.420,5 dagen geregistreerd, of een stijging van 2.651,5 dagen in vergelijking met 2023, toen er 12.769 dagen werden geregistreerd.



In 2024 werden er 146 ambulante begeleidingen geregistreerd in de GIR, dit betreft een daling met 141 begeleidingen. Het aantal mobiele begeleidingen daalde ook van 948 mobiele begeleidingen naar 774 in 2024.



Gemiddeld aantal type vorken per module

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

2023	2 tot 4 dagen/maand	2 tot 3 dagen/week	4 tot 5 dagen/week	6 tot 7 dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	8	45	30	52
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	27	21	116	6
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	71	80	108	45
2024	2 tot 4 dagen/maand	2 tot 3 dagen/week	4 tot 5 dagen/week	6 tot 7 dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	7	40	40	60
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	41	17	98	7
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	20	60	127	53

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 het volgende resultaat:

Doelgroep	2023	2024
Autismespectrumstoornis	24,08 %	26,09 %
Ernstig/diep verstandelijk	2,34 %	2,90 %
Gedrags- of emotionele stoornis	25,08 %	21,74 %
Gehoor- of spraakstoornis	0,67 %	0,36 %
Licht verstandelijk	15,72 %	17,39 %
Matig verstandelijk	8,36 %	6,88 %
Motorisch A	0,33 %	0,36 %
Motorisch B	23,41 %	24,28 %



CLIËNTEN MET EEN CASH BUDGET BINNEN DE MINDERJARIGENWERKING

Cliënten met een persoonlijke assistentiebudget

In 2024 zijn er 53 cliënten van het MPC aan wie een persoonlijk assistentiebudget (PAB) werd toegekend. Hiervan staan 12 cliënten op een wachtlijst voor de effectieve terbeschikkingstelling van hun PAB-budget.

34 cliënten hebben hun persoonlijke assistentiebudget aangewend voor de inkoop van zorg in onze voorziening. 20 van deze budgethouders combineerden hun PAB met de zorgvorm MFC.

Daarnaast gebruikten 3 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 2024 begeleidde onze voorziening 13 GES+ jongeren.

In 2024 werden 3.084 nachten “verblijf” en 9.675u “contextbegeleiding kortdurend intensief” geregistreerd in BinC (het registratiesysteem van Opgroeien). Ter vergelijking, in 2023 werden er 2.265 nachten “verblijf” en 5.769u “contextbegeleiding kortdurend intensief” geregistreerd.

Cliënten met een IPH, VIST of ZORGGARANTIE

5 cliënten met een complexe hulpvraag kregen in 2024 middelen voor intersectoraal prioritair te bemiddelen hulpvragen (IPH) waardoor onze voorziening aan deze jongeren een geïndividualiseerd aanvullend aanbod kon bieden.

Daarnaast konden 2 jongeren rekenen op een versnelde indicatiestelling en -toewijzing (VIST).

Voor 1 cliënt hebben wij zorggarantie bij (dreigende) uithuiszetting van een jong kind bekomen. Daarnaast kreeg 1 cliënt ook bijkomende ondersteuning via de intersectorale zorgnetwerken (IZN).

Rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH)

Zuivere RTH, met inbegrip van kortverblijf

In 2024 begeleidden we in de minderjarigenwerking 127 cliënten onder RTH voor een totaal van 338,39 RTH-punten. 4 cliënten kregen echter voor meer dan 8 RTH-punten begeleiding. Ter vergelijking, in 2023 begeleidden wij 107 cliënten voor een totaal van 268,04 subsidieerbare RTH-punten.

In totaal (minder- en meerderjarigenwerking²) presteerden we in 2024 602,43 RTH-punten (inclusief overtal) of 508,7275 gesubsidieerde RTH-punten (exclusief overtal).

Kortdurend verblijf

Via de module “kortdurend verblijf” werden er in 2024 30 cliënten begeleid, voor een totaal van 412 overnachtingen en 225 dagen. In 2023 waren dit 33 cliënten, aan wie wij 549 overnachtingen hebben aangeboden en hen gedurende 169,5 dagen hebben begeleid.

Globale individuele ondersteuning (GIO)

In 2024 hebben wij aan 34 kinderen 463 uren GIO-ondersteuning geboden, goed voor 60,19 RTH-punten. Gezien onze voorziening slechts voor 50 RTH-punten GIO-ondersteuning is erkend, worden wij slechts voor 50 RTH-punten GIO gesubsidieerd.



² Zie cliëntgegevens WOC

Eén-Gezin-Eén-Plan

Wij blijven een actieve rol opnemen in 1-Gezin-1-Plan. Naast de begeleidingen, hebben wij dit jaar aan 1 persoon dagondersteuning aangeboden in het kader van 1G1P.



Outreach

1 van onze cliënten combineerde RTH met een verblijf in een IPO-internaat dat vanaf 1 september 2023 werd erkend als MFC. De ondersteuning die wij aan deze cliënt vanaf 1 september 2023 boden, moet tot en met eind 2024 geregistreerd worden als outreach. Op deze manier hebben wij in 2024 voor deze cliënt 8 begeleidingen voor een totaal van 1,76 punten aan outreach geregistreerd.

ODB

In 2024 werd een observatie-, diagnose- en behandelingsunit (de zogenaamde ODB-unit) opgericht in Vlaams-Brabant voor 6 plaatsen. De inrichting van deze ODB-unit is een samenwerking tussen Zonnelied en het MPC, waarin het MPC zich heeft geëngageerd om 2 plaatsen voor haar rekening te nemen. Deze plaatsen staan open voor jongeren met een handicap met ernstige gedragsstoornissen. Aldus ondersteunde het MPC 4 jongeren, waarvan 2 in een residentiële setting.

YUNECO

In het kader van het programma Yuneco Combi Condor³ gaven wij ondersteuning aan 17 kinderen en jongeren, waarvan 3 in verblijf werden opgenomen. Ook gaven enkele van onze therapeuten zowel individuele als groepsbegeleidingen binnen het eerstelijns psychologische zorgprogramma Yuneco Connect.



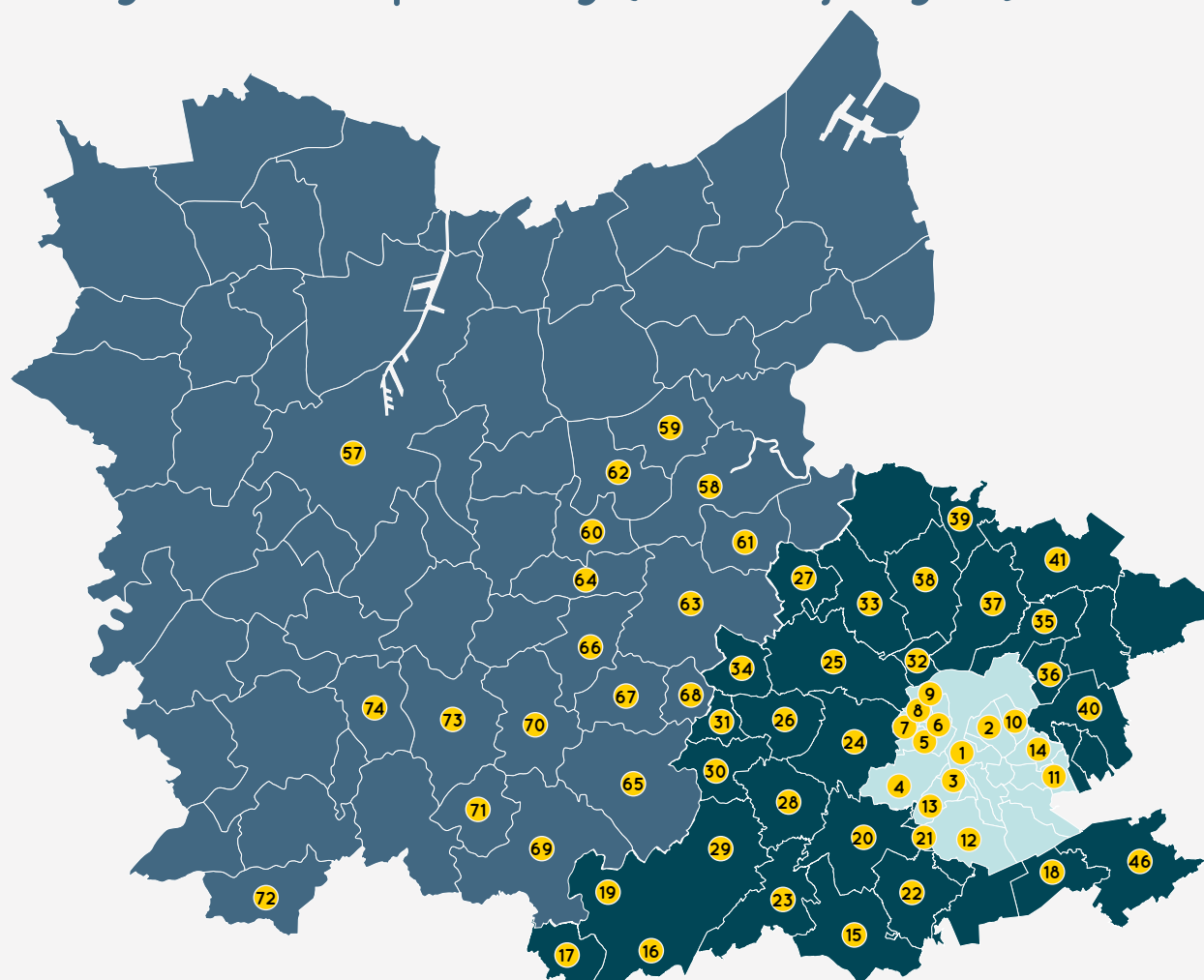
SAMENWERKING MET DE VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

In het kader van de samenwerkingsovereenkomst gesloten met de Vlaamse Gemeenschapscommissie heeft het MPC ondersteuning geboden bij de opvang van 16 cliënten in diverse gemeenschapscentra en sportverenigingen in Brussel.



³ Dit programma richt zich tot kinderen en jongeren tot de leeftijd van 23 jaar met een matige of ernstige verstandelijke beperking gecombineerd met geestelijke gezondheidsproblemen

Geografische spreiding (minderjarigen)



● = niet op kaart

Aantal cliënten per gemeente:

1. Stad Brussel (13)	18. Hoeilaart (2)	37. Grimbergen (3)	● Roeselare (1)
2. Schaarbeek (5)	19. Galmaarden (4)	38. Meise (2)	57. Gent (1)
3. Sint-Gillis (1)	20. Sint-Pieters-Leeuw (17)	39. Kapelle-Op-Den-Bos (1)	58. Dendermonde (5)
4. Anderlecht (11)	21. Drogenbos (1)	40. Zaventem (1)	59. Zele (1)
5. Sint-Jans-Molenbeek (22)	22. Beersel (9)	41. Zemst (1)	60. Wichelen (1)
6. Koekelberg (4)	23. Pepingen (6)	● Heist-Op-Den-Berg (1)	61. Lebbeke (2)
7. Sint-Agatha-Berchem (3)	24. Dilbeek (22)	● Geel (1)	62. Berlare (1)
8. Ganshoren (4)	25. Asse (16)	● Boechout (1)	63. Aalst (27)
9. Jette (1)	26. Ternat (7)	● Edegem (1)	64. Lede (2)
10. Evere (1)	27. Opwijk (2)	46. Overijse (1)	65. Ninove (40)
11. Sint-Pieters-Woluwe (1)	28. Lennik (5)	● Begijnendijk (1)	66. Erpe-Mere (4)
12. Ukkel (4)	29. Gooik (14)	● Aarschot (2)	67. Haaltert (9)
13. Vorst (1)	30. Roosdaal (26)	● Lubbeek (1)	68. Denderleeuw (16)
14. Sint-Lambrechts-Woluwe (2)	31. Liedekerke (16)	● Scherpenheuvel-Zichem (1)	69. Geraardsbergen (28)
15. Halle (28)	32. Wemmel (1)	● Tienen (2)	70. Herzele (5)
16. Herne (2)	33. Merchtem (3)	● Zoutleeuw (1)	71. Lierde (1)
17. Bever (2)	34. Affligem (15)	● Geetbets (1)	72. Ronse (2)
	35. Vilvoorde (7)	● Edingen (1)	73. Zottegem (4)
	36. Machelen (1)	● Koksijde (1)	74. Zwalm (1)

Cliënten onder de zorgvorm WOC (meerderjarigen)



Voucherovereenkomsten: in- en uitstroom

In 2024 begeleidde het MPC 132 cliënten via een voucherovereenkomst. 17 nieuwe cliënten konden we verwelkomen.

12 van deze cliënten maakten actief gebruik van het WOC aanbod. Twee ervan voor een aanbod voor beperkte duur, 6 cliënten komen van buitenaf (thuis of een andere organisatie) en 4 stroomden door vanuit het MFC na het verkrijgen van een budget na jeugdhulp.

De 5 andere casussen maakten met hun budget gebruik van het aanbod 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. Alle 5 maken verder gebruik van het MFC in 2025.

9 cliënten zetten de dienstverlening stop in 2024. Daarvan kregen 8

cliënten reeds in 2023 een persoonsvolgend budget, maar schoven zij in 2024 na verlengd verblijf in het MFC door naar een andere voorziening. 1 cliënt maakte slechts beperkt gebruik in het kader van logeren. Voor 2 cliënten uit het WOC stopte de dienstverlening. Een cliënt werd verwezen naar een andere voorziening. Van een andere cliënt namen we afscheid omwille van overlijden.

	Aantal vouchers	Aantal zorg gebonden punten	WOC	
			Vouchers in	Vouchers out
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
2023	135	3526	12	5
2024	132	3942	12	2

Clënten met een cash-budget binnen het WOC

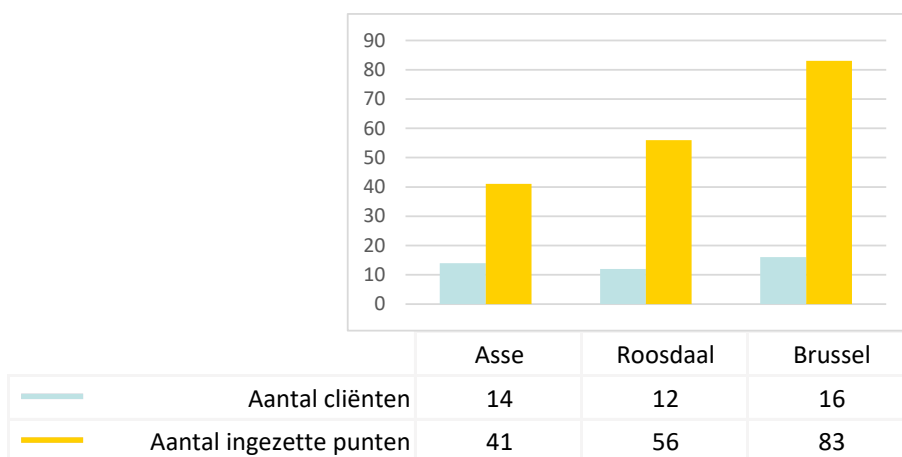
In totaal kopen 5 cliënten zorg in via de cash-formule. 3 ervan kopen deze zorg in bij het WOC, 2 in het MFC in afwachting van een plaats in een andere voorziening in de volwassenenzorg of ter vervolmaking van hun schoolloopbaan na de leeftijd van 21 jaar. De geboden ondersteuning is zeer divers.

RTH-clënten binnen het WOC

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

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

Via ons RTH-aanbod hebben wij aan 42 meerderjarige cliënten ondersteuning geboden. In totaal presteerde het WOC 180 punten.



VAN HUIS LIEDEKERKE TOT DE HOUTMARKT



Een brug naar volwassenheid

Nood aan een nieuw project binnen een veranderende samenleving

De overgang naar volwassenheid is voor veel jongeren een complexe en ingrijpende stap. Het Agentschap Jongerenwelzijn stelde daarom het actieplan Jongvolwassenen op (Jeugdhulp 2017), gericht op intersectorale samenwerking om deze overgang te ondersteunen. Dit plan streeft naar continuïteit in begeleiding, zodat cliënten op een toegankelijke en transparante manier de stap naar zelfstandigheid kunnen zetten. Naast voorbereiding op kennis en vaardigheden is het essentieel om verbinding te behouden en samen met jongeren een groeiplan op te stellen vanaf 16 jaar.

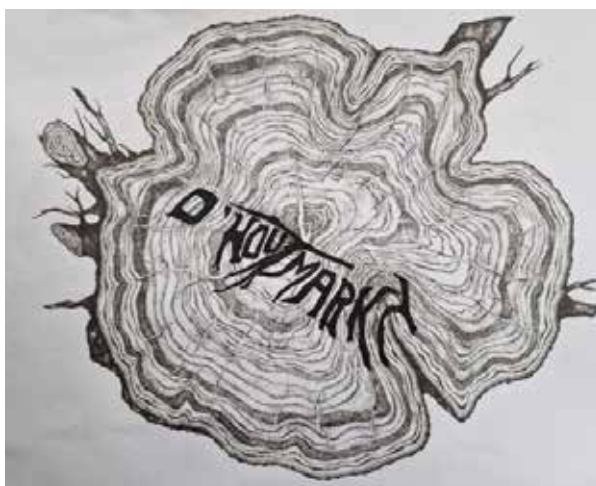
Een belangrijke vaststelling uit dit plan is dat de overgang van residentiële woonvormen (leefgroep, kamertraining) naar zelfstandig wonen vaak een grote en quasi onomkeerbare stap is. Daarom wordt gepleit voor innovatieve woonvormen: kleinschalige wooneenheden waar een beperkt aantal jongeren samenleven met flexibele ondersteuning, eventueel aangevuld met een permanentiesysteem. Cruciaal hierbij is dat jongeren administratief en financieel hun statuut

van alleenstaande kunnen behouden.

Binnen het MPC Sint-Franciscus merken we dat deze overgang niet altijd makkelijk loopt. Jongeren die jarenlang in een leefgroep hebben gewoond, zetten zich - eenmaal jongvolwassen - vaak af tegen collectieve woon- en ondersteuningsvormen. Ze willen op eigen benen staan en hun leven zelf in handen nemen. Dit wordt ook bevestigd door onderzoek van prof. Roets. Ze vormen echter ook een risicogroep. Jongvolwassenen komen steeds meer in de problemen op vlak van huisvesting en vormen een grote groep binnen de thuislozenpopulatie: ze willen weg uit de leefgroep, maar hebben te weinig financiële middelen om zelf een studio of appartement te huren. Daarnaast verblijven er in het MFC ook jongeren omwille van een GES-problematiek. Deze problematiek wordt door het VAPH niet erkend bij volwassenen, waardoor zij niet in aanmerking komen voor ondersteuning via een PVB. Ook zij moeten de ruimte en tijd krijgen om zich voor te bereiden op een leven na het MFC, waarin ze met minder ondersteuning

moeten leren omgaan.

Naast de inhoudelijke argumenten is er ook een financiële noodzaak om een nieuwe werking op te zetten. De afgelopen jaren bleek dat er een aantal 18- tot 21-jarigen binnen het MPC deels of volledig geholpen kon worden binnen het begeleidingsaanbod (dagaanbod en/of wonen) van het WOC. Hoewel deze match inhoudelijk goed was, leidt het vullen van WOC-plaatsen met jongeren zonder PVB op termijn tot financiële problemen voor de volwassenenwerking.



Doelgroep en profiel

Onze werking richt zich op jongeren en jongvolwassenen van 16 tot 25 jaar die functioneren op een zwakbegaafd niveau of een lichte tot matige verstandelijke beperking hebben (bovengrens), al dan niet in combinatie met gedrags- en emotionele stoornissen.

Deze jongeren scoren sociaal-emotioneel vaak lager dan hun cognitief functioneren doet vermoeden. Binnen de Houtmarkt werken we dus actief aan hun zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Het gaat om jongeren die in staat zijn een zekere fysieke afstand te verdragen. Eén op één begeleidingen zijn in deze werking immers niet mogelijk.

De conclusie is duidelijk

Er is zowel inhoudelijk als financieel nood aan een tussenaanbod voor jongvolwassenen. De stap van de leefgroep naar (begeleid) zelfstandig wonen of volwassenenzorg is groot, en de maatschappij wordt steeds complexer. Jongeren zijn hier vaak onvoldoende op voorbereid. Daarom is een tussenoplossing nodig die de brug slaat tussen jeugdzorg en volwassenenzorg.

De overgangswoning is bedoeld voor jongeren die toewerken naar zelfstandig wonen of een wooneenheid binnen de volwassenenzorg. Ze krijgen een veilige omgeving waarin ze essentiële levensvaardigheden ontwikkelen, zoals financieel beheer, zelfstandig functioneren en het voortzetten van hun opleiding of (begeleid) werk. Ze bevinden zich in een fase waarin ze hun identiteit vormen, sociale interacties leren, een netwerk opbouwen en hun plaats in de maatschappij zoeken. Vaak komen ze uit gezinnen met een verontrustende situatie (VOS) en dragen ze een zware emotionele rugzak.

Voor hun mentale gezondheid is een nuttige daginvulling cruciaal. Daarom moeten jongeren schoolgaand zijn (eventueel gecombineerd met dagbesteding), een (begeleid) werktraject volgen of minimaal drie dagen per week een zinvolle activiteit ondernemen.

Maar bovenal zijn het jongeren/jongvolwassen met dromen en wensen (al dan niet realistisch) die hun eigen leven willen uitbouwen en willen proeven van de 'vrijheid' die het volwassen leven biedt.

Begeleiding en ondersteuning bij verschillende levensdomeinen.

De overgang naar volwassenheid is dynamisch en brengt veel veranderingen en keuzes met zich mee. Samen met de jongere brengen we zijn/haar levensdomeinen in kaart: studie, wonen, werk, gezondheid, financiën, vrije tijd, relaties en sociaal netwerk. Dit helpt om te bepalen waar ondersteuning nodig is en welke al geboden wordt. De begeleider houdt rekening met de onderlinge wisselwerkingen tussen deze domeinen.

Enkele belangrijke begeleidingsaspecten:

Dagstructuur: het aanbrengen van regelmaat in maaltijden en slaapritme zorgt voor stabiliteit en emotioneel welzijn.

Toekomstperspectief: we staan stil bij de verschillende paden die jongeren kunnen bewandelen en bieden hen steun bij het nemen van beslissingen over wonen, werk en persoonlijke ontwikkeling.

Zelfbepaling en maatschappelijke ondersteuning: we ondersteunen jongeren bij administratieve zaken en begeleiden hen bij contact met instanties zoals het OCMW of bewindvoering.

Psychosociale begeleiding: we helpen jongeren inzicht te krijgen in wat hen gelukkig maakt en ondersteunen hun sociaal-emotioneel welzijn.

Werk en financiële ondersteuning: we begeleiden hen bij het vinden van passend werk of dagbesteding en leren hen verantwoord omgaan met geld.

Relaties: we ondersteunen jongeren bij het ontwikkelen van gezonde relatievaardigheden en conflicthantering.

Rouw en beperking: we bieden ruimte voor verwerking van verlieservaringen, bijvoorbeeld wanneer jongeren beseffen dat bepaalde dromen onhaalbaar zijn.

Rechten en verantwoordelijkheden: jongeren worden bewust gemaakt van hun wettelijke rechten en plichten.

Mobiliteit: we ondersteunen hen bij het leren reizen en het organiseren van verplaatsingen.

De Houtmarkt biedt 3 verschillende woonvormen aan.

1. Co-Housing

Hierin gaan we aan de slag met jongeren die nog wat meer nood hebben aan nabijheid en ondersteuning van de begeleiding. De begeleiding is meer aanwezig, oefent samen om bv. het openbaar vervoer te nemen, afspraken plannen, vrije tijd invullen, ... Jongeren worden uitgenodigd om mee te helpen koken wanneer zij dit willen en kunnen gebruik maken van gemeenschappelijke ontspanningsruimtes.

Binnen deze werking onderscheiden we twee sub-niveaus, "Opstart"(gelijkvloers) en "Op kot" (eerste verdiep). In dit laatste sub - niveau hebben jongeren een aparte gemeenschappelijke ruimte waar ze samen kunnen eten en chillen. Bij de "opstart" is de aanwezigheid van de begeleiding het grootst. Het verschil met leefgroepwerkingen is dat in de Houtmarkt de focus niet meer ligt op het groepsgebeuren. Je eigen vrije tijd leren invullen

hoort bij de ontwikkelingstaken van onze jongeren. De 'kot'-werking heeft wat meer vrijheid en minder nood aan de constante nabijheid/aanwezigheid van begeleiding. Zij hebben op de eerste verdieping een gemeenschappelijke ruimte waar ze samen eten, kunnen ontspannen, tv kijken, ...

2. Studiowerking

Binnen de studiowerking gaan we aan de slag met jongeren die al meer zelfstandigheid, zelfredzaamheid en vrijheid aankunnen, waardoor de begeleidingsnood minder hoog is dan binnen de co-housing. Jongeren kunnen kiezen om zelf of samen met de begeleiding te koken. Binnen deze werking vinden jongeren al meer zelf hun weg naar een vrijetijdsinvulling, ... Deze jongeren krijgen ook een budget en gaan zelf (of samen met een begeleider) naar de winkel om inkopen te doen. Onze studiowerking heeft een aparte keuken en leefruimte. In deze werking hebben onze bewoners de grootste mate van vrijheid, maar hier tegenover staat uiteraard ook de grootste verantwoordelijkheid. De verwachtingen liggen hier hoger dan in de andere woonvormen.

Basisvisie

We werken volgens het bio-psycho-sociaal model, waarbij we rekening houden met medische, psychologische en sociale factoren. We hanteren de principes van Nieuwe Autoriteit, met focus op aanwezigheid, relatie, zelfcontrole en transparantie. Contextgericht werken is essentieel: we ondersteunen jongeren in hun proces van loslaten en verbinding behouden met hun netwerk.

Onze begeleidingshouding is gebaseerd op vertrouwen en samenwerking. We tonen respect voor de ervaringsdeskundigheid van jongeren, begeleiden hen in hun groeiproces en geven hen de kans

Binnen deze twee woonvormen is er dagelijks begeleiding en een slapende nacht. Voor beide woonvormen bieden we ook een tweewekelijkse bewonersvergadering aan waarin verschillende zaken kunnen besproken worden zoals: Wie kookt er wanneer mee? Wat eten we volgende week? Welke activiteiten willen ze graag eens doen? Het uitspreken van bepaalde conflicten. Wat vinden de jongeren positief aan de werking? Wat willen ze graag veranderen?

3. Studio de Houtmarkt

Deze studio gelegen ligt buiten het gebouw van de Houtmarkt in Liedekerke, maar zit naast een leefgroep van het MPC. De jongere die hier verblijft, woont zelfstandig en krijgt 2 à 3 maal per week mobiele begeleiding.

Tenslotte bieden wij ook een proefplaats aan. Hier kunnen jongeren gebruik van maken om eens te komen proeven van het leven in de Houtmarkt. Zo kunnen zijzelf en hun context beter inschatten of onze werking hen de gepaste ondersteuning biedt.

om fouten te maken en daaruit te leren. Inclusie en ervaringsleren zijn cruciale pijlers binnen onze werking, met als ultiem doel de kwaliteit van leven van de jongvolwassene te verbeteren.

*Ik wil vliegen over de wereld,
met jullie als veilige haven.
Hou me niet vast
En laat me niet gaan
Houd me los.*

Lois Kruidenier.

DUURZAME REALISATIES IN 2024

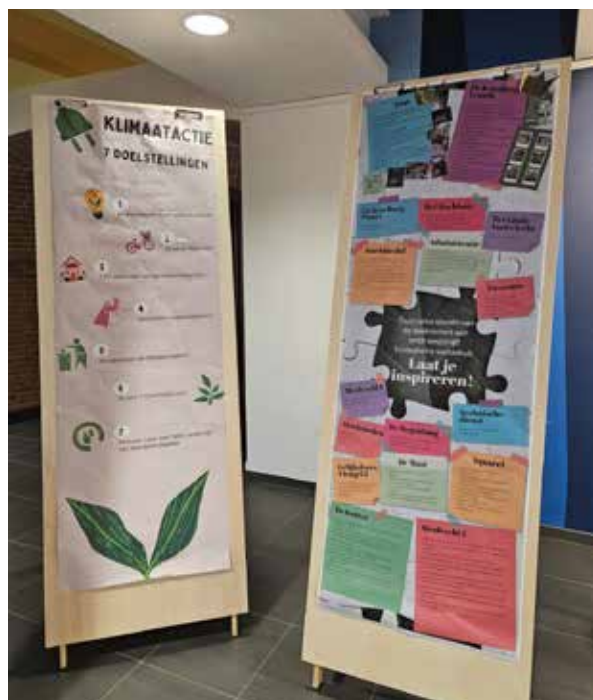
Ook in 2024 zetten we onze schouders onder ambitieuze duurzaamheidsdoelstellingen. Met concrete acties en betrokkenheid vanuit verschillende werkingen maakten we opnieuw stappen richting een groenere toekomst.

Een Ecologische Wedstrijd: Samen voor het Klimaat!

Heel wat teams uit onze werkingen gingen de uitdaging aan om hun ecologische voetafdruk te verkleinen. Deelnemers uit **Het Hoekhuis, Ter Linde Anderlecht, de administratie, Toop +21 Mobiel, Joachimsdal, De Ketelberg Lennik & Pamel, Tussenin, Technische Dienst, De Regenboog, De Maat, Aquarel, Den Beneden, Meuleveld 1 & 2, Gelijkvloers vleugel 3** en **De Kouter** kozen elk een actiepunt uit onze 7 klimaatactiedoelstellingen en tekenden een engagementsverklaring.

Met creatieve bijdragen via tekst, foto's en filmpjes lieten ze zien hoe zij bijdroegen aan een duurzamere wereld. **Elk deelnemend team** ontving een **“groene voetafdruk”** als erkenning. In oktober bekroonden we zelfs twee trotse winnaars met de **“gouden voetafdruk”**: **De Ketelberg Lennik en Toop Brussel!**

Hun uitzonderlijke inzet werd beloond met een feestelijke wafelenbak, waarbij de beleidsgroep duurzaamheid zelf de wafelijzers bovenhaalde om bewoners en begeleiders te trakteren. Een heerlijke manier om duurzaamheid te vieren!



Duurzaam naar het Werk: Mobiliteitsontbijt

Op de Dag van de Mobiliteit zetten we medewerkers die zich op een duurzame manier verplaatsen – met de fiets, te voet of met het openbaar vervoer – extra in de bloemetjes. Zij werden getrakteerd op een stevig en gezond ontbijt als beloning voor hun milieuvriendelijke keuze.



Workshops voor onderhoudsverantwoordelijken

Om onze werkingen verder te ondersteunen in duurzaam energiebeheer, organiseerden we workshops voor onderhoudsverantwoordelijken. Tijdens deze sessies kwamen de volgende thema's aan bod:

Energieverbruik in leefgroepen:

Dankzij Energie ID kan het verbruik maandelijks gemonitord en bijgestuurd worden.

Energiebesparende maatregelen:

Met behulp van praatplaten van Ecolife bespraken we concrete acties om minder energie te verbruiken.

Afvalbeheer:

Correct sorteren en afvalpreventie blijven cruciale aandachtspunten.

Duurzaam engagement in leefgroepen

We deelden tips over hoe iedereen mee te krijgen in duurzame initiatieven.

Duurzaamheid in de Schijnwerpers: Nieuwe Beleidstekst

Onze beleidstekst rond duurzaamheid werd afgewerkt en is nu te vinden op een nieuwe pagina op onze website, waar we al onze initiatieven en doelstellingen rond duurzaamheid in de kijker zetten.



5 JAAR INTERVENTIETEAM = FEEST!

Op 18 november vierden we het vijfjarig bestaan van ons interventieteam.

We verwelkomden al onze huidige en voormalige intervenanten voor een gezellige receptie, en als blijk van waardering hadden we zelfs een speciaal lied voorbereid (met een beetje hulp van ChatGPT).

Onze intervenanten maken écht het verschil voor onze begeleiders.

In noodsituaties staat er immers altijd iemand van het interventieteam klaar om bij te springen en onze teams te ondersteunen tijdens uitdagende momenten en dit 24/24.

**Bedankt aan alle intervenanten
voor jullie inzet en betrokkenheid!**



TOOP IS VERHUISD!

TOOP verhuisde naar Lion City en bouwt aan een GIW-werking!

Na enkele fantastische jaren op de locatie van Atelier Groot Eiland, verhuisden de mobiele teams en staf van TOOP eind 2024 naar Lion City – ook in Molenbeek.

Deze site - die vroeger van Delhaize was - is in volle ontwikkeling en huisvest reeds heel wat socio-culturele organisaties, vzw's en collectieven. Van ethische hackers over kunstenaarscollectieven tot vertrouwde partners. Onze bureau ruimte delen we met één van onze vaste partners, Leon vzw. Daarnaast is de site nog in volle expansie, wat naar de toekomst toe heel wat kansen biedt op nieuwe samenwerkingen. Wat bereikbaarheid betreft, zit het ook snor: de site ligt in de buurt van zowel metrostation Beekkant als metrostation Osseghem. Bovendien zitten we op zo'n twintig minuten wandelen van de Cardijnschool.

De bureaus van de mobiele teams (volwassenen en minderjarigen), de GIO-begeleider en de Brusselse staf vonden in Lion City hun nieuwe stek. Daarnaast zullen we hier het schoolaanvullend aanbod verder uitwerken en ... een GIW-werking opzetten in samenwerking met Cardijnschool. Hierover meer in het volgende jaarverslag!



AAN DE SLAG MET NIEUWE PTV-TECHNIEKEN

In 2024 maakten een groot aantal werkingen de omschakeling naar een vernieuwde set teamtechnieken. Deze overgang betekende niet alleen een ingrijpende aanpassing, maar bracht op organisatorisch vlak ook de nodige uitdagingen met zich mee.

Wat zijn PTV-technieken?

Binnen het MPC staat veiligheid altijd centraal, zowel voor onze medewerkers als voor onze cliënten. En dat is nodig: in 2024 werd er vanuit onze werkingen melding gemaakt van maar liefst 2.311 agressie-incidenten. Bij 1.866 van deze meldingen, gemiddeld 5 per dag dus, was er sprake van fysiek geweld.

Om de veiligheid te garanderen, maken we in onze werkingen al geruime tijd gebruik van Persoons- en Teamgerichte Veiligheidstechnieken (kortweg PTV-technieken). Zoals de naam doet vermoeden, omvatten deze zowel een individueel luik: de bevrijdingstechnieken, als een collectief luik: de teamtechnieken.



- **Bevrijdingstechnieken** stellen de individuele medewerker in staat om zichzelf te beschermen en in veiligheid te brengen op het moment dat diens fysieke integriteit in het gedrang komt.
- **Teamtechnieken** stellen onze medewerkers in staat om in teams van twee, drie of vijf personen een cliënt op een veilige manier onder controle te houden, ter plaatse te immobiliseren en onder begeleiding te verplaatsen naar een veilige ruimte. Teamtechnieken worden toegepast wanneer cliënten een gevaar vormen voor hun eigen fysieke integriteit of die van hun omgeving.

Waarom een nieuwe set technieken?

In 2021 vaardigde Vlaanderen een multidisciplinaire richtlijn uit met betrekking tot afzondering en fixatie. De brede jeugdhulp werd hierin onder meer uitgedaagd om haar verplaatsingstechnieken volledig pijnprikkelvrij te maken. Dit betekende dat de PTV-technieken, die uniform in Vlaanderen worden gebruikt, moesten worden aangepast.

Net als hun voorgangers zijn de vernieuwde technieken gebaseerd op anatomisch correcte bewegingen, waardoor de kans op letsel zo klein mogelijk is. Daarnaast werd bij de herziening van de technieken maximaal vermeden om cliënten in buik- of rugligging te plaatsen, om zo het risico op verstikking te minimaliseren. De vernieuwde technieken zijn niet alleen veiliger, maar ook eenvoudiger in gebruik. Ze bestaan uit minder afzonderlijke bewegingen en zijn daardoor vlotter aan te leren. Dit biedt meer ruimte om de technieken in te oefenen en realistische situaties te simuleren tijdens vormingsmomenten.

En dan...overschakelen!

De implementatie vergde een grondige planning en voorbereiding, aangezien maar liefst negen leefgroepen, vijf GLW-werkingen, een dagbesteding, de crisis- en observatieunit, ons interventieteam en een semi-internaatswerking betrokken waren bij de omschakeling. Deze werkingen ondersteunen elkaar bovendien binnen verschillende decentrale interventiesystemen, wat de afstemming extra complex maakte.

De opleidingen werden verzorgd door onze PTV-trainers en de agressiecoach. De overschakeling verliep gefaseerd:

1. **Het interventieteam** maakte als eerste kennis met de nieuwe technieken. In tegenstelling tot andere werkingen werd van de intervenanten verwacht dat zij ook de oude technieken bleven beheersen. Tijdens de omschakelperiode ondersteunden zij namelijk nog werkingen die nog niet waren opgeleid in de nieuwe technieken.
2. Vervolgens waren de **zelfbedruipende werkingen** aan de beurt. Deze werkingen laten zich niet door collega's van andere werkingen ondersteunen bij interventies.
3. Daarna volgden **de werkingen die elkaar ondersteunen** binnen een decentraal interventiesysteem.
4. Tot slot werden de nieuwe technieken geïntroduceerd bij **de crisis- en observatieunit** en de **GES+ werkingen**.

Elk team kreeg een opleiding van twee of drie halve dagen, afhankelijk van de specifieke noden. Zoals voorheen wordt deze basisvorming driemaal per jaar aangevuld met een opfrismoment, zodat de technieken actueel en goed ingeoeft blijven. Nieuwe medewerkers krijgen zoals gebruikelijk een basisopleiding van drie halve dagen.

Wat brengt de toekomst?

Ook in de komende jaren blijven we investeren in een veilige werk- en leefomgeving. Dit doen we door de PTV-technieken voortdurend te trainen en verder te ontwikkelen op maat van onze populatie. Zo zetten we onder meer in op wikkeltechnieken om moeilijke verplaatsingen te vergemakkelijken. Daarnaast gaan we in enkele werkingen aan de slag met holdingtechnieken, die ons in staat stellen om cliënten ter plaatse te immobiliseren en geleidelijk weer los te laten, waardoor een verplaatsing naar bijvoorbeeld een afzonderingsruimte overbodig wordt.

NAAR EEN VERNIEUWDE ORGANISATIE EN SAMENWERKING

tussen de scholen Sint-Franciscus en het MPC Sint-Franciscus

Onderstaande mededeling werd eind augustus, bij de start van het nieuwe schooljaar, bezorgd aan alle medewerkers van het MPC Sint-Franciscus:

'Op het einde van het huidige schooljaar 2024-2025 zwaait Ingrid Limbourg af als algemeen directeur van de VZW Scholen Sint-Franciscus; Ingrid zal vanaf dan genieten van haar welverdiend pensioen.

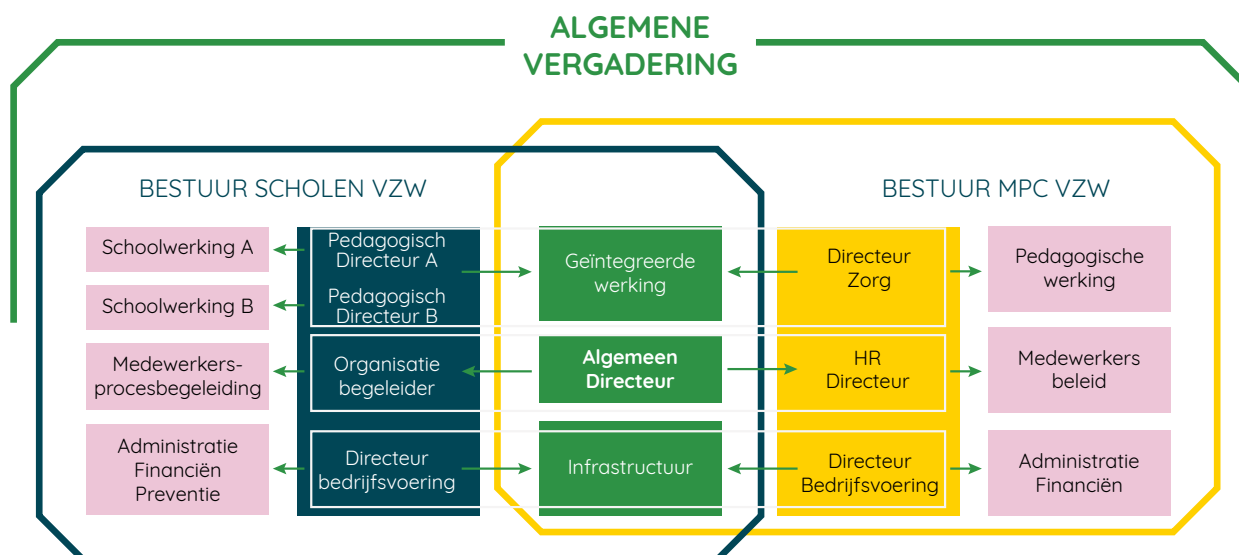
De bestuursorganen van de VZW Scholen Sint-Franciscus én de VZW MPC Sint-Franciscus, hebben beslist om Koen Vander Beken aan te stellen als algemeen directeur van de scholen én het MPC vanaf het schooljaar 2025-2026. Dit om de verdere goede samenwerking tussen de beide organisaties te verzekeren en verstevigen.

Koen zal in het komende schooljaar 2024-2025 samen met de directieleden van de scholen én het MPC deze ontwikkeling voorbereiden en vorm geven in het belang van de gasten/leerlingen, de medewerkers en de beide organisaties.

*Paul Ongenaert
Voorzitter bestuursorgaan Scholen en
MPC Sint-Franciscus`*

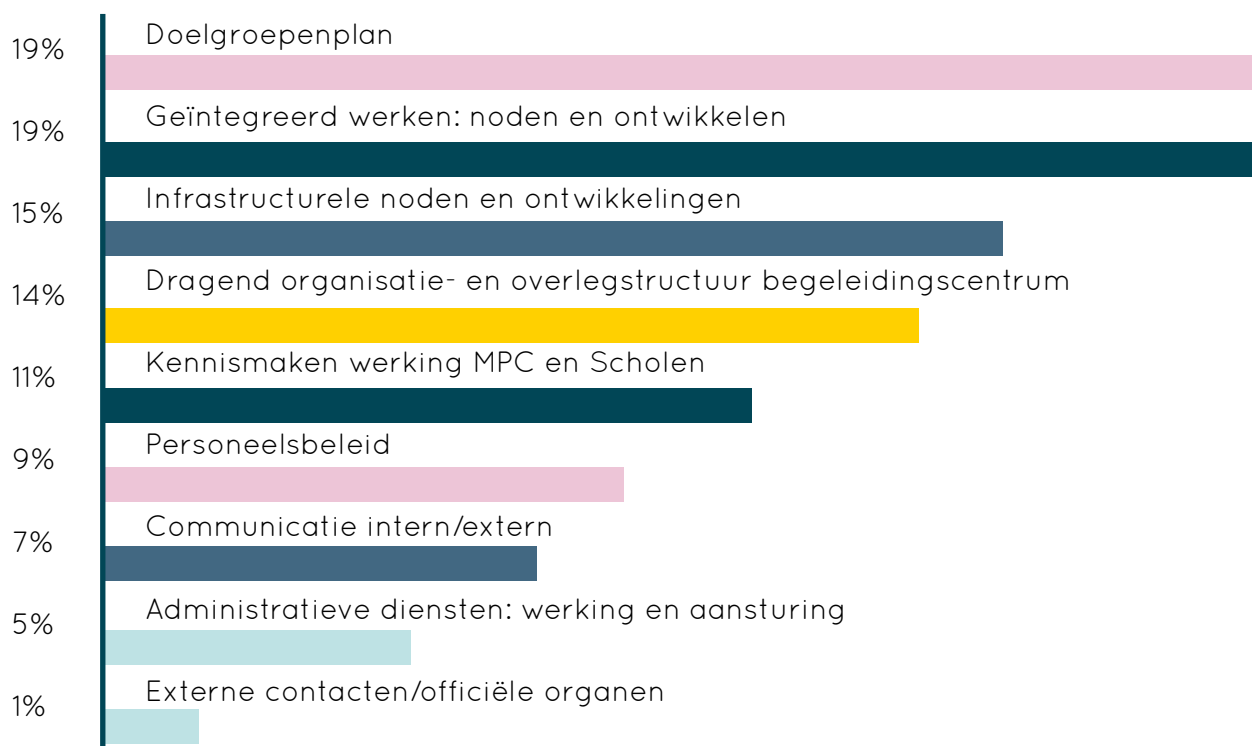
In dit model wordt rekening gehouden met:

- de sterke verwevenheid en afhankelijkheid tussen school- en MPC-werking op diverse terreinen (pedagogisch, infrastructureel, arbeidsmarkt, bestuurlijk)
- operationele- en financieringsdruk op de werking met stijgende kwetsbaarheid
- sterke uitdagingen op vlak van infrastructuur (erfpachten, masterplan, klimaat-neutraliteit, financieringsmodel).



Ter voorbereiding van het schooljaar 2025-2026 werd het directieteam van het begeleidingscentrum Sint-Franciscus opgericht. De bedoeling is om aan de hand van thema's elkaars werking nog beter te leren kennen en afspraken te maken naar volgend schooljaar toe. Volgende thema's komen aan bod:

Verdeel 100 punten naargelang de belangrijkheid



EEN PERSONEELSFEEST IN FESTIVALSFEER



Op 20 september verzamelden 275 feestelijk uitgedoste collega's in het Krekelhof in Gooik voor een onvergetelijk personeelsfeest met een echte festivalvibe. Bij aankomst kreeg iedereen een festivalbandje, waardoor de sfeer meteen gezet was. Sommige teams gingen zelfs all-in en stemden hun outfits perfect op elkaar af – een feest voor het oog!



Met de zon als perfecte achtergrond genoot iedereen van een hip en smakelijk buffet, de gezellige sfeer en vooral van elkaar. Van zodra de muziek begon, bleef de dansvloer van begin tot eind gevuld. Met een verfrissend drankje in de hand werd er volop bijgepraat en gelachen. Een geslaagde editie die nog lang zal nazinderen.



TEAMDAG DE SCHERING: SAMEN DE HOOGTE IN!

Bij MPC Sint-Franciscus is het een traditie: elk team mag jaarlijks een activiteit kiezen om de banden te versterken. Op 5 december was het de beurt aan team De Schering en hun Begeleidingsteam om er samen op uit te trekken!



De namiddag startte met een klimavontuur in Aalst – dé ultieme teamactiviteit waarbij samenwerking en vertrouwen centraal staan. Collega's hielpen elkaar om veilig naar boven én weer naar beneden te geraken. Wie niet wilde of kon klimmen, genoot intussen van een gezellig moment in de bar. Na de inspanning volgde ontspanning: een heerlijk diner bij Wally in Aalst.

Uiteraard werd de zorg voor onze gasten niet vergeten. Dankzij de collega's van Joachimsdal, Busingen en De Hinkstap, die de shift overnamen, kon het team met een gerust hart genieten van hun dag. Bovendien zorgden zij er ook nog voor dat alles klaarstond voor het Sintbezoek de volgende dag. Een dikke merci voor jullie inzet.



CONTEXT – VERBINDING IN BEELD

2024: Een jaar van contextversterkend werken

Het jaar 2024 stond voor onze organisatie in het teken van contextversterkend werken. Context, dat zijn de mensen die een wezenlijke rol spelen in het leven van onze bewoners en cliënten: ouders, broers en zussen, partners, gast- en pleegouders, vrienden, grootouders, leerkrachten, collega's en zoveel meer. Wij geloven dat het versterken van deze rela-

ties essentieel is voor een duurzame en positieve verandering in het leven van iedereen die we begeleiden. Het versterken van de context verbetert de kwaliteit van leven.

Om dit thema kracht bij te zetten, gingen we op zoek naar een beeld dat ons kon inspireren. We schreven een wedstrijd uit en het winnende beeld

werd dat van een steenmannetje, of cairn. Dit eeuwenoude symbool van samenwerking en richting geven, werd de visuele vertaling van onze missie in 2024.

**We gaven ons
jaar het motto:
'Verbinding in
beeld'.**

Het steenmannetje als symbool van samenwerking

Een steenmannetje is meer dan een stapeling van stenen. Het symboliseert de kracht van samenwerking, geduld en balans. In vroegere tijden werden steenmannetjes gebruikt als wegwijzers in moeilijk begaanbare gebieden. Ze waren bakens van houvast voor reizigers, gecreëerd door mensen die hun kennis en energie bundelden om anderen de weg te wijzen.

Dit idee van richting geven en ondersteuning bieden, sluit naadloos aan bij onze visie. Als hulpverleners zijn wij voortdurend bezig met het versterken van context en relaties. We leggen – figuurlijk gesproken – stenen op de juiste plekken om paden toegankelijker te maken voor hen die we begeleiden. Soms betekent dit het herstellen van relaties, soms het bouwen van nieuwe structuren van steun en begrip.



Inspiratie en verdieping

Om het thema doorheen het jaar te laten leven, hebben we diverse initiatieven genomen. In al onze teams organiseerden we workshops waarin we samen reflecteerden op hoe wij als professionals context en

relaties versterken. Hoe kunnen wij als organisatie het verschil maken? Hoe zorgen wij ervoor dat steunfiguren rond onze bewoners en cliënten nog sterker in hun rol kunnen staan?

Daarnaast kozen we een aantal inspirerende films uit die ons hielpen om op een andere manier naar verbinding te kijken. Holy Rosita, Encanto en The Upside stonden op ons cinema-menu en boden stof tot nadenken over

familiebanden, veerkracht en de kracht van een ondersteunende gemeenschap.

We nodigden ook externe experts uit om onze

denkkaders en vanzelfsprekendheden uit te dagen. Hoe kunnen we onze aanpak nog verder verfijnen? Hoe zorgen we ervoor dat onze cliënten en hun context niet alleen

gehoord worden, maar ook daadwerkelijk sterker uit onze ondersteuning komen? Welk perspectief hierop bieden ook andere denkkaders?



Nieuwe projecten en vooruitblik

In 2024 startten we ook met het maken van een documentaire over contextversterkend werken. Dit project zal een blik werpen op de impact van onze aanpak en zal

de verhalen van onze bewoners, cliënten en hun context een visuele plaats geven. Daarnaast werkten we mee aan een internationaal podcast-project rond hetzelfde

thema. Hoewel de resultaten hiervan nog even op zich laten wachten, kijken we met enthousiasme uit naar het vervolg in 2025.

Samen bouwen aan een stevig fundament

Net zoals een steenmannetje slechts overleefd blijft wanneer elke steen zorgvuldig op zijn plaats ligt, geloven wij dat duurzame hulpverlening alleen mogelijk is wanneer we samen bouwen aan een stevig fundament van

relaties en steun. 2024 was een jaar van reflectie, inspiratie en actie, waarin we onze kernwaarden op dat vlak opnieuw in beeld brachten.

We kijken vooruit naar de toekomst met de wetenschap dat we, net zoals

een goed gebouwde cairn, met geduld, samenwerking en zorg een blijvende impact kunnen maken op het leven van onze bewoners en cliënten. Samen blijven we de weg zoeken, steen voor steen.



EEN NIEUWE MEDIACOACH

In het najaar van 2023 begon MPC Sint-Franciscus aan de zoektocht naar een Mediacoach. Ik kreeg het vertrouwen om deze rol - die nog volledig zelf in te vullen was - vorm te geven. Met veel motivatie ging ik deze uitdaging aan.

Mijn takenpakket bestaat uit 19 uur als leefgroepbegeleider in Klimop en 19 uur als Mediacoach waarin ik ook Isabelle Van Iseghem, de Communicatieverantwoordelijke ondersteun. De vraag naar een Mediacoach kwam voort uit het project "MPC Drempels," dat voordien door collega Tim De Bisschop werd opgezet.

Kennismaking

Ik kwam uit een totaal andere sector, en dus was het echt wel nodig om kennis te maken met de verschillende werkingen. Daarna onderzocht ik wat er al gebeurd was op vlak van mediawijsheid, en verzamelde ik heel wat informatie. Tijdens mijn eerste jaar volgde ik ook de opleiding "Mediacoach: Personen met een beperking," georganiseerd door Mediawijs. Deze opleiding vond één keer per maand plaats en hielp me stap voor stap beter te begrijpen wat de functie van Mediacoach juist inhoudt.

Om de opleiding succesvol af te ronden, werd er verwacht dat ik een project zou uitwerken. Een logische keuze was om de opstart van mijn job als project te beschouwen. Ik ging van start met een nodenbevraging, waaruit bleek dat er binnen MPC Sint-Franciscus een grote behoefte is aan ondersteuning op het gebied van mediawijsheid. De belangrijkste noden waren:

Begeleiding bij het omgaan met mediaproblemen van cliënten

Het bespreekbaar maken van mediawijsheid, afgestemd op de behoeften van elk individu

Toegankelijke en begrijpelijke informatie voor zowel cliënten als begeleiders

Een structurele aanpak, inclusief blended care

Werkgroep Mediawijs

In het voorjaar van 2024 besloten Griet De Leeuw, Hans Dewachter en Veroniek Claeys de werkgroep Mediawijs nieuw leven in te blazen, zodat er in elke afdeling een "kartrekker" mediawijsheid zou zijn. De werkgroep komt driemaandelijks samen en richt zich vooral op de teams in de leefgroepen. Tijdens deze bijeenkomsten bespreken we hun bezorgdheden, groeikansen en sterktes, en bepalen we samen concrete doelstellingen waar ze aan kunnen werken.

Samen met de werkgroep, hebben we al verschillende leefgroepen bezocht, waaronder Sprokkelhut, Busingen en Meuleveld 1. In de toekomst zullen we ook nog andere leefgroepen onder de loep nemen.



Wat is er allemaal al gerealiseerd?

Gedurende het jaar heb ik met verschillende collega's samengewerkt:

- Met Aquarel rond een cyberpestcase
- Met de werkgroep op teamvergaderingen om mediawijsheid bespreekbaar te maken
- Het opstarten van Mediacafés, waar we samen met de gasten activiteiten zoals vloggen, Jungle Web en Canva-verkenning uitvoerden. Vanaf nu organiseren we de Mediacafés samen met de ontspanningsdienst.
- Samen met de ontspanningsdienst creëerden we een Instagramprofiel, specifiek voor de gasten.
- Actieve deelname aan de Digitale Week.



Conclusie

Met trots kan ik zeggen dat ik de opleiding “Mediacoach: Personen met een beperking” succesvol heb afgerond en mijn certificaat heb behaald. De opleiding gaf me niet alleen waardevolle kennis, maar ook praktische tools die we binnen MPC Sint-Franciscus kunnen inzetten.

Mijn project om mediawijsheid te integreren binnen de organisatie heeft al mooie stappen gezet. Ik kijk ernaar uit om dit werk verder te zetten en verder uit te bouwen in de toekomst!



EXTRA ANCIËNNITEIT

Een mooie erkenning voor 23 collega's

Dankzij een wijziging in de wetgeving konden we vanaf 1 januari 2024 extra anciënniteitsjaren toekennen aan een aantal werknemers. Dit betekende een financieel duwtje in de rug voor 23 collega's binnen onze organisatie.

De grootste verrassing was voor Myriam Pessendorffer, die maar liefst 15 extra anciënniteitsjaren kreeg toegekend – het maximale aantal!

Myriam - haar naam verraadt Luxemburgse roots - vertelt:

"Ik had dit helemaal niet verwacht, het was een superleuke verrassing! Ik kom oorspronkelijk uit een andere sector en werkte jarenlang als attendant op de Thalystreinen. Later maakte ik de overstap naar de zorg, waar ik als begeleider werkte voor een kind met een Persoonlijk Assistentiebudget (PAB) dat schoolliep bij de Scholen Sint-Franciscus. Zo leerde ik het MPC kennen, ik solliciteerde en werk hier intussen ook al 12 jaar."



Om haar extra anciënniteit te verkrijgen, diende Myriam de nodige attesten in als bewijs van haar eerdere werkervaring.

"Ik ben heel blij met deze erkenning. Het verandert niets aan mijn vakantiedagen, maar het extra loon is natuurlijk erg welkom!"

Myriam combineert haar werk bij de kleuters en De Luwte en neemt regelmatig week- en diensten op. Een gedreven collega met een warm hart voor de zorg!

VRIJWILLIGERS MEDISCHE CONSULTATIES

Om onze begeleiders, staf en verpleegkundigen te ondersteunen bij medische consultaties voor onze cliënten, zochten we in het voorjaar van 2024 specifiek naar vrijwilligers die hierbij willen helpen.

Vrij snel kwamen we in contact met 2 topdames, An en Jeannine, die het zagen zitten om mee in een testproject te stappen door zich op dinsdag – en woensdagvoormiddag vrij te maken om consultaties te begeleiden.

Met de hulp van Sam van onze ICT-dienst werd een online reservatiesysteem ontwikkeld waarin de beschikbaarheden van An en Jeannine werden verwerkt. Via de gele pagina kunnen de medewerkers één van de vrijwilligers 'reserveren' gedurende een aantal uren.

Een online formulier nodigt uit om de benodigde gegevens in te vullen; over welke cliënt gaat het, waar gaat de afspraak door en om hoe laat, waar moet de cliënt opgehaald worden,...

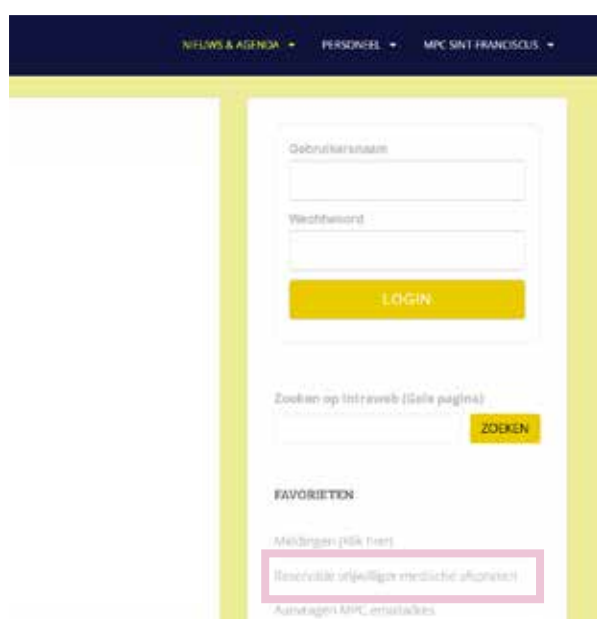
Het online reservatiesysteem werd tussen september 2024 en januari 2025

uitgetest door 6 leefgroepen. Er werden tijdens deze periode een 10-tal consultaties begeleid door de vrijwilligers, soms alleen, soms samen met een verpleegkundige of met een begeleider.

De verpleegkundigen zijn het aanspreekpunt voor An en Jeannine, zij behouden het overzicht van de aanvragen doordat zij een mailtje krijgen van zodra er een reservatie gebeurt en toegang hebben tot de agenda. Indien nodig nemen zij telefonisch contact op.

Ook kunnen An en Jeannine terecht op de medische dienst wanneer zij toekomen om een consultatie te begeleiden. Zeker in de beginfase was het geen overbodige luxe om informatie te kunnen krijgen over de locatie van de leefgroep, het soort consultatie, enz...

Tijdens een evaluatiemoment in januari 2025 boden An en Jeannine aan om ook uit te breiden naar maandagen en donderdagen. Door dit engagement beslisten we om het aanbod uit te breiden naar de andere leefgroepen van de regio Roosdaal / Lennik / Ternat.



INTERVIEW MET PILOTEN CINDY & CINDY VAN DE LOGISTIEKE DIENST



Cindy Van Hoegaerden en Cindy De Backer worden door onze gasten liefkozend aangesproken als kleine Cindy en grote Cindy. Als echte piloten staan ze steeds paraat om in te springen waar nodig bij afwezigheden of ziekte binnen het team. Dit geldt voor alle werkingen voor minderjarigen en de campus. Daardoor komen ze op heel veel plekken binnen het MPC en kennen ze na respectievelijk 15 en 7 jaar bij ons veel teamleden en gasten.

Tijd voor een gesprek!

Cindy Van Hoegaerden:

“Vroeger moesten we echt wel altijd van hier naar daar, maar de laatste tijd zijn er wat huismoeders met pensioen gegaan en vervangen door jongere krachten. Hierdoor is er nu iets minder vervanging nodig, want die jongere krachten hebben minder anciënniteitsverlof. Er zijn ook jonge huismoeders die 2 leefgroepen kunnen combi-

neren, waardoor er bij ons wat tijd vrijkomt. Maar indien nodig, gaan wij tot Anderlecht om in te springen.”

Cindy Van Hoegaerden werkte jarenlang in verschillende kledingwinkels in Aalst, terwijl Cindy De Backer ervaring had in een voedings- en krantenwinkel. Beiden vonden via kennissen hun weg naar MPC. Door de groei van online aankopen, veranderde de retailwereld op korte tijd erg snel en keken zij uit naar een andere job, en liefst ook in een andere sector.

Ze genieten intussen alle dagen van het contact met de gasten.

Cindy Van Hoegaerden:

“Ik werk ook een aantal uren in Tussensprong en dat is erg leuk, want zo kunnen wij veel afwisselen. In Tussensprong doe ik vaak de middagen, en als ik dan eens niet kan

komen, vragen de gasten echt naar ons. Dan is het van: Kan de kleine of de grote Cindy niet komen? Alleen al voor hun vriendschap doe je het met veel plezier.”

Grote Cindy knuffelt ook graag met de gasten:

“Soms zien je ze lopen in de winkel en komen ze enthousiast op je afgelopen om je dag te zeggen. Dat vind ik zalig.”

Vaak hebben huismoeders een warme band met de gasten,

omdat zij minder pedagogische of opvoedende taken opnemen. Ze zijn ook minder lang bij hen doordat ze ook andere taken opnemen. En als er iets scheelt, lossen ze het op met een kwinkslag en durven ze de gasten vriendelijk op hun plaats te zetten.

Cindy Van Hoegaerden:

“Je doet je job hier met plezier omdat je het voor de gasten doet!”

Hun andere taken zijn heel afwisselend en gaan van catering klaarzetten voor vergaderingen, bestellingen plaatsen, allerlei poetstaken of afwassen in de keuken. Ze vinden het allebei fijn om veel verschillende dingen te kunnen doen. En als er eens een kamer tussen zit die wel héél erg op zijn kop staat, nemen ze dat er maar bij. Dat hoort er nu eenmaal bij – en is meteen ook het grootste verschil met poetsen in een gezinsomgeving.

Ook het feit dat er binnen het MPC gemoedelijk omgegaan wordt met elkaar, vinden ze fantastisch.

Cindy De Backer:

“Niemand doet uit de hoogte en je kan al eens een grapje maken. Ook directeur Koen zegt tegen iedereen goeie-dag en slaat een praatje.”

Hun werkdagen beginnen heel vroeg.

Cindy Van Hoegaerden:

“We vertrekken thuis rond 05u30 en om 6u stipt beginnen we hier aan onze taken. Zo kunnen we ook vroeg stoppen en onze boodschappen doen voor de drukte toeslaat. Naar de winkel gaan om 15 uur, nee dank je, dat is véél te druk” (lacht).

Ook in het weekend en in de vakantie houden ze hetzelfde ritme aan, en dankzij hun goede band, zien ze mekaar ook vaak buiten het werk.

Cindy Van Hoegaerden:

“Volgend jaar gaan er een 4-tal collega's met pensioen en op termijn wil ik graag één van de huismoeders vervangen, zodat ik een vaste werking heb.”

Cindy De Backer beaamt:

“Ik wil dat ook graag doen. Een vaste werking lijkt me nu heel leuk”.

Komt ongetwijfeld in orde.

Intussen is de opvolging verzekerd,

want Cindy V.H.'s dochter Femke is als begeleider gestart binnen werking Houvast. Een mooi voorbeeld van de familiale sfeer binnen het MPC Sint-Franciscus.

DE HR-ACCENTEN VAN 2024

Het MPC Sint-Franciscus blijft ook in 2024 een toonaangevend centrum voor de ondersteuning en begeleiding van mensen met een handicap.

Hierin spelen onze 436 vaste medewerkers, de 173 vakantiewerkers en de 90 vrijwilligers een cruciale rol. Zij zetten zich alle dagen in voor het creëren van een veilige, ondersteunende en stimulerende omgeving voor onze gasten. Hun inzet en professionaliteit maken dagelijks een verschil in het leven van onze zorgvragers.

De grootste HR-uitdagingen van 2024 waren instroom nieuwe medewerkers en retentie. Door het uitbreidingsbeleid van de overheid moesten er dan ook 30 nieuwe medewerkers gevonden worden. Al snel kwamen tot het beeld van een volle kleine bus nieuw volk.



Om hierop in te spelen, heeft het MPC Sint-Franciscus verschillende acties ondernomen.

Wat zeggen de kengetallen?

Zoals ieder jaar stellen we vast dat we zeer dicht bij de kengetallen van onze sector liggen. Gelukkig maar, want stel u een grote standaardafwijking voor.

Aangezien het gebruik van AI steeds meer zijn weg kent in ons centrum stelde ik aan ChatGPT de volgende vraag:

Wat als ...alle medewerkers van een zorgvoorziening voor personen met een handicap man zijn, jong zijn en laaggeschoold zijn?

Ziehier het antwoord, waarbij ik me beperk tot het besluit:

“Hoewel het feit dat het personeel jong, man en laaggeschoold is, voordelen kan bieden zoals fysiek uithoudingsvermogen, kan het ook zorgen voor beperkingen in het bieden van emotionele en psychologische zorg, alsook het versterken van de bestaande kloof in diversiteit en ervaring. Het zou voordelig zijn om te zorgen voor een gemengd team dat bestaat uit verschillende leeftijden, geslachten en opleidingsniveaus om een meer holistische benadering van zorg te waarborgen en de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren.”

In 2025 staan dan ook 4 workshops gepland rond de generatiebril, waarbij ingezoomd wordt op de voordelen van verschillende generaties op de werkvloer.

Wordt vervolgd.

Differentiëren versus standaardiseren

We hebben vastgesteld dat onze leefgroep teams steeds diverser worden, waardoor de nood aan differentiëren mogelijks zeer relevant kan zijn in functie van retentie.

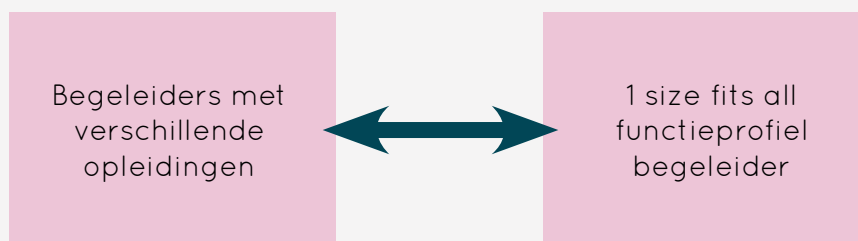
Het klassieke leefgroep team van 10 jaar geleden bestaat niet meer. Toen bestond een team voornamelijk uit Ortho bachelors aangevuld met enkele masters en hier en daar een zij-instromer.

Vandaag bestaan leefgroep teams uit een mix van begeleiders die sterk theoretisch opgeleid zijn (Ortho bachelors), begeleiders die zeer praktijkgericht opgeleid zijn (Graduaten, CVO), begeleiders in opleiding (IKA) en begeleiders die geen zorggerichte vooropleiding hebben (zij-instromers). Masters hebben we op vandaag veel minder.

Om met deze diversiteit en uitdagingen in teams om te gaan, werden dialoogsessies gehouden met onze eerste leidinggevers van de teams, nl. de teamcoaches. We hebben ons tijdens deze sessies de vraag gesteld of het gestandaardiseerd functieprofiel van de begeleider vandaag nog relevant en gegrond was?

Vraagstuk?

Hoe leefgroepbegeleider-PROOF is ons huidig functieprofiel?



Een gestandaardiseerd functieprofiel verwijst namelijk naar een beleid waarin alle werknemers onderhevig zijn aan dezelfde verwachtingen en uitkomsten.

We stelden samen vast dat onze teamcoaches eerder hun verwachtingen naar de begeleiders aanpasten op basis van individuele kenmerken,

zoals hun behoeften, talenten, interesses, prestaties, kennis en vaardigheden, etc.

Durven differentiëren is kiezen om verschillen te waarderen.

Inzetten op meer dan 70 stagiairs per jaar

Stagiairs spelen een belangrijke rol in de dagelijkse zorg en begeleiding van onze gasten, terwijl ze tegelijkertijd waardevolle praktijkervaring opdoen. Een stage-ervaring helpt dus niet alleen bij hun professionele ontwikkeling, maar draagt ook bij aan de kwaliteit van de zorg.

Stages vormen een brug tussen theorie en praktijk. Studenten in ons centrum kunnen dus door middel van stage kennismaken met de realiteit van het werken met mensen met een handicap.

Dit stelt hen in staat om vaardigheden in de praktijk te oefenen en te verfijnen, empathie en een

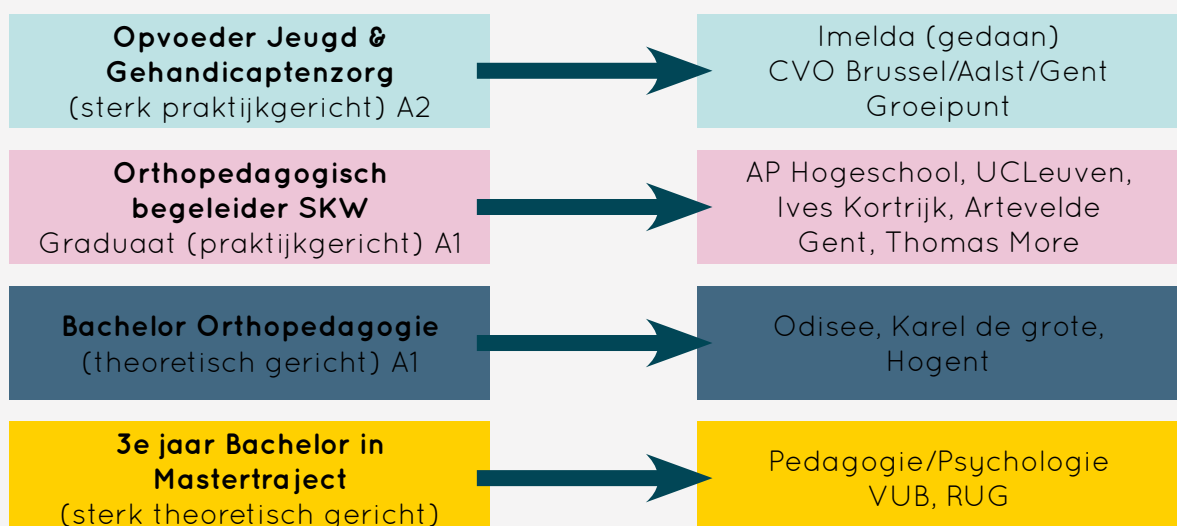
persoonlijke benadering te ontwikkelen, leren omgaan met verschillende zorgbehoeften en ondersteuningsmethoden en leren werken in teamverband met vaste medewerkers en familieleden van onze gasten.

Om stagiairs optimaal te ondersteunen, is een goede begeleiding essentieel. In ons centrum engageren zich jaarlijks meer dan 70 stagementoren om onze studenten met diverse opleidingsachtergronden te coachen en feedback te geven. Daarnaast zijn regelmatige evaluatiemomenten belangrijk om de groei en ontwikkeling van de stagiair te stimuleren.

Tenslotte kijken onze stagiairs met een objectief beeld naar ons centrum. Ze hebben ondanks de onervarenheid, vaak een frisse en daarom ook andere kijk op zaken.

Samengevat zijn stages in ons centrum een waardevolle leerervaring voor toekomstige zorgprofessionals. Inzetten op het organiseren van stageplekken heeft dan ook als voordeel dat we deze “young potentials” na hun stage kunnen rekruteren en dat we nieuwe ideeën kunnen putten uit het frisse en andere perspectief dat we van hen voorgeschied krijgen.

Begeleider-stages in onze leefgroepen



De tewerkstellingsmaatregel “IK Kies voor Persoonsbegeleider”

‘IK Kies voor Persoonsbegeleider’ (IKA) is een tewerkstellingsmaatregel die tot doel heeft werkzoekenden aan te moedigen om aan de slag te gaan als persoonsbegeleider in de zorgsector.

Deze maatregel speelt in op de groeiende vraag naar gekwalificeerde begeleiders in diverse zorginstellingen en biedt kandidaten de nodige ondersteuning en opleiding om succesvol in deze sector aan de slag te gaan.

Concreter is deze maatregel een initiatief dat werkzoekenden begeleidt en ondersteunt bij de overstap naar een job in de zorg- en welzijnssector. Door middel van gerichte opleidingen, stages en werkervaring kunnen deelnemers zich ontwikkelen tot competente en zelfverzekerde persoonsbegeleiders.



Op dit moment zijn er 8 IKA-werknemers aan de slag in ons centrum en stellen we vast dat het een waardevolle tewerkstellingsmaatregel is die niet alleen werkzoekenden

ondersteunt in hun carrière-overgang, maar ook een oplossing biedt voor de toenemende vraag naar leefgroepbegeleiders.

Leren en ontwikkelen

Een vormingsbeleid is een samenhangend geheel van richtlijnen en strategieën die helpt bij het plannen, organiseren en uitvoeren van opleidingen en trainingen voor medewerkers.

Het doel van ons MPC vormingsbeleid is om onze medewerkers te voorzien van de vaardigheden en kennis die ze nodig hebben om optimaal te presteren in hun huidige functie en zich voor te bereiden op toekomstige uitdagingen.

Onze medewerkers volgden in 2024 zowel interne als externe vormingen. 2024 is ook het eerste jaar dat we ons begroot vormingsbudget overschrijden.



Leren en ontwikkelen in het MPC Sint-Franciscus



Onze interne vormingen focusten zich dan weer op:

Autisme	De blusbus	Diabetes	Excel
Feedback vragen	Stress en Burn-out	Thema gecentreerde interactie	Verbindende communicatie
NVR	Oplossingsgericht denken	Positief leefklimaat	Sociale media
Verpleegtechnische handelingen	Wondzorg	Contextueel denkkader	Dösen - ...

Ons vormingsbeleid is dus niet alleen een instrument voor individuele groei, maar ook een essentieel onderdeel van de strategische planning van een organisatie.

Het stelt ons in staat om te blijven innoveren, ons aan te passen aan veranderingen en onze medewerkers te behouden en te motiveren.

Het certificaat Baanbrekende Werkgever

Baanbrekende werkgevers onderscheiden zich door te experimenteren met nieuwe werkprocessen, bieden hun medewerkers de ruimte om werk en privéleven in balans te brengen, vaak door hybride werkmodellen of flexibele werkuren aan te bieden, worden geleid door visionaire leiders die het belang van continue groei en verandering begrijpen, zetten zich in voor het milieu en

nemen verantwoordelijkheid voor hun impact op de samenleving.

In januari 2024 stapten we in het certificatie-traject “Baanbrekende Werkgever”. Via een strakke tijdslijn en verschillende ‘Champion sessions’ maakten we kennis met de **hedendaagse HR-thema’s**: Welzijn - Verbondenheid - Talentontwikkeling - Diversiteit - Klimaatbewuste werkgever.

Op basis van een maturiteitsmeting koos het MPC Sint Franciscus voor het thema **VERBONDENHEID**. Het traject stelde ons eveneens in staat om tijdens ‘Sparring sessions’ onze ambities af te toetsen met andere organisaties, zoals VZW Uniek, Pleegzorg West-Vlaanderen en stad Izegem.

Het thema VERBINDING werd uitgewerkt in 2 concrete acties:

1. We zetten onze communicatieverantwoordelijke Isabelle Van Iseghem op de organisatiekaart. Dit doen we door verschillende acties, zoals bijvoorbeeld de MPC ambassadeurs, de getuigenissen op onze website en de weg naar ons nieuw Intraweb onder de aandacht te brengen.
2. We organiseren afdelingsdagen in functie van Beleidsplan 2026-2030, waarbij het directieteam in gesprek gaat met de medewerkers van de afdelingen.

In verbinding (11 afdelingsdagen tussen maart/december 2025)

Teams stellen zich ONE-way voor via methodiek van “Wall of Fame”
(20 min per team)
(staf en huismoeders sluiten bij afdeling aan)

Directie ONE-way ‘What’s going on int MPC’ vanuit zorg/
bedrijfsvoering/personeel/organisatie
(10 min per directielid)

Gezamenlijke lunch

TWO-way op weg naar een nieuw beleidsplan 26-30 (in dialoog
met de teams) (methodiek samen met CT uit te werken)

Korte receptie + opruim
Suggestie Broebel

In november 2024
behaalden we ons certificaat.
We zijn er fier op!



Slimmer rekruteren: onze aanpak in 2024 en verder

In een steeds krappere wordende arbeidsmarkt is een slimme en door-dachte rekruteringsstrategie essentieel. Daarom zetten we in op een breed en gevarieerd pakket aan kanalen om de juiste mensen te bereiken.

Onze vacatures verschijnen standaard op VDAB en Indeed, en voor Brussel ook op Actiris, 11.be en VGC.be. Daarnaast onderhouden we nauwe contacten met hogescholen die opleidingen aanbieden zoals orthopedagogie, ergotherapie en kinesitherapie, zodat we onze vacatures en stageplaatsen rechtstreeks aan studenten kunnen voorstellen. We tekenen re-

gelmatig in op werkveldbeurzen van hogescholen en presenteren daar ons aanbod aan toekomstige professionals.

Naast online kanalen benutten we ook lokale initiatieven. Zo plaatsen we een vacaturestand op onze boerderijfeesten en leggen we flyers op drukbezochte plekken in Rosdaal. Binnenkort gaan we zelfs stickers aanbrengen op onze busjes, zodat onze naam onderweg goed zichtbaar zal zijn in de ruime regio.

Sociale media en employer branding

Sociale media zijn een vaste waarde in onze rekruteringsstrategie. We

zijn al actief op Facebook en LinkedIn, en sinds 2024 ook op Instagram en TikTok om jongere doelgroepen beter te bereiken. Video's spelen op deze laatste kanalen een sleutelrol, omdat ze meer engagement genereren en een beter beeld geven van wie we zijn.

Daarnaast zijn we bijzonder trots op ons Baanbrekende Werkgever-certificaat, dat we prominent tonen op de gevel van onze campus, onze website, Outlook-handtekeningen en de vacature-totem in onze patio. Getuigenissen van teamleden over hun ervaring bij MPC zijn te vinden op onze website onder de

rubriek “Werken bij het MPC” en worden regelmatig gedeeld via onze sociale media.

Onze ambassadeurs maken het verschil

In 2024 recruteerden we 50 ambassadeurs, die zich willen engageren om onze content te delen en zo ons bereik te vergroten. In januari 2025 gaven we het échte startschot voor ons ambassadeurs-programma. Dit initiatief helpt ons om meer impressies te genereren en onze community op sociale media te laten groeien. Eind 2025 evalueren we het systeem, maar de eerste resultaten zijn al vast veelbelovend!

Refer a friend: werf een vriend, verdien een beloning!

We geloven in de kracht van aanbevelingen. We merken dat nieuwe collega's die via via bij ons terechtkomen, niet alleen sneller hun draai vinden, maar ook langer blijven. Daarom zijn we in juni 2024 gestart met ons Refer a Friend-programma!

Hoe werkt het? Simpel! Breng een vriend of kennis aan voor een vacature bij het MPC. Blijft die persoon minstens zes maanden bij ons aan de slag? Dan verdien je een mooie beloning! Je kan kiezen uit:

- Een extra verlofdag
- Een delimand van €100

- Een Bongo-bon van €100
- Een donatie van €100 aan een goed doel naar keuze

De eerste resultaten van deze campagne beginnen nu binnen te lopen, en we zien meteen een positief effect! Wil jij ook meedoen en een vriend of kennis voorstellen? Laat het ons weten en bouw samen met ons aan een sterk team!

We blijven uiteraard de vinger aan de pols houden en volgen evoluties in employer branding op de voet, zodat we ons blijven onderscheiden als aantrekkelijke werkgever en onze teams ondersteunen met de juiste profielen.

Besluit

We kunnen dus besluiten dat ook in 2024 de medewerkers van het MPC Sint-Franciscus de drijvende kracht blijven achter de hoogwaardige zorg die de instelling biedt.

Door permanente ondersteuning aan medewerkers en het anticiperen op verschillende (HR) uitdagingen blijft het MPC Sint-Franciscus een betrouwbare en warme plek voor zowel onze gasten als onze medewerkers.

**En diene
vollen bus,
die werd
gerealiseerd.
Communicatie
+ HR = succes.**





25 JAAR TER LINDE: EEN FEEST VOL WARMTE EN MUZIEK

Onze werking Ter Linde in Asse bestond in 2024 25 jaar en dat hebben we samen gevierd met bewoners, families, vrienden en medewerkers. Het werd een dag vol gezelligheid en verbondenheid, met lekkere pannenkoeken en sfeervolle optredens die voor veel ambiance zorgden.

We hebben volop genoten van het optreden van **Sam Gooris**, die als kers op de taart samen met personeel en bewoners een prachtig lied bracht. Het was een onvergetelijk moment voor onze bewoners en personeel, één dat nog heel lang zal nazinderen.

Dank aan iedereen die dit feest mee mogelijk heeft gemaakt. Op naar nog vele mooie jaren samen bij Ter Linde!



DAG VAN DE ZORG 2024

Op zondag 17 maart 2024 zetten Het Hoekhuis, 't Wijland, De Luwte en De Kleuterwerking hun deuren wagenwijd open. Nieuwsgierige en geïnteresseerde bezoekers werden uitgenodigd om binnen te stappen in de beleavingswereld van onze kinderen en jongeren:

- Hoe worden je zintuigen geprikkeld als je lichaam niet altijd mee wil? Laat je meeslepen in onze wereld vol ervaringen... (Hoekhuis, Wijland en Luwte).
- Hoe voelt het leven aan als je door de bril van een kind met autisme kijkt? Leef je helemaal in in het autistische denken via een actief beleavingsparcours (kleuterwerking).

Onze gedreven collega's lieten op de verschillende locaties de bezoekers aan de hand van prikkelende activiteiten ervaren hoe het is om even in de huid te kruipen van onze kinderen en jongeren met speciale noden.

Als coördinator genoot ik van alle energie, het enthousiasme, de gezonde stress en toch ook een beetje de zenuwen die de voorbereidingen van deze dag met zich meebrachten.

De dag zelf was absoluut de kers op de taart: de vele nieuwsgierige en verwonderde gezichten van de bezoekers, maar vooral alle collega's die glunderden en straalden in het tonen van, en het kunnen vertellen over het fantastische werk dat zij elke dag leveren.

Een fiere coördinator
Carolien



2024 WAS EEN FEESTJAAR IN AFDELING 5!

2024 was voor MPC Sint-Franciscus een jaar om niet snel te vergeten. In maart open- den we onze deuren voor de Dag van de Zorg en mochten we heel wat bezoekers ver- welkomen. Maar het werd ook een jaar van terugblikken, vieren en dankbaar stilstaan bij wat we samen hebben opgebouwd.

20 jaar bestaan van het Hoekhuis

Het Hoekhuis in Vlezenbeek, waar al twee decennia lang met hart en ziel ge- werkt wordt aan warme zorg voor kinde- ren en jongeren met een verstandelijke en meervoudige beperking, vierde z'n 20-jarig bestaan.



Een feestelijke mijlpaal voor De Luwte



Ook De Luwte, onze unieke weekendwerking die gezinnen ondersteunt en kinderen een fijne plek biedt in het weekend, blies 20 kaarsjes uit.





4 decennia Het Wijland

En alsof dat nog niet genoeg was, werd Het Wijland in Roosdaal – al sinds jaar en dag een vaste waarde binnen onze zorgwerking – maar liefst 40 jaar jong! Al vier decennia lang bouwen begeleiders, vrijwilligers en gezinnen daar samen aan kansen, zorg en verbinding voor kinderen en jongeren met een complexe zorgvraag.

We zijn trots op deze werkingen, op de mensen die ze dragen én op het vertrouwen van de vele gezinnen. We laten jullie graag nog even meegenieten van enkele sfeerbeelden van deze feestelijke momenten!



"MET MEDIANDER KIES IK VOOR ZORGZAAM VERBINDEN"

In 2024 gingen we met de leden van de Algemene Vergadering van Mediander op een verdiepende tweedaagse met als thema: "Diepe Duiken".

Diepe Duiken ... wat??

Diepe duiken als metafoor voor een innerlijke ontdekkingstocht om zorgzaam te kunnen verbinden.

"Diepe duiken" symboliseert de reis naar de diepten van onze eigen onderstroom. Net zoals een duiker de dieptes van de oceaan verkent, daalt deze metafoor af in onze gedachten, emoties en overtuigingen.

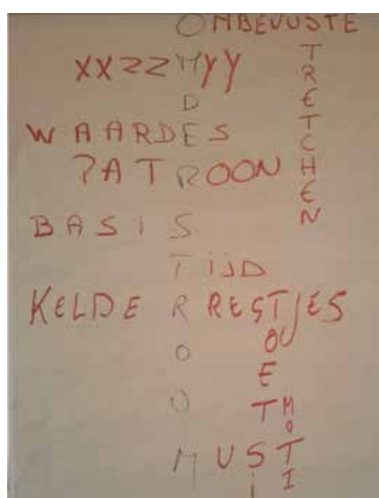
Wie ben ik? Hoe sta ik in het leven? Welk is mijn onderstroom en hoe kan ik die voeden? Welk zijn mijn energie – en krachtbronnen om mijn onderstroom te voeden, zodat ik helemaal in mijn kracht kan staan in contact met de ander?

Om zorgzaam met de ander te kunnen verbinden is het belangrijk om bewust te zijn van je eigen onderstroom.

Onder begeleiding van Intensio daagden we de directies uit om zorgzaam te verbinden met zichzelf, de andere, de organisatie, de wereld.



Aan de slag met de eigen Levenslijn. Wat leert mijn levenslijn over patronen, drijfveren, verlangens, ...



Onderstroom ... what's in the name?



Waarden als kompas. Ik in relatie met mezelf en de ander.



Afsluiting van een boeiende tweedaagse met inbreng van ieders persoonlijk symbool

"SPRING IS IN THE AIR"



In 2023 kwam er een projectoproep rond "Opgroeien zonder zorgen" in het kader van de "Warmste week". Wij hebben ongeveer een 30-tal kinderen en jongeren die 7 op 7 bij ons verblijven.

Kunnen we hen eens laten dromen? Kunnen ze kiezen voor een persoonlijk doel? Een doel dat hen vooruit brengt in het leven of gewoon leuk is of... Het project "Spring is in the air" was geboren. We gaan naar een wauw-moment in hun leven. Tot onze grote blijdschap werd dit project goedgekeurd.

Dit project was dan ook de start van de werkgroep Positief leefklimaat. De werkgroep stelde samen de lijst op met alle bewoners die in aanmerking kwamen. We kwamen uit op een lijst van 28 bewoners binnen het MFC. Daarna ontwikkelden we een tool die de bewoners kon helpen met uitzoeken wat ze graag wilden. Aan de hand van foto's en prenten kregen de kinderen en jongeren keuzemogelijkheden. Zo ontdekten we hun voorkeuren en konden we hierover in gesprek gaan met henzelf of met hun begeleiders.

We hielden vast aan het feit dat het belangrijkste was dat onze bewoners voor hun eigen droom konden gaan. Met het beperkte zakgeld dat onze bewoners



krijgen, is sparen voor een duurder item vaak een onmogelijke opdracht.

Wat waren dan hun dromen? Naar een pretpark (met of zonder overnachting) stond bovenaan. Zo trokken we naar Disneyland, Plopsaland en Pairi Daiza. Maar ook zwemmen tussen de vissen of naar de wellness gaan, kwamen aan bod. Er werd ook geshopt, zelfs tot in Parijs! Kledij, speelgoed, spulletjes voor in de kamer of zelfs leuke meubeltjes om alleen te kunnen wonen. Daarnaast is het ook belangrijk voor onze bewoners om mee te zijn in de digitale wereld. Een GSM of (gaming)laptop met accessoires of een abonnement op streamingdiensten waren ook populair. Eén van onze bewoners kreeg zelf een 'meet en greet' met haar idool Tourist LeMC.

Wij hebben dit project als zeer waardevol ervaren. Onze kinderen en jongeren zien genieten van iets nieuw, iets extra, is zoveel waard. Het enthousiasme bij zowel de begeleiders vanuit de werkgroep, als de begeleiders in de groepen en de bewoners was groot. We hebben voor veel bewoners iets kunnen realiseren wat ze niet voor mogelijk hielden. Of het nu ging om iets materieels, iets tastbaars of een leuke herinnering, iedereen kan er nog wat over "nadromen"...

DE WARMSTE WEEK BRUSSEN IN BRUSSEL

TOOP ontving een mooi bedrag binnen de projectoproep van De Warmste Week met als thema Opgroeien Zonder Zorgen. Het project 'Brussen in Brussel' richtte zich op de broers en zussen van Brusselse kinderen met een beperking. Na een uitgebreide bevraging, werden er verschillende activiteiten georganiseerd, zowel in groepsverband als individueel per gezin.



Op 7 september 2024 trok TOOP met 98 (!!) personen naar Pairi Daiza waarbij in totaal 15 gezinnen zonder zorgen konden genieten van een mooie dag.

Verder werden er voor 7 gezinnen meerdaagse trips georganiseerd waarbij er telkens een begeleider meegaat om de zorg samen te dragen zodat de brussen met het gezin zorgeloos kunnen genieten.

Trips naar Disneyland, Plopsaland, De Efteling en Center Parcs staan gepland in 2025.

Ook konden we een tovertafel en CRDL aankopen. Dit materiaal zal goed van pas komen voor onze groeiende Brusselse werking.

TOOP is De Warmste Week ontzettend dankbaar voor deze grote steun.



DANK AAN ONZE SPONSOREN: SAMEN MAKEN WE HET VERSCHIL!

Bij MPC geloven we in de kracht van samenwerking. Dankzij de steun van onze particuliere en zakelijke sponsors konden we in 2024 opnieuw heel wat droomprojecten realiseren en onvergetelijke ervaringen creëren voor onze gasten. Elke gift, klein of groot, maakt een verschil. Daarom willen we graag onze oprechte dank uitspreken aan iedereen die ons op welke manier dan ook heeft gesteund. Jullie betrokkenheid en vrijgevigheid betekenen ontzettend veel!

Allemaal Warm Rockt

bedankt voor jullie hartverwarmende jarenlange steun aan onze werking.

Zonta Aalst

jullie inzet helpt ons om het verschil te maken voor de Luwte.

Gemeente Roosdaal

dankzij jullie logistieke ondersteuning konden we onze evenementen vlot laten verlopen.

Café De Jona

Jullie old timer rally bracht een prachtig bedrag op!

De Warmste Week

dankzij de steun in het kader van het jaarthema Opgroeien zonder zorgen konden we de projecten Brussen in Brussel en Spring is in the Air realiseren in 2024. Dit is maar een greep uit de verwezenlijkingen: een aantal onbezorgde gezinsvakanties voor gezinnen met een kind met een verstandelijke beperking en hun brussen, snorkelen tussen de vissen, een concert met Tourist LEMC mét meet en greet,...

Cornelis Fencing uit Ternat

dankzij jullie bijdrage genieten onze kippen nu van een veilige, stevige tuindraad rondom hun ren.

Erasmus+ en Epos vzw

dankzij jullie steun konden we een inspirerende studiereis maken naar Finland en Porto, en uitwisselingen organiseren voor onze gasten. Over de grenzen heen kijken is erg verrijkend, we merken dat we veel kunnen leren van elkaar.

Argenta uit Liedekerke

nu kan onze speciale voetbalploeg uitpakken met prachtige voetbaltruitjes en zijn ze écht een team.

Vzw Hope for Lio

een mooi Sinterklaasfeest voor het Hoekhuis.

Koninklijke Harmonie De Gilde uit Asse

die de opbrengst van hun kerstconcerten aan ons schonk.

Sjarabang vzw

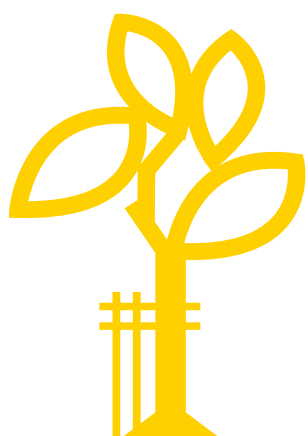
die een winkelwandeltentoonstelling organiseerde ten voordele van TOOP

Zonder de vele bedrijven en particuliere giften te vergeten aan het MPC, de Hoeve in Roosdaal of Hoeve Heierveld in Assel



**Aan al onze sponsors:
jullie steun betekent
ontzettend veel! Samen
bouwen we verder aan een
warme en zorgzame
omgeving voor onze gasten.**





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