

Sint- Franciscus



2025

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

Inleiding

● 06

Kwaliteit van leven

- 06 De Hinkstap: een verhaal van groeien
- 08 Werkbegeleiding, denken in mogelijkheden
- 09 Lion City, een nieuwe Brusselse HUB
- 10 COZA, een samenwerkingsverband
- 13 De eerste GIW in Brussel
- 14 Info vanuit de Cliëntadministratie
 - a. Cliënten onder de zorgvorm MFC (minderjarigen)
 - b. Cliënten onder de zorgvorm WOC (meerderjarigen)

● 22

Duurzame werk- en leefplekken

- 22 Hulpmiddelenbibliotheek
- 23 MPC medewerkers
- 24 Waarom Hans zo graag permanentie doet
- 26 Employer branding
- 29 Vormingsbeleid
- 30 Vrijwilligers en stagiairs
- 32 Een gesprek met Céline, IKA
- 33 Greendeal Duurzame Zorg
- 35 Groene mobiliteit in Brussel

● 36

Verbinden

- 36 Samenwerking met de scholen Sint-Franciscus
- 38 De Vlag is geplant: verbindingdagen en beleidsplan
- 46 De eerste Assisireis
- 50 Brusselse projecten met partners
- 51 95 jaar Begeleidingscentrum
- 52 Mediander, projectgroep "Ethiek op de werkvloer" en op tweedaagse
- 54 Josiane, een heel leven bij het MPC
- 56 Jaarthema Hoop
- 57 Europese projecten

● 60

Sponsoring

- 60 Dank aan al onze sponsors
- 62 Good Vibe Cafés in Roosdaal & Brussel



INLEIDING

In 2025 beslisten de besturen van de Scholen Sint-Franciscus en het MPC Sint-Franciscus om de samenwerking tussen beide entiteiten verder te verdiepen en te verankeren in het belang van de cliënten en het personeel. Na een vol jaar voorbereiden werd eind augustus de nieuwe werking operationeel.

Met het oog op de ontwikkeling van het beleidsplan 2026-2030 organiseerden we - in opvolging van het certificaat *Baanbrekende Werkgever* - een reeks verbindingdagen met alle afdelingen. Tijdens deze dagen gingen medewerkers en directie in dialoog over de toekomst van onze organisatie. De directie gaf richting aan het beleidsplan door middel van 'de vlag'.

Precies 800 jaar geleden schreef Sint-Franciscus het 'Zonnelied'. Samen met het coachingsteam verkenden we de roots van Sint-Franciscus in Assisi en dachten we na over de waarden die ons drijven als persoon en als organisatie.

Getrouw aan het DNA van de organisatie blijven we versterken, ontwikkelen, groeien en vernieuwen. Verschillende nieuwe initiatieven en samenwerkingen kwamen tot stand onder meer op het vlak van werkbegeleiding met het Plottercafé in Ternat, de uitbouw van de schoolvervangende dagopvang in Brussel, het inrichten van nieuwe locaties in de Bosstraat en op Lion City, de verdere uitwerking van de Crisis-en Observatie Unit 'de Hinkstap', het opzetten van een COZA werking samen met BuBaO, het opzetten van een pilootproject in het kader van 'scholen voor iedereen'...

Medewerkers participeerden aan de uitbouw van de eerstelijnszones, het lokaal overleg kinderopvang en bouwden de 'WIJ' uit samen met de lokale KLJ en het gemeentebestuur van Roosdaal. Ook speelden we een actieve rol in de uitbouw van de geestelijke gezondheidsnetwerken YUNECO en Brustars.

We namen deel aan verschillende Europese projecten, die ons toelaten om te leren van internationale partners en innovatieve praktijken te integreren in onze eigen werking.

In dialoog met de ondernemingsraad werd een geactualiseerd arbeidsreglement afgewerkt.

Een jaar vol initiatieven en ontwikkelingen om trots op te zijn!

Koen Vander Beken
Algemeen Directeur
MPC Sint-Franciscus en Scholen Sint-Franciscus



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

DE HINKSTAP: EEN VERHAAL VAN GROEIEN

De eerste maanden van onze werking waren vooral zoeken, aftasten en opbouwen. Het was een periode van zwoegen en zweten, met het nodige vallen en opstaan. Als nieuwe Crisis- en Observatie Unit bevonden we ons in een fase waarin veel nog niet vastlag en kaders volop ontwikkeld moesten worden. Dit bracht onzekerheden met zich mee, maar bood tegelijk de ruimte om bewust keuzes te maken en onze werking vorm te geven op maat van de noden die we in het werkveld tegenkomen.

Gaandeweg groeide niet alleen onze structuur, maar ook ons vertrouwen in de eigen aanpak. Door samen te reflecteren, bij te sturen en te blijven leren, hebben we stap voor stap gebouwd aan een stevig fundament. Deze intensieve opstartfase heeft ons niet alleen uitgedaagd, maar ook versterkt als team.

De eerste sprongen zijn intussen gemaakt. We zijn bijzonder fier op de stabiliteit binnen ons team. In een context waar flexibiliteit en veerkracht essentieel zijn, vormt een sterk en betrokken team de basis van kwalitatieve zorg. Dankzij deze stabiliteit konden we niet alleen continuïteit garanderen, maar ook bouwen aan vertrouwen bij onze partners.



In het afgelopen jaar hebben we reeds verschillende trajecten succesvol opgenomen en afgerond. Concreet realiseerden we volgende:

- 4 ODB-trajecten residentieel
- 3 ODB-trajecten mobiel
- 3 ODB-trajecten outreach
- 7 Crisismeldpunt trajecten (residentieel + mobiel)
- 10 Interne TO (naam onder constructie)
- 5 Yuneco Combi Condor trajecten (residentieel)
- 2 GES+ trajecten
- 1 Overbrugging naar vervolgvorming (volwassenen)

Wat ons bijzonder sterkt, is dat steeds meer partners ons weten te vinden wanneer zij vastlopen op een casus. Het groeiend vertrouwen in onze werking bevestigt onze meerwaarde binnen het hulpverleningslandschap. We worden steeds vaker betrokken als schakel in situaties waar snel schakelen en intensieve ondersteuning noodzakelijk zijn.



“Julie zorgen hier eigenlijk wel goed voor mij hoor”

- een van onze crisiscliënten -

“We weten dat we nooit nog zo’n kwalitatieve ondersteuning als die van jullie zullen krijgen”

- context van één van onze cliënten -

Daarnaast merken we dat we als werking zelf voortdurend in beweging zijn. We zijn met veel zaken bezig en blijven actief zoeken naar manieren om ons verder te ontwikkelen en te verfijnen. Vanuit die ambitie om te groeien en onze werking duurzaam te versterken, werd een beleidsgroep opgestart. Deze biedt ruimte om stil te staan bij onze werking, de richting te bepalen en structureel na te denken over de verdere uitbouw van de Hinkstap. Ook vormt de groep een belangrijk platform om ervaringen te bundelen, keuzes te onderbouwen en toekomstgericht te werken. Op die manier zorgen we ervoor dat onze dagelijkse praktijk niet alleen gedragen wordt door engagement, maar gefundeerd is door een duidelijke en doordachte visie.



WERKBEGELEIDING: DENKEN IN MOGELIJKHEDEN

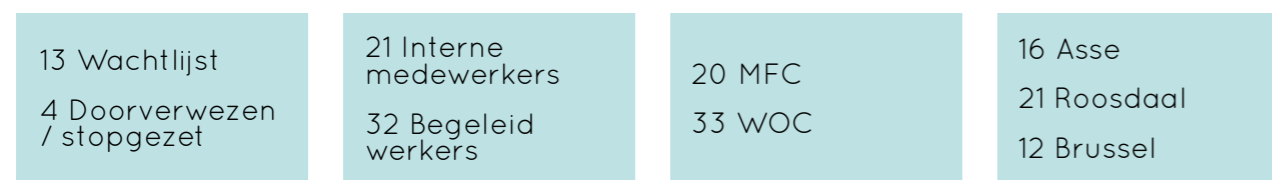
2025 stond binnen onze werking volledig in het teken van groei, samenwerking en het versterken van talenten van onze cliënten. Vanuit onze visie 'denken in mogelijkheden' hebben we meer dan 50 cliënten ondersteund in hun traject richting participatie, werk en persoonlijke ontwikkeling.

Wat doet werkbegeleiding



Trajecten naar werk in cijfers

In het afgelopen jaar hebben we een mooie groep cliënten mogen begeleiden binnen de verschillende regio's van het MPC. Ondertussen werken we met een wachtlijst, dus er is een blijvende vraag naar ondersteuning en toeleiding naar werk.



Samen sterk als team

Ons team vormt de kern van onze werking. Door samenwerking en engagement zorgen we ervoor dat elke cliënt de nodige ondersteuning krijgt. We blijven inzetten op kwaliteitsvolle begeleiding en innovatie binnen onze dienst. Eind 2025 (okt - dec) zijn we gestart met de voorbereidingen voor onze inclusieve werk- en leerplek in het Plotercafé in Ternat. Een plek waar iedereen volop kan groeien en bloeien.



LION CITY: EEN NIEUWE BRUSSELSE HUB

Voor de Brusselse afdeling TOOP was 2025 een jaar van verandering, groei en samenwerking. Een belangrijke mijlpaal was de verhuis van de Henegouwenkaai naar de nieuwe locatie in Lion City. Deze overgang bracht niet alleen logistieke uitdagingen met zich mee, maar bood tegelijk ook nieuwe kansen om onze werking verder te ontwikkelen en af te stemmen op de noden van onze gasten.



De bestaande lokalen op Lion City werden door onze technische dienst vakkundig en met heel veel zorg infrastructuurueel aangepast. De ploeg heeft er hard gewerkt, met kennis van zaken, zodat we op tijd klaar waren om onze gasten te ontvangen én om de bureaus van de mobiele teams (EnRoute en Camino) én van de Brusselse staf in onder te brengen. Een logistiek huzarenstukje.



We kijken met trots terug op een jaar waarin verandering hand in hand ging met engagement, en waarin de gezamenlijke inspanningen van alle medewerkers het verschil hebben gemaakt.

Begin juli 2025 hield het nomadisch bestaan van het schoolaanvullend aanbod, dat de naam Studio TOOP kreeg, op. Teamcoach Annelies was blij dat er een eind kwam aan het tijdperk van het leven uit dozen en bakken, en dat we kasten konden gaan vullen. Met veel dankbaarheid namen we afscheid van onze tijdelijke locatie van Zonnelied in de Begijnenstraat in Molenbeek.

COZA

EEN SAMENWERKINGSVERBAND TUSSEN BuBaO SINT-FRANCISCUS EN MPC SINT-FRANCISCUS

Wat is COZA?

COZA staat voor: Complementair Onderwijs en Zorg Aanbod. Het voornaamste doel van een COZA-traject is om leerlingen uit de anti-classes, met specifieke onderwijs-, opvoedings- en ondersteuningsbehoeften, alle kansen te bieden en hun ontwikkeling optimaal te stimuleren. Leerlingen die van COZA genieten, krijgen de mogelijkheid tot extra individuele begeleiding, een vermindering in prikkelrijke overgangen binnen een schooldag, een extra rust- en/of bewegingsmoment ... Het (tijdelijk) inzetten op extra ondersteuning bevordert de groeikansen in het leren en functioneren binnen de klas- en schoolcontext.

De aanvraag voor COZA zal steeds via de school verlopen. De klas bespreekt met de ouders de nood aan extra ondersteuning voor hun zoon/dochter en op welke manier COZA daar een antwoord op zou kunnen bieden.



Wat doen we concreet?

Binnen COZA spelen we in op de fysieke en/of mentale basisrust van de leerlingen op twee manieren:

Preventief (vb. een rustige start van de dag, minder overgangen, extra ondersteuning bij een moeilijke activiteit, ...)

Extra individuele ondersteuning tijdens kritieke momenten aan de hand van een rust- en/of bewegingsmoment (vb. bij overprikkeling, verhoogde stress, ...)

Maar wat betekent dat net? Laten we jullie even meenemen in een typisch COZA-dagje...



● Zachte landing

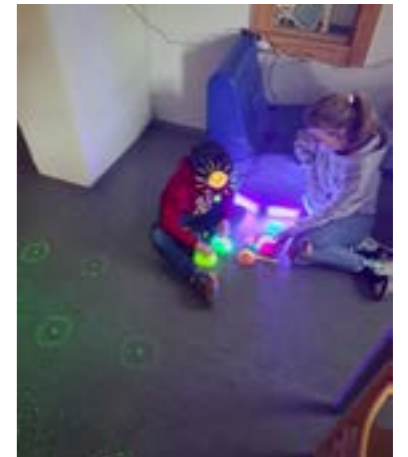
De leerlingen komen vaak van een prikkelrijke en lange busrit toe waarna ze tot de aanvang van de lessen op de speelplaats vertoeven. Voor sommigen is deze overgang van de ene prikkelrijke omgeving naar de andere te groot, of zorgt dit voor een zodanige spanningsopbouw met merkbare effecten én dat nog maar aan het begin van de schooldag. Zij hebben baat bij het toekomen op een zachte en rustige manier. Wij bieden een rustige plaats om even te landen vooraleer de schooldag start.

We vangen een klein groepje leerlingen op en bieden hen aan waar ze op die dag en op dat moment nood aan hebben om te landen, bv. even spelen, wat roefelen in een sensorische voelbak, ...

● Speeltijden

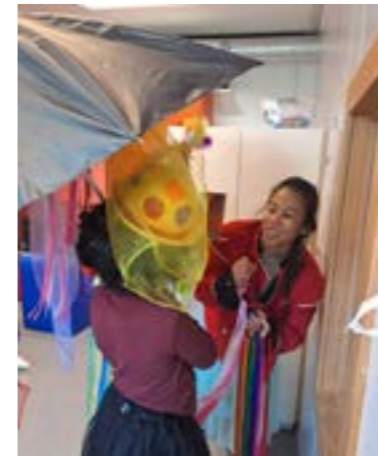
Drie keer een kwartiertje speeltijd op een schooldag (twee keer op woensdag). Het lijkt niet veel of misschien zelfs maar kort. Toch kunnen deze (te) veel vragen van enkele leerlingen.

We vangen tijdens speeltijden ook weer een klein groepje leerlingen op, leerlingen voor wie de overgang naar de speelplaats te groot is of voor wie de speeltijd een te prikkelrijke ervaring is. Wij bieden hen een rustige plaats en een individueel aanbod, bv. met het keukentje spelen, roefelen in een sensorische voelbak, stappen in de gang, ...



● Zacht vertrek

Na een dag vol (sensorische) input en verwachtingen, volgt voor de leerlingen het moment dat ze wachten in de busrij tot ze op de bus naar huis kunnen. Bij sommige leerlingen verloopt dit niet gemakkelijk. Daarom bieden we, vergelijkbaar met de zachte landing, de mogelijkheid aan een klein groepje leerlingen om in alle zachtheid en rust de schooldag af te ronden en de overstap te maken naar de bus.



● Individuele momentjes

In de voormiddag (op donderdag in de namiddag) bieden we individuele momentjes aan. We trachten om de leerling terug een zekere mate van basisrust te laten ervaren, om daarna terug te kunnen aansluiten binnen de klaswerking.

Een wandeling. Gaan snoezelen. Even knuffelen met de diertjes op de boerderij. Samen op de tandem rondfietsen. Het kan allemaal, zolang het voor die specifieke leerling maar een positief effect heeft.

● Middagondersteuning

Binnen onze schoolaanvullende dagopvang bieden we middagondersteuning aan. Normaal gezien maken de leerlingen die hiervan gebruik maken de overgang naar de modulaire bouw van Tussensprong en Tintel.

Voor de leerlingen uit het BuBaO die moeite hebben met overgangen, organiseren we middagondersteuning in een klas op de school. Zij genieten dan van een warme maaltijd uit de centrale keuken zonder de verwachting om zich ver te moeten verplaatsen. COZA wordt gerealiseerd vanuit het Tintel-team. Naast de COZA-werking, zijn zij ook een initiatief voor schoolaanvullende dagopvang. Voor onze modules (voorschools, middag, naschools, woensdagnamiddag en vakanties) zijn wij dan ook op dit moment telkens zowel op de school als in de modulaire bouw terug te vinden. Zoals je ziet, we zijn (vaak letterlijk) veel in beweging, vergeet dus niet te zwaaien als je ons tegenkomt!

Waar dromen we nog van?



"Samen of alleen, voel de tintel om je heen"

Tintel
Samen of alleen, voel de tintel om je heen

TINTEL is meer dan zomaar een naam. Het is een gevoel, ... Een tinteling die je voelt als iets je raakt, je energie geeft, je verbindt. Het maakt niet uit of je alleen bent of samen, die tintel - dat warme gevoel van erbij horen - is er altijd.

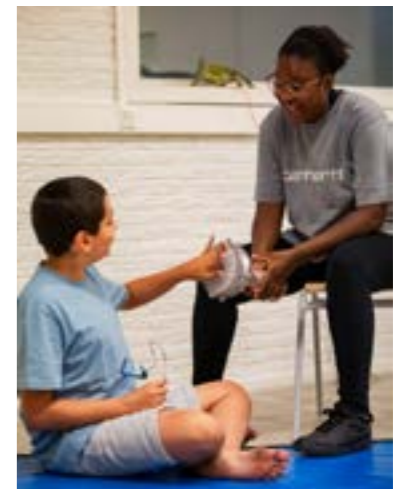
Je ziet zes handen. Allemaal verschillend in vorm, kleur, kledingstijl... net zoals de kinderen en mensen waar we mee werken. Die handen staan voor diversiteit, verbondenheid en vooral: samenwerking. Elke collega tekende zijn of haar eigen versie van een "tintel". Geen één is hetzelfde en dat is net het mooie. Samen vormen ze een geheel, één beeld.

Met TINTEL willen we kinderen een veilige plek bieden waar ze kunnen groeien, ontdekken, spelen, leren en vooral zichzelf mogen zijn.

DE EERSTE GEÏNTEGREERDE WERKING IN BRUSSEL

De afgelopen jaren engageerden Cardijnschool en TOOP zich om samen de allereerste GIW in Brussel te realiseren. Nu we met de locatie op Lion City ook infrastructuurueel een oplossing hadden gevonden, konden op 1 september 2025 de eerste 11 leerlingen starten in de klassen Kazan en Nova.

Een voltallig team van leerkrachten en begeleiders stond klaar om van die eerste schooldag iets fantastisch te maken en ook in de maanden die er op volgden werd duidelijk wat een meerwaarde dit aanbod is voor hen die elders geen (voltijds) schoolaanbod in Brussel konden genieten. We zijn in eerste plaats de ouders enorm dankbaar voor het vertrouwen dat ze ons schenken.



Nieuwe namen

Nu TOOP officieel de naam van de Brusselse werking werd, drong er zich hier en daar een naamsverandering op.

Ter Linde Anderlecht werd BioTOOP, De Rijtak bleef De Rijtak, de mobiele dienst volwassenen werd omgedoopt tot EnRoute, en die van de minderjarigen tot Camino. Het schoolaanvullende aanbod werd Studio TOOP, en de GIW klassen kregen de namen Nova en Kazan.

Familie Toop

Studio TOOP

GIW NOVA

GIW KAZAN

En Route

Camino

De Rijtak

BioTOOP

GIO

MPC Sint-Franciscus

INFO VANUIT DE CLIËNTADMINISTRATIE

Cliënten onder de zorgvorm MFC (minderjarigen)

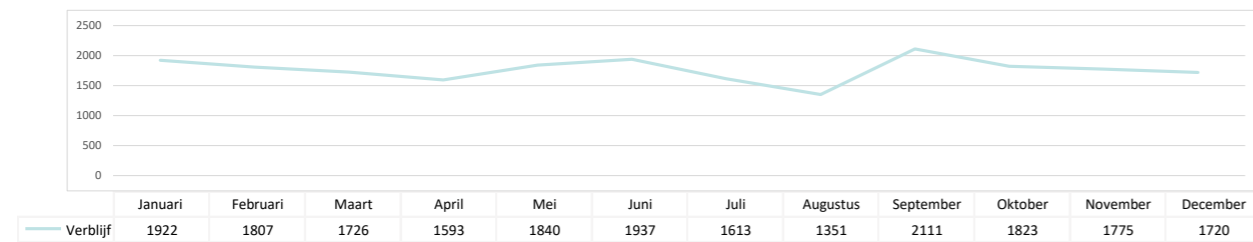
Aantal cliënten

In 2025 begeleidde onze voorziening 318¹ kinderen en jongeren onder de zorgvorm MFC. Met betrekking tot de MFC-cliënten registreerde onze voorziening 388 begeleidingsovereenkomsten in de GIR²:

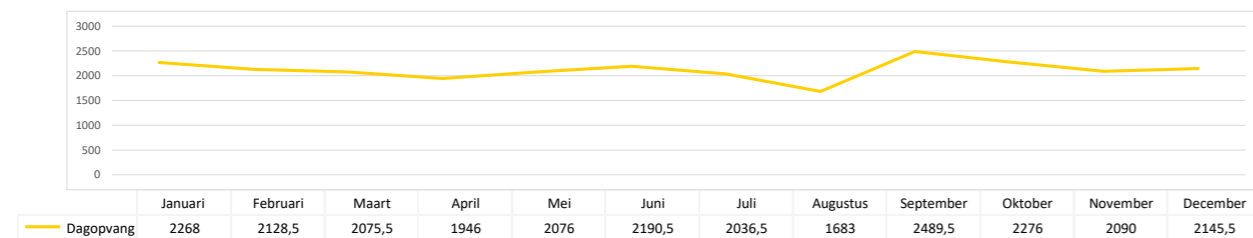
- 104 overeenkomsten betroffen jongeren die ouder waren dan 18 jaar;
- 42 cliënten vielen onder het statuut 'Jeugdrechtbankplaatsing';
- 22 cliënten onder het statuut 'Maatschappelijke noodzaak';
- 6 cliënten kregen een persoonsvolgend convenant;
- 4 cliënten werden in crisisopvang opgenomen;
- 160 van deze begeleidingsovereenkomsten namen een aanvang in 2025;
- 152 begeleidingsovereenkomsten werden beëindigd in 2025.

Geregistreerde aanwezigheden

In 2025 werden er 21.218 nachten **verblijf** in de GIR geregistreerd, wat gelijk staat aan een daling van 1076 overnachtingen in vergelijking met 2024, toen er 22.294 nachten verblijf werden geregistreerd.



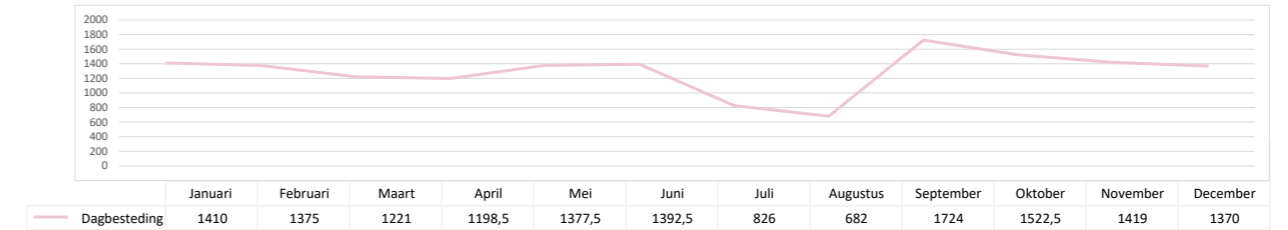
Er werden 25.542 dagen **schoolaanvullende dagopvang** geëxporteerd naar de GIR in 2025, een daling met 471,5 dagen in vergelijking met 2024, toen er 26.013,5 dagen werden geregistreerd.



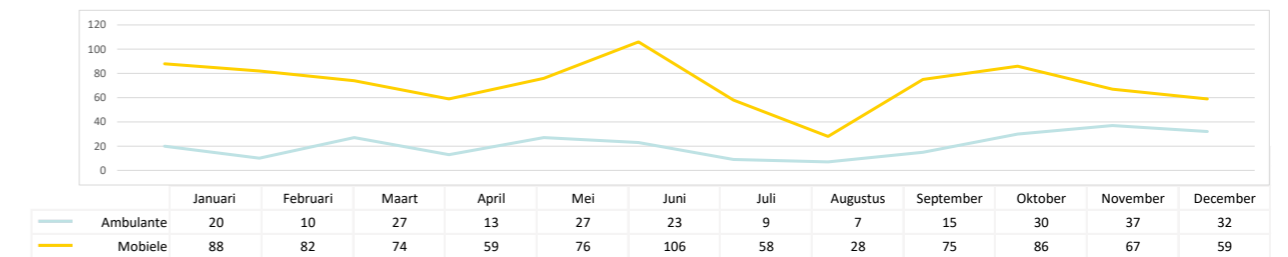
¹ Met inbegrip van cliënten MFC kortdurend verblijf.

² Het verschil tussen het aantal kinderen en jongeren en het aantal begeleidingsovereenkomsten wordt enerzijds verklaard door het gegeven dat de modules en/of vorken vermeld in de begeleidingsovereenkomsten worden aangepast in de loop van het jaar en anderzijds door 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).

Wat de **schoolvervangende dagopvang (dagbesteding)** betreft, werden er in 2025 15.381 dagen geregistreerd, of nog een daling van 39,5 dagen in vergelijking met 2024, toen er 15.420,5 dagen werden geregistreerd.



In 2025 werden er 250 **ambulante begeleidingen** geregistreerd in de GIR, dit betreft een stijging van 104 begeleidingen. Het aantal **mobiele begeleidingen** steeg naar 858, dit betreft een stijging van 84 begeleidingen.



Gemiddeld aantal type vorken per module

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

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

2025	2 tot 4 dagen/maand	2 tot 3 dagen/week	4 tot 5 dagen/week	6 tot 7 dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	8	36	42	59
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	45	18	105	8
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	24	60	127	50

MFC-cliënten per doelgroep

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

Doelgroep	2024	2025
Autismespectrumstoornis	26,09 %	25,70 %
Ernstig/dieep verstandelijk	2,90 %	2,80 %
Gedrags- of emotionele stoornis	21,74 %	22,39 %
Gehoor- of spraakstoornis	0,36 %	1,02 %
Licht verstandelijk	17,39 %	14,76 %
Matig verstandelijk	6,88 %	9,41 %
Motorisch A	0,36 %	0,25 %
Motorisch B	24,28 %	23,66 %



CLIËNTEN MET EEN CASH BUDGET BINNEN DE MINDERJARIGENWERKING

Cliënten met een persoonlijk assistentiebudget

In 2025 zijn er 55 cliënten van het MPC aan wie een persoonlijk assistentiebudget (PAB) werd toegekend. Hiervan staan 10 cliënten op een wachtlijst voor de effectieve ter beschikkingstelling van hun PAB-budget.

39 cliënten hebben hun persoonlijk assistentiebudget aangewend voor de inkoop van zorg in onze voorziening. 27 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.



GES+-cliënten

In 2025 begeleidde onze voorziening 16 GES+ jongeren.

In 2025 werden 3.864 nachten “verblijf” en 17.195u “contextbegeleiding kortdurend intensief” geregistreerd in BinC (het registratiesysteem van Opgroeien). Ter vergelijking, in 2024 werden er 3.084 nachten “verblijf” en 9.675 u “contextbegeleiding kortdurend intensief” geregistreerd voor 13 GES+ jongeren.

Cliënten met een persoonsvolgend convenant (PVC)

Een persoonsvolgend convenant is een systeem waarmee minderjarigen met een handicap met frequente of intensieve ondersteuningsnood, een budget krijgen om specifieke ondersteuning in te kopen bij een vergunde zorgaanbieder. Het budget wordt toegekend door de Intersectorale Regionale Prioriteitencommissie (IRPC) en uitbetaald via het VAPH. In 2025 begeleidde we 6 cliënten (9 in 2024).

Cliënten met een IPH, VIST of Zorggarantie

3 cliënten met een complexe hulpvraag kregen in 2025 middelen voor intersectoraal prioritair te bemiddelen hulpvragen (IPH) waardoor onze voorziening deze jongeren een geïndividualiseerd aanvullend aanbod kon aanbieden.

Daarnaast konden 4 jongeren rekenen op een versnelde indicatiestelling en toewijzing (VIST).

Voor 1 cliënt kregen wij extra middelen vanuit het hulpprogramma voor jongeren met geblokkeerde ontwikkelingstrajecten.

RECHTSTREEKS TOEGANKELIJKE HULP (RTH)

Zuivere RTH, met inbegrip van kortverblijf

In 2025 begeleidde we in de minderjarigenwerking 127 cliënten onder RTH voor een totaal van 276,634 RTH-punten. 3 cliënten kregen echter voor meer dan 8 RTH-punten begeleiding, zodat wij het betrokken overtal van 2,479 punten in mindering moeten brengen en wij derhalve voor 274,155 RTH-punten gesubsidieerd worden in onze minderjarigenwerking. Ter vergelijking, in 2024 begeleidde wij 127 cliënten voor een totaal van 338.39 RTH-punten.

In totaal (minder- en meerderjarigenwerking³) presteerden we in 2025 502,0705 RTH-ptn. (inclusief overtal) of 447,971 gesubsidieerde RTH-ptn. (exclusief overtal).

Kortdurend verblijf

Via de module “kortdurend verblijf” werden er in 2025 30 cliënten begeleid, voor een totaal van 362 overnachtingen en 77 dagen. In 2024 waren dit 30 cliënten, aan wie wij 412 overnachtingen hebben aangeboden en gedurende 225 dagen hebben begeleid.

Globale individuele ondersteuning (GIO)

In 2025 hebben wij aan 23 kinderen GIO-ondersteuning geboden voor 49,4 RTH-punten.



³Zie cliëntgegevens WOC

Eén-Gezin-Eén-Plan

Wij blijven een actieve rol opnemen in 1Gezin1Plan. Naast de begeleidingen werden er dit jaar 12 jongeren naar ons doorverwezen vanuit de intersectorale PartnerTafel (zgn. IPT) van 1Gezin1Plan.



ODB

In 2025 heeft het MPC 5 ODB-trajecten opgenomen in onderaanneming van Zonneliëd.

YUNECO

In het kader van de opschaling residentiële crisiszorg (zgn. ORC) hebben wij engagementen opgenomen zowel in het netwerk Yuneco (provincie Vlaams-Brabant) als in het netwerk Bru-stars (Brussel). Daarnaast zijn wij ook actief in het programma Yuneco Combi Condor⁴. Aldus hebben wij in het kader van deze programma's begeleiding en ondersteuning geboden aan 18 cliënten. Daarnaast geven enkele van onze therapeuten zowel individuele als groepsbegeleidingen binnen het eerstelijns psychologische zorgprogramma Yuneco Connect.



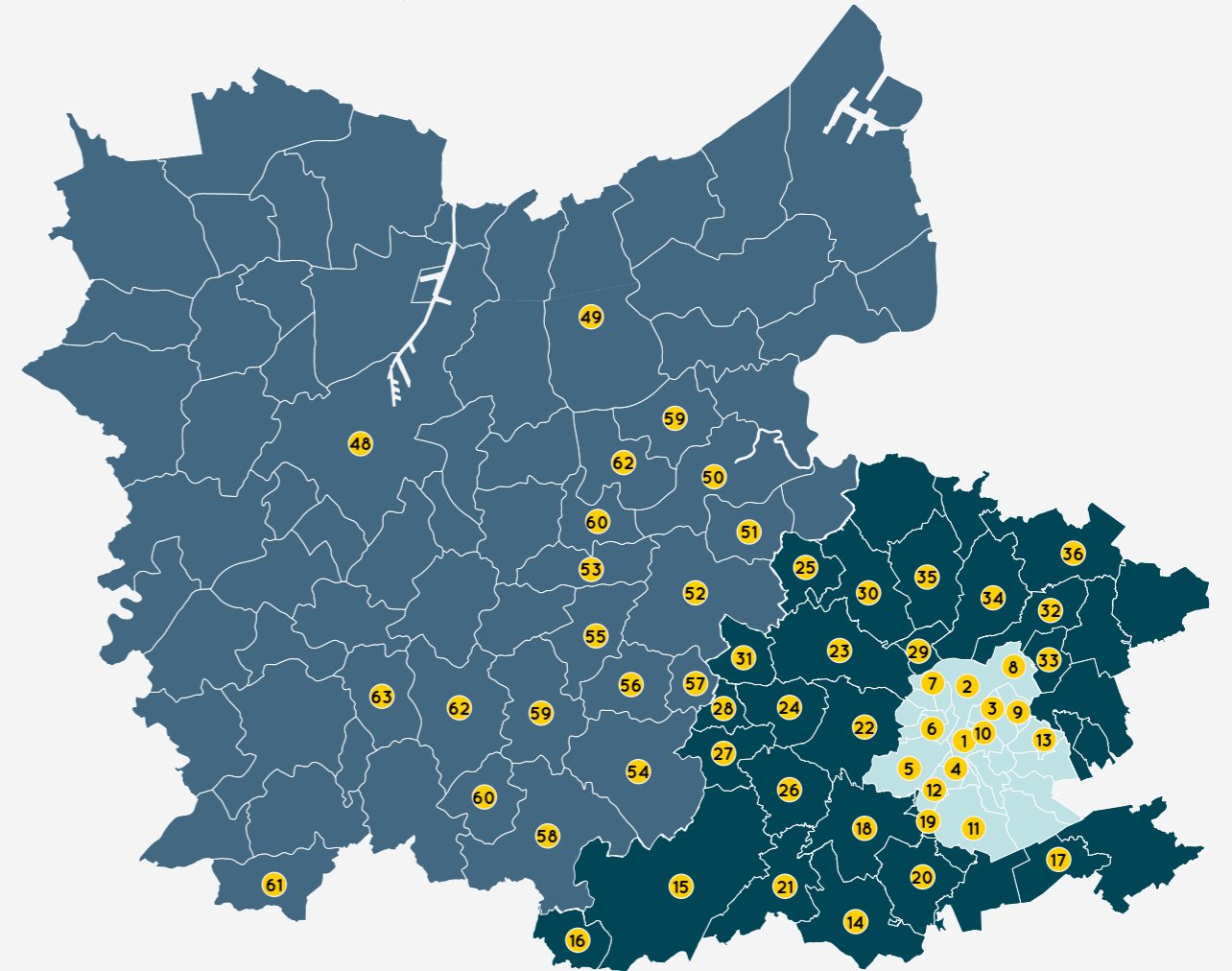
SAMENWERKING MET DE VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

In het kader van de samenwerkingsovereenkomst gesloten met de Vlaamse Gemeenschapscommissie heeft het MPC ondersteuning geboden bij de opvang van 5 cliënten in diverse sportverenigingen in Brussel.



⁴ 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 (3) | 18. Sint-Pieters-Leeuw (24) | ○ Boechout (1) | 56. Haaltert (10) |
| 2. Laken (9) | 19. Drogenbos (1) | ○ Edegem (1) | 57. Denderleeuw (14) |
| 3. Schaarbeek (5) | 20. Beersel (9) | ○ Begijnendijk (1) | 58. Geraardsbergen (21) |
| 4. Sint-Gillis (1) | 21. Pepingen (3) | ○ Aarschot (1) | 59. Herzele (3) |
| 5. Anderlecht (23) | 22. Dilbeek (24) | ○ Zichem (1) | 60. Lierde (1) |
| 6. Sint-Jans-Molenbeek (34) | 23. Asse (16) | ○ Landen (1) | 61. Ronse (2) |
| 7. Jette (1) | 24. Ternat (15) | ○ Charleroi (1) | 62. Zottegem (5) |
| 8. Neder-Over-Heembeek (2) | 25. Opwijk (5) | ○ Edingen (1) | 63. Zwalm (1) |
| 9. Haren (1) | 26. Lennik (16) | ○ Oostduinkerke (1) | |
| 10. Evere (1) | 27. Roosdaal (37) | ○ Tielt (1) | |
| 11. Ukkel (1) | 28. Liedekerke (17) | ○ Roeselare (1) | |
| 12. Vorst (1) | 29. Wemmel (1) | 48. Gent (1) | |
| 13. Sint-Lambrechts-Woluwe (2) | 30. Merchtem (7) | 49. Lokeren (1) | |
| 14. Halle (20) | 31. Affligem (10) | 50. Dendermonde (2) | |
| 15. Pajottegem (16) | 32. Vilvoorde (7) | 51. Lebbeke (3) | |
| 16. Bever (2) | 33. Machelen (1) | 52. Aalst (23) | |
| 17. Hoeilaart (1) | 34. Grimbergen (3) | 53. Lede (4) | |
| | 35. Meise (2) | 54. Ninove (38) | |
| | 36. Weerde (1) | 55. Erpe-Mere (4) | |

Cliënten onder de zorgvorm WOC (meerderjarigen)



Voucherovereenkomsten: in- en uitstroom

In 2025 begeleidde het MPC 148 cliënten via een voucherovereenkomst. We konden 27 nieuwe cliënten verwelkomen.

10 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 2 stroomden door vanuit het MFC na het verkrijgen van

een budget na jeugdhulp. De 17 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.

18 cliënten zetten de dienstverlening stop in 2025. Daarvan kregen 8 cliënten reeds voor 2025

een persoonsvolgend budget maar schoven in 2025 na verlengd verblijf in het MFC door naar een andere voorziening. Voor 6 cliënten uit het WOC stopte de dienstverlening.

Van 4 cliënten namen we afscheid omwille van overlijden.



	Aantal vouchers	Aantal zorg gebonden punten	WOC	
			Vouchers in	Vouchers out
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
2025	148	4204	8	6

Cliënten met een cash-budget binnen het WOC

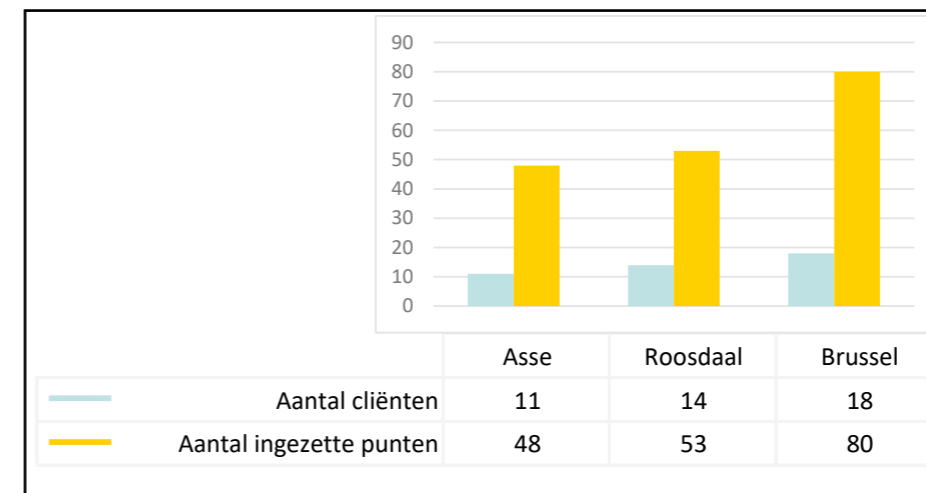
In totaal kopen 9 cliënten zorg in via de cash formule. 3 ervan kopen deze zorg in bij het WOC, 6 in het MFC in afwachting van een plaats in een andere voorziening in de volwassenzorg of ter vervolmaking van hun schoolloopbaan na de leeftijd van 21 jaar. De geboden ondersteuning is zeer divers.

RTH-cliënten binnen het WOC

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

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

Via ons RTH-aanbod hebben wij aan 43 meerderjarige cliënten ondersteuning geboden. In totaal presteerde het WOC 181 punten.



HULPMIDDELENBIBLIOTHEEK

De hulpmiddelenbibliotheek werd recent vernieuwd en intern gelanceerd.

In 2023 werd de werkgroep uitleenbibliotheek opgestart met als doel alle uitleenbare hulpmiddelen binnen het begeleidingscentrum in kaart te brengen en het uitlenen ervan te organiseren. Intussen vervult de hulpmiddelenbibliotheek verschillende functies. Zo ondersteunt de bibliotheek medewerkers bij het zoeken naar een geschikt hulpmiddel, waarbij beroep kan worden gedaan op de expertise van de werkgroep. Daarnaast biedt ze de mogelijkheid om materiaal eerst uit te testen alvorens over te gaan tot een individuele aankoop. De bibliotheek helpt ook om te anticiperen op toekomstige noden aan hulpmiddelen en zorgt ervoor dat er een duidelijk overzicht behouden blijft van het beschikbare materiaal binnen het begeleidingscentrum.

De werkgroep bestaat uit personeelsleden uit verschillende werkingen, elk met hun eigen expertise.

Medische dienst: fixatiemateriaal	Joachimsdal: aangepaste kledij	Agressiecoach	Ergotherapeuten
Dienst aanpassingen: stoelen en busvestjes	WOC: hulpmiddelen voor volwassenen	Logopedisten: communicatie en aangepast eetgerei	Schooltherapeuten

In de beginfase werden alle hulpmiddelen geïventariseerd en beschreven in een Excelbestand. Voor de categorisering werd inspiratie gehaald uit de referentielijst van het VAPH. Op basis hiervan werden vijf categorieën opgesteld:

- hulpmiddelen voor hulpverleners
- hulpmiddelen voor activiteiten in het dagelijks leven
- mobiliteit
- ontspanning en werk
- wonen



In 2024 ontstond de mogelijkheid om hulpmiddelen te registreren in Ecqare. Deze piste werd verder onderzocht en resulteerde in de huidige digitale hulpmiddelenbibliotheek. Dat jaar stond dan ook in het teken van het opnieuw labelen van alle hulpmiddelen en het overzetten van de gegevens uit Excel naar Ecqare.

Na dit intensieve voorbereidende werk kon de hulpmiddelenbibliotheek intern gelanceerd worden. Het coachingsteam, het pedagogisch beleid, het agogisch beleid en het forum werden geïnformeerd over de werkwijze en het beschikbare materiaal. Hierdoor kan vandaag iedereen binnen het begeleidingscentrum hulpmiddelen ontlenen. De verdere uitbouw van de hulpmiddelenbibliotheek blijft een aandachtspunt. In 2026 wordt gewerkt aan de mogelijkheid om hulpmiddelen ook extern uit te lenen.



MPC MEDEWERKERS

Binnen MPC Sint-Franciscus wordt de dagelijkse ondersteuning gedragen door een sterke personeelskern van ongeveer 461 vaste medewerkers, aangevuld met 201 vakantiekrachten en een geëngageerde groep van een 100-tal vrijwilligers.

De gemiddelde anciënniteit van bijna tien jaar, wijst op een duurzame verbondenheid met de organisatie en op waardevolle ervaringsopbouw binnen de teams.

Het personeelsbestand kent een evenwichtige spreiding in leeftijd, met zowel jonge instromers als ervaren medewerkers; net geen kwart van de medewerkers is ouder dan vijftig jaar, wat zorgt voor maturiteit en expertise in de begeleiding.

Het merendeel van de medewerkers is actief in directe zorg- en begeleidingsfuncties en meer dan de helft beschikt over minstens een bachelor-diploma.

De organisatie investeert bovendien structureel in vorming en permanente ontwikkeling via een uitgebreid intern en extern opleidingsaanbod.

Aandacht voor werkbaar werk, retentie en welzijn blijft een belangrijk speerpunt, zodat medewerkers hun opdracht met deskundigheid, betrokkenheid en continuïteit kunnen blijven opnemen ten dienste van de cliënten en hun netwerk.



WAAROM HANS ZO GRAAG PERMANENTIE DOET



Ik vind het geen opdracht of beter gezegd een leuke opdracht om permanentie te doen! Je mag dit jaarlijks zelf inroosteren en ik zit er meestal niet mee in om meer diensten te doen dan nodig, zo'n 4 à 5 weken op een jaar. Ik beseft dat het niet eenvoudig is om permanentie te doen als je nog kleine kinderen hebt, dat kan een belasting zijn. Die van mij zijn al wat ouder, en dat geeft me wat meer tijd. En zo ontlast ik ook andere collega's. Als je permanentie doet, moet je echt wel altijd beschikbaar zijn. Mijn kinderen kunnen wel eens zeggen "is het weer zover?" als ze het belletje van de permanentietelefoon horen, maar zelf ervaar ik geen stress of druk van het beschikbaar zijn.

En krijg je dat niet van de vragen die gesteld worden?

Wel, onlangs had ik toch wel een situatie die wat uitdagender was. Een begeleider had om 7u 's ochtends een epilepsie aanval gekregen, terwijl hij alleen stond in een buitenhuis. Toen hij bijkwam in de ambulance heeft hij me gebeld. De gasten waren ook al wakker, het was wel eventjes nadenken hoe ik dit moest aanpakken. Eén van de gasten zorgde ervoor dat de rest de nodige medicatie kreeg, dus ze waren wel hun plan aan het trekken... maar met de nodige animo als gevolg. Ik denk dat ik toen 3, 4 keer iemand anders

aan de lijn heb gekregen. Dat zijn momenten waarvan je lichtjes moet bekomen. Het was toevallig iemand uit mijn afdeling, en ik kon ook wel bedenken wie er in de buurt was die even kon inspringen. Eigenlijk was ik blij dat ik van permanentie was om het op te lossen. Op zo'n moment moet je snel handelen, maar ik kan daar vrij rustig onder blijven. Mogelijke scenario's waren om iemand van De Schering naar daar te verplaatsen of een begeleider te bellen die in de buurt woont. De Hoeve-brand was ook zo'n moment dat je nooit meer vergeet.

Zijn deze diensten verplicht?

De coördinatoren zijn verplicht om permanentie diensten op te nemen, en dit geldt ook voor de diensthoofden van gezinsbegeleiders/zorgco's. Daarnaast wordt dit opengesteld voor de staf: zij kunnen zich vrijwillig aanmelden. Vaak zijn het therapeuten en gezinsbegeleiders die hierin bijspringen. De directie heeft dan weer directie permanentie, voor heel ingrijpende beslissingen. Als je het gevoel krijgt: dit is echt niet OK, dan kan je met hen afstemmen. Ik heb dat nog niet zo vaak gedaan.

In ruil voor deze diensten kan je extra verlof opnemen of een verloning krijgen. Het voordeel is dat je veel mensen en werkingen leert kennen. Het is altijd fijn om ter plaatse iemand aan te sturen. Het is altijd wel wat zoeken naar een oplossing. De makkelijkste oproepen zijn voor gasten die in crisis gaan in de leefgroep. Je kan met de begeleider overlopen wat zij al ondernomen hebben, je kan kijken wat er nog kan gebeuren en ook polsen wat normaal gezien goed werkt bij de betreffende gast. Indien nodig kan je

nog altijd een intervenant langs sturen. Wij filteren de eerste aanvragen en sturen de intervenanten aan. We proberen de begeleiders in hun kracht te zetten. In principe kennen zij de gasten het best. Soms is het een oplossing om even weg te gaan, en hen gewoon wat rust te gunnen. Of eens aan andere begeleider te laten langsgaan. Dat kan al genoeg zijn om hen te bedaren. Soms bellen ze dan na een kwartiertje terug om te zeggen dat het wat gezakt is. Zij bellen natuur-

Wat zijn de moeilijkste momenten?

Toch wel meestal 's nachts, dan heb je niet veel mogelijkheden en blijft hulp inroepen van politie de enige optie. Krijg 's nachts maar iemand te pakken... Toen met die epilepsie aanval heb ik de politie gevraagd om een patrouille langs te sturen. Zij zijn dan even ter plaatse gebleven tot er iemand van ons toekwam. En toch vind ik dat echt leuke momenten. Ik krijg heel veel voldoening van het zoeken naar oplossingen en deze ook te vinden. Soms bellen ze niet meer terug en dan check ik vaak nog even of alles wel OK is. Als het een zeer heftige situatie is, stuur ik een intervenant om nazorg te bieden aan de begeleiders, zelfs als de crisis al gaan liggen is. Want dat hoort ook bij hun opdracht.

Kan je je voorbereiden op een oproep?

De situaties zijn ongelofelijk uiteenlopend. Bij nachtelijke oproepen heb ik soms wat tijd nodig om helder te kunnen nadenken. Hoewel je vaak wat in waakstand slaapt. Sommige beginnende begeleiders hebben de neiging om snel naar de permanentie te bellen, terwijl ze best kunnen wachten tot de dag erna. Dat gebeurt uit onzekerheid. Uiteindelijk stellen ze zich heel kwetsbaar op door hulp in te roepen.



lijk tijdens de grootste escalatie. Ik hoor snel aan de intonatie van een stem hoe ernstig het is. Ik kan me daar natuurlijk in vergissen, maar meestal kan ik dat goed inschatten. Als de begeleider zelf erg over zijn of haar toeren is, bel ik een intervenant. Sommige gasten hebben veel pieken, en dan proberen we een manier van aanpak te zoeken om dit in de toekomst wat te vermijden.



Als ze zich onveilig voelen, dan bellen we meteen naar de politie. Want dat kan gewoon niet. Ik vind dat je de vinger goed aan de pols kan houden als je permanentie doet. Je voelt echt wat er leeft op de werkvloer. We proberen graag te helpen. Het is heel puur om iemand aan de lijn te krijgen die hulp nodig heeft, dit gaat vaak over pure emotie.

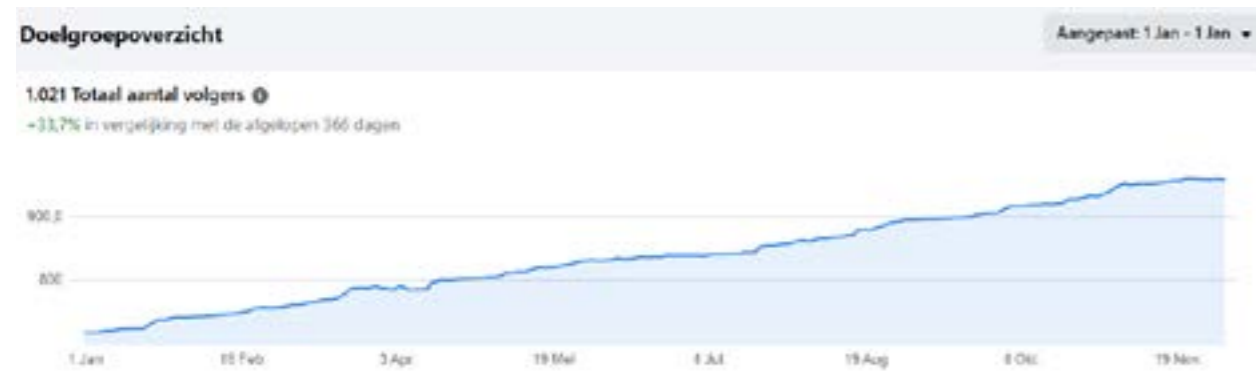


EMPLOYER BRANDING

We blijven stevig werken aan ons imago als aantrekkelijke werkgever. Dat doen we op verschillende fronten, want het is een verhaal van én én:

Sterke en warme vacatures

Onze vacatures op Facebook zijn niet langer droge tekstblokkjes. We maken posts die leven: we tonen collega's, onze werking en – wanneer mogelijk – ook onze gasten. Zo krijgen kandidaten een eerlijk en warm beeld van wie we zijn en hoe het er bij ons aan toegaat. En dat loont: in één jaar tijd steeg het aantal volgers van onze “Werken bij”-pagina met 33,7%. Begin januari 2026 stonden we op 1.021 volgers, een groei van 50% tegenover 2024.



Een ambassadeursprogramma dat werkt

Met ons ambassadeursprogramma stimuleren we collega's om vacatures en andere berichten te delen via het platform Be Ambassador. Daardoor worden onze posts door het algoritme gezien als “nieuwe” posts, wat de zichtbaarheid enorm verhoogt. We merken dat onze boodschap hierdoor veel vaker, én breder, wordt opgepikt.

Groei op Instagram

Ons nieuwe Instagramkanaal levert ook waardevolle zichtbaarheid op. Hier tonen we in beeld wat onze organisatie uniek maakt.



Succes van “Refer a Friend”

Ons Refer a Friend-programma is een schot in de roos. Sinds de start in juni 2024 konden we 12 collega's belonen omdat ze een nieuwe medewerker aanbrachten. We merken bovendien dat deze nieuwe collega's vaker lang blijven.



De populairste beloningen zijn:

- een extra verlofdag
- een bol.com-bon van €100
- een Bongobon van €100
- een Delimand van €100

Aanwezig op meerdere kanalen

Ook op LinkedIn blijven we actief, al is onze zichtbaarheid daar wat beperkter omdat onze sector minder aanwezig is op dit platform. TikTok zetten we in wanneer we videocontent hebben. Zo bereiken we een jongere doelgroep, bijvoorbeeld met oproepen voor stagiairs en vacatures. Ook daar krijgen we respons. Uiteraard is het sterkste platform nog steeds VDAB, maar we hebben ook indeed.be en 11.be toegevoegd aan de mediamix. We merken dat we hier ook heel waardevolle leads kunnen uithalen.





Aanwezig op het werkveld

Tot slot nemen we regelmatig deel aan werkveldbeurzen. Zo tonen we ons als een dynamische organisatie en komen we rechtstreeks in contact met stagiairs en pas afgestudeerden.

VACATURES

Welke functie vormt een essentiële schakel in het geheel! 47 openstaande vacatures in het MPC Sint-Franciscus

De vacatures van 2025 tonen duidelijk hoe breed en veelzijdig het MPC Sint-Franciscus werkt en hoe divers de nodige competenties zijn om kwaliteitsvolle zorg en ondersteuning te garanderen.

Met 32 begeleidersprofielen voor de residentiële werkingen en dagbestedingsmodules ligt het zwaartepunt logischerwijs bij de directe zorg en ondersteuning van cliënten.

Tegelijk illustreert de zoektocht naar onder meer een chauffeur cliëntenvervoer, sanitair installateur, kok en huismoeder/onderhoudsmedewerker dat zorg meer is dan begeleiding alleen. Een warme en veilige leefomgeving vraagt ook logistieke, technische en huishoudelijke expertise.

De aanwerving van gespecialiseerde profielen zoals een psychotherapeut, ergotherapeut, verpleegkundige en gezinscoach onderstreept het belang van multidisciplinaire samenwerking.

Daarnaast tonen functies zoals trajectbegeleider, mobiele begeleider, teamcoach en Zorgcoördinator aan dat we inzetten op afstemming en kwaliteitsbewaking binnen de zorgtrajecten.

Ook ondersteunende diensten blijven cruciaal: een HR-professional en ICT-medewerker dragen bij aan een professionele organisatiecultuur en een efficiënte werking achter de schermen.

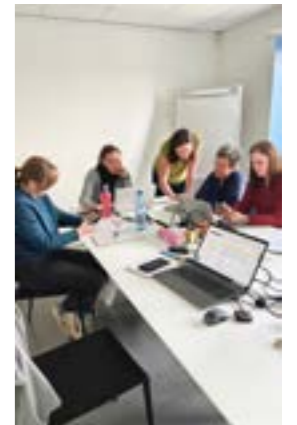
Deze brede waaier aan profielen bevestigt dat het MPC Sint-Franciscus niet alleen inzet op directe cliëntenzorg, maar op een professioneel uitgebouwd zorgmodel waarin elke functie – van begeleider tot technicus – een essentiële schakel vormt in het geheel.

VORMINGSBELEID

Onder de indruk: de interne vormingskalender 2024-2025 doorgelicht met Chat GPT

In het kader van optimalisatie van ons opleidingsaanbod werd onze interne vormingskalender 24-25 doorgelicht met behulp van ChatGPT.

Deze analyse had als doel om het bestaande aanbod te structureren, inhoudelijk te categoriseren en mogelijke hiaten zichtbaar te maken.



<p>1</p> <p>Medisch en paramedisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diabetes • Eet- en drinkproblemen • Eerste hulp bij verslikking • EHBO • Verpleegtechnische handelingen (medicatie, epilepsie & sondevoeding) • Wondzorg • Mechanische fixatie – praktische vorming 'Chronische fixatie' • Vrijheidsbeperkende maatregelen • Psychofarmaca 	<p>2</p> <p>Psychologie en orthopedagogiek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autisme intro • Bio-psycho-sociaal model en het menselijk brein • Psychiatrische stoornissen bij verstandelijke beperking • (Vroegkinderlijk) trauma en regulatie • (s)Experimenteren: hoe en magda?! JA! • Het verbrokkeld zelf: hechtings- en persoonlijkheidsstoornissen bij verstandelijke beperking • Kader van emotionele ontwikkeling – Došen • Geweldloos Verzet (NVR) en crisisontwikkelingsmodel (COM) • NVR 2.0 • Verdieping NVR: Neuro-de-escalatie • Positief leefklimaat • Introductie Contextueel Werken • Jaaropleiding contextueel-systemisch werken voor mobiele begeleiders • Verdieping Contextueel Werken • Jeugdhulp door de bril van een MFC
<p>3</p> <p>Praktische vaardigheden / veiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blus bus • Bevrijdingstechnieken • Verplaatsingstechnieken • Verpleegtechnische handelingen • EHBO / Eerste hulp bij verslikking 	<p>4</p> <p>Teamwerking en communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbindende Communicatie • Feedback vragen • Intervisie voor nieuwe teamcoaches en zij-instromers • Hiërarchische lijn • TGI (Thema-gecentreerde interactie)
<p>5</p> <p>Zelfzorg en duurzame inzetbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stress en burn-out • Hartcoherentie • Spreken over verlies 	<p>6</p> <p>Digitale vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excel • PowerPoint • Sociale media • Aan de slag met generatieve AI • Ecqare • Teams <p>7</p> <p>Organisatie en administratie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leefgroep budgetten in het MPC • Opmaak uurroosters & regels van arbeidstijd • Introductiedagen

<p>Mobiele BEGELEID(st)ER Brussel (volwassenwerking)</p> <p>19/38u</p>	<p>...</p>	<p>DIENSTHOOFD LOGISTIEK Roosdaal - 38u</p> <p>Refer: 25.743</p> <p>Werkplek: Het begeleidingscentrum Sint-Franciscus biedt zorg, onderwijs, en een woonruimte voor cliënten met een beperking.</p>	<p>TEAMCOACH BUITENGEWONE WERKPLEK & LUNCHBAR PLOTTERCAFE TERNAT 30.4u – contract onbepaalde duur</p> <p>Refer: 25.755</p>
<p>HR-professional 19/38u – start 1/1/2026</p> <p>Refer: 25.754</p>	<p>ICT-Medewerker 12 à 19/38u</p> <p>Refer: 25.759</p> <p>Werkplek:</p>	<p>Begeleid(st)er De Kouter 30.4u</p> <p>Refer: 25.767</p> <p>Werkplek: MPC Sint-Franciscus biedt in Vlaanderen en Brussel uitgebreide</p>	<p>Huismoeder/-vader 19/38u - Roosdaal</p> <p>Refer: 25.779</p> <p>Werkplek:</p>

Hiaten in het aanbod

Hieronder enkele opvallende lacunes of ruimte voor aanvulling:

A Diversiteit en inclusie

Geen expliciete vormingen rond interculturele communicatie, genderdiversiteit, of LGBTQIA+ in de hulpverlening.

B Digitale transformatie in de zorg

AI en Eicare worden benoemd, maar geen bredere vorming over digitale ethiek, digitale veiligheid of eHealth-toepassingen.

C Ethiek en deontologie

Er is geen expliciete vorming over ethisch handelen, professionele grenzen, of besluitvorming bij morele dilemma's.

D Kennisdeling rond specifieke doelgroepen

Beperkt aanbod rond ouderen met een verstandelijke beperking, jongvolwassenen in transitiezorg, of mensen met dubbele diagnose.

E Zelfzorg en duurzame inzetbaarheid

Stress en burn-out zijn opgenomen, maar brede aandacht voor veerkracht, werk-geluk, mentale weerbaarheid ontbreekt.

WE MAKEN ER WERK VAN!



Naar een HR-huis voor vrijwilligers in 2025

Het MPC Sint-Franciscus kiest er bewust voor om vrijwilligers te benaderen als volwaardige medewerkers. Zij vormen een essentiële schakel in de werking en dragen in belangrijke mate bij aan de realisatie van onze missie en doelstellingen.

Vanuit deze visie willen we ons vrijwilligersbeleid verder professionaliseren. Dit betekent onder meer investeren in duidelijke processen, duidelijke rolverdeling, gerichte decentrale ondersteuning, vorming en begeleiding.

Tegelijk streven we naar een duurzame groei van het aantal vrijwilligers, zodat we onze impact kunnen versterken en toekomstgericht kunnen werken.

Met deze ambitie en de ontwikkeling van een HR-huis voor vrijwilligers zetten we binnen ons centrum een volgende stap in de uitbouw van een sterk, gedragen en kwalitatief vrijwilligersbeleid.

STAGIAIRS EN VRIJWILLIGERS

De komst van de stagiair graduat Orthopedagogisch Begeleider

Stagiairs zijn van onschatbare waarde voor het MPC Sint-Franciscus.

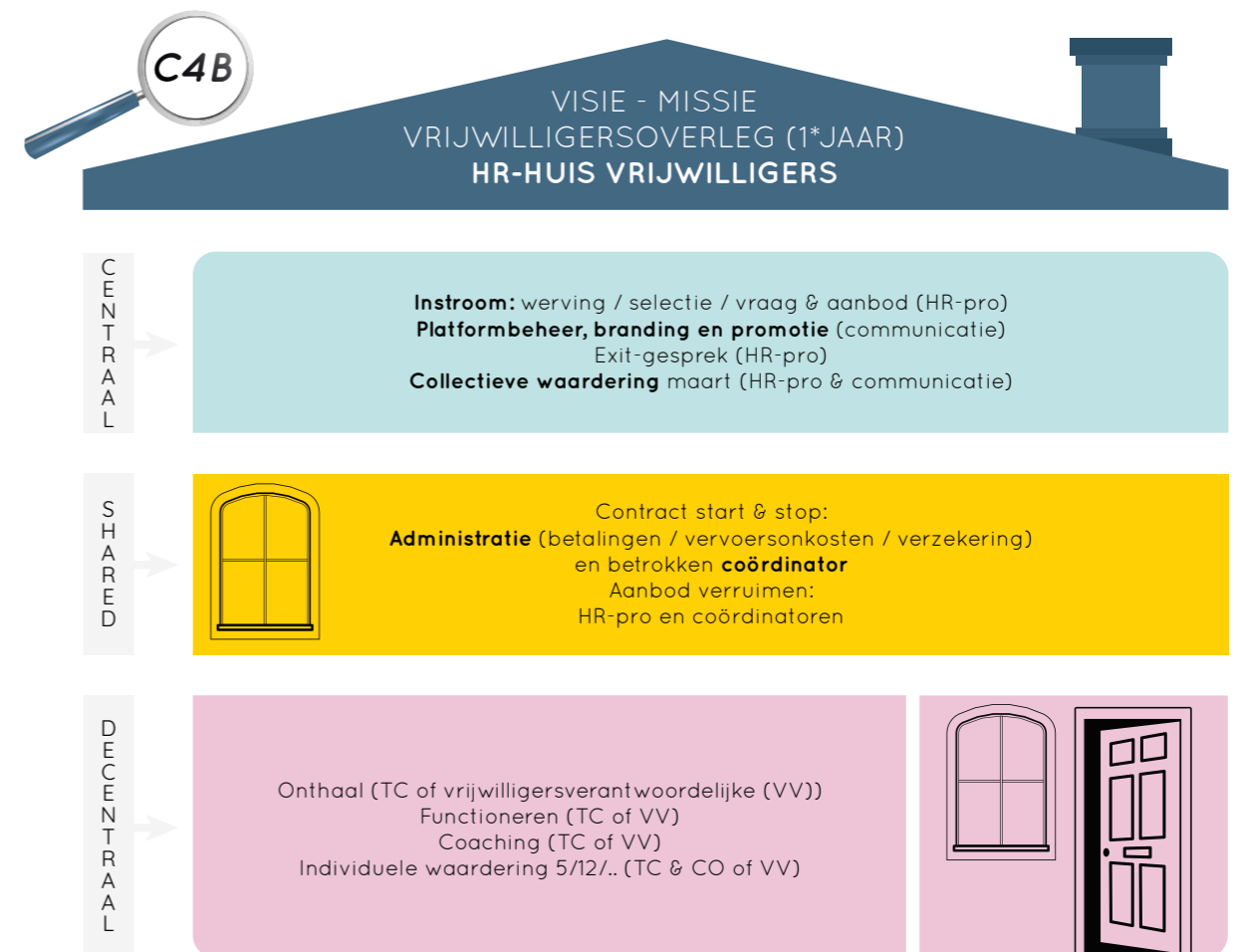
Jaarlijks onthalen we een 70-tal stagiairs in onze leefgroepen en dagbestedings-initiatieven.

De komst van de nieuwe opleiding graduat Orthopedagogisch Begeleider is echter een belangrijke ontwikkeling in functie van tewerkstelling in ons centrum.

Daar waar bachelor studenten Orthopedagogie afstuderen met een brede theoretische onderbouw en analytische vaardigheden gericht op verder studeren, ligt de focus bij de graduatopleiding nadrukkelijker op tewerkstelling, directe ondersteuning, dagelijkse begeleiding en het functioneren binnen een teamcontext.

Om die reden kunnen we stellen dat afgestudeerde graduatstudenten dankzij hun sterke praktijkervaring, doelgerichte competentieontwikkeling en duidelijke focus op onmiddellijke inzetbaarheid in het werkveld, vlot zullen doorstromen in onze openstaande functies.

Voorlopig blijven we dus verder inzetten op kwaliteitsvolle stageplaatsen voor alle opleidingen. Op die manier bouwen we aan duurzame, deskundige zorg voor personen met een beperking, vandaag en zeker ook in de toekomst.



EEN GESPREK MET CÉLINE, IKA

Céline getuigt over haar carrièreswitch

Ik ben Céline (36) en sinds juli 2025 werk ik in De Ketelberg in Lennik



Dat komt zo: in september 2023 besloot ik een nieuwe professionele richting in te slaan en startte ik de opleiding Begeleider Jeugd- en Gehandicaptenzorg in het volwassenenonderwijs. Daarvoor was ik vijftien jaar actief als HR-assistent.

In het kader van mijn carrièreswitch nam ik deel aan het project van VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit). VIVO is geen school en geen werkgever, maar een ondersteunende sectororganisatie die mensen begeleidt in hun opleiding en toeleiding naar werk binnen de zorg- en welzijnssector in Vlaanderen. Dankzij dit traject kon ik mij volledig focussen op mijn opleiding en mijn stage, wat een grote meerwaarde betekende in mijn leerproces.

Tijdens mijn opleiding nam ik zelf het initiatief om via vrijwilligerswerk kennis te maken met verschillende leefgroepen. In overleg met Yves kreeg ik de kans om gedurende twee dagen mee te draaien in

de leefgroepen van Joachimsdal, Aquarel, 't Wijland en De Ketelberg. Deze brede kennismaking hielp mij om een door-dachte keuze te maken voor mijn verdere stage.

Mijn keuze voor De Ketelberg was snel gemaakt. Vanaf het eerste moment voelde ik mij daar welkom en thuis. Ik heb er twee jaar stage gelopen, aangevuld met een periode binnen dagbesteding De Stroom.

Na het succesvol afronden van mijn opleiding kreeg ik de kans om vast in dienst te treden bij De Ketelberg Lennik. Van daar werk ik hier nog steeds met veel enthousiasme en ervaar ik mijn werkplek als een tweede thuis.



Green Deal 013 DUURZAME ZORG

GREEN
DEAL

013.
DUURZAME
ZORG

De **Vlaamse Green Deal Duurzame Zorg (GDDZ)** is een vrijwillige overeenkomst tussen de Vlaamse overheid en organisaties uit de zorg- en welzijnssector. Met deze Green Deal engageren de deelnemende organisaties zich om samen de ecologische voetafdruk van zorg te verkleinen en tegelijk gezondheid en welzijn te bevorderen.

MPC Sint Franciscus engageerde zich van bij de start van de Green Deal in maart 2023, samen met meer dan 200 andere Vlaamse zorg- en welzijnsorganisaties. Vlaanderen wil met deze Green Deal de vicieuze cirkel van klimaatverandering doorbreken. Klimaatverandering leidt immers tot hittestress en oversterfte, een toename van infectieziekten, mentale gezondheidsproblemen en tal van andere maatschappelijke uitdagingen. Tegelijk vangt de zorgsector deze gevolgen op, terwijl ze zelf verantwoordelijk is voor ongeveer **5,5 tot 7% van de totale broeikasgasuitstoot**.

Engagement en werking binnen MPC Sint-Franciscus

Binnen het kader van de GDDZ engageerde MPC Sint Franciscus zich tot een reeks concrete acties, georganiseerd rond vier thema's:

- duurzaam ondernemen en gedrag
- energie
- duurzame mobiliteit
- afvalpreventie

De coördinatie van deze acties ligt bij de **Klimaatverantwoordelijke, Sarah Everaert en de Beleidsgroep Duurzame Ontwikkeling**. Daarnaast werden in 2025 ook belangrijke investeringen gerealiseerd op het vlak van energie, gecoördineerd door het team **Infrastructuur**.

Voor het thema **afvalpreventie** werd onder meer een afvalstoffenregister uitgebouwd. Daarnaast loopt binnen de werkgroep **Gezonde Voeding** een actie rond het verminderen van voedselverspilling.

Trekkersrol in het thema Duurzame Mobiliteit

Naast de uitvoering van eigen engagementen neemt MPC Sint Franciscus ook een **trekkersrol** op binnen het **Themateam Mobiliteit** van het domein **Klimaat & Infrastructuur** van de Vlaamse Green Deal Duurzame Zorg.

Kris Van den Winckel treedt binnen dit themateam op als trekker en brengt hierbij verschillende zorgorganisaties samen. Het doel is om te komen tot **concrete, praktijkgerichte acties** rond duurzame mobiliteit voor de zorgsector. In de sector is veel kennis en expertise aanwezig; door deze te bundelen, ontstaat een aanzienlijk grotere slagkracht.

Het themateam bestaat uit vertegenwoordigers van diverse subsectoren, waaronder de sector voor personen

met een beperking, de ziekenhuissector, lokale overheden, pleegzorg en koepelorganisaties. Deze sectoroverschrijdende samenstelling versterkt de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

Focus 2025: Draaiboek Duurzame Mobiliteit

In 2025 lag de nadruk van het themateam op de ontwikkeling van een **Vlaams Draaiboek Duurzame Mobiliteit**. Als startmoment organiseerde het Team Mobiliteit een online kick off met **Marijke Hegger**, duurzaamheidscoördinator bij Stichting Stimular (Nederland). Zij speelde een sleutelrol in de totstandkoming van het Draaiboek Duurzame Mobiliteit in de Zorg binnen de Nederlandse Green Deal



Duurzame Zorg.

Deze druk bijgewoonde sessie vormde het startpunt voor de ontwikkeling van een draaiboek op **Vlaamse leest**. In de loop van het jaar organiseerde het Team Mobiliteit meerdere intensieve werksessies, zowel online als op de kantoren van **Verso**. Tussentijds werd een ontwerpdraaiboek afgetoetst tijdens een workshop op de **ontmoetingsdag van de GDDZ in Brussel**.

Op basis van de verzamelde feedback werd een finale versie van het draaiboek opgeleverd aan de stuurgroep, die instond voor de eindredactie en de toevoeging van de GDDZ lay-out. De verspreiding van het draaiboek binnen de sector is voorzien in het **voorjaar van 2026**. Zorgorganisaties zullen hiermee onmiddellijk aan de slag kunnen met hun mobiliteitsvraagstukken en krijgen een helder overzicht van de stappen richting duurzamere verplaatsingen.

Aanvullende initiatieven in 2025

Hoewel de ontwikkeling van het draaiboek een aanzienlijke tijdsinvestering vergde, werkte het Team Mobiliteit in 2025 ook verder rond andere mobiliteits-thema's, waaronder **fietsleasing, laadpalen voor elektrische voertuigen en deelmobiliteit**.

Met betrekking tot laadpalen werd de voorbereiding opgestart van een **webinar** waarin organisaties ondersteuning krijgen bij de plaatsing van laadpalen. Zowel technische aandachtspunten als verzekeringstechnische en fiscale aspecten komen hierin aan bod.

Op het vlak van fietsleasing werd gewerkt aan een **petitie gericht aan de sociale partners** binnen de verschillende paritaire comités van de Vlaamse zorgsector.

Fietsleasing kan immers een belangrijke hefboom zijn voor duurzame woon-, werk- en dienstverplaatsingen. Fiscale stimuli, aangepaste fietsinfrastructuur en ondersteunende fietsservices verlagen de drempel voor medewerkers om de auto in te ruilen voor de fiets. Het Team Mobiliteit pleit daarom voor een **uniforme uitrol van fietsleasing in alle subsectoren van de zorg**.

Vooruitblik

Ook na het formele einde van de Vlaamse Green Deal Duurzame (eind 2026) Zorg blijft MPC Sint Franciscus zich engageren om haar **klimaat en mobiliteitsdoelstellingen** verder waar te maken. De opgebouwde expertise, samenwerkingen en tools vormen hierbij een stevige basis voor verdere duurzaamheidsacties in de komende jaren.

GROENE MOBILITEIT IN BRUSSEL

En ook TOOP past zich aan aan een stad die vraagt om meer duurzame antwoorden op de mobiliteitsvraagstukken. Het aantal collega's die zich enkel nog met de fiets verplaatsen, steeg aanzienlijk de afgelopen jaren. Daarnaast werd er geïnvesteerd in cambio-abonnementen voor medewerkers die zich af en toe buiten Brussel dienen te verplaatsen of op pad gaan met cliënten.



SAMENWERKING MET DE SCHOLEN SINT-FRANCISCUS

Op de personeelsvergadering 28.08.2025 van de scholen en op de startdag van 08.09.2025 van het MPC werd de nood aan samenwerking tussen scholen en MPC gemotiveerd vanuit volgende vaststellingen:

Sterke verwevenheid school- en MPC werking op diverse terreinen (pedagogisch, infrastructuur, arbeidsmarkt, bestuurlijk)

Operationele en financieringsdruk op de werking met stijgende kwetsbaarheid

Sterke uitdagingen op vlak van infrastructuur en financiering

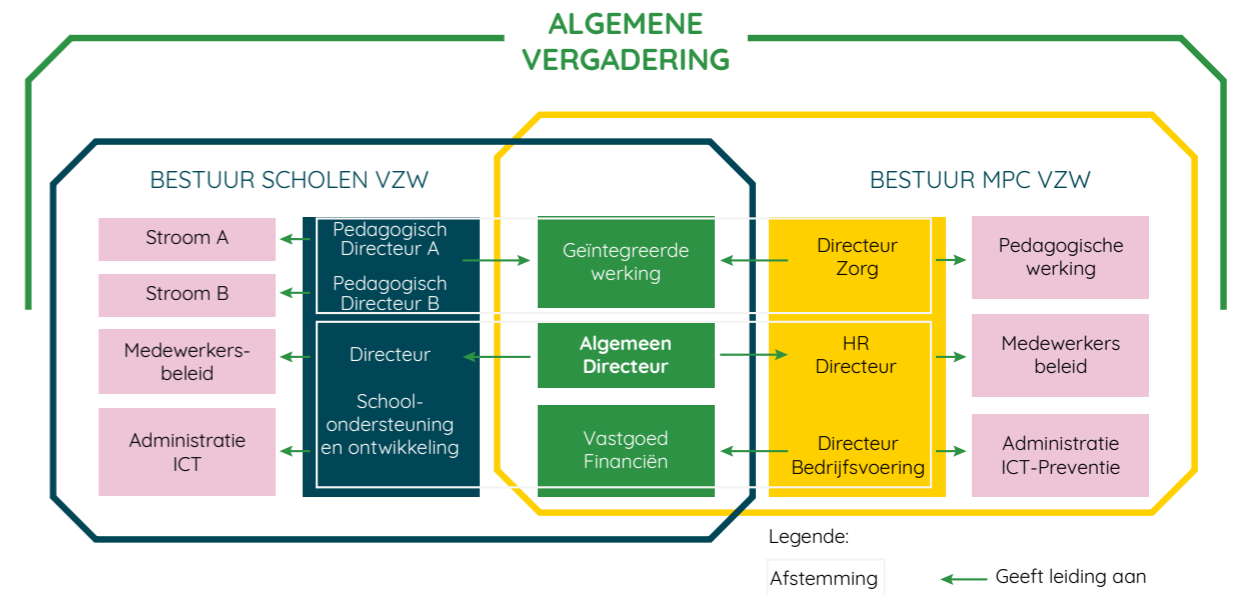


De toekomstige gezamenlijke werking gaat uit van 2 leidende principes:

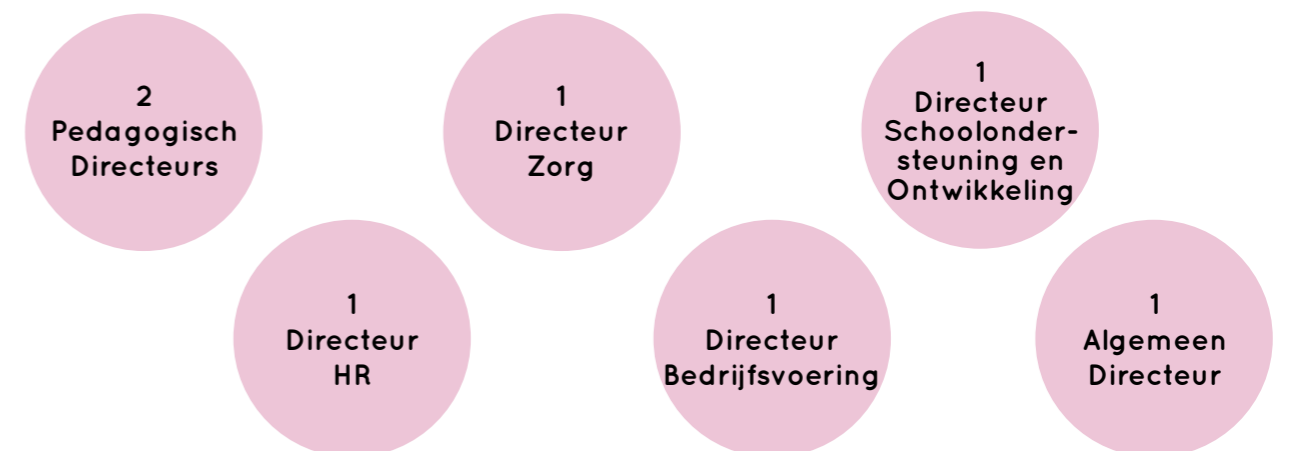
- zorgen voor optimale kansen voor de leerlingen
- bundelen van de krachten voor een optimale ondersteuning op de diverse terreinen van de werking (pedagogisch, medewerkersbeleid, administratief, infrastructuur)



De samenwerking kan gevat worden in volgend schema:



Het directieteam van het Begeleidingscentrum zal aldus bestaan uit:



Er is gewerkt aan functieprofielen waardoor het onderscheid en de overlap tussen de verschillende functies wordt verduidelijkt. Deze profielen zullen gaandeweg worden verfijnd en vormen onderwerp van evaluatie.

Het overleg krijgt vorm in:

- Het directieoverleg Begeleidingscentrum
- Het directieoverleg MPC
- Het directieoverleg Scholen

Er is voorzien in individuele coaching van de directieleden door de algemeen directeur.

DE VLAG IS GEPLANT, VERBINDINGSDAGEN & BELEIDSPLAN

Beleidsplan 2030 – De vlag en zijn 8 mastringen.

Er bestaan heel veel verschillende manieren om een beleidsplan te ontwikkelen. Voor de ontwikkeling van het beleidsplan 2026-2030 vroeg het bestuur aan het directie-team om het eindpunt vooraf goed in kaart te brengen. WE PLANTEN DE VLAG. De VLAG geeft aan waar we naar toe willen, wat we willen realiseren. De manier waarop we dit willen realiseren en welke (tussen)stappen we nemen laten we open. Dit bepalen we franciscaans gaandeweg. In dialoog met het bestuur en het coachingsteam kwamen we tot volgend resultaat:

- 1 De missie als kompas: sturen op onze kernwaarden en bestaansredenen**

We verankeren onze missie als leidraad in alle strategische keuzes, dagelijkse beslissingen en samenwerkingen. Zo blijven we trouw aan ons doel: het versterken van de eigen regio, kwaliteit van leven en inclusie van mensen met een beperking.
- 2 Versterken van ons zorgaanbod: erkennen wat goed is en investeren in wat beter kan**

We erkennen de kracht en waarde van ons huidige zorgaanbod en bouwen hierop voort. Door gerichte ondersteuning, continue verbetering en innovatie zorgen we dat onze zorg en ondersteuning optimaal aansluit bij de veranderende behoeften van mensen met een beperking.
- 3 Regionale zorg versterken: samen tekorten terugdringen**

We zetten actief in op samenwerking met partners in de regio om personeelstekorten en zorgschaarste aan te pakken. Door slimme inzet van mensen en middelen, regionale afstemming en innovatieve oplossingen zorgen we dat iedereen de juiste zorg op het juiste moment kan krijgen.
- 4 Samen sterker: nauwe afstemming met onderwijs**

We bouwen duurzame samenwerkingen met het onderwijs gericht op kennisdeling, doorlopende leerlijnen en samenhangende zorg. Zo versterken we elkaars expertise en creëren we samen meer ontwikkelkansen voor mensen met een beperking.



- 5 Duurzaam personeelsbeleid: investeren in mensen, bouwen aan de toekomst**

We zetten in op een aantrekkelijk werkklimaat waarin medewerkers kunnen groeien, gezond kunnen werken en zich langdurig verbonden voelen. Met aandacht voor werkplezier, ontwikkelmogelijkheden en balans zorgen we voor een toekomstbestendig personeelsbestand.
- 6 Duurzame gebouwen: toekomstgericht, toegankelijk en groen**

We investeren in duurzame, energiezuinige en toegankelijke gebouwen die bijdragen aan het welzijn van bewoners, medewerkers en de planeet. Onze infrastructuur ondersteunt niet alleen de zorg van vandaag, maar is ook voorbereid op de behoeften van morgen.
- 7 Professionalisering als fundament: groeien in kwaliteit en samenwerking**

We investeren in de continue ontwikkeling van onze organisatie, medewerkers en processen. Door te werken aan deskundigheid, leiderschap en een lerende cultuur versterken we onze slagkracht en verhogen we de kwaliteit van zorg en ondersteuning.
- 8 Krachtige netwerken: verbinden voor meer impact**

We bouwen en onderhouden strategische netwerken met cliënten, verwanten, zorgpartners, onderwijs, overheid en het bedrijfsleven. Door samen te werken en kennis te delen vergroten we onze impact en dragen we bij aan een inclusieve samenleving.



Verbindingsdagen 2025:

De Wall of Fame als weerspiegeling van onze organisatie missie binnen onze afdelingen.

Tijdens de verbindingsdagen gingen medewerkers uit de onderlinge afdelingen met elkaar in gesprek over wie ze zijn, waar ze voor staan en wat hun werking typeert. Aan de hand van de methodiek van de Wall of Fame brachten teams hun sterktes, kernwoorden en eigenheid in beeld.

De afdelingsprofielen en kernwoorden die hieruit voortkwamen, zijn geen top-down vastgelegde omschrijvingen, maar een weerspiegeling van hoe medewerkers zichzelf en hun afdeling ervaren. Ze tonen de diversiteit binnen het MPC Sint-Franciscus én de gedeelde waarden die ons verbinden.

Hieronder vind je de kernwoorden herschreven tot **korte, krachtige afdelingsprofielen**.

AFDELING HILDE

Afdeling Hilde staat voor durven en doen. Ze werken krachtgericht en nemen verantwoordelijkheid in hun handelen. De afdeling haalt actief context binnen en vertaalt die naar concrete acties. Lef en engagement typeren hun manier van werken.



AFDELING ELKE / CAROLIEN

Deze afdeling combineert humor met sterke teamspirit. Ze werken flexibel en durven experimenteren volgens het principe van trial & error. Out-of-the-box denken zorgt voor creatieve oplossingen en een dynamische aanpak.



AFDELING HANS

Flexibel en gericht op het individuele, dat typeert deze afdeling ten volle. Samenwerking staat centraal, met ruimte voor humor en een zoekende, onderzoekende houding. Ze stemmen hun aanpak af op de unieke noden van elke persoon.



AFDELING MAREN

Diversiteit en aanpassingsvermogen vormen de kern van deze afdeling. Ze durven eigenzinnig denken en handelen, en zoeken actief samenwerking met partners in het netwerk. Verbinding over de grenzen van de afdeling heen is essentieel.



AFDELING GRIET

Afdeling Griet werkt sterk contextgericht en zet in op verbinding. Groei en ontwikkeling - van cliënten én medewerkers - staan centraal. Hun multifunctionele aanpak maakt hen breed inzetbaar en toekomstgericht.



AFDELING ANKE

Deze afdeling vertrekt vanuit verbinding en empowerment. Professionalisme en het bio-psycho-sociale denkkader vormen de basis van hun werking. Ze benaderen zorg integraal en met inhoudelijke diepgang.



AFDELING KATHLEEN

Afdeling Kathleen kenmerkt zich door veelzijdigheid en creativiteit. Verbinding en gedrevenheid vormen de motor van hun werking. Ze denken inventief en zoeken voortdurend naar vernieuwende mogelijkheden.



AFDELING SONJA

Huiselijkheid en goesting typeren deze afdeling. Ze creëren kansen en bouwen aan een warme, uitnodigende omgeving waar mensen zich welkom voelen en echt gezien worden.





AFDELING LOGISTIEK

Logistiek is een teamgerichte afdeling, met veel expertise. Inventiviteit en plezier in het werk zorgen voor een efficiënte en ondersteunende dienstverlening binnen de organisatie.



AFDELING ADMINISTRATIE

De administratieve dienst werkt flexibel en ondersteunend. De laatste jaren hebben ze sterk gewerkt aan de optimalisatie van processen, zodat ze de organisatie professioneel kunnen ondersteunen.



Tenslotte sluiten al deze afdelingsprofielen, die via de Wall of Fame-methodiek tot stand kwamen, inhoudelijk, cultureel en waardengericht perfect aan bij de missie van het MPC Sint-Franciscus.

Wat bijzonder sterk naar voren komt:

- Verbinding als gedeelde kernwaarde
- Mensgerichtheid en warmte
- Professionele en krachtgerichte zorg
- Samenwerking en co-creatie
- Ruimte voor initiatief en innovatie.

Het is fijn om te zien dat de missie van het MPC Sint-Franciscus niet enkel een formele tekst is, maar daadwerkelijk leeft in de dagelijkse praktijk en zich heel duidelijk aftekent in de identiteit van de afdelingen.

Verbindingsdag Afdeling Hans - een korte samenvatting

Op 2 oktober 2025 vond de Verbindingsdag van Afdeling 2/Hans plaats. Elke afdeling binnen het MPC kreeg tussen oktober '25 en maart '26 een Verbindingsdag. Deze vloeiden voort uit ons traject als Baanbrekende Werkgever, waar de nood aan meer verbinding naar boven kwam. Tijdens deze dagen praten de medewerkers over wat hen trots maakt en slaan we ook de brug naar het nieuwe Beleidsplan 2026-2030. We willen immers iedereen meenemen in de koers die we de komende jaren varen. De Verbindingsdagen werden in goede banen geleid door Ann De Winter van Mediander.

ZES TEAMS, ÉÉN AFDELING

De dag startte met creatieve "Wall of Fame"-presentaties van de zes teams: De Hoeve, Huis Busingen, De Houtmarkt, Rits, Meuleveld en De Schering. Elk team gaf een inkijk in hun werking, aanpak en uitdagingen.

De Hoeve bracht meteen ambiance met praktische doe-opdrachten zoals maïspellen en dieren voederen. Ze vertelden hoe hun werking dag in dag uit balans zoekt tussen rust, arbeid, 1-op-1 begeleiding en succesvolle paardentherapie. Hun kernwoorden: rust, orde in de chaos, hier-en-nu beleving en vertrouwen in groei.



Huis Busingen legde de focus op hechting, duidelijkheid, humor en emotionele beschikbaarheid. Ze zetten sterk in op structuur, communicatie en nieuwe kansen voor elke jongere. Hun presentatie zat vol symboliek - van zilverpapier tot voetbal - en toonde de kracht van hun "wij"-gevoel.



De Houtmarkt schetste een werking waar zelfstandigheid stap voor stap groeit: van samen koken tot budgetbeheer, dagbesteding en een sterke bewonersvergadering. Ze balanceren tussen vrijheid en structuur, met het jaarthema "hou los".





Meuleveld 2 presenteerde hun werking aan de hand van symbolen als een boot, lego en picto's. Ze begeleiden jongeren in een complexe ontwikkelingsfase, bespreken thema's zoals seksualiteit open en rustig, en zoeken telkens opnieuw de juiste balans tussen nabijheid, duidelijkheid en experimenteren.



De Schering, tenslotte, beschreef hoe ze jongeren na een moeilijk parcours opnieuw houvast bieden binnen een gesloten leefgroep. Ze werken met duidelijke regels, veel individuele aandacht, samenwerking met partnerorganisaties en rituelen die voor structuur zorgen – van zelfzorgdozen tot de vaste woensdagse voetbal.

Rits toonde hun veelzijdigheid: van dagbesteding en ateliers tot vakantiewerking en 1-op-1 klaswerking. Hun metafoor van de “rits” staat voor jongeren opnieuw op weg helpen, laag per laag. Een creatief team met veel humor en een sterke blik op individuele noden.



Ondanks de grote diversiteit kwamen dezelfde kernfactoren steeds terug: **flexibiliteit, individueel werken, humor, samenwerking en voortdurend blijven zoeken.**

WAAR STAAT DE DIRECTIE VOOR?

De directie toonde op hun eigen “Wall” welke waarden ze centraal stellen: verbinden, respect, familiegevoel, relativeren, duidelijk beslissen en vooral - humor. Ze benadrukten:

- de uitdaging van 70 teams verbinden (Koen)
- trots op de diversiteit aan talenten in de organisatie (Yves)
- “zorgen voor de zorg” door processen en middelen te optimaliseren (Sarah)
- aandacht voor zowel cliënten als medewerkers (Greet)

Deze brede ondersteuning moet ervoor zorgen dat teams zich gesteund én vrij voelen om kwaliteitsvolle zorg te bieden.

BLIK VOORUIT: HET BELEIDSPLAN 2026-2030

In de namiddag lichtte Koen het nieuwe beleidsplan toe. We kijken vooruit naar thema's zoals:

- duurzame infrastructuur
- personeelsbeleid en welzijnsmeting
- samenwerking met scholen
- krachtige netwerken
- toekomstgerichte dagbesteding
- behoud van het familiale karakter bij verdere groei



Daarna gingen medewerkers zelf aan de slag met een “droomoefening”: hoe ziet MPC Sint-Franciscus eruit in 2031 als we onze doelen bereiken?

Uit alle ideeën kwamen een aantal terugkerende dromen:

tiny houses op de campus, een ontmoetingsplek voor iedereen, een hoewinkel, meer multifunctionele ruimtes, een vlottere doorstroom tussen minder- en meerderjarigen, een jaarlijkse afdelingsontspanningsdag, meer vrijwilligers, duurzame woonvormen en uitbreiding van boerderijactiviteiten.

De directie vatte deze dromen samen tot prioritaire werkpunten:

- dagbesteding versterken,
- duurzaam wonen stimuleren,
- infrastructuur moderniseren,
- verbinding creëren tussen afdelingen
- netwerken uitbreiden,
- een campusbrede ontmoetingsplek realiseren.

Een aantal ideeën worden verder onderzocht, terwijl enkele andere – zoals een zwembad – voorlopig niet haalbaar zijn.

SAMEN VERDER BOUWEN

De Verbindingsdag maakte duidelijk hoe rijk en divers Afdeling 2 is, maar vooral hoeveel gedeelde waarden er zijn. Met flexibiliteit, humor, nabijheid en een warm “wij-gevoel” gaan we verder op weg naar een sterk en toekomstgericht MPC Sint-Franciscus.



OP PAD MET FRANCISCUS IN ASSISI



Maandag 6 oktober, het uur is ontielig vroeg, zelfs voor mij. We staan met een aantal coördinatoren aan het MPC te wachten op de taxi die ons naar de luchthaven zal brengen. Daar aangekomen, is de groep al snel compleet en na een vlotte check-in en vlucht komen we nog voor de middag aan op luchthaven Fiumicino in Rome. Het heeft wat voeten in de aarde en we hebben wat geduld nodig, maar uiteindelijk kan ons gezelschap op twee busjes stappen richting de eerste stop. Rond het middaguur komen we aan in **Santuario di Fontecolombo**. Meteen valt ons de zeer mooie streek op.



Het santuario ligt hoog op een berg en dat zorgt voor fantastische vergezichten. Het begin van een reeks adembenemende landschappen en indrukwekkende vergezichten die we de volgende dagen te zien zullen krijgen. Alvorens de kluizenarij te bezoeken, nemen we eerst de tijd om in een aangenaam zonnetje onze meegebrachte lunch te verorberen, in het gezelschap van een tiental zwerfkattjes. De geschiedenis vertelt ons dat Franciscus Santuario di Fontecolombo voor het eerst bezocht in 1217. Destijds was er een bron, die hij Fons Colombarum (bron der duiven) noemde, een kapel en enkele grotten waar hij en enkele medebroeders zich ophielden. Dit alles groeide uiteindelijk uit tot de huidige **kluizenarij Fonte Colombo**.

In de late namiddag gaat het dan richting ons logeeraadres in Assisi, Il Casala di Monica. Een oase van rust, omgeven door olijf- en palmbomen en gelegen aan de voet van Monte Subasio.



Het blijkt de ideale uitvalsbasis om Assisi te bezoeken. We installeren ons en hierna trekken we naar Assisi voor ons eerste avondmaal in een lokaal restaurantje.

De volgende dag bezoeken we het **Santuario di Rivortorto**, een belangrijk heiligdom van de Franciscanen, op zo'n 3 kilometer van het centrum van Assisi.



Rivortorto is het kleine gehucht waar Franciscus en zijn eerste volgelingen een onderkomen vonden. Hier stond immers een verlaten, stenen hut waar boeren en herders beschutting konden vinden. Deze eenvoudige hut - of Tugurio in het Italiaans - werd door Franciscus en zijn twee metgezellen van het eerste uur, Bernardo en Pietro Cattani, gebruikt als verblijfplaats en uitvalsbasis voor hun religieuze activiteiten. De hut bestond uit twee afgesloten kamers en een gemeenschappelijke open ruimte. Deze hut is nog steeds te bezichtigen in de kerk die er nadien rondom gebouwd werd.

Vanuit Rivortorto gaat het richting Assisi, waar we een bezoek brengen aan de kerk **Santa Maria Maggiore** en het plein voor het bisschoppelijk paleis. De kerk was oorspronkelijk een kathedraal, tot de bisschopzetel naar San Rufino verhuisde. Sinds enkele jaren is de kerk een bedevaartsoord omdat Carlo Acutis er opgebaard ligt. Een in 2025 heilig verklaarde Italiaanse webdesigner die bekend stond om zijn vrolijkheid, computervaardigheden en diepe toewijding aan de eucharistie. Hij overleed in 2006, op vijftienjarige leeftijd, aan acute leukemie.

Van daaruit wandelen we naar **San Damiano**, net buiten de stadsmuren van Assisi. Een kerkje met een klooster waar Clara en zusters in 1212 hun intrek namen tot na haar dood.





We lunchen op één van de vele mooie pleinen in Assisi, en wandelen daarna naar **Porziuncola**. Daar staat een kapel waar de heilige Franciscus van Assisi vaak verbleef. Ook Clara kwam naar hier, toen ze zich bij de orde van Franciscus aansloot. Vlak bij deze kapel stierf Franciscus in zijn cel te midden van zijn gezellen op 3 oktober 1226. Aan hem heeft de kapel haar beroemdheid te danken. De kapel bevindt zich middenin de **Basilica di Santa Maria degli Angeli**, de basiliek in het dal van Assisi die er tussen 1569 en 1679 overheen werd gebouwd.

Woensdag start met alweer een prachtige wandeling naar **Bosco di San Francesco**. Het bos ligt aan de voet van de basiliek. Je kan er de overblijfselen nog zien van het oude benedictijnse complex van **Sante Croce**. We houden even halt in de Tescio vallei met een historische toren en een landschapskunstwerk genaamd het 'derde paradijs'. Van daaruit wandelen we verder naar de basiliek.



De Basilica San Francesco is een heel grote basiliek die bestaat uit een crypte, een boven- en benedenkerk. De muren staan vol beroemde fresco's die hele verhalen vertellen. Je kan er uren in ronddwalen. In de namiddag bezoeken we **San Rufino**, een kerk gewijd aan de eerste bisschop van Assisi. Franciscus en Clara werden in deze kerk gedoopt. Franciscus kwam regelmatig preken op het plein voor de kerk. Clara en haar familie woonden wellicht naast deze kerk.



Onze laatste dag in Assisi brengt ons naar **Monte Subasio**. Vooraleer deze berg te bedwingen, bezoeken we eerst de **Eremo delle Carceri**. Deze kluizenarij werd door Franciscus en zijn eerste broeders gebruikt om er zich in eenzaamheid terug te trekken en te bidden. We nemen er ook een momentje om te reflecteren en een kaartje aan onszelf te schrijven. Een fijn stiltemoment in deze week.



Daarna gaan we de berg op. Een toch wel pittige tocht naar boven die we elk op ons eigen tempo afleggen. Eens we boven zijn, worden we beloond met een fantastisch mooi uitzicht.

We sluiten ons verblijf in deze mooie streek af met een picknick en een dansje.

Deze reis was geen bedevaart, noch klassieke bezinningsweek. We kregen een beeld van de mens Franciscus met al zijn goede en minder goede kantjes. Verrassend genoeg werd ons duidelijk dat de maatschappelijke thema's van toen nog steeds de thema's zijn die nu spelen, weliswaar in een andere tijdsgeest. We hopen dat de volgende lichtenings personeelsleden hier evenveel van genieten als wij hebben gedaan.

Namens het coachingsteam
Kathleen Van Nuffel



EEN BLIK OP PROJECTEN DIE WE SAMEN MET PARTNERS IN BRUSSEL UITWERKTEN

Circusdagen mei 2025

Ook dit jaar stonden gasten van Studio TOOP én van Zonneliéd op het grote podium van Bronks. Alweer een schitterend resultaat van de wekelijkse lessen die Circus Zonder Handen elke woensdag met Studio TOOP doet.



Filemon Filmfestival

Na enkele workshops mochten gasten van Studio Toop zich tot echte reporters van het Brussels Jeugdfilmfestival Filemon uitroepen. Ze namen interviews af en realiseerden samen een kortfilm.

Verder waren er nog vakantie-activiteiten met Jeugd en Muziek, Lasso en Mus-e.

Alle ingrediënten zijn er om TOOP verder te laten uitgroeien tot een Brusselse welzijnspartner die echt het verschil kan maken.

We kijken vol goesting naar de toekomst en zijn onze cliënten, ouders, netwerk én professionele partners ongelooflijk dankbaar om samen met ons ons aanbod te versterken.

95 JAAR BEGELEIDINGSCENTRUM



In het kader van het 95-jarig bestaan van Begeleidingscentrum Sint-Franciscus werd er een feest georganiseerd voor zowel de medewerkers van de scholen Sint-Franciscus als van het MPC.

Dit gezamenlijk personeelsfeest bood een mooie gelegenheid om stil te staan bij de rijke geschiedenis van de organisatie en tegelijk de verbondenheid tussen de verschillende teams te versterken.

Het werd een sfeervolle fuif waarbij ontmoeting, ontspanning en waardering centraal stonden.

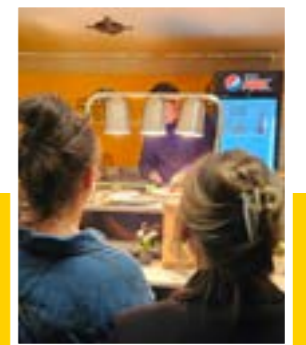
De foodtrucks zorgden voor een gevarieerd culinair aanbod waardoor medewerkers in een informele setting konden genieten en met elkaar in gesprek konden gaan.

De muzikale omkadering werd verzorgd door een live band 'Op stellen', die zorgde voor een energieke sfeer. Aansluitend nam een DJ het over, waarna het feest tot in de vroege uurtjes werd verdergezet. De combinatie van live muziek en dansgelegenheid droeg bij aan een uitgelaten en positieve ambiance.

De opkomst van medewerkers was groot en bracht iedereen dichter bij elkaar. We blikken dan ook terug op een geslaagd evenement dat bijdroeg aan de verbondenheid en welzijn van alle medewerkers!

Op naar een volgende editie in 2026!

Het feestcomité



MEDIANDER

Projectgroep "Ethiek op de werkvloer"

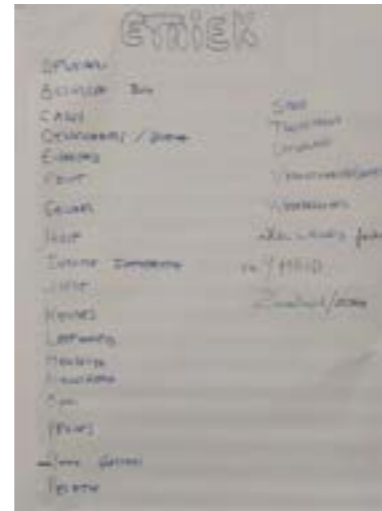
Met deze projectgroep willen we methodieken en handvaten ontwikkelen om de gevoeligheid voor ethische thema's te verhogen en waarden en normen bespreekbaar te maken binnen teams.

In 2025 kwamen we twee dagen samen met deelnemers uit de verschillende lidorganisaties.

Voor MPC Sint-Franciscus namen Stijn De Witte (Stafcoördinator), An Sarens (Zorgcoördinator), Yentl Van Den Steen (Zorgcoördinator) en Leo Van Damme deel.

Op dag 1 gingen we van start met de vraag "wat is Ethiek?" en gaven we de structuur voor de komende dagen vorm.

We werkten volgens een vaste structuur die uit drie lagen bestaat:



1. Oefening om inzicht te krijgen op de eigen ethische positie

2. (In)zicht op ethische vraagstukken binnen de eigen organisatie

3. Casusbespreking gericht op alledaagse ethische dilemma's op de werkvloer

Tweedaagse Algemene Vergadering

In 2025 gingen we met de leden van de Algemene Vergadering van Mediander op tweedaagse studiereis in eigen land. Deze keer gingen we over de taalgrens, op naar Wallonië!

Voor het eerste bezoek trokken we naar La Devinière in Charleroi.

La Devinière is een instituut voor psychotherapie opgericht door Michel Hocq, dat in 1976 zijn deuren opende in Farciennes en 19 kinderen opving die als schizofreen en ongeneeslijk werden beschouwd. 30 jaar later wonen deze - nu volwassenen - nog steeds in La Devinière, een vertrouwde plek waar ze zich thuis voelen. Het is een van de laatste open centra en is ontstaan uit de anti-psiatriebeweging.



Voor het tweede bezoek trokken we naar La Ferme de la Clarinne in Fayt-Les-Manage, opgericht in 1995. De boerderij biedt onderdak aan een dagcentrum voor ongeveer veertig mensen, de "boeren" van La Clarinne, als onderdeel van een landbouwproject op een prachtig landgoed van bijna 8 hectare. Er zijn verschillende werkplaatsen waar ieder zijn talent kan inzetten en ontwikkelen. Zo is er de veeteelt werkplaats, tuinbouw-werkplaats, zuivelverwerkingsatelier, de werkplaats Winkel en Markten met een winkel aan de boerderij en de Thuiswerkplaats. Dit zijn alle activiteiten die er specifiek op gericht zijn om mensen te helpen zelfstandig te leven in hun "dagelijks leven": maaltijden bereiden, leren hoe ze zich moeten verplaatsen, leren over gezondheid, hygiëne, budgetbeheer, sociaal leven, enz.



Uit de gesprekken kwam een aantal duidelijke inzichten naar voren.

Historisch gezien ontvingen Franse voorzieningen in België, bij gebrek aan aanbod in Frankrijk, financiering die vergelijkbaar was met die van ziekenhuizen. Vandaag zien we echter een sterke leegloop van deze voorzieningen, omdat Frankrijk volop inzet op de uitbouw van eigen zorgnetwerken. Momenteel worden er verschillende pistes verkend om deze leegstroom op te vangen.

Daarnaast hanteert de Waalse overheid een bredere en meer solidaire benadering van financiering. De focus ligt er sterker op collectieve ondersteuning en structurele stabiliteit van de voorzieningen. Dit contrasteert met Vlaanderen, waar persoonsgerichte budgetten centraal staan die mogelijk minder rekening houden met de complexiteit van zorgvragen en de noden van zorgteams.

Ook op beleidsniveau zijn er verschillen: het Waalse agentschap AVIQ beschikt over een ruimer bevoegdhedenpakket dan het Vlaamse VAPH. In Vlaanderen zijn de bevoegdheden verdeeld over meerdere instanties (VAPH, Departement Zorg en Werk), wat de afstemming complexer maakt.

Het tweedaags studiebezoek bood dan ook een boeiende en leerrijke inkijk, die naar meer smaakt. Dit jaar lag de focus op de volwassenenzorg; volgend jaar willen we ons verdiepen in de afstemming tussen zorg en onderwijs voor minderjarigen.

JOSIANE, EEN HEEL LEVEN BIJ HET MPC



Josiane's laatste dag is op 30 april - meteen ook haar verjaardag - daarna gaat zij na meer dan 40 jaar met pensioen.

Wat zijn de grote verschillen tussen vroeger en nu?

Toen ik begon bij het MPC, namen de Zusters Franciscanessen nog diensten op. Zij deden ook de nachten. Onze dagen zagen er helemaal anders uit dan nu. Als ik 's morgens toekwam, hielp ik de kindjes mee wassen en de bedjes opmaken. Samen met een opvoedster gingen wij allemaal samen naar beneden voor het ontbijt en daarna brachten we de kindjes naar school. Er was nog maar één buitenhuis in Lennik. 's Middags deden we de refter, en we waren er ook voor de namiddagen. Toen sliepen de kinderen nog op een grote slaapzaal. We werkten heel nauw samen met de opvoedsters en de zusters. Als wij 's morgens toekwamen, gingen de zusters weg naar de kapel en namen zij hun andere taken op.

Zuster Rosa was onze baas. Zij was tamelijk streng, en kwam 's ochtends met haar grote rinkelende sleutelbos alle deuren opendoen. Iedereen moest op dat moment paraat staan. Zo zijn er nog tal van andere voorbeelden: Zuster Gemma telde elke dag alle lepeltjes in de keuken. Die belandden soms per ongeluk in de vuilbak en dan moesten we ze zoeken. Het was echt een andere tijd... de dagelijkse werking van de zusters is gestopt zo'n 10 jaar na mijn komst.

Er was vroeger ook een naaikamer waar vast personeel werkte die niets anders deden dan herstellen en maken. Er stonden ook allemaal kasten in die kamer met kleertjes per maat. Zo konden we iets ophalen bij hoge nood.

Er waren nog niet veel machines, wij moesten nog alles met de hand afwassen en kuisen. Toen waren er een 300-tal kinderen bij het MPC. Nu zitten we aan meer dan het dubbel!

Er waren ook 2 mensen die een wasserij bemanden. De kleren van de kinderen werden in grote manden naar beneden gebracht en per leefgroep ging je dan je was afhalen en strijken. De hele kelder hing vol met waslijnen. Na het weekend was de was droog en maandag gingen we de was van de lijn halen. Tegen dat de kinderen maandagavond terugkwamen van school, waren hun kleertjes proper en gestreken. In de keuken waren ze ook nog maar met 2 om het eten te maken. Toen de zusters gestopt zijn, is diensthoofd Luc Heremans gekomen en die heeft beslist om per leefgroep een huismoeder aan te stellen. Ik was de allereerste huismoeder!



In welke werkingen heb je zoal gewerkt?

Ik heb 15 jaar in de Maat gestaan bij de kleintjes en daarna ben ik meegegaan naar Sprokkelhut. De directeur wou graag dat ik meeding naar daar omdat ik al veel ervaring had. Dat was in 2000, toen Sprokkelhut zijn nieuwbouw betrok. Gezien ik ook nog bij Mozaïek werkte, heb ik zo'n beetje alle leeftijden meegeemaakt.

Kijk je uit naar je pensioen?

Ik heb 4 kleinkinderen en kijk er zeker naar uit, maar ik ga de kinderen enorm missen. Ik heb echt schrik voor die dag. Ik probeer al wat dingen te plannen om zeker genoeg te doen te hebben. Mijn man is ook al met pensioen en de kleinkinderen komen veel langs.

Welke memorabele momenten waren er nog?

Ik heb de eerste steen gelegd van Joachim, het clubhuis. Dit kaderde in de vastenactie. Directeur René De Wever had mijn naam geloot en omdat hij wist dat wij toen een huis aan het bouwen waren, liet hij me allerlei opdrachten doen in het thema bouw. Ik kwam 's ochtends toe en er stond een kruiwagen klaar met allerlei attributen. Ik moest een overall aandoen en toen mocht ik de eerste steen leggen. Heel leuk!



Carnaval was ook altijd een topmoment, we mochten ons verkleeden en meevieren met de gasten. We hebben ook eens als

zusters opgetreden op het personeelsfeest, dat was zo grappig.

We gingen ook elk jaar op reis, zowel met de kindjes als met de personeelsgroep. We hebben heel verschillende uitstapen gemaakt: naar speeltuinen, zelfs naar PhantasiaLand en Walibi, met de paardenkoets in de velden gaan rijden, maar soms gingen we ook op retraite met de collega's. Met de kinderen hebben we ook ooit eens een kleine vliegtocht gedaan. Via een kennis konden we een vlucht regelen naar Noord-Frankrijk en daar stond een groot circus toen we landden. Fantastisch!

Ik heb ook een aantal jaren het winkeltje opengehouden. Daar konden de kinderen langskomen om inkopen te doen (zoals choco, kaas of Nesquik, pampers en wc-papier). Ze kregen wat centjes van de leefgroep om dat te doen. Wij maakten uiteraard geen winst, het ging hem puur om de beleving.

Ik ben ook ooit een dag gevolgd geweest door Man bijt Hond! Er was een jongen bij Mozaïek met een bloedziekte. Hij moest een heel jaar thuisblijven omdat zijn immuniteit erg verzwakt was. Ik had een oproep gedaan in de buurt om hem kaartjes te sturen. Daarmee zijn we op TV gekomen.

We namen vroeger ook geregeld kinderen mee naar huis. Mijn broer was voetbaltrainer en een jongen uit de leefgroep die heel graag voetbalde, mocht met hen meedoen. Er waren nog niet zoveel G-sport mogelijkheden als nu, dus dat was een leuke uitlaatklep.

We werkten veel meer in duo met de opvoedsters, zo gingen we o.a. samen kleren kopen voor de kinderen. Als er iemand ziek was, sprongen wij gewoon in om mee te helpen. Dat is over de jaren heen veel veranderd.

In het begin dacht ik dat ik er niet tegen zou kunnen, ik kon zo aangedaan zijn door de kwetsbaarheid van de gasten. Maar nu ik erop terugkijk, denk ik dat het makkelijker is om de job vol te houden als je hen graag ziet.

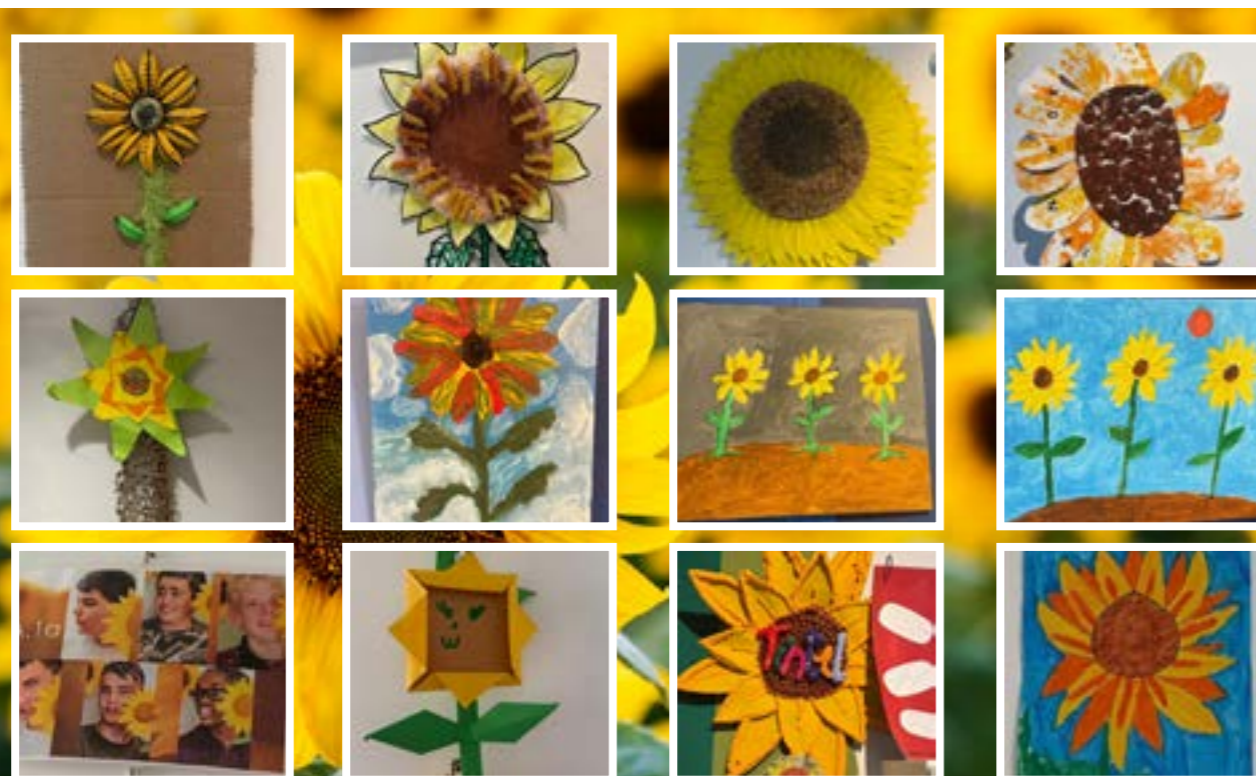
JAARTHEMA "HOOP"

We leven in woelige tijden waarin we het gevoel hebben weinig vat te hebben op wat rondom ons gebeurt.

Vandaar kozen we vanuit de beleids-groep voor het jaarthema 25-26 "HOOP", gesymboliseerd door een verankerde zonnebloem.

Het enthousiasme waarmee eenieder, binnen scholen en MPC, hiermee aan de slag ging, was deugddoend. Het resultaat was een hele tijd te bewonderen in onze patio.

Hieronder een impressie!



EUROPESE PROJECTEN

Connective care beyond limits

In het kader van de contextversterkende jaren (2024-2025) gingen we ook de internationale toer op.

Samen met Italië, Hongarije, Roemenië en Finland ontwikkelden we een podcast waarin ouders uit verschillende landen hun eigen verhaal rond de zorg voor een kind met een beperking vertelden en hoe zij zich hierin al dan niet ondersteund voelen.

Via deze QR-code vind je de podcast terug!

EUROPEAN HEARTMADE PODCAST

CONNECTIVE CARE, BEYOND LIMITS

A EUROPEAN JOURNEY ON SUPPORTIVE NETWORKING

Annalisa Broeckx & Sara Gansbeke
DHPC Sint Franciscus, Belgium

The podcast emerges as a powerful didactic medium and reflective tool for professionals in their search to empower both the natural and the professional network of children with a disability.

Co-funded by the European Union

CONTENT OF THE PODCAST

Episode 1: Introduction: conceptual model of Head/Hand/Heart

A comprehensive first episode highlights why and how "people should jump out of their own safe professional role". All the input we've received from the professionals, parents and other people from the network fitted in the conceptual model of head - hands - heart, in which head refers to knowledge and theoretical understanding, hands to skills and behavioral effort and heart to emotional investment and passion. This holistic approach in which head-hands-heart are in balance is foundational.

Episode 2-6: Journey across Europe with a story-stop in Belgium, Italy, Hungary, Romania and Finland.

All the stories we've heard, are need to be told and need to be listened to. Five parents wanted to send their story out into the world. They take us through life as it is for these families. The love for their child as well as the support they receive are a lighthouse for the storms that often cloud their path. We want to invite professionals and every listener to listen to these stories, not only with their ears, but with all their senses, so they can discover the multiple layers of what is being shared.

Episode 7: Small act - huge impact

The last episode will tell you that your moment is there to donate miracles; that your small act can have a huge impact.

Just do it!

The podcast aims to encourage the European care professionals in supportive practices concerning the network of children and youngsters with a disability. It intends to offer inspiration to those who are curious and brave, to those who believe in a person-centered approach, to those who like to think and act out of the box, to those who agree that building strong relationships with the network and open communication are key.

The need for a supportive network for families with a child with a disability is immense. Or, to put it more strongly: what there's a saying, "it takes a village to raise a child". In every family we've encountered, professionals are either an integral part of that village or, in some cases, make up the entire village. The above means that there is a big responsibility for the professional network. After all, these children—and their parents, siblings, and extended families—are part of today's world and tomorrow's future.

UCOB, CADIAI, TUKENA, MAKE IT HAPPY FOUNDATION

Congres in Dublin

Van 11 tot 13 september 2025 vond in Dublin het 13e congres van Autism Europe plaats. Vanuit het kernteam Autisme, een samenwerking tussen scholen en MPC kregen we de kans om hier met ons drieën aan deel te nemen. Het congres werd georganiseerd voor en door mensen met Autisme vanuit AsI Am, een Ierse vrijwilligersorganisatie rond autisme. Hun visie rond gelijke kansen in elk aspect van de samenleving en het onderzoeken, begrijpen en bereiken van een hoge kwaliteit van leven voor mensen met autisme stond centraal.



Tijdens het boeiende maar erg volle programma van het congres beluisterden we lezingen en volgden we workshops van professionals en ervaringsdeskundigen van over de hele wereld. Energieboekhouding, seksualiteit, mentale gezondheid, specifieke interesses, traumatherapie, zelfzorg... de thema's die aan bod kwamen waren bijzonder uiteenlopend. Op de website www.autism-congress2025.org vind je meer informatie terug, waaronder opnames van de sessies, samenvattingen en podcasts.

Naast het inspirerende inhoudelijke programma was er doorlopend de mogelijkheid om diverse informatiestandjes te bezoeken. Een groot deel van deze standjes focuste op materialen rond spel en ondersteunde communicatie, specifiek

afgestemd op gasten met een matige verstandelijke beperking. Deze materialen waren ons helemaal niet onbekend.

Toch viel het ons gedurende het hele congres op dat de algemene focus vooral lag op personen met een gemiddelde intelligentie. Onze doelgroep, mensen met een verstandelijke beperking, kwam weinig aan bod. Die vaststelling werd bovendien bevestigd in de lezing van Peter Vermeulen.

Misschien kunnen we op het congres in Bilbao 2028 onze kans grijpen om als MPC onze doelgroep mee in beeld te brengen!

Debbie Ponnet, Lauri Van Marcke en Kathleen Van Driessche



Bologna uitwisselingsproject

Tijdens de Paasvakantie trok de jeugdraad van MPC Sint-Franciscus vol enthousiasme naar Bologna voor een uitwisselingsproject. Dankzij de goedkeuring en steun van Europa konden we dit avontuur waarmaken – en wat voor één!

Van bij het vertrek zat de sfeer meteen goed. We genoten van de vlucht, de warme ontvangst en de boeiende bezoeken aan CADIAL. Maar ook naast het programma viel er heel wat te beleven: heerlijk eten, nieuwe gewoontes ontdekken en ondergedompeld worden in een totaal andere cultuur.

Er werd gelachen, geproefd, ontdekt en vooral volop genoten. Voor zowel de jongeren als de begeleiders werd het een onvergetelijke ervaring waar we met een grote glimlach op terugkijken.



WE WILLEN AL ONZE SPONSORS BEDANKEN

Jullie betrokkenheid en gulheid hebben een echte impact gehad. Dankzij jullie steun kunnen we ook in 2026 nog heel wat dromen waarmaken en onze gasten mooie momenten bezorgen.

Duizendmaal dank aan:

Zonta Aalst voor hun trouwe, jarenlange steun aan de Luwte – een engagement waar elke werking alleen maar van kan dromen

De Gemeente Roosdaal voor de blijvende logistieke ondersteuning waarop we altijd mogen rekenen.

De ontelbare **sympathisanten** die via onze kerstactie en droomprojecten een gift deden. Jullie steun maakt écht het verschil.

Het Associated Weavers-team uit Ronse die met hun 'Allez AW' eindejaarsactie een mooie bijdrage schonken aan onze werking.

De Warmste Week & Koning Boudewijnstichting die ons de middelen gaven om gezinsdagen te organiseren rond het thema 'Doorbreek de eenzaamheid', waardoor gezinnen in mobiele begeleiding elkaar konden ontmoeten en ervaringen delen.

Maurits Ohler die een actie opzette rond de aandoening Afasie die zijn echtgenote trof, en zo een prachtig bedrag inzamelde voor Hoeve Heierveld.

Erasmus+ en Epos vzw

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

VZW Hope for Lio die al jarenlang een onmisbare steunpilaar is voor het Hoekhuis in Vlezenbeek.

Floris, Ruben en Eno, die in De Vierhoek Wambeek een spaghetti-festijn organiseerden voor een fantastische zomer voor onze gasten.

Meliopus Bv, Hans Kusters Music nv en Vrije Sociale Werken die Hoeve Heierveld bedachten met een genereuze gift.

De donoren die massaal onze **digitale paaseieren** kochten en zo onze zomerkampen ondersteunden.

Vlabinvest apb en het **VAPH** voor de subsidies die ons toelaten om kwaliteitsvolle ondersteuning te blijven bieden aan onze cliënten.

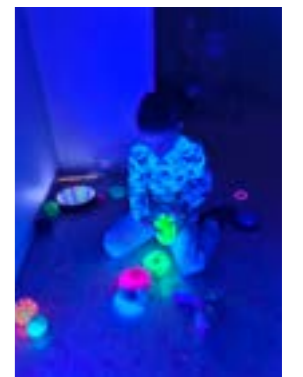
BPT Group, GDC Products en de vele particuliere donoren die via **de snoepactie** het leefgroepkamp van het Wijland en het Hoekhuis mogelijk maakten.

Ina Zeeuwe die met een enthousiaste spinningactie steun verzamelde voor het Wijland.

Phebe, Mads en Tine van de tuinbouwschool in Melle die hun eindejaarsproject volledig in het teken stelden van de Hoeve in Strijtem.

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

Hans Junger, die jarenlang het benefietfestival 'Allemaal Warm Rockt 2025' in Liedekerke organiseerde ten voordele van het MPC Sint-Franciscus en De Valier. In 2025 vond de laatste editie plaats. Een enorme dank aan Hans en zijn vrijwilligers voor hun tomeloze inzet en engagement.





Gezinsdag 2025 - Mobiele dienst Tussenin

Op 26 april 2025 organiseerden we voor het tweede jaar op rij onze gezinsdag. Hierbij focussen we vooral op een warm verbindingsmoment voor de gezinnen van onze mobiele dienst Tussenin.

We zorgen voor een feestelijke dag vol muziek, creativiteit, een drankje en lekker eten.

Voor gezinnen met een kind met een beperking is het niet altijd evident om er eens samen uit te kunnen zijn. Ze raken hierdoor soms wat geïsoleerd of voelen zich eenzaam. Net daarom willen we met onze gezinsdag een warme en laagdrempelige plek creëren waar ontspanning en ontmoeting met elkaar, met ons en met onze organisatie centraal staan.



Er ontstaan elk jaar fijne contacten, zowel tussen de ouders als de kinderen. Zorg als gemeenschappelijke factor, maakt dat er op een ongedwongen en (h)echte manier verbinding ontstaat.

We bieden de mogelijkheid aan om samen aan de slag te gaan tijdens verschillende workshops: linnen zakken versieren, slijm maken, sleutelhangers knutselen

Een photobooth zorgde ervoor om zeer mooie momenten als gezin en/of met de begeleiders vast te leggen, wat ieder ook als unieke herinnering mee naar huis kon nemen.

Het springkasteel in de stralende zon zorgde ervoor dat kinderen zich konden uitleven en samen dolle pret beleefden.

Alle aanwezigen konden genieten van de lekkere frietjes uit de foodtruck. Dit alles in een sfeer die overgoten werd met heel veel gezelligheid, vanuit een oprecht respect voor ieders eigenheid.

We kijken er als dienst alvast naar uit om jaarlijks de kans te krijgen om dit te mogen blijven organiseren en ons steentje bij te dragen aan een onvergetelijke dag voor onze gezinnen.



Deze dag werd mogelijk gemaakt dankzij de steun van De Warmste Week en de Koning Boudewijnstichting. Een oprechte dankjewel voor het mogelijk te maken van deze verbindende momenten met een vleugje zorgeloze magie!



Voor mobiele dienst TOOP in Brussel

Op 18 oktober 2025 was het aan de collega's van Brussel om hun Good Vibe Café te organiseren. Het werd een warme en bruisende gezinsdag vol ontmoeting en plezier. Op het programma stonden heel wat leuke activiteiten, waaronder een circusworkshop, een workshop cupcakes versieren en nog tal van andere speelse initiatieven waar jong en oud zichtbaar van genoten.

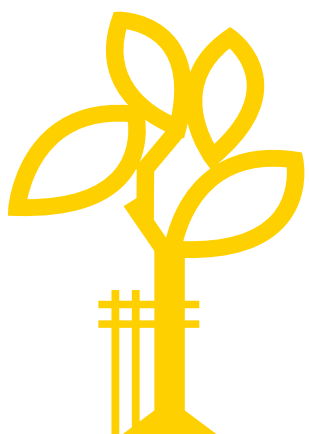
Ook aan de innerlijke mens werd gedacht: 's middags kon iedereen smullen van lekkere broodjes, wat het gevoel van verbondenheid alleen maar versterkte.

Een bijzonder mooie reactie kwam van één van de aanwezige mama's. Zij gaf aan hoe waardevol deze dag was voor haar en haar dochter. Eindelijk was er de tijd en ruimte om alle begeleiders rustig te zien en met hen in gesprek te gaan. In de dagelijkse hectiek van het werklevens zijn zulke momenten zeldzaam tijdens gewone bezoeken.

Deze gezinsdag bood dan ook een welgekomen adempauze en zorgde voor oprechte verbinding tussen gezinnen en begeleiders.

Geniet mee van de foto's en de fijne herinneringen aan dit warme moment samen.





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