

Sint- Franciscus

**Waag jij
de sprong?**



**2023
JAARVERSLAG**

INHOUD

INTRO

DUURZAME ONTWIKKELING

- Het MPC Sint-Franciscus, zijn personeelsleden en zijn cliënten dragen zorg voor het klimaat Pg. 4-7
- Over groene mobiliteit in Brussel Pg. 7
- Vroetelen Pg. 8

VANUIT HET BESTUURSORGAAN

- Aanpassing van de statuten Pg. 9
- Van onderwijsinstelling naar een VAPH-voorziening Pg. 10
- Crisis- en investeringsplan Jeugdhulp Pg. 11
- Proces van beleidsgroep vrijheidsbeperkende maatregelen Pg. 12
- Beleidskader verpleegtechnische handelingen Pg. 13
- Info vanuit de cliëntenadministratie
 - Zorgvorm MFC (minderjarigen) Pg. 14-18
 - Zorgvorm WOC (meerderjarigen) Pg. 19

NIEUWE INITIATIEVEN

- Yuneco Combi Condor Pg. 21-23
- Het experimenteerhuis Pg. 24-25
- Toop beweegt in Brussel Pg. 26
- De Omloop Pg. 27

WELZIJN

- Jeugdraad Pg. 28
- Therapie met paarden Pg. 29

INFRASTRUCTUUR

- Nieuwe paardenstal Pg. 30
- Dagboek van Aquarel Pg. 31

EVENEMENTEN

- 20 jaar Joachimsdal Pg. 32-33
- Groots buurtfeest in Pamel Pg. 34-35

HR

- Verbinding in actie Pg. 36
- Deconnectie binnen het MPC Sint-Franciscus Pg. 37
- Procedure heropstart na langdurig ziek in de zomervakantie Pg. 38
- Van zij-instromer naar MPC-werknemer in opleiding Pg. 39
- Het belang van retentie Pg. 40
- Vormingsbeleid: focus op de leidinggevenden Pg. 41-42
- Wie zoekt, die vindt vrijwilligers Pg. 43
- Logistiek aan het woord Pg. 44-45

MEDIANDER

- Samen op tweedaagse Pg. 46-47

SPONSORING

- Hoe onze sponsors dromen verwezenlijkt hebben in 2023 Pg. 48-49
- De warmste week 2023 Pg. 50

INTRO

In 2023 zijn we halverwege het beleidsplan 2021 – 2025.

Met onze missie als kompas willen we de maatschappelijke impact van het MPC verhogen door het historisch zorgtekort in de regio te verkleinen. Op de personeelsvergadering in oktober namen we uitgebreid de tijd om zowel voor – als achteruit te kijken.

Eind 2023 lijkt het er op dat we bijna alle doelstellingen kunnen realiseren of er minstens mee van start gaan.

Een aantal ontwikkelingen liggen aan de basis van dit resultaat:

1. De intensieve gesprekken met de partners Zonnelied en de scholen Sint-Franciscus. Het besluit van Zonnelied om te verhuizen naar een nieuwe campus in de Molenstraat in Roosdaal, biedt ruimte voor bijkomende cliënten en vernieuwing. Onze campus zal hierna uitsluitend worden gebruikt voor minderjarigen.
2. Samenwerking met externe partners zoals het netwerk geestelijke gezondheid YUNECO, de woonmaatschappij Providentia, de gemeente Roosdaal, de Vlaamse Gemeenschapscommissie in Brussel; door samen te werken kunnen doelen veel beter worden gerealiseerd.
3. Het PVB na jeugdhulp, waardoor het aantal jongeren met een budget geleidelijk toeneemt en zij van een vervolgondersteuning kunnen genieten.
4. Het crisis – en investeringsplan Jeugdhulp van de Vlaamse Regering, als antwoord op de ernstige noden van jongeren en gezinnen en de nood aan maatregelen/middelen om de draagkracht van hulpverleners en organisaties te versterken.
5. De niet aflatende inzet van tal van medewerkers en de steun vanuit alle geledingen van de organisatie.

Het samenspel van al deze ontwikkelingen zorgde ervoor dat we veel nieuwe plannen kunnen realiseren én de bestaande werking extra versterken.

De beleidsgroep ‘duurzame ontwikkeling’ kende een stevige boost. We engageerden ons in de Greendeal, stelden een klimaatverantwoordelijke aan, ontwikkelden een klimaat- visieplan ... En gingen van visie over tot uitvoering, want we realiseerden ook de plaatsing van een groot aantal zonnepanelen, brachten isolatie aan, steeds meer medewerkers fietsen naar het werk, in Brussel maken we volop gebruik van groene mobiliteit,.... Kortom, we vroetelen naarstig verder!

We gebruikten onze missie als kapstok én als kompas voor het beleidsplan en we merken dat we goed op koers zitten. Hoe mooi is dat?!

Algemeen Directeur MPC Sint-Franciscus,
Koen Vander Beken

DUURZAME ONTWIKKELING

HET MPC SINT-FRANCISCUS, ZIJN PERSONEELSLEDEN EN ZIJN CLIËNTEN DRAGEN OOK ZORG VOOR HET KLIMAAT!

Van visie.....

Binnen het MPC Sint-Franciscus is er reeds ettelijke jaren aandacht voor het thema duurzaamheid. Dit werd in 2019 expliciet bevestigd in de nieuwe missie waarin het MPC resoluut kiest voor de creatie van duurzame werk – en leefplekken. Wij willen actief ons steentje bijdragen aan een duurzame wereld waarin de sociale (“people”), ecologische (“planet”) en economische (“prosperity”) elementen met elkaar in evenwicht zijn.

Op 3 juni 2023 keurde het bestuursorgaan onze klimaatbeleidstekst **“Het MPC Sint-Franciscus, zijn personeelsleden en zijn cliënten dragen ook zorg voor het klimaat!”** goed.

Deze tekst is het resultaat van een proces dat startte in 2021 met de aanstelling van een klimaatverantwoordelijke/duurzaamheidsmedewerker binnen het MPC. Enkele maanden later werd de beleidsgroep “duurzame ontwikkeling” boven de doopvont gehouden.

Het klimaatvisieplan vertrekt vanuit verschillende thema's die elk een tabblad krijgen			
	Score		
Beheer	0	15	0%
Mobiliteit	4,5	10	45%
Materiaalgebruik	1	15	7%
Energie	5	25	20%
Water	0	20	0%
Welzijn, comfort en gezondheid	3	15	20%

Tijdens de Personeelsdagen eind 2021 organiseerden we workshops om de impact van onze voorziening op het klimaat in kaart te brengen. De beleidsgroep duurzame ontwikkeling ging van start en kwam verschillende keren samen begin 2022. Dit resulteerde in de opmaak van ons eerste klimaatvisieplan.

In maart 2023 onderschreven we volgende engagementen van de Green Deal Duurzame Zorg:

- Duurzaam ondernemen en gedrag
 - Actieplan Duurzaam Ondernemen
 - Duurzaamheidstools/meetinstrumenten
 - Gedragsverandering door sensibilisering
- Energie
 - Energiebesparende maatregelen
 - Eigen productie hernieuwbare energie
- Duurzame mobiliteit
 - Alternatieve vervoersmethoden en -middelen
 - Sensibiliseren
- Mobiliteitsplanning
 - Optimaliseren routes
- Afvalpreventie – initiële stappen:
 - Voedselverlies vermijden



De waardevolle input van de leden/medewerkers van de beleidsgroep duurzame ontwikkeling, de ondernemingsraad en het coachingsteam vormden een stevige basis voor de opmaak van deze beleidstekst. Daarnaast dienden de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties, het intern klimaatplan Vlaanderen en de 13 klimaatengagementen die onderschreven zijn door onze sector als inspiratiebron. Ook de resultaten van de mobiliteitsenquête, afgenomen bij ons personeel in 2022 en van ons eerste klimaatvisieplan vonden hun weerslag in onze beleidstekst klimaat.

De beleidstekst vormt de leidraad voor de praktische initiatieven van het MPC Sint-Franciscus om haar ecologische impact te verkleinen en te streven naar een CO²-neutrale voorziening.

We vertrekken hierbij van 7 doelstellingen:



1. Bewustwording en bewust blijven

Het terugdringen van onze CO²-emissie en het verminderen van onze klimaatimpact wordt deel van het DNA van onze voorziening.

2. Groene mobiliteit

We streven ernaar dat al onze dienst – en cliëntverplaatsingen groen zijn tegen 2045!

3. CO²-neutraal vastgoedpatrimonium

Ons doel is om tegen 2045 onze gebouwen CO²-neutraal te maken. We bereiken dit door het efficiënter gebruik van energie, het verminderen van onze energiebehoefte en het aanvullen van onze resterende energiebehoefte met hernieuwbare energiebronnen.

4. Duurzaam aankoopbeleid

We gaan voor een duurzaam aankoopbeleid waarbij wij ons niet alleen laten leiden door de prijs, maar ook door de sociale – en milieuaspecten.

5. Afvalbeheer en afvalpreventie

We reduceren de afvalberg door enerzijds aan afvalpreventie te doen en anderzijds door het afval zoveel mogelijk te hergebruiken en/of te recyclen.

6. Groen = (mentale) rust

Groene (buiten en binnen-) elementen dragen bij tot het algemeen welbevinden van onze cliënten en medewerkers. Wij (blijven) ruimte creëren voor natuur om de spanningen bij cliënten en medewerkers te verminderen en zo een gezonde leefomgeving te bewerkstelligen.

Streven naar een 100% score op het klimaatvisieplan

Benieuwd naar de volledige tekst van onze beleidsvisie klimaat? Neem dan een kijkje op onze website: <https://mpc-sintfranciscus.be/duurzaamheid>.

....naar uitvoering!

Van woorden naar daden.

Plaatsen van PV-panelen en isolatie



In 2022 lieten we energiescans uitvoeren voor het gros van onze gebouwen. Per gebouw stelt zo'n energiescan een aantal energiebesparende maatregelen voor.

In 2023 zijn we dan gestart met de uitvoering van deze energiebesparende maatregelen: zo plaatsten we PV-panelen op de daken van onze leefgroepen Boshut, De Kouter, Ketelberg Pamel en Klein Veldeken en voorzien wij de plaatsing van PV-panelen in 2024 op de daken van ons sportcomplex en van onze leefgroepen De Luwte, De Rijtak, Joachimsdal, Meuleveld, Ter Linde-Anderlecht en Wijland. Zo worden er in totaal 811 zonnepanelen gelegd, goed voor het energieverbruik van ongeveer 115 gezinnen van 4 personen (ca. 402.400 kWh).

Ook legden we bijkomende isolatie op de zoldervloeren van De Rijtak, de Boshut en Klein Veldeken en vervingen we de stookolie-installaties van de eerste twee leefgroepen door hybride verwarmingsinstallaties: een combinatie van een warmtepomp boiler met bijverwarming op aardgas.

(H)op de fiets

Om onze medewerkers aan te moedigen zich meer met de fiets te verplaatsen, daagden we hen uit om van 1 oktober 2023 tot 30 september 2024 samen 140.000 km bijeen te fietsen. Jammer genoeg hebben we het net niet gehaald: we strandden op 139.087 km. Toch een puike prestatie en volgend jaar proberen we het gewoon opnieuw!

Meer en meer medewerkers kiezen ervoor om met de (elektrische) fiets naar het werk te komen, zeker bij mooi weer! Op dat moment is het vaak drummen om een plaatsje in onze fietsstallingen. Daarom breidden we in 2023 onze fietsstallingen op de centrale campus uit met fietsbeugels.





Omdat het leuker én veiliger is om je via verkeersluwe wegen met de fiets te verplaatsen, publiceerden we in het voorjaar 2023 wekelijks fietsroutes tussen onze campussen en attractiepolen in ons personeelsblad De Dagklapper.

Tot slot schaften we in 2023 ook 3 elektrische leasingfietsen aan (2 op de centrale campus in Roosdaal en 1 in Klein Veldeken Asse) die ter beschikking staan van onze medewerkers voor dienstverplaatsingen.

Sensibilisering

We willen ons personeel ook sensibiliseren om zelf in actie te schieten, samen met hun directe collega's en cliënten. Daarom kozen we voor het jaarthema "vroetelen". Meer hierover lees je verderop in dit jaarverslag.

Ook benieuwd naar onze volgende acties? Lees dan zeker volgend jaar opnieuw ons jaarverslag 😊.

OVER GROENE MOBILITEIT IN BRUSSEL

Met veel plezier blikken we terug op de voorbije jaren, waarin we als Brusselse werking vol overtuiging hebben ingezet op groene mobiliteit. Een bewuste keuze die niet alleen onze ecologische voetafdruk verkleint, maar ook bijdraagt aan een leefbaarder Brussel.

Daar bovenop geeft fietsen in Brussel je een echte vrijheid die zeer waardevol is binnen de werksfeer.

Binnen TOOP tellen we 13 enthousiaste fietsers, 5 mensen die regelmatig gebruik maken van het openbaar vervoer, en niet te vergeten 6 cambio abonnementen die actief in gebruik zijn. Zo hebben we samen een aanzienlijke impact gerealiseerd. Deze cijfers vertegenwoordigen niet alleen individuele inspanningen, maar tonen ook onze collectieve toewijding aan duurzame mobiliteit.

Het gaat niet alleen om de getallen, maar ook om de mentaliteit die we als team hebben omarmd. Door bewust te kiezen voor alternatieven voor de auto, dragen we bij aan een schonere lucht, verminderde verkeersopstoppingen en een gezondere levensstijl. Bovendien getuigt ons engagement van een groot bewustzijn van de impact die onze keuzes hebben op de wereld om ons heen.

Ook onze bewoners sluiten zich aan bij deze beweging en verkiezen het openbaar vervoer en de fiets boven de auto.

Laten we blijven samenwerken, innoveren en inspireren. Samen kunnen we nog meer betekenen voor onze stad, ons milieu en de generaties die na ons komen.

Laten we blijven trappen, busjes nemen en elkaar inspireren. Samen maken we het verschil voor onze stad én onze planeet.

Met vriendelijke groeten,
Keep it green.
TEAM TOOP

V(R)OETELEN

De roep van de aarde om goed voor haar te zorgen klinkt steeds luider. Ook de patroonheilige van onze organisatie (cf. het Zonnelied van Sint-Franciscus door Angelo Branduardi) was zich al zeer bewust van de noodzaak om goed te zorgen voor moeder Aarde.

Daarom willen wij de komende jaren de zorg voor onze omgeving nog explicieter verankeren in onze organisatie, bij zowel de medewerkers, de cliënten als de ouders.

Wij gingen dan ook op zoek naar een jaarthema dat zowel door de beleidsgroep Zingeving als de beleidsgroep Duurzaamheid gedragen wordt en associeerden er lustig op los:

Voeten in de aarde, wortelen in de aarde: de letterlijke verbondenheid met de aarde.

Wroeten in de aarde: stabiliteit zoeken vanuit deze verbondenheid als voorwaarde om je goed in je vel te voelen; ontdekken en je verwonderen en laten meenemen in dit avontuur.

Uiteindelijk kwamen wij uit bij "V(R)OETELEN": ons eigen nieuw woord dat prikkelt en de nieuwsgierigheid opwekt; dat uitdaagt om aan de slag te gaan...



Met beide voeten op de grond, zorgen voor een duurzame aarde,

Waarbij wij ieders mogelijkheden aanvoelen en elkaar uitdagen,

Waarvoor wij soms hard moeten wroeten en ploeteren,

Waarbij wij soms heel luid "foert" willen roepen en enkel aan ons eigen gemak denken,

Maar dan toch volhouden en opnieuw beginnen,

Omdat wij elkaar en moeder natuur zo graag willen vertroetelen.

Dit alles willen wij zeggen met één woord: "vroetelen".

We hebben onze medewerkers, cliënten en ouders uitgenodigd om mee te stappen in één van de initiatieven om hun eigen groei naar een meer duurzaam leven verder vorm te geven. Met zorg voor de Aarde, de mensen om hen heen, en zeker ook voor zichzelf. Wij kijken uit naar hun experimenten. Benieuwd wat wij hierover te vertellen hebben in ons volgend jaarverslag.

VANUIT HET BESTUURSORGAAN

AANPASSING VAN DE STATUTEN AAN HET WETBOEK VAN VERENIGINGEN EN WIJZIGING VAN HET MAATSCHAPPELIJK DOEL VAN DE ORGANISATIE

Tegen eind 2023 dienden alle vzw's hun statuten aan te passen aan de nieuwe richtlijnen van het nieuwe Wetboek voor Verenigingen. In één beweging paste het bestuursorgaan het maatschappelijk doel van onze organisatie aan. Enerzijds om ons maatschappelijk doel in overeenstemming te brengen met onze missie. Anderzijds om aan te geven op welke domeinen onze organisatie actief is.

We richten ons in eerste instantie op de ondersteuning van gezinnen met een kind/jongere met een beperking en op volwassenen met een beperking. We doen dit door het aanbieden van verblijf, dagbesteding en mobiele en ambulante begeleiding. Hier zijn we goed in en we blijven dit uiteraard verder doen.

Echter is het zo dat we als organisatie in functie van onze cliënten intussen ook actief zijn in andere gebieden of sectoren, zoals:

- **Opleiding en onderwijs:** via samenwerking met centra voor volwassenenonderwijs, het aanbieden van cursussen 'mediawijsheid' en via de uitbouw van onze Geïntegreerde Werking.
- **Huisvesting:** door het voorzien in woongelegenheden voor onze cliënten, samenwerking met huisvestingsmaatschappijen Providentia en Baita, gebruik te maken van ontwikkelde projecten op de PIVO-site in Zellik en de Sticheldreef in Dilbeek, door zelf studio's ter beschikking te stellen aan onze cliënten in de Amerikaweg en de Kerkhofstraat in Roosdaal en de Stassaertstraat in Brussel.
- **Vrije tijd:** via de vele initiatieven van de ontspanningsdienst, door deelname en ondersteuning van de speelpleinwerking in Roosdaal en in Brussel, door deelname aan G-Sport en jeugdbewegingen te stimuleren.
- **Geestelijke gezondheidszorg:** door verdere differentiatie van ons eigen aanbod met muziektherapie en de opstart van hippotherapie, de werking van eerstelijnspsychologen en door het ontwikkelen onze crisis – en observatieunit in samenwerking met YUNECO.
- **Arbeid:** door het aanstellen van 3 halftijdse werkbegeleiders én een beleidsmedewerker arbeid, omdat we geloven in de waarde van arbeid in al zijn vormen voor onze cliënten.

Op deze manier evolueert het MPC van een voorziening in een intersectorale context naar een voorziening met een multisectoraal aanbod in een intersectorale context.

VANUIT HET BESTUURSORGaan VAN ONDERWIJSINSTELLING (MPIGO) NAAR EEN VAPH-VOORZIENING (MFC)

Het Besluit over de transitie van sommige instellingen van Onderwijs naar Welzijn werd op 30 juni 2023 principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

Het MPC Sint-Franciscus werd geselecteerd als transitiecoach om de overgang naar een Multi Functioneel Centrum (MFC) te realiseren voor IBSO 't Kasteeltje (Hofstade), MPI/IPO Heemhotel (Brussel) en MPI Woudlucht (Heverlee).

We bieden hen ondersteuning op het vlak van regelgeving, financiering, subsidiëring, kwaliteitstoezicht en personeelsbeleid, om deze 3 onderwijsinstellingen te helpen zich te organiseren conform de verwachtingen van het agentschap VAPH en/of Opgroeien.

In 2023 verleenden verschillende MPC-medewerkers ondersteuning, gaande van directie over leidinggevenden tot administratieve en ondersteunende diensten, via individuele vraagge-

stuurde coaching en het delen van informatie en documenten.

De volgende thema's kwamen aan bod: studentencontracten – IDO – medicatiebeleid – stage – seksualiteit – financieel beleid – vertegenwoordiging bestuursorgaan – Ecqare – vakantiewerking – woon/werk verkeer – functieprofielen – dagprijs – personeelskader en –bezetting – organigram – uurroosters – opleiding – VIVO – collectieve sluiting – ouderraad – opstart sociale dienst – kwaliteitsbeleid – INSISTO – combi PAB en verblijf – attest goed gedrag en zeden – zoektocht naar een directeur – warme maaltijden – grensoverschrijdend gedrag – schoolvervangende dagopvang – Excel vervoer in opdracht – verloftellers...

In 2024 zetten we onze coaching verder op basis van het verslag van de zorginspectie eind 2023.

Hartelijk dank aan alle onze MPC-werknemers die hier mee hun schouders onder zetten.

VANUIT HET BESTUURSORGaan

HET CRISIS- EN INVESTERINGSPLAN

JEUGDHULP

In het crisis- en investeringsplan van de Vlaamse regering lezen we het volgende:

'Het Kinderrechtencommissariaat, Centra voor Leerlingenbegeleiding, jeugdrechters, jeugdadvocaten, voorzieningen jeugdhulp, crisismeldpunten en crisisnetwerken geven duidelijke signalen van ernstige noden voor kinderen, jongeren en jongvolwassenen met complexe problematieken of vanuit sterk veront- rustende thuissituaties waarvoor te weinig oplossingen gevonden kunnen worden.

Hulpverleners doen er nu alles aan om de crisis te beheersen, maar zien geen einde komen aan de vragen en de zorgen. Dit zorgt voor een verhoogde werkdruk met ook bijkomende stress. Bovendien dienen ze moeilijke boodschappen te communiceren aan de mensen die zorgvragen hebben, maar waarvoor geen adequate oplossing kan worden geboden.

Met dit plan geeft de Vlaamse Regering een sterk signaal aan de bevolking dat we de crisis in de jeugdhulp ernstig nemen en er zowel op korte als op middellange termijn adequate oplossingen voor willen implementeren. Onze hoofddoelstelling is om kinderen maximaal te beschermen, veerkracht van kinderen, jongeren, gezinnen, maar ook hulpverleners te versterken en de problemen die zich voordoen als gevolg van deze crisis, snel en krachtadig aan te pakken.'

Iedereen actief in de welzijnssector stelt vast dat ondanks een gestaag groeiend aanbod, er steeds grotere wachtlijsten zijn en dat de noden complexer worden. Dit heeft impact op de draagkracht van zowel hulpverleners als organisaties.

Gedreven vanuit de missie en het beleidsplan (= o.a. het historisch zorgtekort verminderen in de regio) wil het MPC dit zorg-en ondersteuningsplan aanwenden om het aanbod van het MPC uit te breiden én te versterken.

We denken daarbij aan:

- het uitbreiden van het engagement in crisisbegeleiding en crisisopvang
- een gerichte versterking van de MFC's die het meest gevat worden door deze crisis
- een upgrade van verblijfsplaatsen naar 6-7 nachten verblijf
- uitbreiding van de capaciteit van de MFC's via extra verblijf
- uitbreiding van de capaciteit van de MFC's via het creëren van een schoolvervangend ondersteuningsaanbod voor jongeren met complexe zorgnoden en ernstige meervoudige handicap dicht bij de woonplaats

Hiermee geven we een antwoord op de noden van cliënten en hun context én op de noden van het personeel.

VANUIT HET BESTUURSORGaan

PROCES VAN BELEIDSGROEP

VRIJHEIDSBEPERKENDE MAATREGELEN

De beleidsgroep vrijheidsbeperkende maatregelen is sinds 2017 actief. We hebben dit initiatief opgestart omdat vrijheidsbeperking en – beperkende maatregelen in de hulpverlening ter discussie staan, zowel toen als nu. Dit vereist zowel inhoudelijke argumenten als juridische verantwoording.

Het heeft enkele jaren geduurd om een inhoudelijke en juridische visietekst te ontwikkelen, waarbij we hebben samengewerkt met medewerkers binnen en buiten het MPC. We gingen ook ons licht opsteken bij het Vlaams platform vrijheidsbeperkende maatregelen en namen deel aan werkgroepen van dit platform. We sloten ons aan bij hun principiële uitgangspunt “Nee, tenzij ...” Dit impliceert dat vrijheidsbeperkende maatregelen niet kunnen, tenzij er een onderbouwde verantwoording voor is.

We vonden het erg belangrijk dat onze inhoudelijke visie over vrijheidsbeperking zou aansluiten bij onze andere inhoudelijke kaders. In 2019 legden we de laatste hand aan de eerste versie van de inhoudelijke en juridische tekst. Daarna maakten we afspraken over de te volgen procedures indien er toch een vrijheidsbeperkende maatregel gebruikt wordt en hoe dit dan moet worden geregistreerd.

Vanaf schooljaar 2019-2020 zijn we gestart met het opzetten van vormingen voor alle medewerkers binnen onze leefgroepen en GIW-werkingen. Zo kunnen we hen meenemen in onze inhoudelijke en juridische visie, de afspraken over de te volgen procedures en registratie van vrijheidsbeperkende maatregelen. Ons vormingspad werd doorkruist door het coronavirus, maar intussen heeft het overgrote deel van de leefgroepen en GIW-werkingen de vorming gekregen.

Vanuit de beleidsgroep vinden we het belangrijk om regelmatig af te toetsen of de leefgroepen de visie en procedures naleven, en of de registratieafspraken worden opgevolgd. Daarom voerden we een interne audit uit.

De audit had 3 doelen:

- Het vasthouden en verankeren van onze visie, afgesproken procedures en registratie.
- Het jaarlijks creëren van een leermoment voor de betrokkenen bij de audit.
- Het controleren of we in onze leefgroepen werken vanuit onze visie, en of de afgesproken procedures en registratie nageleefd worden.

Er gebeurde een proefaudit in de grote vakantie van 2022. Vanuit deze proefaudit kwam een stappenplan ter ondersteuning van de auditoren.

Vervolgens gingen er in 2023 twee audits door. Deze gebeurden leefgroepoverschrijdend binnen één afdeling. Sprokkelhut en De Rijtak werden onder de loep genomen. We kiezen er heel bewust voor om bij deze audits zoveel mogelijk mensen van de betreffende afdeling te betrekken. Zo nodigen we alle staffuncties, maar ook de teamcoaches uit. In deze audits werd er stilgestaan bij individuele casussen, maar keken we bijvoorbeeld ook leefgroepdagboeken na op correcte registratie.

Uit de auditgesprekken bleek dat de visie vaak gekend is. Het cyclisch proces en het stappenplan verbonden aan de procedure, zijn dan weer weinig gekend. De audits werden dan ook leermomenten rond deze procedures. Belangrijk hierbij is om aan de verschillende teams mee te geven dat het antwoord vaak niet zo eenduidig of eenvoudig is. Samen hierover in gesprek gaan, is minstens even belangrijk als het kennen van de procedures.

Wat ook bleek uit de audits, is dat er vaak een onderregistratie is van agressie-incidenten. Dit is iets waar we als organisatie aandachtig moeten voor blijven.

De audits brachten een aantal aandachtspunten voor de beleidsgroep aan het licht. Zo verfijnden we bijvoorbeeld het stappenplan voor de uitvoering van de audit. Ook geven we sinds 2023 alle informatie mee tijdens het jaarlijks vormingsmoment voor nieuwe medewerkers, we verwijzen dus niet meer enkel naar de P-schijf waar alle informatie (vorming, signaleringsplannen, cyclisch proces, stappenplan VBM, ...) terug te vinden is.

Voor de komende audits krijgen enkele zorgcoördinatoren een nieuwe rol toebedeeld, naast leden van de beleidsgroep. Het idee is dat de zorgcoördinator die zelf geaudit wordt, vervolgens ondersteuning biedt tijdens de volgende audit en helpt bij de organisatie ervan. Op deze manier creëren we een rotatiesysteem dat de werklast verdeelt en tevens bijdraagt aan het verankeren van de visie en procedures.

We streven ernaar om 3 audits te doen in 2024. Klimop, Busingen en Ter Linde zullen dan aan bod komen.

VANUIT HET BESTUURSORGaan

BELEIDSKADER VERPLEEGTECHNISCHE

HANDELINGEN

Verskillende verpleegtechnische handelingen, zoals het toedienen van medicatie of van sondevoeding worden in onze voorziening al jaren door niet-verpleegkundigen uitgevoerd. Dit was mogelijk door een protocolakkoord dat de Vlaamse overheid afsloot met de federale overheid.

Dit akkoord liet toe dat begeleiders en therapeuten uit het MPC toch verpleegtechnische handelingen konden stellen, met als doel de levenskwaliteit en de zorgkwaliteit in het dagelijkse leven beter op elkaar af te stemmen. De personen in de omgeving van patiënten die deze handelingen stellen, worden bekwame helpers genoemd.

Ondertussen werd er verder gewerkt aan de wetgeving hieromtrent en kwam er nieuwe regelgeving tot stand die ingaat vanaf 18 maart 2024. Dit nieuwe wettelijk kader biedt rechtszekerheid voor tal van medewerkers in de dagelijkse praktijk.

Binnen ons begeleidingscentrum laat de wet op de bekwame helper nu toe dat begeleiders, therapeuten en leerkrachten, al dan niet binnen de GIW, verpleegtechnische handelingen mogen stellen.

Om als bekwame helper deze handelingen te mogen stellen, moet er aan een bepaald aantal voorwaarden worden voldaan zoals opleiding, zorgplan, toestemming...

Deze voorwaarden werden in 2023 opgenomen in een nieuw beleidskader dat goedgekeurd werd

door de Raden van Bestuur van de VZW scholen Sint-Franciscus en van de VZW MPC Sint-Franciscus.

Er werd bekeken welke handelingen door iedereen worden gesteld en welke enkel in bepaalde leefgroepen. Op basis hiervan werd er een onderscheid gemaakt tussen:

- Algemene verplichte vormingen voor alle begeleiders en paramedici binnen MPC en GIW, en voor de medisch klasverantwoordelijken binnen de scholen voor het toedienen van medicatie bijvoorbeeld.
- Algemene verplichte vormingen wanneer van toepassing in de werking, bijvoorbeeld het toedienen van sondevoeding of fixatie.
- Individuele vormingen bij specifieke verpleegtechnische handelingen, waarvan we niet verwachten dat iedereen ze uitvoert.

Enkele handelingen rond EHBO werden ook opgenomen in het beleidskader omdat ze frequent worden uitgevoerd in ons begeleidingscentrum, zoals eerste hulp bij epilepsie (algemene verplichte vorming) en EHBO bij verslikken (algemene verplichte vorming wanneer van toepassing in je werking).

We blijven onze opleidingen verder verfijnen en verbeteren.

INFO VANUIT DE CLIËNTENADMINISTRATIE

CLIËNTEN ONDER DE ZORGVORM MFC (MINDERJARIGEN)

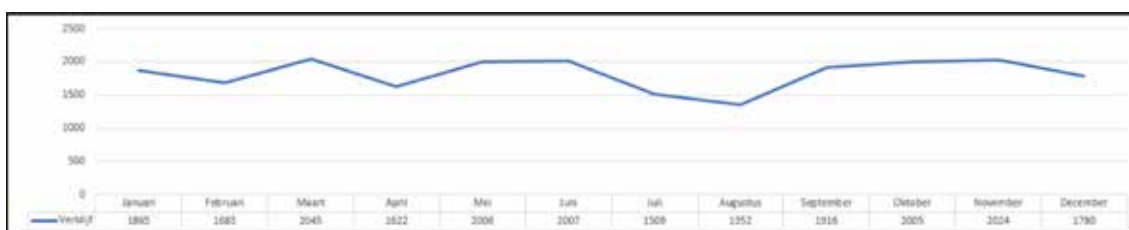
Aantal cliënten

In 2023 begeleidde onze voorziening 312 kinderen en jongeren onder de zorgvorm Multifunctioneel Centrum (MFC). Met betrekking tot deze cliënten registreerde onze voorziening 401 begeleidingsovereenkomsten in de Geïntegreerde Registratietool (GIR):

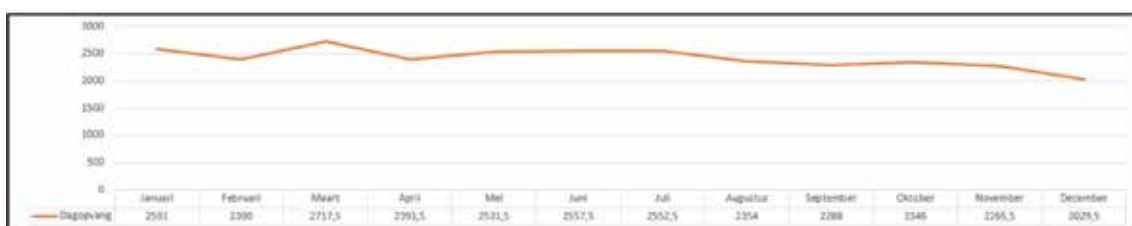
- 104 overeenkomsten betroffen jongeren die ouder waren dan 18 jaar;
- 43 cliënten vielen onder het statuut 'Jeugdrechtbankplaatsing';
- 23 cliënten onder het statuut 'Maatschappelijke noodzaak';
- 13 cliënten kregen een persoonsvolgend convenant;
- 157 van deze begeleidingsovereenkomsten namen een aanvang in 2023;
- 152 begeleidingsovereenkomsten werden beëindigd in 2023.¹

Geregistreerde aanwezigheden

In 2023 werden er 21.814 nachten **verblijf** in de GIR geregistreerd, zijnde een daling van 2.054 overnach-



Er werden 29.014,5 dagen **schoolaanvullende dagopvang** geëxporteerd naar de GIR in 2023, zijnde een daling met 1.612 dagen in vergelijking met 2022, toen er 30.626,5 dagen werden geregistreerd.

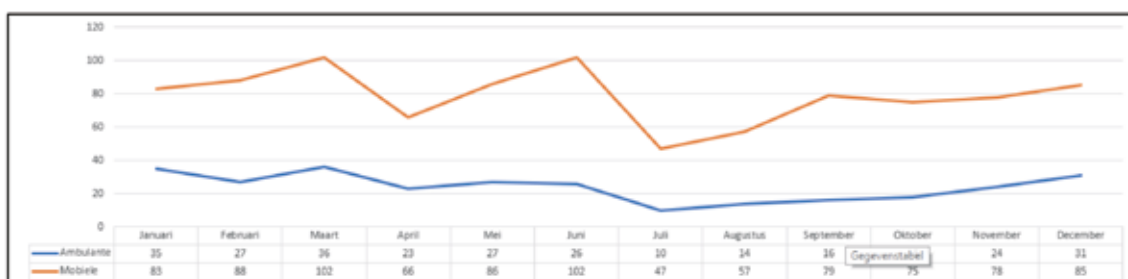


Wat **de schoolvervangende dagopvang (dagbesteding)** betreft, werden er 2023 12.769 dagen geregistreerd, of nog een stijging van 1.379,5 dagen in vergelijking met 2022, toen er 11.389,5 dagen werden geregistreerd.

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



In 2023 werden er 287 **ambulante begeleidingen** geregistreerd in de GIR, dit betreft een daling met 853 begeleidingen. Het aantal **mobiele begeleidingen** daalde ook van 1.132 mobiele begeleidingen naar 948 in 2023.



Gemiddeld aantal type vorken per module

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

2022	2 tot 4	2 tot 3	4 tot 5	6 tot 7
	dagen/maand	dagen/week	dagen/week	dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	13	42	39	56
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	25	26	120	0
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	82	95	119	50
2023	2 tot 4	2 tot 3	4 tot 5	6 tot 7
	dagen/maand	dagen/week	dagen/week	dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	8	45	30	52
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	27	21	116	6
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	71	80	108	45

MFC-cliënten per doelgroep

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

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

Doelgroep	2023
Autismespectrumstoornis	24,08 %
Ernstig/diep verstandelijk	2,34 %
Gedrag – of emotionele stoornis	25,08 %
Gehoor – of spraakstoornis	0,67 %
Licht verstandelijk	15,72 %
Matig verstandelijk	8,36 %
Motorisch A	0,33%
Motorisch B	23,41 %

CLIËNTEN MET EEN CASH-BUDGET BINNEN DE MINDERJARIGENWERKING

Clënten met een persoonlijke assistentiebudget

In 2023 zijn er 57 cliënten van het MPC aan wie een persoonlijk assistentiebudget (PAB) werd toegekend. Hiervan staan 12 cliënten op een wachtlijst voor de effectieve terbeschikkingstelling van hun PAB-budget.

39 cliënten hebben hun persoonlijk assistentiebudget aangewend voor de inkoop van zorg in onze voorziening. 23 van deze budgethouders combineerden hun PAB met de zorgvorm MFC.

Daarnaast gebruikten 3 budgethouders (een deel van) hun PAB voor de aanwerving van een of meerdere persoonlijke assistenten die via onze voorziening ter beschikking werden gesteld.

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

GES+-CLIËNTEN

In 2023 begeleidde onze voorziening 11 GES+ jongeren.

In 2023 werden 2.265 nachten “verblijf” en 5.768u 48 min “contextbegeleiding kortdurend intensief” geregistreerd in BinC (het registratiesysteem van Opgroeien). Ter vergelijking, in 2022 werden er 2.621 nachten “verblijf” en 2.970u40 min “contextbegeleiding kortdurend intensief” geregistreerd.

CLIËNTEN MET EEN IPH, VIST OF ZORGGARANTIE

6 cliënten met een complexe hulpvraag kregen in 2023 middelen voor intersectoraal prioritair te bemiddelen hulpvragen (IPH) waardoor onze voorziening deze jongeren een geïndividualiseerd aanvullend aanbod kon doen.

Daarnaast konden 2 jongeren rekenen op een versnelde indicatiestelling en –toewijzing (VIST). Voor 1 cliënt hebben wij zorggarantie bij (dreigende) uithuiszetting van een jong kind aangevraagd.

RTH

Zuivere RTH, met inbegrip van kortverblijf

In 2023 begeleidde we in de minderjarigenwerking 107 cliënten onder RTH voor een totaal van 278,73 RTH-punten. 3 cliënten kregen echter voor meer dan 8 RTH-punten begeleiding, zodat wij het betrokken overtal van 10,69 punten in mindering moeten brengen en wij derhalve voor 268,04 RTH-punten gesubsidieerd worden in onze minderjarigenwerking. Ter vergelijking, in 2022 begeleidde wij 109 cliënten voor een totaal van 262,20 subsidieerbare RTH-punten.

In totaal (minder – en meerderjarigenwerking²) presteerden we in 2023 586,45 RTH-ptn. (inclusief overtal) of 440,444 gesubsidieerde RTH-ptn. (exclusief overtal).

Kortdurend verblijf

Via de module “kortdurend verblijf” werden er in 2023 33 cliënten begeleid, voor een totaal van 549 overnachtingen en 169,5 dagen. In 2022 waren dit 32 cliënten, aan wie wij 366 overnachtingen hebben aangeboden en gedurende 320,5 dagen hebben begeleid.

GIO

In 2023 hebben wij aan 24 kinderen 398 uren GIO-ondersteuning geboden, goed voor 51,74 RTH-punten. Gezien onze voorziening slechts voor 50 RTH-punten GIO-ondersteuning is erkend, worden wij slechts voor 50 RTH-punten GIO gesubsidieerd.

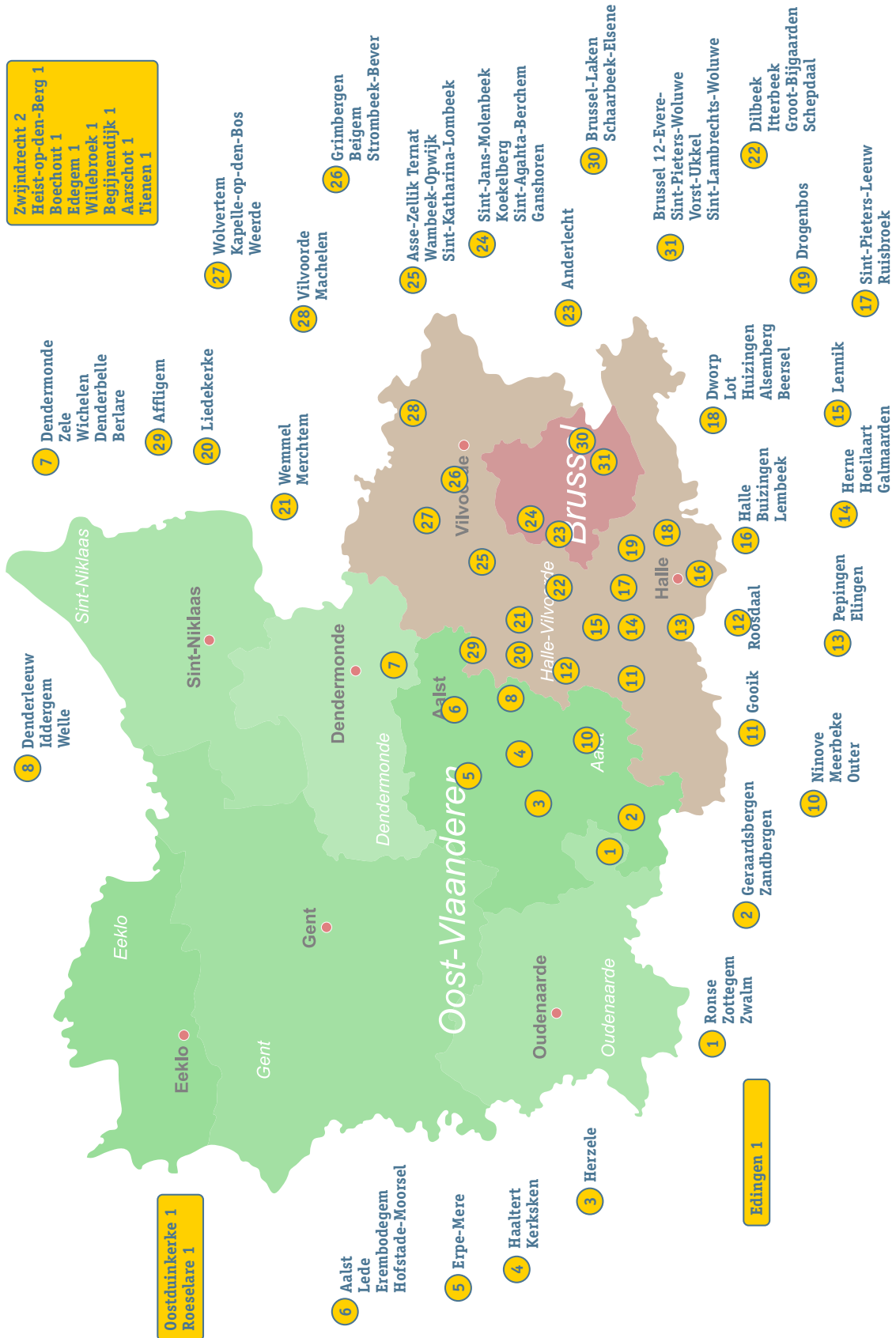
1Gezin1Plan

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

Outreach

1 van onze cliënten combineerde RTH met een verblijf in een IPO en internaat dat vanaf 1 september 2023 werd erkend als MFC. De ondersteuning die wij aan deze cliënt vanaf 1 september 2023 boden, moet tot en met eind 2024 geregistreerd worden als outreach. Op deze manier hebben wij voor deze cliënt 16 begeleidingen voor een totaal van 6,055 punten aan outreach geregistreerd.

GEOGRAFISCHE SPREIDING MINDERJARIGE CLËNTEN



CLIËNTEN ONDER DE ZORGVORM WOC (MEERDERJARIGEN)

Voucherovereenkomsten: in- en uitstroom

In 2023 begeleidde het MPC 135 cliënten via een voucherovereenkomst. We konden 25 nieuwe cliënten verwelkomen.

12 van deze cliënten maakten actief gebruik van het Woon Ondersteunings Centrum(WOC) aanbod. Twee ervan voor een aanbod voor beperkte duur, 5 cliënten komen van buitenaf (thuis of een andere organisatie) en 5 stroomden door vanuit het MFC na het verkrijgen van een budget na jeugdhulp.

De 13 andere casussen maakten met hun budget gebruik van het aanbod van het MFC in afwachting van een plaats in een andere voorziening in de volwassenenzorg of ter vervolmaking van hun schoolloopbaan na de leeftijd van 21 jaar. 3 cliënten verlieten het MFC nog binnen het jaar, 10 casussen maken verder gebruik van het MFC in 2024.

In 2023 beëindigden 16 cliënten de dienstverlening. Van deze groep verkregen 3 cliënten een persoonsvolgend budget in 2023, terwijl 9 cliënten al in 2022 of eerder een persoonsvolgend budget hadden en in 2023 overstapten naar een andere voorziening. Vijf cliënten van het WOC stopten met de dienstverlening, waarvan er 4 slechts kortdurend gebruik maakten van het logeeraanbod.

	Totaal aantal vouchers	Totaal zorggebonden punten	WOC	
			Vouchers in	Vouchers uit
2017	100	2761	6	4
2018	106	2933	2	8
2019	117	3194	4	8
2020	109	3345	7	0
2021	111	3334	6	5
2022	114	3543	5	3
2023	135	3526	12	5

Cliënten met een cash-budget binnen het WOC

In totaal maken 9 cliënten gebruik van de cash-formule voor de aanschaf van zorg. Van deze groep kopen 3 cliënten zorg in bij het WOC, terwijl 6 cliënten dit doen bij het MFC, in afwachting van plaatsing in een andere voorziening voor volwassenenzorg of ter afronding van hun schooltraject na de leeftijd van 21 jaar. Bij 3 cliënten van deze laatste groep werd het cashbudget omgezet in een voucher. 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 37 meerderjarige cliënten ondersteuning geboden. In totaal presteerde het WOC 169 punten.

Regio	Aantal cliënten	Aantal ingezette punten
Asse	10	47
Brussel	16	82
Pajottenland	11	40

NIEUWE INITIATIEVEN YUNECO COMBI CONDOR

EEN SAMENWERKINGSVERBAND TUSSEN YUNECO EN MPC SINT-FRANCISCUS.

Hoe werken we?

Kinderen en jongeren met een verstandelijke beperking maken een grotere kans op bijkomend internaliserend en externaliserend gedrag. Dit leidt vaak tot problemen in hun zorgnetwerk (gezinscontext, leefgroep, school, ...). Snel en passend reageren op een overschrijding van de draagkracht van een zorgnetwerk vermindert de kans op chronische moeilijkheden. De bestaande mobiele crisisteams vanuit geestelijke gezondheidszorg zijn echter onvoldoende vertrouwd met de noden van kinderen en jongeren met een matige of ernstige verstandelijke beperking. De gespecialiseerde diensten binnen het VAPH hebben dan weer vaak onvoldoende personeelscapaciteit om binnen een acute situatie intensief genoeg te kunnen ondersteunen. Daarom besloten Yuneco (Netwerk Geestelijke Gezondheidszorg voor Vlaams-Brabant) en MPC Sint-Franciscus om de handen in elkaar te slaan... En zo zag Yuneco Combi Condor het daglicht!

Een kinderpsychiater van het expertisecentrum autisme (ECA) meldt Kevin bij ons aan, een jongen met een matige verstandelijke beperking en ASS diagnose, en dit omwille van frequente woedeaanvallen. Tijdens deze woedeaanvallen is er vaak aanzienlijke materiële schade. Kevin slaat of schopt ook geregeld de andere gezinsleden. Zijn jongere zus vlucht op die momenten weg uit huis. Zijn ouders zijn bang dat ze hun zoon zelf agressief zouden beginnen benaderen en geven aan het niet meer vol te houden. Kevin gaat sinds kort deeltijds naar school omdat voltijds niet meer haalbaar was voor de school. Het is onduidelijk hoe lang de school het verder volhoudt. Zijn ouders moeten verlof opnemen om Kevin op te vangen. Ze lopen constant op de toppen van hun tenen en geraken uitgeput. De ultieme druppel was een uitbarsting in de winkel, waarbij de ouders uiteindelijk de politie moesten bellen om tussen te komen.

Bovenstaand fragment is een treffend voorbeeld van het soort aanmeldingen voor Yuneco Combi Condor. Het project creëert een **intensief, kortdurend, drempelverlagend en inclusief aanbod** voor kinderen en jongeren met een **matige tot ernstige verstandelijke beperking en escalerende gedragsproblemen met overschrijding van de draagkracht** van het zorgnetwerk. De focus ligt op overnemen, samen doelen stellen, het zorgnetwerk én het kind/de jongere in handen nemen. Eénmaal de spanning voldoende gedaald is, kan het kind/de jongere terug doorgegeven worden aan het zorgnetwerk. Het team intervenueert **waar de jongere zich bevindt** (thuis, voorziening, school) **en/of in opname** in MPC Sint-Franciscus (De Springplank), UPC KU Leuven of Sint-Kamillus Bierbeek. Volgende doelen worden doorgaans vooropgesteld:

- **Voorkomen** van chroniciteit van crisis en uitputting bij het zorgnetwerk
- **Bevestigen** en **versterken** van de draagkracht binnen de context
- **Verminderen van de draaglast via ontwikkelingsondersteunende interventies.**

Dit illustreren we graag via onderstaand vervolg dat we gaven aan de vraag rond Kevin:

Op basis van de informatie bij aanmelding kunnen we binnen de week op de teamvergadering beslissen dat we de vraag weerhouden en dat er ruimte is om te starten. Binnen het project houden we geen wachtlijst bij, aangezien we snel willen kunnen opstarten om een chronische crisis te vermijden. Indien een vraag passend is, maar er is geen plaats, kan de vraag later opnieuw gesteld worden. We beginnen met een intake voor alle partijen. Al snel wordt duidelijk dat er zowel een vraag is van de school en de thuiscontext rond hoe om te gaan met Kevin. Daarnaast vraagt de kinderpsychiater om mee het effect van nieuwe medicatie te observeren. We gaan al snel ter plekke observeren en ondersteunen op school en thuis. Op school wordt ingezet op het aanpassen van de omgeving voor Kevin. We zetten in op het sneller detecteren van tekenen van ontregeling. Dat doen we aan de hand van een signaleringsplan, waar we vooral op het preventieve luik inzetten: hoe kunnen situaties minder overprikkelend zijn voor Kevin? Hoe kunnen we coreguleren? Wat bij escalatie? We maken dit plan op samen met de leerkrachten, we passen samen toe en maken eventueel aanpassingen. Intussen wordt

zijn medicatie aangepast en wordt er noodmedicatie geïnstalleerd. We merken dat de school niet voorzien is op escalatie, en schatten in dat dit ondanks medicatiewijzigingen nog zal voorkomen. In zijn thuiscontext merken we al snel op dat de energie ontbreekt om veel veranderingen door te voeren. De ouders doen al heel veel. Thuis zetten we dus niet verder in op pedagogische adviezen. Bovendien is de problematiek van Kevin dermate complex dat het niet waarschijnlijk is dat een thuiscontext dit kan dragen. We beslissen om Kevin niet verder thuis maar in de Springplank op te vangen. We starten geleidelijk met dagopvang, die evolueert naar kortere opnames. De ouders staan wat weigerachtig ten opzichte van residentiële hulpverlening. Op die manier doen zij en Kevin positieve eerste ervaringen op met dit soort hulpverlening. Kevin en zijn context hebben nood aan partners, die Kevin in escalatie kunnen dragen. Tijdens de dagopvang en opname kunnen we goed testen wat gepast is qua dagbesteding, waardoor we Kevin kunnen aanmelden bij een zorgboerderij in de buurt. We begeleiden ook de eerste dag, zodat er voldoende kennis is rond hoe om te gaan met Kevin. Tot op heden loopt dit goed, dankzij de weinig prikkelende omgeving en 1-1 begeleiding. Voor we afronden, zoeken we naar hoe we voor Kevin en zijn gezin meer gedeelde zorg kunnen installeren. Het CLB wordt betrokken om een meer gepast schools aanbod te zoeken. Kevin kan uiteindelijk dit jaar nog overstappen naar een school verbonden aan een MFC. Wij zetten verder in op residentiële hulpverlening: aanmelding bij MFC's die complexe problematiek kunnen dragen en aanvraag van prior. Bij afronding zoeken we naar mobiele vervolghulpverlening om verder de weg naar hulp te coördineren: ouders vinden hun weg niet, zijn het af en toe onderling niet eens en zouden zich niet aanmelden of zelfs terug afmelden wegens weinig kans op snelle oplossingen. Yuneco Combi Condor zal blijven zoeken hoe ouders het kunnen volhouden tot er een plaats is in een MFC, en zal via gedeelde zorg (school, zorgboerderij, mobiele hulpverlening, opvolging psychiater/ECA en logeren) de periode voor het gezin proberen te overbruggen.

Wat we al deden...

Maart 2023: Samenstelling team. Er is een team vanuit MPC St-Franciscus voor de regio Halle-Vilvoorde en een team vanuit UPC KU Leuven voor de regio Leuven-Hageland. Elk team bestaat uit een zorgcoördinator en momenteel 1 begeleider. Er zijn ook uren in de Springplank geïnvesteerd om een bed te verzekeren. Een psychiater is overkoepelend betrokken.

April 2023: Eerste vergadering met als doelstelling om zowel inhoudelijke als organisatorische uitgangspunten vast te leggen.

Juni 2023: We starten ons eerste traject

Juni 2023 – maart 2024: 12 trajecten, waarvan 3 momenteel nog niet afgerond.

– Wie?

Slechts 1 cliënt wacht niet op een opname in een MFC.

– Door wie worden de cliënten aangemeld? Van eerstelijnszorg tot meer gespecialiseerde diensten: een kinderpsychiater of pediater, een thuisbegeleidingsdienst, een ander MFC, de toegangspoort, het expertisecentrum autisme, de intersectorale partnertafel ...

– Hoe verlopen de trajecten?

- Het grootste deel van onze trajecten duren tussen 4 en 7 weken met een uitschieter van 2 weken en 9 weken. Langere trajecten zijn vaak minder intensief.
- De intensiteit neemt af gedurende traject en varieert van 7u begeleiding tot 41 uur begeleiding, soms bovenop de middelen van een opname. De intensiteit en onze aanwezigheid hangt samen met wat het kind en zijn zorgnetwerk aan kan.

- De meeste trajecten verlopen mobiel met ondersteuning in verschillende contexten (school, thuis, ...) tegelijkertijd. Eén cliënt werd opgenomen in Huis 4, UPC KU Leuven met ondersteuning vanuit onze dienst. Drie cliënten werden opgenomen in De Springplank. Tijdens een opname werd steeds verder gewerkt met de context.
- Soort interventies: psycho-educatie aan ondersteuners, teamondersteuning, ouderbegeleiding, bijstellen van verwachtingen en afstemming van de opvoeding op de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind/de jongere, installeren van handicapspecifieke hulpmiddelen, het medicatiebeleid bekijken, zoeken naar gedeelde zorg, ...

Een vooruitblik op 2024

Het komende jaar willen we ons aanbod verder verbeteren: we willen ons bijscholen via vorming, en we zullen ook verdere praktijkervaring opbouwen in het mobiele, contextuele werk. Dit door samen te werken met teams, maar uiteraard ook door te werken met kinderen/jongeren met een complexe problematiek. Hiernaast willen we verder inzetten op het bekend maken van ons aanbod en het verkennen van samenwerkingen met mogelijke partners zoals bv. Yuneco Combi, OPM Sint-Kamillus, UPC Leuven En tenslotte staat de opstart van de nieuwe crisis-en observatieunit zeer binnenkort gepland, waarin onze werking geïntegreerd zal worden.

NIEUWE INITIATIEVEN HET EXPERIMENTEERHUIS

EEN PROJECT VAN TEAM MOZAIEK EN MOBIEL TEAM KETELBERG.

Jongeren die in onze voorziening worden begeleid, hebben soms een onrealistisch beeld van hoe hun toekomst eruitziet. Ze spiegelen zich aan wat ze rondom hen zien gebeuren, in hun context of op sociale media. Vaak zijn hun verwachtingen moeilijk te realiseren, wat soms tot teleurstelling en frustratie kan leiden.

We merken ook vaak dat de overgang van adolescentie naar volwassenheid niet altijd even vlot verloopt. Onze minderjarigenwerking zet in op het creëren van een warme omgeving, waarin een kind/jongere optimaal kan groeien. De omkadering is zeer uitgebreid en betrokken, zowel voor de jongere als voor de ouders. Wanneer een jongvolwassene dan vertrekt uit zo'n beschermende omgeving, kan het contrast zeer groot zijn.

Hiernaast weten we ook dat we, als begeleiders, verbinding nodig hebben met onze cliënten als we goed met hen willen samenwerken. In verbinding gaan vraagt tijd en ruimte, verloopt geleidelijk aan en kan niet geforceerd worden.

Deze vaststellingen hielden zowel het Mobiel Team Ketelberg (MTK) als het team van Mozaiek bezig. Het MTK had in de co-housing in de Kerkhofstraat (Roosdaal) ondervonden hoe een onrealistisch toekomstbeeld van cliënten in combinatie met het ontbreken van verbinding, ervoor zorgde dat trajecten extra moeilijk verliepen. In sommige gevallen lukte het zelfs helemaal niet. Binnen Mozaiek stonden er drie jongvolwassenen te trappelen om de wijde wereld in te trekken. Alle drie helaas met weinig tot geen zicht op de realiteit.

Hoog tijd voor een nieuw project! In maart 2022 maakten we een beleidsfiche op en gaf de directie groen licht om een experiment uit te werken in de Kerkhofstraat. In april 2022 volgde een gezamenlijke teamdag. Beide teams maakten kennis met elkaar en brainstormden over wat dit project moest inhouden. Dat verliep niet meteen van een leien dakje, en ook de verdere voorbereidingen niet. Het leek wel of we een andere taal spraken en elkaar niet verstonden. Het werd duidelijk dat onze werelden hoewel zeer gelijkaardig, toch ook zeer verschillend waren.

We moesten dus in eerste instantie inzetten op een gemeenschappelijke taal.

In mei 2022 werden de plannen concreter. Tijdens een gezamenlijk ontbijt en een rondleiding in Mozaiek maakte het MTK kennis met de drie cliënten die in het project zouden stappen. Elk lid van het MTK engageerde zich als tweede individuele begeleider (IB). Op die manier had elke betrokken jongere tijdens het project twee IB's, waardoor er een vlotte overdracht gerealiseerd kon worden, zowel informatief als op vlak van connectie. Na een zomerreces, namen we in september 2022 een frisse nieuwe start. De thema's die zich opwierpen, waren het optimaliseren van de communicatie, het maken van verbinding en het opbouwen van vertrouwen. Dit zowel tussen de IB's en hun cliënten als tussen de IB's en hun begeleidingsteams onderling. Stilaan werden we met z'n allen één team dat samenwerkte aan een gemeenschappelijk doel. Dat begon ook zijn vruchten af te werpen in het project. Na een tijdje werd het aandeel van de IB's van Mozaiek een stukje kleiner en dat van het MTK wat groter. Het lijntje werd doorgegeven, verbindingen geconsolideerd.

Waar we bij aanvang van het project vaak hadden ingezet op het 'samen', evolueerden we naar een plan op maat voor iedere cliënt. We merkten dat ze elk een ander pad wilden bewandelen, op een ander tempo en met een verschillend doel voor ogen. Niettemin bleven we ook investeren in groepsmomenten waarop er over gemeenschappelijke thema's werd gesproken en we bleven inzetten op verbinding. In november 2022 was er een eerste overnachting in de Kerkhofstraat en al gauw volgden er meer. Weliswaar elk op zijn eigen tempo.

In de periode die daarop volgde, kwam één van de cliënten tot de conclusie dat dit project voor hem nog wat te vroeg kwam en zette zijn traject on hold. Toen waren ze nog met twee. Beide groeiden verder in het project en zetten stappen naar meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap over hun leven en toekomst. Ze ervoeren dat samenleven niet altijd makkelijk is. Rekening houden met elkaar, vraagt wel wat inspanning. Daarnaast merkten ze ook dat zelfstandig wonen je niet

alleen veel ruimte geeft om je eigen ding te kunnen doen, maar dat het ook wel wat verplichtingen met zich meebrengt. Ze werden nu en dan geconfronteerd met zichzelf en kregen een beter zicht op hun mogelijkheden en beperkingen.

In september 2023 kwam dit project ten einde. Van de overige twee cliënten besliste er één dat deze woonvorm te hoog gegrepen was voor hem. Een voorbeeld van hoe een onrealistisch toekomstbeeld door ervaring wordt bijgestuurd. Hij startte begin 2024 in een andere woonvorm binnen ons WOC, waar wat meer nabijheid is van begeleiding en bewoners. De andere cliënt voelde aan dat co-housing helemaal zijn ding is en dat hij graag binnen deze woonvorm verder wou groeien en ontwikkelen. Toch besliste hij in samenspraak met zijn context uiteindelijk om terug te keren naar het ouderlijke huis.

We kunnen dit project niettemin een succes noemen, aangezien het onze drie jonge cliënten geholpen heeft om zicht te krijgen op wat zij nodig hebben en wat ze willen. Ze hebben in alle veiligheid mogen ervaren wat op eigen benen staan betekent en konden besluiten of het al dan

niet aan hun verwachtingen voldeed.

Ook voor ons, als begeleiders en begeleidingsteam, was het een heel leerrijk traject. We hebben leren omgaan met verschil, hebben gezocht naar een goede manier om met elkaar te communiceren, aan elkaar duidelijk te maken wie we zijn en waar we voor staan. Om van daaruit, met vallen en opstaan, naar de gemeenschappelijke deler te zoeken. We hebben beseft dat we niet alles onder controle (moeten) hebben en leerden omgaan met onzekerheid en chaos.

We zijn onze organisatie dan ook dankbaar dat er ruimte en middelen worden vrijgemaakt om via co-creatie een dergelijk project te mogen uitwerken. Deze ervaring geeft ons meer kader en houvast naar de toekomst toe, om de transitie van jongeren naar (jong)volwassenheid mee in goede banen te leiden.

Voor team Mozaiek, Mobiel Team Ketelberg en hun begeleidingsteams,

Kathleen Van Nuffel

NIEUWE INITIATIEVEN

TOOP BEWEEGT IN BRUSSEL

Ook 2023 was voor TOOP een jaar waarin er werd gegroeid, gebloeid en gebroed.

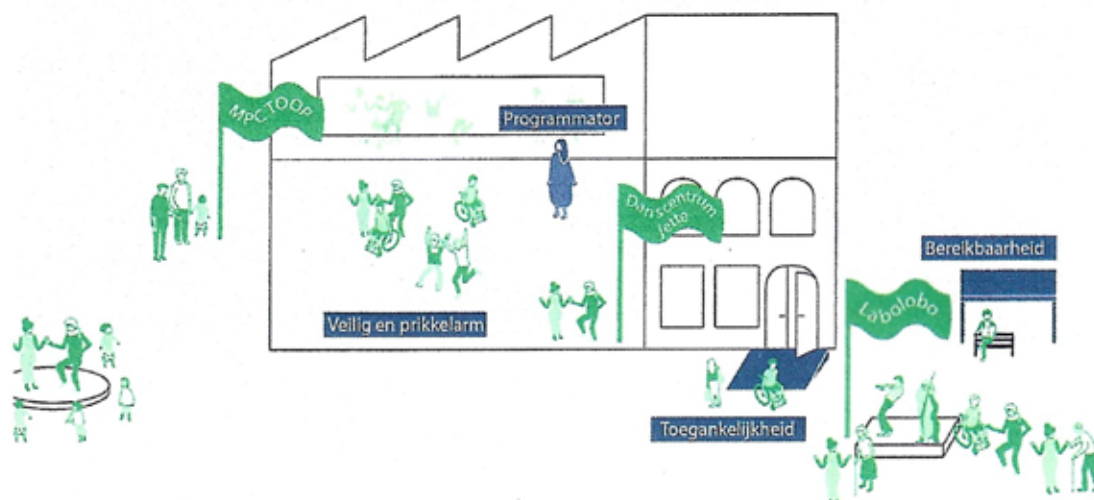
In samenwerking met Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) Sport, Gemeenschapscentra en VGC-speelpleinen, wordt er sinds juli 2023 sterk ingezet op het inclusiever maken van het VGC-aanbod tijdens schoolvakanties, woensdagnamiddagen en weekends. Toop doet dit enerzijds via individuele begeleidingen van kinderen met een (vermoeden) van beperking, en anderzijds via een 'train-the-trainer' aanbod.

Door deze samenwerking werd het vrijetijdsaanbod voor Brusselse kinderen met een beperking toch weer een beetje groter, en we zijn trots dat we erin geslaagd zijn om op korte termijn begeleiders in te zetten voor het VGC-aanbod. Ook in 2024 zullen we dit aanbod verder vormgeven en aanpassen aan de noden, in samenwerking met de VGC.

Met projectmiddelen van het Vlaams Brusselfonds, maken we deel uit van een Broedplek, een gedeelde infrastructuur waar organisaties met uiteenlopende expertise en netwerken samenwerken. De organisaties experimenteren en geven zo een nieuwe invulling aan een fysieke ruimte.

TOOP ontwikkelt deze Broedplek samen met Danscentrum Jette en Labolobo.

Het Vlaams Brusselfonds werkte een mooie publicatie uit. Een beschrijving van onze Broedplek vind je hierin:



11

BROEDPLEK DANSCENTRUM- JETTE

Locatie Broedplek:
Edmond van Cauwen-
berghstraat 55, 1080 Brussel

Samenwerkende organisaties:
Danscentrum Jette vzw, Labo-
lobo vzw, TOOP – deelwerking
van MPC Sint Franciscus

Aan Danscentrumjette zijn een groot aantal professionele dansers verbonden, zoals de kunsteducatieve ploeg MoVart, gelinkt aan tal van culturele partnerorganisaties en onderwijsinstellingen. De samenwerking met MPC TOOP en Labolobo leidde tot de nodige aanpassing aan de infrastructuur om de Broedplek toegankelijk te maken voor een veel breder en kwetsbaar publiek dan louter de professionele danswereld. Zowel MPC TOOP als Labolobo werken dagdagelijks aan de verbinding van welzijnssector met andere sectoren. Ze hebben jarenlange expertise op vlak van inclusiviteit, intergenerationaliteit, zorg en welzijn. De Broedplek en de samenwerking tussen de verschillende partners creëert de ruimte om deze ervaringen met elkaar te delen en gezamenlijk activiteiten op te zetten. Denk hierbij aan familie-jamsessies, ateliers voor jongeren met of zonder beperking of dansvoorstellingen in rusthuizen. Daarnaast laat de vernieuwde, meer inclusieve infrastructuur – zo toegankelijk mogelijk, prikkelarm en veilig voor iedereen – toe om ook andere samenwerkingen aan te gaan of te versterken, zoals met Leon en Zonder Handen.

NIEUWE INITIATIEVEN DE OMLOOP, EEN NIEUWE WENDING VOOR DE ONDERSTEUNING VAN BULO EIZERINGEN

Al 20 jaar lang werken het MPC Sint-Franciscus en BuLO Eizingen nauw samen. Naast een dagopvangaanbod werd jaar na jaar gezocht naar een manier om leerlingen met een gedrags- en/of emotioneel probleem een evenwichtig programma aan te bieden, waardoor ze in staat zijn om (opnieuw) groeikansen te grijpen.

In 2023 werden vanuit het MPC middelen ingezet in één klas van BuLO Sint Franciscus én ontstaat een nieuw initiatief "De Omloop". Dit bestaat erin dat we vanuit een samenwerking tussen onderwijs en welzijn inzetten op een drukverlagend traject. Leerlingen vinden rust en ervaren succes in een aanbod buiten de klas. Met het oog op een vaste structuur, voorspelbaarheid en rust, creëren we een prikkelarme en risicovrije omgeving. Om het schoolse even te kunnen loslaten, kozen we ervoor om De Omloop door te laten gaan op een externe locatie, dus weg van de school. De tijdelijke modulaire bouw van Aquarel is ideaal gelegen en biedt ook mogelijkheden om de ruime campus van Strijtem te benutten.

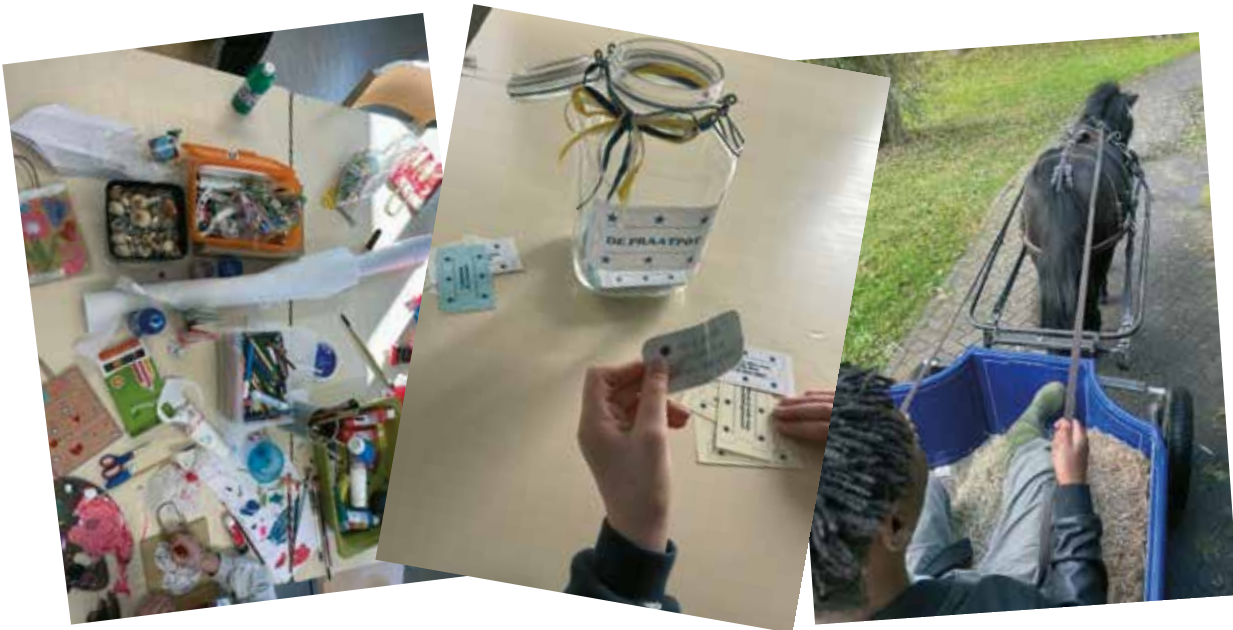
De aanpak van De Omloop wordt afgestemd op de

noden van de leerlingen. Zo wordt er in kleine groepen gewerkt die elk semester een andere samenstelling kunnen hebben. Op die manier ondersteunen we een zo groot mogelijk deel van de school.

We starten onze namiddag elke dinsdag en donderdag met een praatrondje. Hier wordt gereflecteerd over hoe de voormiddag of de afgelopen dagen op school zijn verlopen, maar ook thema's zoals 'toekomst' kunnen hier een plaats krijgen. We zetten in op veiligheid binnen de groep om ook moeilijkere onderwerpen te bespreken. Er worden activiteiten aangeboden die op voorhand vastgelegd worden door het team. Van de leerlingen wordt verwacht dat ze aan elke aangeboden activiteit (beperkt) deelnemen. Naast de verplichte activiteit is er altijd een activiteit naar keuze.

Omdat eten en drinken net voor dat tikkeltje extra zorgt, sluiten we onze namiddag af met een moment van verbinding samen rond de tafel.

Team De Omloop.



WELZIJN DE JEUGDRAAD

WAT DOET DIE EN WAAROM?

De jeugdraad gaat maandelijks door, en telt vertegenwoordigers van iedere leefgroep of buitenhuis.

Elk jaar biedt de jeugdraad ondersteuning bij een aantal vaste activiteiten:

- de Buitenspeeldag
- het bezoek van de Sint
- Francisco Fest
- de Halloweentocht
- de paaseierenraap
- ...

In 2023 organiseerden we een **denkdag**, waarbij we uit elke leefgroep een begeleider uitnodigden. Het doel was om in discussie te gaan over deze onderwerpen:

- Privacy: wanneer de gasten iets vertellen tegen een begeleider, moet dit dan in het hele team besproken worden?
- Mogen we vrienden uitnodigen?
- Kunnen we een sleutel krijgen?

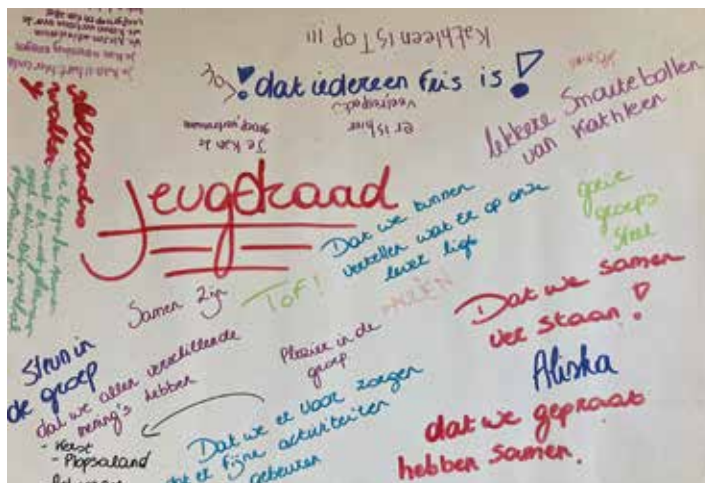
Met de resultaten van deze discussies, werd er in de leefgroepen aan de slag gegaan. Alle leden volgden dit verder op binnen hun eigen werking.

We besloten ook in te zetten op een buitenlands kamp. Hiervoor dienden we een subsidiedossier in bij Jint, een organisatie die internationale uitwisselingen stimuleert en ondersteunt met Europees geld. Een eerste aanvraag werd geweigerd en onze buitenlandse partner zegde op het laatste moment af. Hierna startten we opnieuw met een nieuwe partner in Italië. De gasten hielpen mee bij de voorbereiding van het kamp en werkten het programma mee uit. Ze hielpen ook zoeken naar een thema dat beide jongerengroepen verbindt.

Op die manier werken we een volledig jaar aan verbondenheid en leren gasten hun mening te geven, gaan ze in discussie, leren met respect omgaan met elkaar. Het vertrouwen in de groep groeit. Ze voelen zich de spilfiguur tussen leefgroep en jeugdraad, durven praten en stellen zich open.

De jeugdraad geeft ook ideeën voor het vakantieaanbod. Elke vakantie wordt geëvalueerd, en zo krijgen ze de ruimte om hun mening te geven over de activiteiten.

Iedere vergadering wordt afgesloten met een variaronde. Hierbij worden allerlei items besproken die door leefgroepen worden aangegeven. Nadat de agenda verstuurd is, worden de vergaderingen voorbereid in de leefgroepen. In bijlage de voorbereiding die gemaakt is door de leden van de jeugdraad op de vraag “Waarom denken jullie wanneer er gevraagd wordt: wat doen jullie in de jeugdraad? Wat betekent de jeugdraad voor jullie?”



WELZIJN

NIEUW: THERAPIE MET PAARDEN



In september 2023 werd therapie met paarden toegevoegd aan ons gevarieerde therapieaanbod, waardoor we onze behandelmogelijkheden konden uitbreiden. We startten met een groep van 4 kinderen met emotionele en gedragsproblemen, waarbij elke deelnemer vier sessies volgde, voorafgegaan door een intakegesprek en afgesloten met een afrondingsgesprek. In 2024 streven we ernaar om het aantal sessies uit te breiden naar 8 om een nog diepgaandere ondersteuning te bieden.

De groepssessies worden georganiseerd binnen de eerstelijnszorg en vinden plaats op onze locatie, de Hoeve, met een duur van anderhalf uur per sessie. We hebben een vaste structuur opgezet waarop de kinderen en jongeren kunnen vertrouwen: beginnen met een gezamenlijk moment met chocomelk, bespreken van de activiteiten, interactie met de paarden, borstelen van de paarden, oefeningen/spellen, afsluiting in groep en een reflectiemoment na de activiteiten.

Wat is therapie met paarden?

Therapie met paarden is heel geschikt voor kinderen en jongeren bij wie spreken niet vanzelf gaat. Paarden zijn enorm gevoelig voor de fijnste vorm van communicatie. Ze zijn als een spiegel voor je gevoelens. Een paard reageert op je onbewuste lichaamstaal en het geeft krachtige en eerlijke feedback. Zo kunnen ze tonen hoe iemand zich voelt zonder een woord te zeggen. Tijdens de therapie geven we deze feedback terug aan de kinderen en jongeren, exploreren we wat dit doet met hen, en zoeken we samen hoe ze meer in hun kracht kunnen gaan staan. Therapie met paarden kan slechts iets betekenen voor kinderen en jongeren als er een zekere affiniteit is met de paarden. Het is belangrijk dat ze zich comfortabel en veilig voelen bij de dieren.

Wat doen we tijdens de therapiesessies?

We gaan aan de slag met allerlei oefeningen en spelletjes met de paarden. De kinderen en jongeren gaan naast de paarden staan, maar ze krijgen ook de kans om op de paarden te zitten. Al is dit laatste zeker geen must.

Door middel van deze oefeningen, werken we aan de sociale, emotionele en cognitieve functies. Tijdens de sessies komen er verschillende thema's aan bod, waardoor het kind zichzelf beter leert kennen en zich in moeilijke situaties beter staande kan houden. Iedere sessie start en rondt we af met een moment voor iedereen samen. Zo kunnen we de sessie overlopen en luisteren hoe het voor iedereen was. De therapie maakt ontwikkeling en groei terug mogelijk en dit in een veilige en fijne omgeving.



INFRASTRUCTUUR

ONZE NIEUWE PAARDENSTAL, EEN MOOIE AANWINST

De sloopwerkzaamheden gingen van start. In april 2023 werden de eerste klinknagels uit de wanden van de lekkende oude stal verwijderd. Een team van vijf mannen van de werkstrafploeg van Zonneliëd voltooidde in slechts enkele dagen de sloop van de stal. Nadat alles was opgeruimd, werden er putten gegraven voor een regenwateropvang van 20.000 liter. Onze gasten hielpen ook bij het uitgraven van de oude betonplaten en klinkers. Aan het einde van april plaatste zorgboer Pieter samen met een gast de betonnetten, waarna op 2 mei het beton werd gestort.

Terwijl de betonplaat droogde, hielpen onze gasten mee een nieuw klinkerpad rond de stal te leggen. Een week later startte de opbouw van de nieuwe stal, die er in twee weken stond. De werkmannen van het bedrijf slaagden er zelfs in het dak af te werken in de gietende regen. De binnenafwerking met de paardenboxen werd pas na het boerderijfeest geleverd. Dit bood een unieke kans om tijdens het feest de open ruimte te benutten voor ons boerderijwinkeltje en onze knutselstand.

In juni werden de waterleidingen naar iedere stalbox getrokken door ons eigen logistieke team.

De paarden genieten nu van een constante toevoer van vers regenwater in hun automatische drinkbak en kunnen hun water niet meer bevullen.

De stal werd al snel het 'centrum' van de boerderij en het fijne is dat het welzijn van onze paarden er sterk op vooruit is gegaan. Dagelijks krijgen

ze bezoek van onze gasten, en nu kunnen ze op een veilige manier geaaid worden via een opening in hun tralieschuifdeur. De poetsplaats is een echte verzorgingsplaats geworden, waar de paarden wekelijks geborsteld worden. Er werd ook een kraantje geïnstalleerd, zodat we hun benen na een modderige wandeling kunnen afsprengen.

De anti-werking van de school en de hippotherapie van het MPC die van start ging in september 2023, kunnen nu rekenen op privacy en voldoende rust, iets waar de stal toe bijdraagt.

Ook is er nog een opslagplaats voorzien, waar al het poets – en zadelmateriaal opgeborgen ligt. Daarbinnen staat ook de kleine koets die we kregen van een organisatie die failliet ging. Deze koets wordt nu door Clyde voortgetrokken, een nieuwe zwarte Shetlandpony die in juli werd aangekocht.

Enkele mooie voorbeelden van hoe multifunctioneel onze stal wel is:

- Afgelopen Kerstvakantie werd de poetsplaats omgebouwd tot 'cinemazaal' en konden de kinderen van de leefgroepen naar een film komen kijken op groot scherm. Een erg fijne ervaring voor hen en wat extra animo voor de paarden.
- Tijdens Lichtmis, fungeerde de stal als ontvangstruimte voor onze pannenkoekenslag. Zo konden we onze trouwe vrijwilligers trakteren en hen bedanken voor hun goede zorgen tijdens de weekends.



INFRASTRUCTUUR

DAGBOEK VAN AQUAREL

Liefste dagboek,

Het is vanzelfsprekend dat je als begeleider 'geduld' moet hebben. Het is dan ook één van de competenties van een begeleider binnen de zorgsector. In de aanloop van onze verhuus hebben we dit ten volle mogen ervaren. Het leek wel de processie van Echternach... maar dan in Eizeringen...



Eind 2021 vernamen we het nieuws dat het gebouw – waar de werking van Aquarel toen liep – in de zomer van 2022 afgebroken zou worden. De datum van afbraak werd echter verschillende keren uitgesteld. Begin 2023 kregen we uiteindelijk het nieuws dat we voor de paasvakantie zouden verhuizen.

Doorheen die periode was het onduidelijk waar onze werking zou opgestart worden. Voor de begeleiders geen aangename periode: onwetendheid, niets kunnen plannen, kinderen en ouders die met vragen naar ons toe stappen, stress, slapeloze nachten...liefste dagboek...dat van die nachten is gelogen .



Enkele maanden nadien kwam er witte rook uit de denkbeeldige schouw en werd er een modulaire bouw opgericht in Roosdaal. Dit op enkele meters van de hoofdzetel en al zijn faciliteiten (zwembad, turnzaal, De Hoeve).

De voorbereidingen konden van start gaan en zowel de kinderen als hun ouders werden meegenomen in het proces via een powerpoint en onze besloten Facebookpagina. Op die manier zorgden we voor een vlotte overgang naar de nieuwe werking.



Eindelijk was het zover. We gingen van start op de nieuwe locatie en dit werd zowel door de begeleiders als de cliënten erg warm onthaald.

Daarnaast was 2023 ook een feestjaar voor Aquarel, want we vierden ons 20-jarig bestaan. In oktober konden cliënten, ex-clieñten, ouders, collega's, ex-collega's en sympathisanten een kijkje nemen in onze nieuwe werking. Dit met een hapje en drankje, met dank aan de directie van MPC Sint Franciscus.

Waar de werking binnen x-aantal jaren zal doorgaan, is momenteel nog onduidelijk. Dus nog even 'geduld'... en was dit net niet één van de competenties van een begeleider?

Tot morgen dagboek,

Wim & Team Aquarel

EVENEMENTEN

20 JAAR JOACHIMSDAL – DE SPEECH

Goede avond iedereen,

Het is fijn om jullie hier allemaal bijeen te zien om 20 jaar Joachimsdal te vieren.

Sommigen van ons zijn de collega's, ouders en gasten van nu. Anderen van jullie zijn collega's, ouders, gasten van vroeger.

Op 29 november 2003 zijn we met gasten van leefgroep Het Water, en leefgroep Cocoon, 2 leefgroepen in de Paviljoenen, de campus overgestoken en naar onze nieuwbouw gekomen (de datum wist ik niet meer, er zijn collega's die dat hebben onthouden).

Dat is dus – op een dag na – 20 jaar geleden.

Het gebouw was en is bedoeld om gasten te ontvangen met vaak complexe problemen. Er zijn heel wat jongeren die een belangrijk deel van hun leven in Joachimsdal hebben doorgebracht. Er zijn ook veel collega's die met hart en ziel voor korte of lange tijd met onze gasten hebben gewerkt. Ik denk natuurlijk aan collega's begeleiders, leerkrachten en therapeuten, en een aantal stafleden. Maar ik denk ook aan mensen van de medische dienst, van de technische en logistieke dienst op wie we ook altijd konden en kunnen rekenen.

Er is best wat veranderd in die 20 jaar. Er is veel veranderd in onze maatschappij en in de wereld. En die veranderingen merken we ook in de wereld van de zorg en het onderwijs.



Het is goed om vast te stellen dat er doorheen de jaren meer interesse is om kennis en expertise te ontwikkelen over onze jongeren in universitaire centra, en bij mensen uit de praktijk die zich organiseren om elkaar te ontmoeten en expertise te delen. Ik denk aan initiatieven zoals Multiplus, aan het Vlaams samenwerkingsverband voor basale stimulatie, ik denk aan studiedagen waar methodieken gedeeld worden over ervaringsgericht werken, de doorontwikkeling van Zill enz.

Over de afgelopen jaren kan meer dan één anekdote worden verteld.

Iets dat me is bijgebleven. Na de verhuis hadden de jongeren in Joachimsdal elk hun eigen kamer. En niet alleen zij. In de Paviljoenen was nu plaats vrijgekomen, waardoor ook de kinderen en jongeren daar een kamer alleen kregen. Daarvoor sliepen heel wat kinderen met 2 of 3 op een kamer. En om dit veilig te laten verlopen, werden een aantal kinderen vastgemaakt met gordels in hun bed. Na de verhuis kon bijna alle fixatie worden afgebouwd. Het is een voorbeeld dat toont dat aangepaste accommodatie van groot belang is voor onze jongeren.

Doorheen de jaren blijven we aanpassingen vragen aan het gebouw, om het meer op maat te maken van de jongeren die we op dat moment begeleiden.

Wat vieren we?

Het is vaak niet makkelijk om in Joachimsdal te werken. De jongeren komen bij ons terecht op het moment dat ze groot worden, kracht krijgen, en hun puberteit beleven. En het is geregeld een zoektocht naar hoe we hen op een veilige manier kunnen begeleiden.

Maar beetje bij beetje, met vallen en opstaan, met precieze informatie van ouders en vroegere hulpverleners, in het dagelijks begeleiden van ons jongeren van het vroege opstaan, over wassen, verzorging, naar toilet gaan, eten, en andere activiteiten samen doen. Telkens opnieuw leren we gasten in hun eigenheid kennen. En ze zijn allemaal anders. En dat blijft de kern van ons werk. In het werk met gasten, in de uitwisseling met hun ouders en met collega's leren hoe we hen best kunnen begeleiden voor hun levenskwaliteit en geluk.



En hoe fijn is het om telkens opnieuw anekdotes te horen van mooie contactmomenten.

Een gast die meestal een uitgestreken mimiek heeft, die lang thuis was in de coronaperiode en die bij zijn terugkeer in de klas toont dat hij blij is om de gekende begeleiders en leerkrachten terug te zien. We worden er op slag zelf gelukkig van.

Een gast die we nog leren kennen, en een begeleider merkt op dat een overgang naar zijn kamer voor die gast goed afgerond is, als hij de slaapwiel van de begeleider kan herhalen.

Een gast bij wie we zoeken naar activiteiten die hem interesseren en we vinden het niet zo makkelijk tot een begeleider dan zegt dat hijzelf torens en andere dingen bouwt met plasticine die de gast dan kapot maakt.

Een gast die eerst bij elke verandering overstuur is en dat toont door naar iedereen te spuwen, die doorheen de jaren laat merken dat hij op zijn gemak is bij ons, en die zelfs bij grote veranderingen veel minder of niet spuwt en die zonder al te veel problemen gewoon de overstap maakt naar een leefgroep van volwassenen.

Een meisje dat veel wegliep vroeger, echt weg, en die nu wegloopt naar de administratieve vleugel.

Deze kleine en grote veranderingen maken we mee door intens met gasten te werken, door lief en leed te delen, door intense samenwerkingen met ouders en collega's.

We vieren vanavond 20 jaar van volgehouden werk, en telkens opnieuw beginnen.

Dank aan allen die bijgedragen hebben.

Gezondheid, op 20 jaar Joachimsdal!

Sofie Deconinck



EVENEMENTEN

EEN GROOTS BUURTFEEST IN PAMEL



Stef, Cedric, Nico en Tjorven, die deelnamen aan de organisatie, blikken terug op een geslaagd feest.

Stef De Palmeneer, teamcoach: “Mijn voorganger, Roeland, had het idee om een evenement te organiseren dat de buurt zou betrekken bij onze werkingen in Pamel (Ketelberg Pamel, de co-housing Amerikaweg en Kerkhofstraat en de dagbesteding). Roeland ging uiteindelijk andere uitdaging aan en ik nam de fakkel over. Via JINT dienden we een dossier in om op die manier aanspraak te kunnen maken op Europese subsidies. Het dossier werd goedgekeurd. Enige voorwaarde was dat het organiserend comité bestond uit minstens vijf jong-volwassenen jonger dan 25 jaar. We deden een oproep onder de cliënten die in aanmerking kwamen. Rocky, Lize, Jayce, Cedric, Tjorven en Nico gingen de uitdaging aan. Stef Mackens (destijds begeleider in Ketelberg Lennik, Kathleen Van Nuffel en ikzelf vervolledigden het team. Onze rol zou louter ondersteunend zijn.

We zijn gestart met enkele brainstorm sessies waarin de wildste ideeën naar boven kwamen. Daarna begonnen we te schrappen op basis van haalbaarheid en betaalbaarheid. Het werd een namiddag met volksspelen, muziek en amusement voor jong en oud. Qua locatie werd er gekozen voor de mooie atelierruimte van Dagbesteding De Ketelberg: De Stroom. Centraal gelegen, geschikt in alle weersomstandigheden en multifunctioneel. 30 september 2023 werd geprikt als datum.

Nico gaat verder: “We hadden héél veel dingen nodig voor het feest: een podium van de gemeente, SABAM, vergunningen, we moesten ook verkeerssignalisatie plaatsen in de straat.” Cedric pikt in: “Er was één auto die toch op de weg geparkeerd stond, en die zich niet op tijd verplaatst had. Het was niet zo gemakkelijk om de parking te regelen omdat er niet veel plaats is én er waren ook nog wegenwerken”. Tjorven komt ertussen: “We hadden misschien beter een security agent ingehuurd!” (hilariteit)

Om het feest te promoten, maakten de gasten samen flyers en reclame, in eigen ontwerp!

De gasten van de dagbesteding hielpen met de bedeling van de flyers in de brievenbussen van de buurtbewoners. Stef bevestigt: “De dag zelf zijn we ook nog eens rondgegaan om de burens te verwittigen dat er wat lawaai kon zijn en om hen nog eens uit te nodigen. Velen reageerden daar heel positief op.”



En wat was er allemaal te doen die dag? Enorm veel, zo blijkt. In de tuin stonden er volksspelen opgesteld, er was een schminkstand, een sjoelbak, een bingo, een leuke band: “Bingo del canto”, een photobooth die heel veel succes had, een goochel act van bewoner Rocky, karaoke, enz. Er was natuurlijk ook veel te eten en te drinken: broodjes, beenham, dessertjes van Dubbel Doel, waar Nico werkt, én drankjes. Nico roept uit:



“Het was allemaal veel te snel op! De dessertjes zelfs op een half uur omdat ze zo lekker waren!”

Het Rode Kruis was ook aanwezig, gewoon voor de zekerheid. Tjorven zegt lachend: “We hebben een toertje mogen maken in de camionette. Dat was leuk.”

Cedric gaat verder: “Van 14u tot 17u was de animatie voorzien. We hebben echt de hele dag super hard gewerkt. Het was gelukkig heel mooi weer!” Stef vult aan: “We hadden ook een koelcel om de drankjes koel te houden, en onze gasten hielden dat heel goed bij. Ze kregen ook allemaal een sweater met hun naam er op. Waarop Nico zegt: “Ik was heel blij dat ik een groene trui had en geen blauwe zoals de rest. Dat vind ik veel mooier”. Stef beaamt: “We waren echt een geoliede machine en hadden ook een mooie opkomst”.

Tjorven vindt één ding jammer: “Onze mooie wegwijzers die we speciaal gemaakt hadden voor die dag, waren niet op tijd aangekomen. Echt spijtig.”

En toen iedereen rond 22u naar huis vertrokken was, begon de grote opkuis. Cedric roept uit: “We lagen pas om 24u in ons bed!” Tjorven weerlegt: “Maar we vonden het allemaal een heel toffe dag”. Daar zijn ze het allemaal mee eens.



In 2024 staat er een kleiner tuinfeest voor onze bewoners en hun familie gepland. Dat wordt elk jaar georganiseerd, het ene jaar door Ketelberg Lennik, het andere door Ketelberg Pamel. Nico beweert: “Het rare is, in Lennik is het altijd slecht weer, dus we duimen dat het dit jaar anders is...”.

En de verstandhouding met de burens in Roosdaal, die is prima. Opzet geslaagd, met dank aan Europa.

roos daal
Sint-Franciscus
De afdeling Ketelberg nodigt jullie van harte uit op hun

Buur(t)Feest

Zaterdag 30 september 2023 van 14u-23u
Dagbesteding Ketelberg
Kapellestraat 1, 1760 Roosdaal

Gezellig samen zijn en verbinden met elkaar.
Animatie met o.a. Goochelaar Fantastico.
Karaoke met vrij podium van 15u-17u.
Lekkers en drankjes aan zeer democratische prijzen.
Live optreden om 19u band - Bingo Del Canto.

HR

VERBINDING IN ACTIE

TERUGBLIK OP INSPIRERENDE PERSONEELSDAGEN

Onze missie geeft ons een duidelijk beeld van waar we als voorziening voor staan, terwijl ons beleidsplan deze missie vertaalt naar concrete projecten en plannen.

We begrijpen dat onze werknemers vaak sterk betrokken zijn bij hun dagelijkse taken, maar niet altijd op de hoogte zijn van wat er op organisatieniveau gebeurt. Daarom organiseerden we van 24 tot 26 oktober 2023 Personeelsdagen, tijdens dewelke directieleden delen van het beleidsplan presenteerden aan het personeel.

We zijn ondertussen met meer dan 400 collega's, dus dit vraagt wel wat organisatie.

Eenzijds inhoudelijk: welke thema's moeten we zeker brengen? Hoe zorg je ervoor dat de inhoud interessant genoeg is voor iedereen? Hoe prikkelen we de aandacht? Hoe kunnen we de algemene thema's herkenbaar maken voor iedereen, enzovoort.

Er zijn natuurlijk ook praktische uitdagingen: het aanbieden van verschillende momenten, de catering en de technische ondersteuning...

Tijdens deze momenten willen we ook de verbinding versterken: verbinding tussen de collega's onderling (elkaar tegenkomen, samen een broodje eten), verbinding met de organisatie (herkenbaarheid, workshops over concrete werkingen, sofasprek met collega's) en daarnaast willen we het ook gezellig maken (overlappende middagpauzes tussen twee sessies, photobooth, babbelbox).

Deze overwegingen hebben geleid tot vier bijeenkomsten tijdens dewelke we werden getraakteerd op een overzicht van het algemeen beleidsplan door Koen, Sarah leidde ons door de groene ambities van het MPC en Greet en Yves tenslotte koppelden zorg voor personeel aan zorg voor cliënten en toonden hoe deze onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Daarnaast konden medewerkers workshops volgen over uiteenlopende onderwerpen. Zo gaven heel wat collega's uit de verschillende werkingen een inkijk in hun dagelijks werk. Verschillende

thema's stonden op het menu: van koken voor groepen, de werking van de medische dienst, tot een gesprek met de raad van bestuur en de waarheid rond seksualiteit! (met uitroepings-tekens), en nog vele andere.

Bij het terugblikken op deze dagen, zijn we trots op:

- Een organisatie die overkoepelend nadenkt over de verschillende 'werven' en die tegelijk ook inspeelt op de trends in onze maatschappij.
- Onze werkingen die algemene ambities in creatieve en kwaliteitsvolle initiatieven vertalen en deze elke dag waarmaken.
- Medewerkers die bereid zijn om hun betrokkenheid te tonen en hun kennis te delen met collega's, zodat iedereen zich verbonden voelt met de organisatie.

Het feit dat we zelf inspraak hadden in de keuze van het nieuwjaarscadeau, maakte het plaatje compleet.



HR

DECONNECTIE BINNEN HET MPC SINT FRANCISCUS

PLEIDOOI VOOR EEN EVENWICHTIGE CONNECTIE

De sociale partners binnen het paritair subcomité 319.01 hebben op 3 april 2023 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende het recht op deconnectie.

Blijkt dat meer dan zes op de tien (64 %) Belgen op dit moment moeite heeft om te deconnecteren van het werk. Van hen vergeet één op de zes het werk zelfs nooit. 46% van de Vlamingen maakt wekelijks overuren.

Gezien de toenemende digitale bereikbaarheid van onze werknemers en de uitdaging om afstand te nemen van het werk, is het streven naar het recht op deconnectie van cruciaal belang. Dit recht waarborgt het respecteren van rust – en verlofperiodes, het bevorderen van een gezonde balans tussen werk en privé, en het voorkomen van psychosociale risico's.

Het recht op deconnectie wordt in organisaties uitgewerkt door zeer concrete afspraken te maken binnen de diensten en leefgroepen omtrent het gebruik van digitale hulpmiddelen buiten de werkuren.

Binnen het MPC hebben coördinatoren, diensthoofden en teamcoaches de opdracht gekregen om in dialoog te gaan met hun medewerkers omtrent digitale hulpmiddelen en deconnectie. Deze dialoogsessies leidden tot stevige debatten en toonden individuele meningsverschillen aan.

Deze individuele verschillen worden zichtbaar als we digitale bereikbaarheid in het gekende model van Karasek plaatsen. Karasek analyseert namelijk de arbeidsinhoud van medewerkers aan de hand van enkele werkkenmerken: de **taakeisen**, de **ondersteuning** en de **autonomie**.

Voor een groep werknemers en vooral voor onze **teamcoaches**, betekende de digitale bereikbaarheid een verhoging van de taakeisen door werkextensie. Teamcoaches werkten vaker buiten

de geplande werkuren, waardoor hun werk-privé-balans onder druk stond. Teamcoaches ervoeren een sterk verlies van controle of autonomie, door het digitale appel in hun vrije tijd.

Door een andere groep werknemers werd digitale bereikbaarheid binnen een team of dienst dan weer als ondersteunend ervaren, en werden de taakeisen net haalbaarder. Dit zijn bijvoorbeeld **startende groepsbegeleiders of zij-instromers** die binnen hun leefgroep of dienst op elk ogenblik toegang hebben tot werkgerelateerde informatiebronnen. Op die manier is er instant digitale ondersteuning of coaching van collega's en kan de werknemer zijn werk terdege afwerken.

Voor nog een andere groep betekende digitale bereikbaarheid de mogelijkheid tot telewerken, waaruit een stijgend gevoel van autonomie en werkmotivatie voortvloeit. Zo kunnen vooral onze **administratieve werknemers** structureel thuis werken, waardoor ze meer tijd overhouden voor hun gezin.

Een laatste groep geeft aan dat digitale bereikbaarheid voor een groter gevoel aan competentie en controle zorgt. Denk hierbij aan onze groep van **deeltijdse werknemers** en onze **coördinatoren/directie** die dankzij digitale communicatie meer en sneller betrokken zijn bij het werk en dus ook efficiënter kunnen werken. Zo kunnen ze bijvoorbeeld nog snel eerst hun mails lezen en voorbereid op het werk toekomen.

Kort samengevat is het vinden van een goede balans tussen digitale bereikbaarheid en deconnecteren een grote uitdaging voor zowel de werknemer, de leidinggevende als de organisatie. Een "one-size-fits-all" – benadering is onmogelijk en dus zal deconnectie zeer individueel uitgewerkt moeten worden. Vandaar een pleidooi voor een individueel gebalanceerde connectie en goede teamafspraken!

PROCEDURE HEROPSTART NA LANGDURIG ZIEK IN DE ZOMERVAKANTIE

Al enkele zomers stellen we vast dat medewerkers die in de zomervakantie heropstarten na langdurig ziek onvoldoende ondersteund worden of opvolging krijgen. Daarnaast zijn de taakeisen in de zomervakanties vaak hoger, omwille van het samenwerken met vakantiewerkers of studenten.

Om die reden hebben we een nieuwe procedure opgemaakt vanuit het **perspectief duurzame inzetbaarheid**. Het doel van duurzame inzetbaarheid is mensen tot aan hun pensioen gezond, gemotiveerd en productief aan het werk houden.

Voor wie? Medewerkers die langdurig ziek zijn geweest omwille van psychosociale problemen, werkgerelateerde conflicten en energiestoornissen.

Voor wie niet? Medewerkers die langdurig ziek zijn geweest omwille van musculoskeletale aandoeningen of problemen ter hoogte van de musculoskeletale structuren (de spieren, de gewrichten, de pezen, de ligamenten en de zenuwen) die niet stress-gerelateerd zijn.

Procedure heropstart na langdurig ziek of vraag naar (bijkomende uren) progressieve heropstart:

1. de werknemer neemt contact op met diens coördinator alvorens contact met de arbeidsgeneesheer
2. de coördinator legt gesprek vast samen met HR (shared)
3. in het gesprek wordt onderzocht of de medewerker kan heropstarten
4. in het gesprek wordt een besluit geformuleerd
5. de werknemer gaat met dit besluit naar de arbeidsgeneesheer
6. de teamcoach en coördinator maken het uurrooster op en zorgen voor het onthaal en de opvolging

Samengevat, omwille van het niet altijd **aanwezig** zijn van de (shared) **actoren** binnen de procedure, een zeer **laag ondersteuningsaanbod** in de zomervakantie, het onvoldoende en niet zorgvuldig kunnen onthalen en de uurroosterperikelen die het met zich mee brengt, kiezen we ervoor om in de zomervakantie **geen procedure** heropstart na langdurig ziek of vraag naar bijkomende uren progressief op te starten.

Medewerkers die, samen met hun leidinggevende, toch in de zomervakantie willen opstarten, starten de procedure uiterlijk begin juni van het kalenderjaar op.

HR

VAN ZIJ-INSTROMER NAAR MPC-WERKNEMER IN OPLEIDING

Omwille van een krap aanbod van opgeleide residentiële leefgroep-begeleiders kent het MPC Sint-Franciscus sinds enkele jaren een verhoging van het aantal zij-instromers.

Zij-instromers gingen vaak meteen aan de slag in een leefgroep, en dit zonder vooropleiding of ervaring. De leidinggevenden hoopten om de opleidingskloof te dichten bij deze groep werknemers via het intern opleidingsaanbod. Echter, merkten zij al snel dat de opleidingstijd ontbrak en dat de opleidingsnoden zeer gedifferentieerd waren. Sommige zij-instromers liepen verloren en kozen de exit.

In onze zoektocht naar een gepaste ondersteuning voor zij-instromers en gekwalificeerde werknemers kwamen we via VIVO in contact met 2 nieuwe financiële stimulansen voor werkgevers.

In februari 2023 startte het systeem **#kiesvoorpersoonsbegeleider**. Op 1 april 2023 ging het structureel instroomkanaal (**IKA**) van start.

Dit zijn twee systemen waarbij zij-instromers de kans krijgen om een opleiding jeugd – en gehandicap-tenzorg te volgen, terwijl ze een vast contract krijgen in het MPC Sint-Franciscus.

Enerzijds volgt de werknemer tijdens zijn tewerkstelling een 2-jarig kwalificerend opleidingstraject. De werknemer loopt dan zijn (betaalde) stage in 1 van onze leefgroepen, waardoor zij ongeveer 19 uur investeren in werken/stage en 19 uur in opleiding.

Anderzijds engageert de werkgever zich voor begeleiding en coaching op de werkvloer en ontvangt hiervoor een vergoeding.

Na het voltooien van het opleidingstraject blijft de werknemer in dienst en kan de begeleidersfunctie “duurzamer” uitgeoefend worden.

Op dit moment zijn we aan de slag met 4 werknemers binnen IKA en #kiesvoorpersoonsbegeleider.

Investeren in “**toekomstige**” gekwalificeerde werknemers (INSTROOM) als antwoord op de “**toekomstige**” vacatures binnen het MPC Sint-Franciscus.

HR

HET BELANG VAN INZETTEN OP RETENTIE BIJ DE MPC WERKNEMERS

Ook in 2022 liggen de MPC-kengetallen rond opleiding, geslacht, leeftijd, ... dicht bij de VAPH – of sectorkengetallen.

Graag leggen we dit jaar de focus op retentie, het **behoud van onze werknemers**.

In 2022 zien we namelijk een opmerkelijke stijging (+50%) bij het aantal werknemers die zelf ontslag nemen. In een exit gesprek wordt de push (wat duwt je weg) en de pull (wat trekt je aan) steeds onderzocht. De voornaamste redenen voor vrijwillig vertrek zijn momenteel de arbeidsvoorwaarden in combinatie met werk-privé vraagstukken en de arbeidsinhoud. Dit alles binnen een context van arbeidsmarktcrisp, waardoor zorgjobs met bijvoorbeeld daguren meer dan ooit vacant zijn.

➤ In- en uitstroom

Hoe groot is het personeelsverloop?

In- en uitstroom: MPC Sint-Franciscus – Roosdaal										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal indienstredingen tijdens jaar	84	0	80	91	83	114	145	116	133	125
Aantal uitdienstredingen tijdens jaar	47	0	96	87	81	107	132	107	124	128
Aantal uitdienstredingen natuurlijk verd.	33	0	61	69	61	81	98	89	100	93
Aantal WN die zelf ontslag hebben genomen	12	0	15	14	18	23	30	15	23	32
Aantal WN die ontslag hebben gekregen	2	0	0	4	2	3	4	3	1	3

Personeelsverloop is slecht voor een organisatie. Het heeft een negatieve impact op de zorgcontinuïteit, de continuïteit in teams en de kennis en expertise. Daarenboven geraken vacatures steeds trager ingevuld, waardoor de impact van vertrekkers zeer groot is op de werk-privébalans en de taakeisen van onze individuele werknemers. Structureel te veel werk hebben, is een recept voor stress en uiteindelijk burn-out.

De vraag naar een **retentiestrategie** is dus hoog. Ik licht één mogelijke actie toe.

Omwille van verschillende ontwikkelingen op de arbeids – en opleidingsmarkt hebben we op dit moment zeer verschillende opleidingsprofielen als leefgroepbegeleiders. Zo zijn er bachelors orthopedagogie, graduaats orthopedagogische begeleiders, opvoeders jeugd – en gehandicaptenzorg (CVO), leefgroepbegeleiders met andere zorggerichte diploma's (bv. zorgkundigen) en tenslotte zij-instromers zonder zorgkundige diploma's aan de slag als begeleider.

Daar tegenover staat een 1-size-fits-all functieprofiel, 1 pakket aan **gestandaardiseerde verwachtingen** voor iedereen. Meer concreet verwachten we van een zij-instromer of grauaat hetzelfde als van een bachelor.



Uit onderzoek (Starters in de jeugdhulp) blijkt dan ook dat nieuwkomers in de jeugdhulp snel opbranden en verloren lopen omwille van onrealistische verwachtingen vanuit de organisatie.

De **nood aan differentiatie** dringt zich dus ook binnen ons centrum op. Als we hiervoor kiezen, kunnen we de organisatieverwachtingen naar leefgroepbegeleiders baseren op de individuele kenmerken van werknemers, zoals hun behoeften, talenten, interesses, prestaties, kennis en vaardigheden, etc. We staan voor een grote uitdaging! Wordt vervolgd.

HR

VORMINGSBELEID: FOCUS OP ONZE LEIDINGGEVENDEN

De stijl van de leidinggevende bepaalt tot 32 procent van het mentaal welzijn. Medewerkers met een toxische leidinggevende, lopen meer dan de helft risico op burn-out. De invloed van de manier waarop er wordt leidinggegeven op welzijn, is dus groot.

Vanuit dit bewustzijn is investeren in onze leidinggevenden een must!

We vragen dan ook aan al onze nieuwe teamcoaches/diensthooften en coördinatoren om, binnen de 3 jaar, zich te verdiepen in de volgende inhoudelijke kaders en methodieken:

Duurzame inzetbaarheid: medewerkers tot aan hun pensioen gezond, gemotiveerd en productief aan het werk houden.

Thema Gecentreerde Interactie: TGI gaat uit van een mensbeeld waarin respect voor al wat leeft en groeit centraal staat. Een belangrijk inzicht hierbij is dat wij als mensen autonoom zijn én tegelijkertijd interdependent.

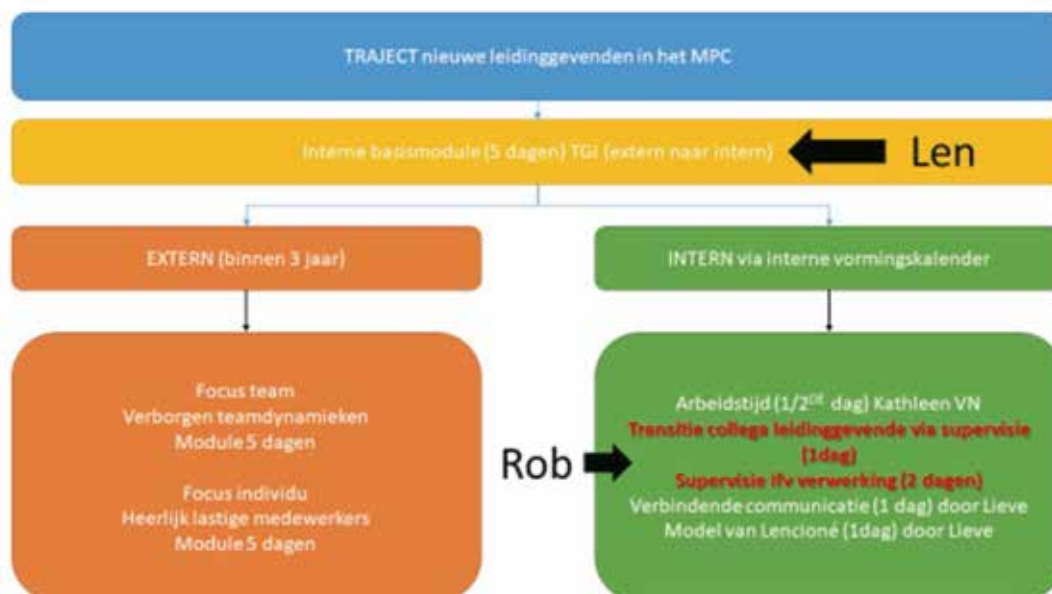
Ethisch leiderschap: als leidinggevende krijg je te maken met allerhande dilemma's en spanningsvelden. Vaak hebben die te maken met de noodzaak om zowel recht te doen aan de eigenheid van de mensen waarmee je werkt als aan de eisen die gesteld worden door de taak, de organisatie of de overheid.

Verbindende communicatie: de manier van communiceren tussen mensen waarbij het doel is om de ander positief te beïnvloeden of zelf positief beïnvloed te worden.

Model van Lencioné: een model voor betere samenwerking binnen teams, met als onderdelen: vertrouwen, conflict, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en resultaat.

Verborgene teamdynamieken: groepsfenomenen, – dynamieken en –processen en hoe de leidinggevende krachtig kan interveniëren met thema's en structuren.

Daarnaast leiden we 2 teamcoaches (Len & Rob) op om interne vormingen en intervisie te organiseren voor onze interne groep van teamcoaches/diensthooften.



Ook onze coördinatoren zijn sinds enkele jaren bezig met persoonlijke ontwikkeling. Gevolgde vormen zijn:

1. Conflicthantering
2. Persoonlijk Leiderschap
3. Systemisch Coachen & Managen van individuele & organisatietransformaties
4. Leiderschapstraject persoonlijke effectiviteit versterken
5. Oplossingsgericht coachen
6. Stress en burn-out coach
7. De Bremer Stadsmuzikanten: leiderschap binnen de hulp – en zorgverlening
8. Feedback en communicatie
9. Werkdruk aanpakken
10. Eigenaarschap ontwikkelen bij werknemers en teams
11. Veerkrachtig leiderschap

Tot slot denken we eraan om oplossingsgericht spreken toe te voegen aan onze denkkaders en methodieken. In een oplossingsgericht gesprek tussen leidinggevende en medewerker, vertrekt de leidinggevende niet vanuit het probleem en wat er fout gaat, maar waar de medewerker naartoe wil. De leidinggevende stelt dan voornamelijk oplossingsgerichte vragen om meer inzicht te verwerven in de gewenste situatie.

To be continued!

HR

WIE ZOEKT , DIE VINDT...

VRIJWILLIGERS

Vind jouw ideale vrijwilligerswerk in Roosdaal

Heel wat verenigingen en voorzieningen ervaren de meerwaarde van vrijwilligers. Ook wij genieten reeds jaren van hun aanwezigheid. Ze komen en gaan. Soms spontaan, soms met wat zoekwerk. De coronajaren waren niet makkelijk, maar er ontstond in die periode ook heel wat solidariteit. Platformen om vraag en aanbod van helpende handen op elkaar af te stemmen, zagen het daglicht. In 2023 lanceerde de gemeente Roosdaal een oproep om het platform van 'Give a day' te gebruiken om zo oproepen voor vrijwilligerswerk te bundelen.

Sindsdien lanceren ook wij onze vragen op deze nieuwe ontmoetingswebsite, en met succes! De oproepen worden ook automatisch gelinkt aan onze eigen webstek, wat mooi meegenomen is.

The screenshot displays a grid of job listings on the 'Give a Day' platform. Each listing includes a title, a brief description, a list of categories (with icons for Handig, Dieren, Natuur, Begleiding, Educatie, Sport & spel, Jongeren, Kinderen, Vervoer), and the organization (MPC Sint-Franciscus VZW) and location (ROOSDAAL).

- DE HOEVE ZOEKT VRIJWILLIGERS**
Weet je met je vrijetijd geen blijf? Vertoef jij graag in de natuur en tussen de dieren? Zor... 'n leuke activi... met je kinden... 'oen?
Handig, Dieren, Natuur
- VOEDEREN VAN DIEREN OP DE HOEVE**
Af te spreken
MPC Sint-Franciscus VZW
ROOSDAAL
- ACTIEVE SPEELVOGEL**
Af te spreken
MPC Sint-Franciscus VZW
ROOSDAAL
- LID VAN DE NAAICLUB**
Terugkerend engagement
MPC Sint-Franciscus VZW
ROOSDAAL
- HELPER BIJ DE GROENDIENST**
Terugkerend engagement
MPC Sint-Franciscus VZW
ROOSDAAL
- CHAUFFEUR (VERVOER VAN KINDEREN N**
Af te spreken
MPC Sint-Franciscus VZW
ROOSDAAL
- ASSISTENT VAN NICO**
Af te spreken
MPC Sint-Franciscus VZW
ROOSDAAL

HR

LOGISTIEK AAN HET WOORD

ACHTER DE SCHERMEN: EEN GESPREK MET SCHRIJNWERKER JOHAN EYLENBOSCH



Ik ben eigenlijk **25 jaar** geleden gewoon hier komen solliciteren... en ik werk hier nog steeds. **Dat zegt toch wel iets**, vind je niet?

In mijn team zitten Lander en Emerik voor het schrijnwerk. Johnny doet het lassen en onderhoud van de auto's. Eric is onze loodgieter, en Geert en Sven nemen alles op het gebied van elektriciteit voor hun rekening. Brecht verzorgt het tuinonderhoud. Rudy en Frederik zijn onze schilders, en Tom is heel veelzijdig en helpt met van alles. Kurt doet al het werk buitenshuis en is vaak onderweg. Rein coördineert het hele team.

Als we elkaar nodig hebben voor bepaalde projecten, werken we samen. We **springen allemaal in voor elkaar**.

Wat maken we zoal? We maken speciale stoelen **op maat**, zowel voor de grotere als de kleinere cliënten, omdat die lastig te vinden zijn. Ook beveiligen we vaak apparaten in de kamers van onze gasten, zoals televisies of andere schermen. We repareren ook veel dingen die kapot gaan door intensief gebruik. Onlangs hebben we een mooie deur gemaakt voor de time-out ruimte in Tussensprong, met gezichtjes erop (zie foto). Daar ben ik best trots op. We hadden een stevige deur nodig, maar wilden iets anders dan de standaard metalen staven. Als je dan hoort dat wat je hebt gemaakt een verbetering is voor de leefomgeving van de cliënten, geeft dat veel voldoening.





Hoe gaan we te werk? Eerst tekenen we het project uit en maken we een proefstuk. Dat laten we zien aan de begeleiders van de betreffende leefgroep. Vaak vragen ze om aanpassingen. Als die gedaan zijn, en na goedkeuring van de offerte, voeren we het project uit. De leefgroep betaalt de kosten van het materiaal. Soms moeten we ook dringende reparaties uitvoeren, zoals wanneer een deur snel moet worden gerepareerd na beschadiging. **Elke dag is anders en onvoorspelbaar**, vooral in de schrijnwerkerij. Dat vind ik juist leuk, die afwisseling. Ik kan mijn creativiteit goed kwijt. En er is altijd wel iets dat op maat van een cliënt moet worden ontworpen.

Bij het MPC is er ook altijd de mogelijkheid om **bijscholing te volgen**. Dat vind ik heel positief. Ik heb bijvoorbeeld twee jaar avondschool gevolgd in houtbewerking. Daarvoor kreeg ik 100 uur ter beschikking omdat het relevant was voor mijn werk. Je moet wel kunnen aantonen dat het nodig is en dat je de lessen bijgewoond hebt.

Hoe ouder je wordt, hoe meer arbeidsduurvermindering... dat is nog een voordeel dat dik in orde is! Dat alles maakt dat ik hier na 25 jaar nog steeds heel tevreden ben.

MEDIANDER

SAMEN OP TWEEDAAGSE



In 2023 gingen de leden van de Algemene Vergadering van Mediander samen op tweedaagse.

Ter voorbereiding brachten we met zijn allen de huidige uitdagingen in beeld.

Dit waren een aantal conclusies:

- De maatschappelijke evoluties zijn enorm groot.
- Er is veel doelloosheid, het gebrek aan lange termijnvisie geeft ons geen kader meer om te kunnen kiezen.
- We hebben elkaar nodig om buiten te komen.
- We maken wel degelijk een maatschappelijk verschil.
- Op dit moment is elke organisatie/school nog te veel op zichzelf, op zijn eiland bezig. We kunnen elkaar versterken. In deze complexiteit kunnen we een baken zijn voor elkaar.



Vertrekkende vanuit de Mediander legacy “**Met Mediander kies ik voor zorgzaam verbinden**”, kwamen we deze keer tot twee vraagstukken:

- **Hoe bewegen we van Eiland naar Bakken?**
- **Hebben we het over het bos of enkel over de bomen?**

Het is tijd om te stoppen met naar de bomen te kijken en te zorgen voor heel het bos!

We lieten ons inspireren en uitdagen door twee gastsprekers: Simon Godecharle en Stijn Demaré. Simon Godecharle is een hands-on ethicus. Hij gaf ons inzicht in het overheersende mensbeeld van deze tijdsgeschiedenis. Hij confronteerde ons met de vraag: "Waarom willen jullie dit werk nog doen? Waarom blijven jullie kiezen voor het werken vanuit verbinding? Want dit is niet de gemakkelijkste weg. Wat is de bedoeling?" Het is belangrijk om het "waarom" scherp te hebben en dit verhalend te kunnen vertellen. Want verhalen verbinden.



Stijn Demaré, stafmedewerker Tau – Franciscaanse spiritualiteit vandaag – gaf vanuit het Franciscaans perspectief zijn kijk op onze vragen. Als we het hebben over het Franciscaans gedachtegoed, dan hebben we het onder andere over NEDERIGHEID, wat heb je echt nodig? Wat kan je loslaten? Het goede terug – en doorgeven. Focus houden op wat je belangrijk vindt, EENVOUD, KWETSBAARHEID, VERBONDENHEID.

We brachten in beeld welk element ons als persoon het meest getriggerd had bij het beluisteren van de sprekers en maakten de link naar de vier focuspunten van Mediander, namelijk:

met Mediander kies ik voor zorgzaam verbinden:

- kleine acties van onderuit om zo invloed te hebben op het grotere geheel
- we zoeken balans tussen het "ik" en het "wij", tussen "verbondenheid" en "autonomie"
- door "jou" graag te zien in al je diversiteit
- zorg eerst voor gedragenheid bij de leden van Mediander

We kozen er voor om het komende jaar het mensbeeld van de Mediander-organisaties duidelijk in beeld te brengen en tools te ontwikkelen om in de organisaties hierover in gesprek te gaan met medewerkers.

De vraag hierbij is: "Wat is zorgzaam verbinden voor jou? Wanneer doe je dat? Hoe doe je dat? Wat maakt het soms moeilijk? Wat is er nodig om zorgzaam te verbinden?"

Het beloven nog boeiende gesprekken te worden!



SPONSORING

HOE ONZE SPONSORS HET VERSCHIL HEBBEN GEMAAKT IN 2023



In het afgelopen jaar hebben we bij MPC Sint-Franciscus een aantal belangrijke mijlpalen bereikt, mede dankzij de steun van onze gewaardeerde sponsors. Dankzij hun vrijgevigheid hebben we diverse droomprojecten verwezenlijkt, die een aanzienlijke impact hebben gehad op het welzijn van onze gasten.



Een eerste mooi droomproject dat we hebben kunnen realiseren dankzij de genereuze bijdragen, is de aanschaf van nieuwe fietsen voor onder andere onze werking De Sprokkelhut. Deze fietsen vergroten niet alleen de mobiliteit van onze gasten, ze versterken ook hun gevoel van zelfstandigheid en vrijheid.





Daarnaast hebben onze psychotherapeuten dankzij de steun van onze sponsors diverse instrumenten kunnen aanschaffen voor de muziektherapie-programma's. Muziektherapie heeft bewezen een effectieve vorm van behandeling te zijn, en dankzij deze nieuwe instrumenten hebben we de therapie toegankelijker kunnen maken voor onze gasten.



Het afgelopen jaar hebben we ook een scala aan uitstapjes kunnen organiseren naar evenementen zoals Rock for Specials, ontspannende dagen aan zee, en opwindende avonturen in Walibi en andere pretparken. Deze uitstapjes zijn niet alleen momenten van plezier, ze bevorderen ook de sociale interactie en verbondenheid onder onze gasten.

Bovendien heeft onze ontspanningsdienst geïnvesteerd in een PS5, waardoor onze gasten



kunnen genieten van moderne vormen van entertainment en ontspanning. Dit heeft bijgedragen aan het creëren van een stimulerende en plezierige omgeving binnen ons zorgcentrum.



Onze dank gaat uit naar alle sponsors die dit alles mogelijk hebben gemaakt, waaronder Zonta Aalst, Allemaal Warm met als organisatoren Riet Stockmans & Hans Junger, de Koning Boudewijnstichting, Solidaris Vlaams-Brabant – kantoor Liedekerke, Vereniging Kontent uit Meerbeke, Brussen uit Brussel, vzw Hope for Lio, Pringles, Lion's Club Kasteel van Gaasbeek, Bahco, Kester Bruist, Fortis, Vimar Roosdaal, Alvo Freshville Lennik, Apotheek Daem, Gemeente Roosdaal, de Warmste Week, Erasmus en Epos en de vele particulieren en bedrijven uit de regio die ons hebben gesteund met gulle schenkingen en giften in natura. In Asse konden we rekenen op Lion's Club Asse (picknicktafels voor de Hoevebar), Jan Hertecant, de Liberale Mututaliteit Asse, Velt en een landschapssubsidie in het kader van de wedstrijd Erembald-Kravaal. Deze werd aangewend voor aanplantingen.

De bijdragen van onze sponsors hebben een onmiskenbare impact op het leven van onze gasten en stellen ons in staat om onze zorgmissie voort te zetten. We danken hen van harte voor hun voortdurende steun.

SPONSORING

DE WARMSTE WEEK 2023

Een oproep die we niet aan ons voorbij lieten gaan...

Niet iedereen heeft het geluk om op te groeien zonder zorgen. Onveilige thuissituaties, stress op school, geen recht op vrije tijd en de invloed van sociale media maken kinderen en jongeren vaak heel kwetsbaar. Daarom gaan we dit jaar met De Warmste Week vlammen voor meer veilige plekken voor kinderen en jongeren. Want iedereen verdient een warme jeugd en alle kansen om zich te ontplooiën en zonder zorgen te kunnen spelen, ravotten, puberen en lachen. Dus we gaan weer acties organiseren, vlammetjes kopen, koekjes bakken en platen aanvragen. Zo steunen we projecten die voor meer veiligheid zorgen: thuis, op school, in de vrije tijd en online. Samen gaan we vlammen voor een veilige plek voor elke jongere en elk kind.

We dienden op goed geluk niet één maar twee projecten in:

TOOP Brussel heeft in hun oproep oog voor de broers en zussen van de gezinnen die zij begeleiden in de dagopvang.



Brussen is de term die gebruikt wordt voor broers en zussen van een kind met een ondersteuningsnood. In ons werk met Brusselse gezinnen met een kind met een ernstig verstandelijke beperking ontmoeten we brussen die, omwille van de vaak hoge zorgnood binnen het gezin, niet kunnen opgroeien zonder zorgen. Met dit project willen we hen even op de voorgrond zetten en een gezinsvakantie organiseren die ook in teken van hén staat.

Voor de verblijfsgroepen van de minderjarigen richten we de aandacht op de gasten die 7 op 7 bij ons aanwezig zijn.

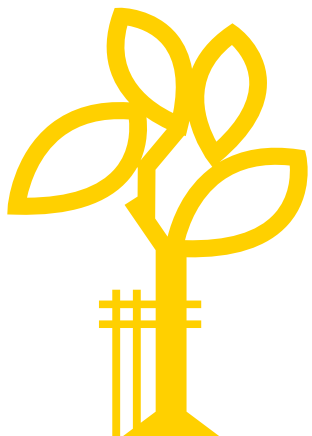


In MPC Sint Franciscus krijgen ruim 450 kinderen, jongeren, volwassenen ondersteuning in hun groei en ontwikkeling. We zijn vaak partner in groei. Een 30-tal kinderen/jongeren zijn genoodzaakt 7 op 7 bij ons te zijn. We pogen voor hen een positief leefklimaat te creëren en naar buiten te komen. Hoe krachtig zou het zijn om hen een groeispuurt zonder zorgen te kunnen aanbieden? Ze kiezen een doel, een persoonlijke droom die wij helpen verwezenlijken. Op naar een wauwmoment in hun leven!

En ja, het was een warme editie!

**Indrukwekkende editie van De Warmste Week zamelt
8.790.633 euro in voor opgroeien zonder zorgen.**

Beide projecten: BRUSSEN IN BRUSSELEN SPRING IS IN THE AIR ontvingen een mooi bedrag. Samen gaan we vlammen!



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