

Sint. Franciscus



"Wijle willen hier nooit meer weg!"

Patricia en Lieve, bewoners Klein Veldeken



2021
JAARVERSLAG

INLEIDING

Net als in 2020 was COVID alom aanwezig in 2021. We doorstonden de derde en de vierde golf, mede dankzij de vaccinatie van bijna alle medewerkers en gasten. We tooverden verschillende locaties van het MPC meerdere malen om tot vaccinatiecentrum. We leerden omgaan met het virus en alles wat erbij hoort. Maar het virus bleef zwaar doorwegen op het personeel, de gasten en hun omgeving.

Toch hebben we niet stilgezeten.

Vanuit onze netwerkorganisatie - de Scholen, Zonnelied en het MPC - namen we initiatief om het zorgaanbod in de regio te vervolledigen en te versterken. We maakten plannen, brachten doelgroepen en hun noden in kaart, zochten naar bijkomende locaties, verkenden nieuwe werkingen, ...

Midden mei verhuisde Ter Linde Asse van de oude site in Walfergem naar Klein Veldeken: een nieuwe site dichtbij het centrum van Asse. We betraden ongekende paden door de locatie te huren van een vastgoedontwikkelaar.

Deze en andere ontwikkelingen in onze volwassenzorg boden de kans om na te denken over de profilering, onze doelgroep en de organisatie van onze volwassenzorg.

In Brussel werkte TOOP verder aan de uitbouw van een aanbod voor kinderen en jongeren met een matig en ernstig verstandelijke beperking. We deden dit expliciet in samenwerking met vele andere partners én met de overheid.

We ontwikkelden - geïnspireerd door onze nieuwe missie - een nieuw beleidsplan voor de periode 2021 – 2025. Tussen twee coronagolven in organiseerden we verschillende personeelsvergaderingen en gingen in dialoog met alle stakeholders.

Onmacht, kwetsbaarheid, veerkracht, wendbaarheid, verbondenheid, samen dragen, ... zijn begrippen die de werking in 2021 domineerden. Ondanks de moeilijke omstandigheden, kijk ik met bewondering naar hetgeen we allemaal gerealiseerd hebben.

Proficiat aan allen en bedankt voor jullie inzet!

Koen Vander Beken,
Algemeen Directeur
MPC Sint-Franciscus

EEN NIEUW BELEIDSPLAN VOOR HET MPC SINT-FRANCISCUS VOOR DE PERIODE 2021 – 2025

Eind 2020 evalueerde het coachingsteam het beleidsplan 2016-2020. We stelden vast dat heel wat elementen werden gerealiseerd. Rekening houdend met maatschappelijke, intersectorale en sectorale ontwikkelingen, de noden van gebruikers, personeel en de organisatie ontwikkelden we een nieuw beleidsplan voor de periode 2021-2025. We toetsten dit plan af met de leden van de raad van bestuur, de gebruikersraad en het personeel waardoor het plan steeds rijker werd. Dit nieuwe beleidsplan werd finaal voorgesteld op de personeelsvergaderingen van 26 en 28 oktober 2021.

De missie als kompas

We gebruikten de missie als kapstok en als kompas voor het uitwerken van het beleidsplan 2021 – 2025. Volgende begrippen uit de missie zijn sturend voor dit beleidsplan: innovatief, sociaal, familiaal, professionele begeleiding, franciscaanse waarden als verbinding, gelijkwaardigheid en respect, in dialoog en co-creatie, kwaliteit van leven en werken, duurzame werk- en leefplekken, initiatief en samenwerken.

De maatschappelijke impact verhogen

Het MPC wil zijn maatschappelijke impact verhogen door het historisch zorgtekort in de regio te verkleinen. We bieden hiermee een antwoord aan de vele wachtenden op ondersteuning. De persoonsvolgende financiering (PVF-PAB) voor minder- en meerderjarige cliënten en het verder ontwikkelen/borgen van een personeelsbeleid vanuit de visie 'duurzame inzetbaarheid' is hiervan de motor.

Personeelsbeleid vanuit de visie 'duurzame inzetbaarheid'

In de missie van het MPC staat geschreven dat het streven naar kwaliteitsvolle jobs in werkbare omstandigheden een noodzakelijke voorwaarde is voor een kwalitatief hoogstaande dienstverlening. Om dit verder te realiseren wordt er de komende jaren verder ingezet op cultuur, functie-ontwerp, motivatie, zingeving, communicatie, *employer branding*, verbondenheid, support en feedback. Enkele doelstellingen zijn bijvoorbeeld:

- de 360° feedback methodiek uitbreiden naar alle teamcoaches, aangezien feedback vaak een grote uitdaging is voor organisaties. Niet

enkel de techniek van feedback is hierbij belangrijk, investeren in een feedbackcultuur is daarbij minstens even belangrijk.

- Karasek pleit ervoor om hoge taakeisen te combineren met hoge ondersteuning, taakvariatie en ruime autonomie op de werkplek. Dit motiveert werknemers en geeft hen meer armslag om werkdruk en stress de baas te blijven. Sinds 2019 werd er duchtig geëxperimenteerd met ondersteuningsmodules zoals intervisie – nazorg – permanentie – interventie. Tijd om de komende periode alles eens te gaan evalueren, bij te sturen waar nodig en dit een duurzame plaats te geven in het HR-huis.
- Uit recente studies blijkt dat omwille van lockdownmaatregelen en de 'anderhalve meter afstand'-regel medewerkers zich minder met elkaar en met de organisatie verbonden voelen. Daarnaast werd tijdens de denkdag in 2019 een nieuwe missie geproclameerd. Tijd dus, om via missiewerkshops, de verbondenheid tussen onze medewerkers en de organisatie te herstellen.
- Om de instroom kwantitatief en kwalitatief te ondersteunen en te reguleren zetten we verder in op het aanbieden van stageplekken. Door onze maatschappelijke opdracht te verruimen naar studenten, moeten we ons quotum van 60 studenten per jaar stapsgewijs durven optrekken naar 80 studenten gedurende de volgende 5 jaar. Dit zal in de eerste plaats effect hebben op de instroom van (opgeleide) medewerkers. Vervolgens zal dit tevens een boost geven aan onze *employer branding*.

Het historisch zorgtekort in de regio verminderen in samenwerking met partners

Om het historisch zorgtekort in de regio weg te werken voor de gemeenschappelijke doelgroep (kinderen en volwassenen met een matig tot ernstig verstandelijke beperking) werken we samen met Zonnelied en de scholengemeenschap Sint-Franciscus. We brengen in kaart welk aanbod best tegemoet komt aan de noden van de verschillende subgroepen. We optimaliseren het gebruik van de huidige infrastructuur en ontwikkelen bijkomende infrastructuur.

Ook op plaatsen buiten de campus gaan we

samenwerkingsverbanden aan om dit doel te realiseren.

Duurzame werk- en leefplekken in relatie tot kwaliteit van leven en werken

Ook in de volwassenzorg van het MPC zetten we in op bijkomend aanbod. We brengen in kaart welke jongeren binnenkort beschikken over een persoonsvolgend budget in het kader van de automatische toekenningsgroepen. We maken een projectie over welk aanbod het best tegemoet komt aan de noden van de verschillende subgroepen/cliënten. Dit aanbod is per definitie gedifferentieerd en kent verschillende vormen. De beleidsgroep overgang minderjarigen-meerderjarigen, het loket en het transitieteam zetten samen met cliënten (en hun context) trajecten uit.

We hebben oog voor kwalitatieve en duurzame huisvesting en gaan daarvoor ook op zoek naar nieuwe locaties. Het aanbod is aangepast en voldoende gedifferentieerd. We werken dit aanbod uit op eigen initiatief, in samenwerking met partners, ontwikkelaars van zorginfrastructuur, sociale huisvesting en verhuurkantoren en de privé huurmarkt. Het MPC hoeft niet steeds de eigenaar te zijn van deze infrastructuur (Klein Veldeken, Baita, Webra, Providentia, Stassaert, Amerikaweg, Kerkhofstraat, Gasthuisstraat, PIVO site,...).

Naast een kwalitatieve infrastructuur zetten we ook in op een aangenaam, positief leefklimaat met maximale aandacht voor de individuele noden/verlangens van onze cliënten.

We bereiden actief de invoering voor van PVF-PAB bij minderjarigen. We herdenken en versterken de functies zorgregie en de loketfunctie en stroomlijnen de administratieve processen. We grijpen dit gebeuren aan als een kans om het zorgtekort te verminderen.

Het MPC gaat voor duurzame ontwikkeling en oriënteert zich hiervoor op de *sustainable development goals* (SDG). Verschillende thema's worden vertaald in de werking:

- ontwikkelen van een klimaatvisieplan en de beleidsgroep duurzame ontwikkeling
- energievoorziening van de campus

- beleidsgroep armoede en solidariteitsfonds
- beleidsgroep rond diversiteit
- initiatieven met betrekking tot mobiliteit, inclusief vervoer van cliënten
- voldoende groen in de nabijheid van de cliënten en het personeel

De professionele aanpak verbreden en verdiepen in co-creatie en samenwerking

We verdiepen onze inhoudelijke kaders en actualiseren onze aanpak rond omgaan met gedrags- en emotionele stoornissen via:

- een nieuwe beleidsgroep GES vanuit het kader emotionele beschikbaarheid
- initiatieven voor dagbesteding voor jongeren die niet meer (volledig) naar school gaan/kunnen (adviesraad) en voor volwassenen
- de beleidsgroep permanentie en interventie
- de beleidsgroep agressiebeheersing,
- de beleidsgroep vrijheidsbeperkende maatregelen
- We verruimen onze inzichten betreffende autisme en differentiëren en implementeren handvaten om hierin bij verschillende doelgroepen aan de slag te gaan. De expertise verder uitbouwen rond ondersteunde communicatie is hiervan een essentieel onderdeel
- We blijven inzetten op contextversterkend werken als basis voor alle ondersteuning. We leiden alle medewerkers op in dit gedachtengoed. Contextversterkend werken vormt de basis voor inclusie. We ontwikkelen methodieken om gezinnen te ondersteunen in de thuiscontext. We engageren ons in initiatieven in eerstelijnszone via 1G1P, GIO, RTH, kortverblijf, samenwerking met pleegzorg, samenwerking met de Wereld van Indra (Naft – projecten) en projecten rond de methodiek *Signs of Safety*
- Reeds lange tijd werken we binnen de voorziening vanuit het psychodynamisch

kader. We willen de nieuwe inzichten rond dit kader (emotionele beschikbaarheid) die we de voorbije jaren opdeden, breed implementeren binnen de organisatie. Dit kader geeft immers zowel handvaten naar het kijken en omgaan met cliënten als naar het kijken en handelen van medewerkers afgestemd met hun eigen emotionele mogelijkheden

We zetten in op (preventieve) gezondheidszorg bij onze cliënten en verdiepen onze werking rond:

- tandzorg en mondverzorging
- gewicht en overgewicht, gezonde voeding, beweging
- persoonsverzorging en hygiëne
- screening bij volwassenen
- evalueren van het medicatiegebruik

We stemmen deze zorg af samen met de context van de bewoner en met de bewoner zelf: wat is de rol van de artsen in de voorziening en de medische dienst, de rol van de begeleider, de familie, het gezin,...

We nemen initiatief om de psychische gezondheid van cliënten en personeel te ondersteunen. We zetten in op een positief leefklimaat, de NVR methodiek, bouwen een psychotherapeutisch aanbod uit. We voorzien in intervisie en nazorg voor personeel.

Automatiseren en digitaliseren van de hulpverlening en in functie van output

Wij wensen de bestaande administratieve processen te uniformiseren en te documenteren in interne procedures. Vervolgens onderzoeken

wij of deze administratieve processen geoptimaliseerd kunnen worden door middel van digitalisering en automatisering, om aldus efficiëntiewinsten te boeken (vervoer – pampersprofielen – farmaciekosten – opvolging van betalingen – startdocument als onderdeel van IDO,...)

Wij wensen de versnippering aan informatie binnen de organisatie te centraliseren en ervoor te zorgen dat die informatie waaraan medewerkers nood hebben om hun functie naar behoren te kunnen vervullen, toegankelijk is voor deze medewerkers. Wij streven aldus naar een betere informatiedoorstroming.

Wij creëren een kader waarbinnen structureel thuiswerk/telewerk kan plaatsvinden. Wij onderzoeken digitale overlegmogelijkheden, zowel inhoudelijk als technisch, en kijken naar de inpasbaarheid van deze digitale overlegvormen in onze overlegstructuur.

Wij zetten in op het verder versterken en up-to-date houden van de cyberveiligheid van onze IT-systemen en informatie-uitwisseling. Wij scheppen een kader voor de digitale hulpverlening van onze cliënten en de digitale communicatie met onze gasten, hun ouders, voorlopige bewindvoerders en context, hun leerkrachten en andere hulpverleners. Indien aanwezig, zal hierbij maximaal gebruik gemaakt worden van de door de overheid aangeboden beveiligde platforms.

Wij herbekijken onze bestaande rapporteringen in functie van de verwezenlijking van onze missie en de doelstellingen van ons beleidsplan.

INFO VANUIT DE CLIËNTENADMINISTRATIE MINDERJARIGENWERKING

CLIËNTEN ONDER DE ZORGVORM MFC

Aantal cliënten

In 2021 begeleidde onze voorziening 305 kinderen en jongeren onder de zorgvorm MFC. Met betrekking tot deze cliënten registreerde onze voorziening 345 begeleidingsovereenkomsten in de GIR:

- 90 overeenkomsten betroffen jongeren die ouder waren dan 18 jaar

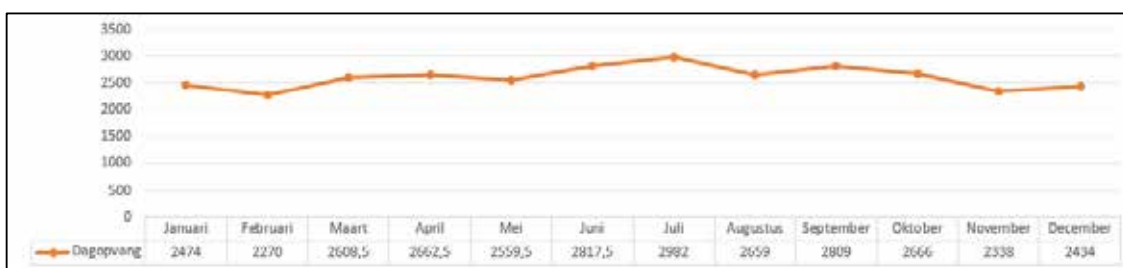
- 41 cliënten vielen onder het statuut 'jeugdrechtbankplaatsing'
- 24 cliënten onder het statuut 'maatschappelijke noodzaak'
- 6 cliënten kregen een persoonsvolgend convenant
- 85 van deze begeleidingsovereenkomsten namen een aanvang in 2021
- 72 begeleidingsovereenkomsten werden beëindigd in 2021

Geregistreerde aanwezigheden

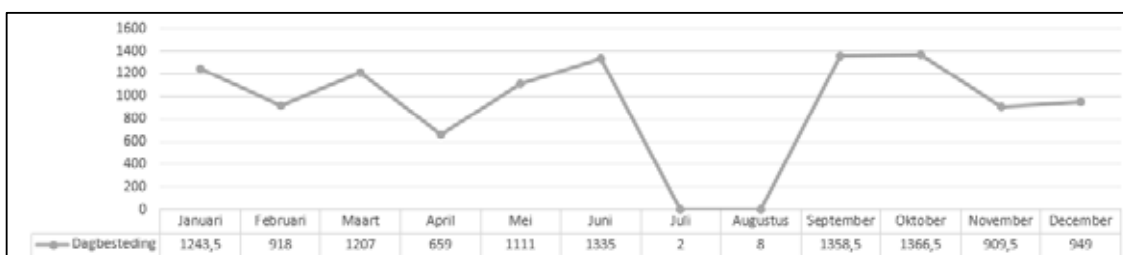
In 2021 werden er 23.511 nachten **verblijf** in de GIR geregistreerd, zijnde een daling van 1.791 overnachtingen in vergelijking met 2020, toen er 25.302 nachten verblijf werden geregistreerd. Naar onze inschatting wordt deze daling verklaard door de blijvende impact van COVID op de werking van onze voorziening.



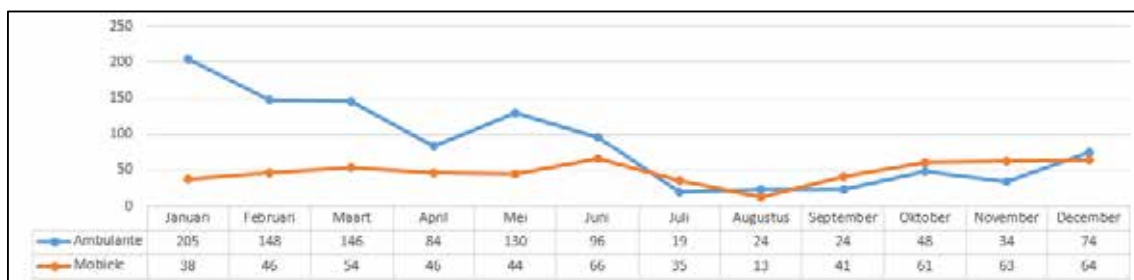
Er werden 31.280 dagen **schoolaanvullende dagopvang** geëxporteerd naar de GIR in 2021, zijnde een daling met 3.050 dagen in vergelijking met 2020, toen er 34.330 dagen werden geregistreerd. Ook deze daling verklaren wij door de blijvende impact van COVID in het jaar 2021.



Wat **de schoolvervangende dagopvang (dagbesteding)** betreft, werden er 2021 11.067 dagen geregistreerd, of nog een daling van 609 dagen in vergelijking met 2020, toen er 11.676 dagen werden geregistreerd.



In 2021 werden er 1.032 **ambulante begeleidingen** geregistreerd in de GIR, dit betreft een stijging met 395 begeleidingen, of nog een stijging met 62%. Het aantal **mobiele begeleidingen** daarentegen daalde van 819 naar 571 in 2021.



Gemiddeld aantal type vorken per module

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

2020	2 tot 4	2 tot 3	4 tot 5	6 tot 7
	dagen/maand	dagen/week	dagen/week	dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	16	32	80	30
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	17	11	101	0
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	87	69	100	30
2021	2 tot 4	2 tot 3	4 tot 5	6 tot 7
	dagen/maand	dagen/week	dagen/week	dagen/week
Vorken Verblijf (gemiddeld)	14	32	77	36
Vorken Dagbesteding (gemiddeld)	19	11	105	0
Vorken Dagopvang (gemiddeld)	82	66	100	34

CLIËNTEN MET EEN CASH-BUDGET BINNEN DE MINDERJARIGENWERKING

Cliënten met een persoonlijke assistentie-budget

In 2021 wendden 17 budgethouders hun persoonlijke assistentiebudget (PAB) aan voor de inkoop van kortdurende ondersteuning in onze voorziening. 15 van deze budgethouders combineerden hun PAB met de zorgvorm MFC.

Daarnaast gebruikten 4 budgethouders (een deel van) hun PAB voor de aanwerving van een of meerdere persoonlijke assistenten die via onze voorziening ter beschikking werden gesteld. De zorg van één cliënt werd via de werkgever van de ouder gefinancierd.

Cliënten met een persoonsvolgend budget

In 2021 kregen 9 cliënten van onze voorziening een persoonsvolgend budget toegewezen:

- Hiervan schoven 2 cliënten in de loop van 2021 door naar ons WOC
- 1 cliënt hiervan maakte in 2021 de overstap naar een externe volwassenvoorziening

Op 31/12/2021 verbleven nog 8 cliënten met een PVB binnen onze minderjarigenwerking, waarvan 4 met een PVB voucher en 4 met een PVB cash. 2 van deze cliënten deden beroep op een persoonlijke assistent die via onze voorziening ter beschikking werd gesteld.

GES+-cliënten

Sinds 1 januari 2020 worden jongeren met een (vermoeden van) handicap in het typemodule GES+ in het MFC gefinancierd door het agentschap Opgroeien (in plaats van door het VAPH). Aldus werd onze voorziening door het agentschap Opgroeien erkend om 12 jongeren te begeleiden in de typemodules 'verblijf in een centrum voor ernstige gedrags- en emotionele stoornissen', 'contextbegeleiding kortdurend intensief' en 'ondersteunende begeleiding'.

In 2021 begeleidde onze voorziening 12 GES+ jongeren. Eén van deze jongeren kreeg een persoonsvolgend budget toegewezen in de loop van

2021, zodat er op 31 december 2021 nog 11 GES+-cliënten begeleid werden door onze voorziening.

In 2021 werden 3.082 nachten "verblijf" en 3.213u 55 min 'contextbegeleiding kortdurend intensief' geregistreerd in BinC (het registratiesysteem van Opgroeien). Ter vergelijking, in 2020 werden er 3.097 nachten 'verblijf' en 2.761u 56 min 'contextbegeleiding kortdurend intensief' geregistreerd.

Cliënten met een IPH en/of VIST

7 cliënten met een complexe hulpvraag kregen in 2021 middelen voor intersectoraal prioritaire bemiddelen hulpvragen (IPH) waardoor onze voorziening aan deze jongeren een geïndividualiseerd aanvullend aanbod kon aanbieden.

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

RTH

Zuivere RTH

In 2021 begeleidde we in de minderjarigenwerking 132 cliënten onder RTH voor een totaal van 256,41 RTH-punten. 3 cliënten kregen echter voor meer dan 8 RTH-punten begeleiding, zodat wij het betrokken overtal van 4,366 punten in mindering moeten brengen en wij derhalve voor 252,044 RTH-punten gesubsidieerd worden in onze minderjarigenwerking. Ter vergelijking, in 2020 begeleidde wij "slechts" 101 cliënten voor een totaal van 220,9375 subsidieerbare RTH-punten. Onze voorziening kende derhalve een flinke groei in de begeleiding van minderjarigen onder de zorgvorm RTH.

In totaal (minder- en meerderjarigenwerking) presteerden we in 2021 598,9885 RTH-punten (inclusief overtal) of 441,337 gesubsidieerde RTH-punten (exclusief overtal).

Kortverblijf

In 2021 hebben wij 2 cliënten onder de module "kortverblijf" begeleid voor een totaal van 5,72 RTH-punten. Beide cliënten hebben de voorziening verlaten in 2021.

Kortdurend verblijf

Via de module 'kortdurend verblijf' werden er in 2021 7 cliënten begeleid, voor een totaal van 153 overnachtingen en 194 dagen. In 2020 waren dit nog 11 cliënten, aan wie wij 145 overnachtingen hebben aangeboden en gedurende 331,5 dagen hebben begeleid.

GIO

In 2021 hebben wij aan 17 kinderen 375 uren GIO-ondersteuning geboden, goed voor 48,75 RTH-punten. Dit is een forse toename ten opzichte van 2020 waarin wij 5 kinderen gedurende 101 uren begeleidden onder GIO.

1Gezin1Plan

Ook hebben wij verder een actieve rol opgenomen in 1Gezin1Plan. Naast de begeleidingen hebben wij in dit kader ook dagondersteuning en verblijf aangeboden aan 2 cliënten.

Outreach

In 2021 werd er geen outreach geregistreerd.

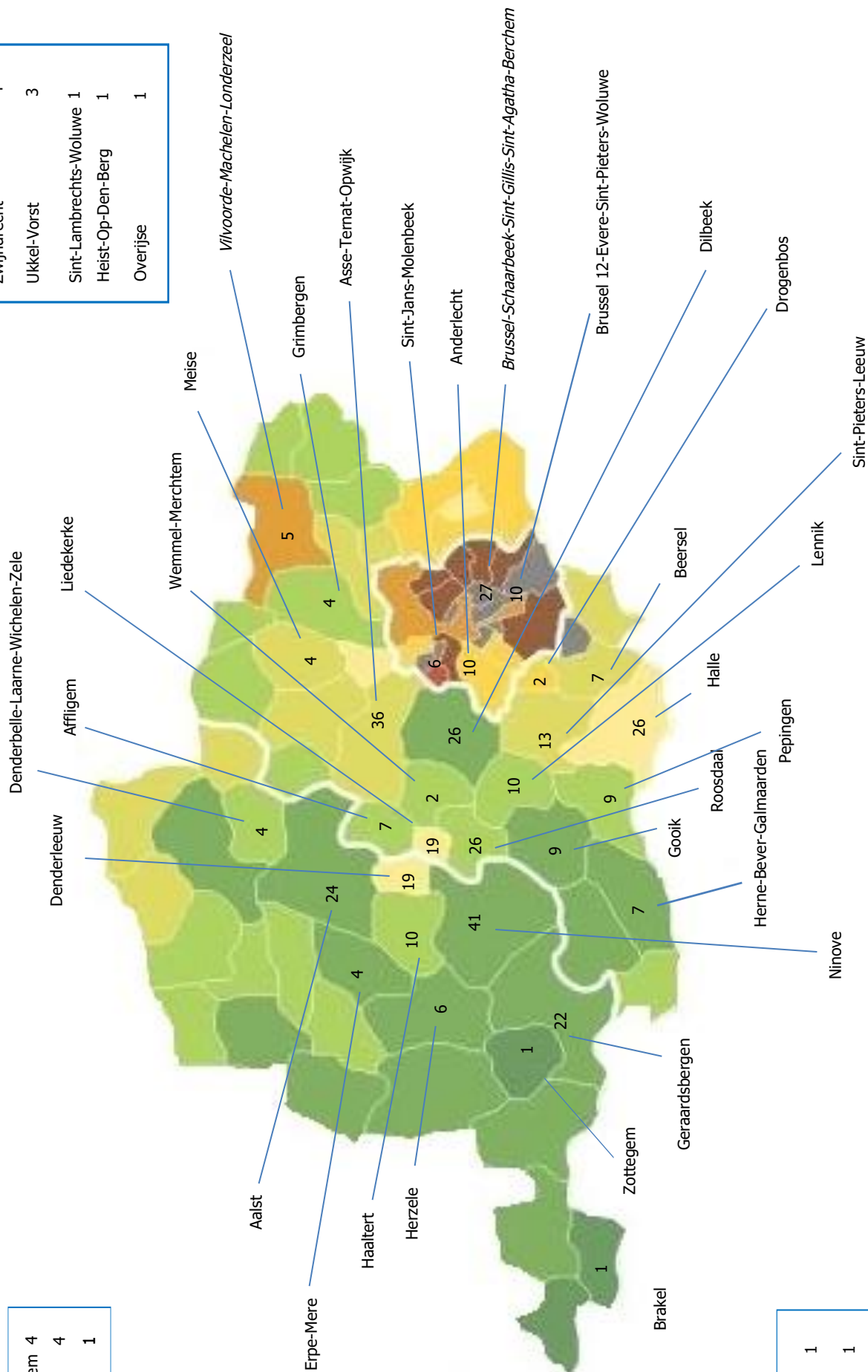
Cliënten per doelgroep

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

Doelgroep	2019	2020	2021
Licht mentaal (LM)	18,00 %	17,13 %	14,04 %
Matig mentaal (MM)	13,72 %	12,01 %	11,49 %
Zwaar mentaal (ZM)	6,00 %	9,96 %	8,51 %
Karaktergestoord (KG)	41,14 %	44,67 %	44,26 %
Motorisch A (Mot. A)	2,57 %	2,18 %	2,13 %
Motorisch B (Mot. B)	15,43 %	12,32 %	18,30 %
GES+	2,57 %	1,72 %	1,28 %

De trend van de afgelopen jaren dat veel van onze kinderen en jongeren hun mentale beperking combineren met een gedragsstoornis wordt ook in 2021 verder gezet. Tevens zien wij in 2021 opnieuw een toename van de (zwaardere) doelgroep Motorisch B.

Boom	1
Mechelen	1
Edegem	1
Zwijndrecht	4
Ukkel-Vorst	3
Sint-Lambrechts-Woluwe	1
Heist-Op-Den-Berg	1
Overijse	1



CLIËNTGEGEVENS WOC

Voucherovereenkomsten: in- en uitstroom

In 2021 heeft het WOC voor 111 cliënten voucherovereenkomsten geregistreerd in de Geïntegreerde Integratietool (GIR) van het VAPH. Naast de 2 doorstromers vanuit de minderjarigenwerking verwelkomden we nog 4 nieuwe zorgvragers met PVB binnen ons WOC, waarvan er 2 al via RTH ondersteuning kregen.

Binnen het WOC werden in 2021 5 voucherovereenkomsten beëindigd. Twee cliënten overleden in 2021, 3 cliënten stapten over naar een andere zorgaanbieder.

	Totaal aantal vouchers	Totaal zorg-gebonden punten	WOC	
			Vouchers in	Vouchers uit
2017	100	2761.57	6	4
2018	106	2932.643	2	8
2019	117	3193,644	4	8
2020	109	3345.32	7	0

Cliënten met een cash-budget binnen het WOC

Binnen het WOC waren er in 2021 6 cliënten die (een deel van) hun PVB cash inzetten voor de inkoop van ondersteuning. Een cliënt beëindigde zijn overeenkomst, waardoor we op 31/12/21 nog 5 cliënten ondersteuning boden.

Welke ondersteuning wordt hiermee dan ingekocht? 2 cliënten vroegen ons om via hun budget een familielid te werk te stellen als persoonlijk assistent. Hierbij boden wij als organisatie dus hoofdzakelijk beperkte administratieve ondersteuning (personeelsadministratie). De andere cliënten vroegen ons vooral om persoonlijke assistentie te bieden. Bij de meesten ging dit over beperkte persoonlijke assistentie bij vrijetijdsbesteding of culturele activiteiten. Deze ondersteuning werd geboden via onze mobiele teams. Eén cliënte vroeg om intensieve persoonlijke assistentie bij de activiteiten van het dagelijks leven.

RTH-cliënten binnen het WOC

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

Hiermee willen wij tegemoet komen 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 in 2021 aan 46 meerderjarige cliënten ondersteuning geboden. Daarnaast vond ook 1 minderjarige in onze werking een RTH-aanbod. 4 nieuwe cliënten vonden hun weg naar ons aanbod, 3 cliënten beëindigden de RTH-overeenkomst, en 2 cliënten gingen over naar PVF-ondersteuning.

In totaal presteerde het WOC 342,579 RTH-punten. Evenwel kregen 7 WOC-cliënten voor meer dan 8 punten begeleiding, zodat wij na aftrek van het overtal (153,29 punten) nog voor 189,293 RTH-punten gesubsidieerd zullen worden. Ter vergelijking: in 2020 gaven wij RTH-begeleiding voor een equivalent van 160,756 subsidieerbare RTH-punten.

Overzicht per regio en per module:

Regio	Aantal cliënten	Woonondersteuning	Dagondersteuning	Begeleiding	Aantal ingezette punten
Asse	12	0	5	7	47,6115
Brussel	20	3	0	17	67,84
Pajottenland	13	2	1	10	56,278

In de regio Asse zagen we 5 RTH-cliënten vooral gebruik maken van ons dagbestedingsaanbod in Hoeve Heierveld. Voor sommigen is dit een beperkt aanbod in afwachting van de toekenning en ter beschikking stelling van hun PVB. 2 cliënten kregen dit PVB ook beschikbaar gesteld in 2021. Eén minderjarige cliënt die RTH-middelen benutte voor schoolvervangende dagbesteding, beëindigde in 2021 de RTH-overeenkomst. Er startten in Asse 2 nieuwe cliënten in het RTH-aanbod. Zij wonen in het project Den Opstap (doelgroepenplan Providentia in Zellik) waar ze door de dienst Beschermd Wonen Asse ondersteund worden.

In de regio Brussel boden we het grootste aantal cliënten RTH-ondersteuning, vooral mobiele of ambulante begeleiding. In een aantal gevallen was dit zeer beperkt, of van korte duur. Ook in die gevallen zagen we dat cliënten echter na een tijd weer terug komen aankloppen met een ondersteuningsvraag. Bij een aantal cliënten had

de begeleiding een meer structureel karakter. Drie cliënten konden intensiever begeleid worden, omdat zij in ons co-housingproject Stassart gehuisvest waren. Ook binnen het nieuwe project van sociale huisvestingsmaatschappij Baita in Anderlecht, hebben we een aantal RTH-cliënten kunnen huisvesten. Er werd in 2021 met 2 nieuwe cliënten RTH-ondersteuning opgestart.

In de regio Pajottenland zagen we vooral mobiele en ambulante begeleidingen onder RTH-ondersteuning. De meeste van deze begeleidingen hebben ook een structureel karakter. Dit wil zeggen dat er regelmatig ondersteuning geboden werd, maar met een minder hoge frequentie. Twee RTH-cliënten zijn gehuisvest in cohousingproject in de Amerikaweg. Eén cliënt sloot in het kader van RTH-ondersteuning regelmatig aan bij onze dagactiviteiten in De Stroom. In 2021 werd bij 1 nieuwe cliënt een RTH-aanbod opgestart. Bij 2 cliënten werd de RTH-overeenkomst beëindigd.

EEN POSITIEF LEEFKLIJMAAT IN HET MPC

Voor veel kinderen, jongeren en volwassenen die we opvangen en begeleiden, is de leefgroep een thuis: een plek waar ze een groot deel van hun dagelijkse leven vorm geven. We vinden het enorm belangrijk dat onze bewoners zich ook thuis kunnen voelen in hun groep, naast hun andere thuis die we uiteraard niet willen of kunnen vervangen.

Onze groepen moeten een plaats zijn waar je graag bent, waar het warm en gezellig is, waar je gezien wordt. We willen inzetten op samen verantwoordelijkheid nemen - binnen ieders kunnen en mogelijkheden. Iedereen is mee eigenaar om samen de sfeer te bepalen binnen een groep: zowel begeleiders, bewoners als ondersteunend personeel. Samen beslissingen en verantwoordelijkheid nemen verhoogt de kans op slagen, maar is nog geen garantie op succes.

Hoewel we er vanuit gaan dat dit vanzelfsprekend is, vinden we het thema 'duurzaam leefklimaat' de moeite waard om bewuster mee bezig te zijn. Tijdens de personeelsvergaderingen bleek dat deze mening wordt gedeeld door vele medewerkers. We willen ons samen inzetten en ons engageren om hier extra aandacht aan te schenken.

We hebben deelgenomen aan een wetenschappelijk onderzoek en intervisiegroep rond dit thema. Vanuit deze intervisiegroep kregen we een beter zicht op hoe we dit kunnen vasthouden als organisatie. In 2021 hebben we vooral ingezet op het informeren van het personeel. En dan bedoelen we al het personeel! Ook stelden we ons (onder andere) de volgende vragen: hoe kunnen we in beleidsbeslissingen die worden genomen rekening houden met de inspraak/participatie van onze bewoners? Mogen bewoners zelf het kleurtje verf kiezen in hun slaapkamer? Hoe kunnen we hen meer betrekken bij keuzes over gezonde voeding? Via teasers maakten we heel de organisatie warm voor het thema.

Ook de kinderen, jongeren en volwassenen hadden hier in 2021 een aandeel in, en dat gaat zo blijven. Het gaat niet alleen over zeggen wat ze willen, maar ook over het actief meehelpen aan het verwezenlijken van hun eigen wensen. Ook krijgen zij een stem in het verdere proces via de jeugdraad en bewonersraden.

Een proces waarvan de eerste stapjes zijn gezet, waar we de komende jaren nog heel hard op gaan inzetten. Een proces waarin we heel hard geloven! Een "thuis" creëer je niet op één twee drie. Het blijft iets waar we voortdurend aandacht moeten aan schenken.

Mauro, An, Hilde en Elke



DE ZOMERKAMPEN VAN HET MPC

Tijdens de zomervakantie organiseert de ontspanningsdienst elk jaar tussen 11 en 21 juli een aantal kampen met aandacht voor de individuele noden van de deelnemers. Zoals voor elk kind is vakantie hét moment bij uitstek om eens weg te zijn van huis/ de leefgroep, nieuwe spelen te ontdekken en te ravotten. Dat is voor onze doelgroepen niet anders: jaarlijks is het aftellen geblazen naar de zomer. Want een dag op kamp is niet hetzelfde als een dag in de leefgroep vertoeven: er gelden andere regels, er is meer vrijheid en de gasten worden net dat tikkeltje meer verwend.



Deze kampen organiseren vergt veel moeite en moed: een locatie vinden, vervoer regelen, contracten afsluiten met monitoren, ... Je kan het vergelijken met kampen van de jeugdbeweging, maar voor mensen met een beperking komt er veel meer bij kijken. Ook financieel vergt het extra input. Toch zorgen Kathleen, Klaas en Jorgen van de ontspanningsdienst er jaarlijks voor om deze kampen te doen slagen. Hun enthousiasme, opgebouwde expertise en het snel inspelen op elkaar maakt van hen een sterk team. Dit beamen veel collega's die meegaan als begeleider. Jaarlijks keren zij met de glimlach terug.

Alle enthousiaste 'kampgangers' worden in zes groepen onderverdeeld, samen met de zorgcoördinatoren. De groepen worden onderverdeeld op basis van de noden van de jongeren: is een beschermde omgeving gewenst? Wordt er gezocht naar individuele kamers, of is een slaapzaal geschikter? Wordt er een actief of eerder een girlie activiteitenaanbod voorgesteld? Zo is er een kamp volledig gericht op jongeren met autisme. Ook zwakkere groepen gaan op avontuur tijdens het bezoeken van speeltuinen

en het bewandelen van blote voetenpaden. Een ander kamp gaat telkens door op de campus van het MPC. Zo kunnen er activiteiten georganiseerd worden in een vertrouwde omgeving en hebben begeleiders altijd het nodige verzorgingsmateriaal voorhanden voor de doelgroep die hier nood aan heeft. 's Avonds keren deze jongeren terug naar huis.

Indien er een geschikte kampplaats gevonden wordt, wordt hier heel graag naar teruggekeerd. Zo wordt er reeds jaren naar Chimay getrokken met enkele JOKIMO groepen (13-21 jaar). De eigenaar van deze kampplaats en zijn hond zien de jongeren graag komen. In 2021 trokken enkele groepen zoals steeds naar hun vertrouwde plek aan een riviertje in Chimay. De zware regenval probeerde de pret te bederven, maar is hier niet in geslaagd. Honderden zandzakken deden hun werk, de mazouttank liep over, één van de huizen stond onder water, regenbestendige activiteiten werden georganiseerd. De gasten hadden door hoe extreem de regenval was, maar niemand wou naar huis. Meer nog: de gasten hielpen andere kampeerders die minder geluk hadden. Zo kwamen Pinkels van een jeugdbeweging bij hen in de schuur slapen en werd eten gedeeld. Vanaf 2022 wordt een extra kamp georganiseerd zodat jongeren die geen aansluiting vinden bij de bestaande groepen ook de mogelijkheid krijgen om op pad te gaan. Zo kunnen jongeren die graag prikkelarm op kamp gaan of zich niet goed voelen in een grote groep ook genieten van een aangepast programma. Hier zal ingezet worden op grenzen verleggen, maar ook op rust vinden dankzij beweging en natuur.



MPC-MEDEWERKERS

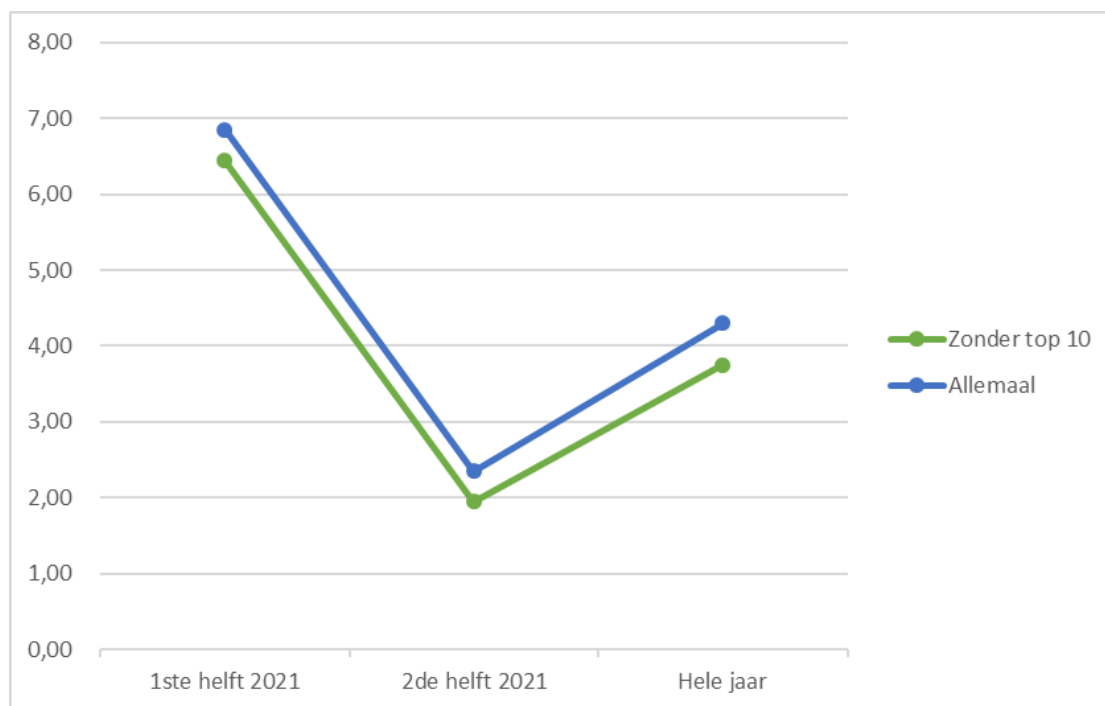
IN- EN UITSTROOM 2021 EN EMPLOYER BRANDING

In 2021 publiceerden we 74 vacatures, 10 meer dan in 2020.

34 vacatures waren van bepaalde duur, 40 van onbepaalde duur. Zo zochten we bijvoorbeeld een begeleider voor Toop (mobiele dienst), een psychotherapeut, een begeleider voor De Schering, een logopedist, een huismoeder voor Ter Linde, een medewerker voor het onthaal, een gezinscoach, een verpleegkundige, een buschauffeur cliëntenvervoer, een zorgboer De Hoeve, een muziektherapeut, een supervisor, een transitiebegeleider, een teamcoach Rits, een magazijnier, ...

Wat de interesse van sollicitanten op onze vacatures betreft, werden in 2021 enkele tendensen waargenomen. We merkten een soort van **interesse-cascade**. Dit betekent dat we ten eerste meer hits zagen bij vacatures voor ondersteunende diensten (indirecte zorg) dan bij vacatures in de directe zorg. Ten tweede zagen we dat er meer hits waren bij vacatures 'onbepaald, voltijds' dan bij 'bepaald, deeltijds'. Een derde verschil zagen we in vacatures met dag-uren t.o.v. werken in een volcontinu systeem. Ten slotte waren ook de Jokimo doelgroepen populairder bij sollicitanten dan onze Ghemma doelgroepen.

Bijkomend zagen we een daling in het gemiddelde aantal hits op vacatures in de eerste helft van 2021 (6,8) t.o.v. het gemiddeld aantal hits tweede helft van 2021 (2,3).



In 2021 vertrokken 30 medewerkers vrijwillig. De 3 voornaamste redenen voor vertrek waren een onevenwicht in de *work/life* balans, een mismatch met de taak, het team of de visie van de organisatie en het vinden van een andere uitdaging na langdurige ziekte of studie.

Vanuit deze gegevens blijkt dat het inzetten op *Employer Branding* in 2022 relevant is. Hiervoor hebben we een communicatieverantwoordelijke aangenomen. *Employer Branding* is geen doel op zich, maar een middel om de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden. Het behouden/aantrekken van de juiste mensen begint bij het duidelijk etaleren wie we zijn, wat we doen en wat we willen bieden en bereiken als werkgever. In 2022 wordt hiervoor een projectgroep *Employer Branding* opgestart. Het doel? In het oog springen als werkgever dankzij een strategisch plan, na een analyse van ons 'werkgeversmerk'.

ONTWIKKELINGEN IN HET PERSONEELSBELEID MPC SINT-FRANCISCUS

Uiteraard heeft corona ook in 2021 stokken in de wielen gestoken in de verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid van het MPC. De driemaandelijks C4B-beleidsgroep rond personeel werd herhaaldelijk afgelast omwille van coronamaatregelen. Stilzitten zat er echter niet in. De beleidsgroep ging met verschillende thema's aan de slag: ouder wordende medewerkers, burn-out preventie, het ziektebriefje en tenslotte de instroom van kwalitatieve medewerkers.

Zo werd het **onthaalbeleid** verder gedecentraliseerd. Dit wil zeggen dat een deel van de centrale onthaal dagen worden gedecentraliseerd naar de afdelingen in centrale vormingsbouwstenen en individuele afdeling vormingsinitiatieven. Zo zullen er twee in de plaats van vier centrale introductiedagen georganiseerd worden. Dit met gevolg dat de afdelingscoördinator, samen met de afdelingsstaf, met de vrijgekomen tijd een nieuw en uniek programma kan uitwerken voor de nieuwe afdelingsmedewerkers.



De nieuwe policy voor **telewerken** werd afgeklopt. Kern van de policy is dat afhankelijk van de beroepsgroep waartoe de werknemer behoort, een ander soort telewerk mogelijk is. Daarnaast worden de wettelijke voorwaarden van telewerken uitgelegd in de policy.

Ook het **overurenbeleid** werd aangescherpt. Enerzijds erkennen we dat overuren gemaakt worden door een onvoorziene noodzakelijkheid (crisis, ziekte,...) of door een tijdelijke vermeerdering van het takenpakket (drukke periodes). Anderzijds nemen we aan dat het veelvuldig maken van overuren de energiebalans en de vitaliteit van individuele medewerkers serieus kan verstoren. Om beide redenen zetten we verder in op dialoog. Daarenboven wordt elk kalenderjaar eind februari de overurenteller teruggebracht worden naar maximum 38 uur. In 2022 zullen onze leidinggevenden oefenen met deze nieuwe maatregel.

De policy rond **verlof zonder wedde** (VZW) werd verruimd. Onder verlof zonder wedde verstaat men 'de afwezigheid op het werk zonder loonbehoud wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge een gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer'. Daar waar men voorheen éénmalig beroep kon doen op VZW, kan men dit nu aanvragen ten belope van maximum 2 jaren tijdens de loopbaan.

De module intervisie werd supervisie aangezien het gesprek plaatsvindt met de leidinggevende. Supervisie wordt net als intervisie gekenmerkt door taakondersteuning en sociale en emotionele steun.

Een **communicatieverantwoordelijke** werd aangesteld, Katoo Diegenant. Als projectverantwoordelijke zal de communicatieverantwoordelijke acties en tools uitwerken in functie van communicatie en **employer branding**.

In 2022 wordt een nieuwe online beleidsgroep rond de *work/life* balans van medewerkers opgericht. Ook wordt een verkenningstraject over de leerbehoeften van onze **zij-instromers** en een kwaliteitsonderzoek naar het borgen van online-overleg opgestart. Daarnaast staan het organiseren van een spetterend **personeelsfeest** in functie van verbinding en tenslotte het verderzetten van de **dialogo/co-creatie** tussen directie en teams over het nieuwe beleidsplan op de planning in 2022.

In dialoog en co creatie!



STAFPERMANENTIE: REFLECTIE IN HET LICHT VAN HET JAARTHEMA “IN DE ONMACHT ZIJN WE GELIJK”

De stafpermanentie wordt sinds 2020 opgenomen door een groep van afdelingscoördinatoren en enkele vrijwillige stafleden. Deze groep noemen we permanentie koninginnen.

De permanentie biedt in hoofdzaak een telefonische eerste ondersteuning aan begeleiders in de leefgroepen. De ondersteuningsvragen zijn zeer gevarieerd, gaande van adviesvragen bij zorgvraagstukken tot een verregaande ondersteuningsvraag bij heftige crisissituaties. Deze laatste heeft vaak tot gevolg dat een intervenant wordt opgeroepen en fysiek gaat ondersteunen.

Tijdens mijn week permanentie kreeg ik verschillende oproepen vanuit de begeleiders die gekenmerkt werden door een reëel ervaren nood of vraagstuk en die volgens hen met een fysieke interventie diende beantwoord te worden.

Echter, na telefonische actief luisteren, het vertragen, het geruststellen en het nadenken over mogelijke andere oplossingsstrategieën zijn we in de ondersteuningsvragen meermaals tot scenario's gekomen waarbij de begeleider zelf het tij heeft kunnen keren of een antwoord kon formuleren op het zorgvraagstuk. Het geval hiervan was dat de intervenant niet ter plaatse moest komen en dus beschikbaar kon blijven voor andere mogelijke oproepen. De begeleider is hierdoor een succes-ervaring rijker in het werken met de gasten.

Mijn vraagstelling:

Is er omwille van de mogelijkheid tot fysieke interventie bij begeleiders:

1. een reflex ontstaan om bij moeilijke situaties snel de telefoon te nemen
2. om aan te geven bij de permanentie dat er NU een probleem is
3. en dus dat er best een intervenant komt
4. waardoor ze het probleem uit handen geven
5. zonder dat ze voldoende naar strategieën en oplossingsmogelijkheden hebben gezocht?

Hebben begeleiders het moeilijk om lasten en spanningen in de leefgroep te (ver)dragen?

Is er omwille van de mogelijkheid tot interventie bij het de permanentiekoninginnen:

1. een reflex ontstaan om bij moeilijke situaties in leefgroepen snel de telefoon te nemen
2. de intervenant te bellen dat er NU een probleem is
3. en dat hij/zij best zo snel mogelijk intervenieert of gaat kijken
4. waardoor ook zij het probleem uithanden geven
5. zonder voldoende rustig actief te luisteren, te vertragen, te geruststellen en samen na te denken over alternatieve strategieën met de begeleiders?

Hebben onze permanentiekoninginnen het lastig om lasten en spanningen in de leefgroepen te (ver)dragen?

Zijn onze begeleiders en permanentiekoninginnen in de ONMACHT gelijk?

Uiteraard werd dit vraagstuk in dialoog op een permanentieoverleg voorgelegd.

Yves

INTERVIEW MET LIEN LOOBUYCK - STAGIAIRE HR (AUGUSTUS '21 - FEBRUARI '22)

Hoe ben je op het idee gekomen om bij het MPC stage te lopen?

Het is niet zo dat ik bewust voor de zorgsector gekozen heb. We kregen een 'stage seminarie' op de VUB met de processen die we moesten doorlopen om een stage te zoeken. Hierbij kregen we een lijst met mogelijke stageplaatsen zoals IDE-WE en ING bijvoorbeeld, maar zo vond ik niet meteen een geschikte plek. Via de website van de VDAB ben ik op de vacature van de stageplek binnen het MPC gekomen. Dit zag er interessant uit, al was het binnen de zorgsector: een totaal andere sector dan waar ik eigenlijk in dacht terecht te komen.

Kwam de inhoud van deze vacature beschrijving overeen met wat je uiteindelijk tijdens je stage hebt verwezenlijkt? Gezien de corona periode, viel het misschien moeilijker te voorspellen hoe je werkweek er uit ging zien?

Ik ben begonnen eind augustus, tot en met oktober is alles redelijk normaal verlopen. We moesten voor de VUB ook stage doelstellingen opstellen. Aangezien dit op voorhand was bepaald, heeft Yves (Liens' stagebegeleidster, coördinator HR kwaliteit en vorming) er rekening mee gehouden dat ik deze doelstellingen zeker kon integreren tijdens mijn stage.

Leuk dat ze daarmee rekening hielden.

Ja, zeker omdat het de eerste keer was dat er een stagiaire HR was binnen het MPC.

Heb je het gevoel dat je veel hebt kunnen leren?

Ja, dat wel. Het was een heel generalistische job, terwijl de meeste collega-studenten specifiek voor de thema's 'werving en selectie' of 'loopbaan' kozen. Ik heb na deze stage het gevoel dat ik verschillende dingen gezien en meegemaakt heb. Dat is ergens dubbel, maar toch ben ik blij dat ik van alles wel iets heb kunnen meepikken.

Je hebt mee de kandidaten aangeworven?

Ja, ik heb vooral veel gesprekken bijgewoond. Dit was ook een specifieke stage doelstelling. Het MPC zoekt natuurlijk bijna constant begeleiders, dit zorgde automatisch voor veel gesprekken. Ik zat ook bij de aanwervingsgesprekken van de communicatiemedewerker, bij de boer voor de Hoeve en bij het aanwerven van een nieuwe teamcoach. We gingen ook samen met een aantal coördinatoren op zoek naar een nieuwe verpleegkundige. Ik denk dat ik wel 30 gesprekken gevolgd heb.

Geeft dit je vertrouwen om je job nu te starten (Lien werd meteen na haar stage aangenomen bij Austin Bright als Junior recruiter consultant)

Ja, al weet ik nog niet goed wat ik moet verwachten van mijn toekomstige job. Het is iets anders, zeker qua sector. Het heeft niets met de zorg te maken, het gaat over accountancy-, legal- en IT-profielen. Ik heb wel het gevoel dat ik weet wat een sollicitatie procedure inhoudt. De gedraggerichte interviews, competenties aftoetsen, een STAR-methodiek toepassen – ik heb dit kunnen toepassen in de praktijk. Ook heb ik alle stappen meermaals doorlopen van een wervingsproces. Een CV nalezen, iemand opbellen, de afspraak vastleggen, het effectieve sollicitatie gesprek mee voeren, iemand voor een tweede gesprek uitnodigen en achteraf zeggen 'ge hebt het of ge hebt het ni'.

Dat lijkt mij wel spannend om al tijdens je stage te mogen doen.

Ja, dat was stresserend... Ik moest iemand opbellen die een functie misliep. Ik had op voorhand uitgetypt wat ik ging zeggen, zodat ik een houvast had. Toch hoopte ik dat het antwoordapparaat snel aan zou springen (lacht).

Kan je kort beschrijven waarvoor het MPC voor jou staat?

De sfeer is heel familiaal en open. Ik mocht bij eender wie aankloppen om de stomste vragen te stellen, al was ik 'maar' een stagiaire. Ze wouden me altijd helpen. Zelfs bij Koen (algemeen direc-

teur) mocht ik altijd binnenspringen. Dat gaat me zeker bijblijven.

Je hebt je dus welkom gevoeld?

Zeker. De eerste dag van mijn stage had ik nog een herexamen in de voormiddag. Ik kwam 's middags toe en Yves zei dat ik mee mosselen kon gaan eten in het restaurant van het MPC. Hij kocht mij een ticketje en ik zat plots aan tafel met twee of drie directeurs. Dat was een warme ontvangst.

Heb je naast een ervaring binnen HR ook andere aspecten van het MPC leren kennen?

De focus van mijn stage was rekrutering, dat had ik gevraagd. Maar ik heb ook loopbaangesprekken gevolgd en was bij heel wat vergaderingen aanwezig zoals de coaching teams en vergaderingen over het dagelijks beleid. In het begin was het moeilijk om de gesprekken te volgen omdat ik niet eens wist wie er de vergadering zou bijwonen en waarvoor. Maar achteraf was ik blij dat ik 'achter de schermen' mee mocht volgen. Zo heb ik bv. kunnen zien hoe het telewerkbeleid besproken werd.

Dat is een mooi voorbeeld van de open cultuur die binnen het MPC leeft.

Zeker. Mijn eerste drie weken heb ik ook op verschillende diensten meegelopen: van administratie tot logistiek, praten met coördinatoren. Dan zie je alles en dat helpt om het MPC te leren kennen want je ziet wat er allemaal gebeurt.

Heb je dan nu een overzicht van wat het MPC allemaal doet qua dienstverlening?

Na zes maand, ja. Het duurde wel even. Het is niet zo eenvoudig omdat niet alle collega's regelmatig in Roosdaal zijn. Ik denk dat ik nu bijna helemaal doorheb welke coördinatoren voor welke huizen verantwoordelijk zijn.

Ik denk dat we kunnen besluiten dat je een leuke tijd hebt gehad bij het MPC en een leerrijke stage hebt kunnen doormaken.

Absoluut. Mijn stagebegeleider was ongerust of hij me voldoende zou kunnen bijleren. Maar dit was zeker het geval. Ook onbewust heeft hij me heel veel meegegeven.

INTERN VORMINGSAANBOD 2021 - UITGEWERKT DOOR MEDEWERKERS

Kennisoverdracht is één van de doorslaggevende factoren om innovatief te kunnen zijn en blijven. Hoe groter een organisatie, hoe lastiger om de intern aanwezige kennis succesvol over te dragen. Dit losten we in 2021 op door in te zetten op het aanboren van de intrinsieke motivatie om kennis te delen - via interne vormingen. Medewerkers mochten dus zelf het initiatief nemen om vormingen te geven.

Een overzicht van deze interne vormingen:

Excel for dummies: Veel medewerkers vinden het behoorlijk uitdagend om correct te werken met Excel. Men kent soms de basisfuncties, maar daar houdt het op. En dat is zonde, want Excel kan je leven zoveel makkelijker maken (door je zeeën van tijd en een hoop ergernis te besparen). In deze vorming gaan we met de basisprincipes van Excel aan de slag.

Excel for not dummies: Veel medewerkers vinden het behoorlijk uitdagend om goed te werken met Excel. In deze vorming gaan we een stapje verder in het werken met Excel.

Psychofarmaca: Psychofarmaca zijn medicijnen die ingezet worden bij de behandeling van psychiatrische aandoeningen en psychologische problemen. In deze vorming worden de verschillende groepen toegelicht, hun werking en bijwerking.

Ontwikkelingsstoornissen bij kinderen en jongeren: Een ontwikkelingsstoornis treedt al vroeg in de kindertijd op. Het normaal ontwikkelen van denken, praten, bewegen, lezen, schrijven, rekenen, aandacht of sociale omgang worden omwille van een ontwikkelingsstoornis belemmerd. In deze vorming worden de verschillende ontwikkelingsstoornissen toegelicht.

Borderline: Ongeveer 1% van de mensen uit de algemene bevolking heeft een borderline-persoonlijkheidsstoornis. Borderline komt even vaak voor bij mannen als bij vrouwen. Omdat er verschillende symptomen en gedragingen zijn die bij borderline passen, kan de stoornis zich op verschillende manieren uiten. 'De border-

liner' bestaat dus niet. Na deze vorming ben je helemaal mee met de kenmerken van een borderline-persoonlijkheidsstoornis.

Open vorming 'Bevrijdingstechnieken introductie en opfrissing': Wanneer de hulpverlener rustig blijft als een cliënt hem vastgrijpt, dan gaat de hulpverlener niet in gevecht en geeft hij het gevoel aan de cliënt dat hij hem onder controle heeft. De cliënt zal door de rustige houding van de hulpverlener niet meer kracht gebruiken dan nodig, wat de hulpverlener in staat stelt om in dialoog te gaan en eventueel een bevrijdingstechniek te gebruiken (dikwijls laat de cliënt zo al los). In deze vorming leer je de belangrijkste individuele bevrijdingstechnieken aan of fris je je kennis hiervan op.

Psychiatrische stoornissen bij mensen met een handicap: Psychische stoornissen gaan gewoonlijk gepaard met significante lijdensdruk of beperkingen in het functioneren op sociaal- en beroepsmatig gebied of bij andere belangrijke bezigheden (APA, 2013). Voorbeelden van psychische stoornissen zijn schizofrenie, depressieve stoornis, bipolaire stoornis, persoonlijkheidsstoornissen, Gilles-de-la-Tourettesyndroom en verslavingsproblematieken. In deze vorming krijg je dieper inzicht in de verschillende psychiatrische stoornissen.

PowerPoint for dummy's: Microsoft PowerPoint is een computerprogramma van Microsoft dat deel uitmaakt van Microsoft Office. Het is een programma waarmee vooral gemakkelijk presentaties gemaakt kunnen worden. In de vorming gaan we aan de slag met de basisprincipes.

Rechtspositie minderjarigen: Het 'decreet rechtspositie van de minderjarige (DRM)' geeft de minderjarigen een duidelijk statuut in de jeugdhulp. Het regelt de verhouding tussen hen (en hun ouders) en de diensten en voorzieningen. In deze vorming gaan we dieper in op het DRM in relatie met onze hulpverlening.

Jeugdhulp door de bril van ons MFC in een notendop: In Vlaanderen en Brussel bieden honderden organisaties jeugdhulp aan, elk met hun eigen opdracht. In deze vorming krijgen we een breed overzicht.

Persoonsvolgende Financiering: Iedereen heeft recht om zijn ondersteuning te organiseren zoals hij dat zelf wil. En die ondersteuning zal er niet voor iedereen hetzelfde uitzien. Met de invoering van de persoonsvolgende financiering werd de financiering meer vraag gestuurd gemaakt. In deze vorming wordt je meegenomen in de begrippen en de kaders van PVF.

Microsoft Teams: Microsoft Teams, ook wel afgekort tot Teams, is een communicatie- en samenwerkingsplatform dat chatmogelijkheden, videoconferentie, bestandsopslag (waaronder gedeelde bestanden) en integratie van applicaties samenbrengt. In deze vorming gaan we met de basisprincipes aan de slag.

Savoir dire OUI: Zorgorganisaties dienen vaak antwoorden te zoeken op complexe zorgvraagstukken. Medewerkers uit zorgorganisaties worden tijdens die zoektocht geconfronteerd met allerlei dilemma's rond eigen grenzen, *work/life* balans, ... In deze workshop leren we niet om NEEN te zeggen tegen al deze uitdagingen, maar zoeken we uit hoe we op gepaste wijze JA kunnen zeggen.

Vrijheidsbeperkende maatregelen: Vrijheidsbeperking in de zorg is een maatschappelijk controversieel thema. Het gaat over mensen in kwetsbare situaties en dit confronteert ons met moeilijke vraagstukken over vrijheid. Vrijheidsbeperkende maatregelen (VBM) hebben een grote impact op de kwaliteit van leven van diegene op wie ze worden toegepast. In deze vorming kom je meer te weten hoe het MPC met VBM om gaat.

Non-violent resistance (NVR)/ geweldloos verzet - nieuwe kartrekkers: Binnen het MPC

verwachten we van elke begeleider dat zij NVR kunnen toepassen in de praktijk, zowel wanneer alles rustig is als tijdens woelige momenten. Er wordt dieper ingegaan op het vertegenwoordigen van de nieuwe autoriteit en geweldloos in verzet gaan. Verplicht voor nieuwe kartrekkers maar ook open voor niet-kartrekkers.

NVR open vorming: In deze open vorming gaan we verder aan de slag met de begrippen van NVR.

Heffen- en tillen op maat van medewerker of dienst: Ergonomie op de werkvloer is een topic dat steeds sterker leeft, zowel bij werkgevers als bij werknemers. En dat is niet verwonderlijk, want ongemerkt kan er ergonomisch gezien van alles misgaan op de werkplek, soms met ernstige gevolgen. Wil je je kennis over zorgergonomie, meer bepaald over hef en tillen, bijspijkeren? Dan kun je contact opnemen met onze hef- en tilcoach.

Agressie en het crisisontwikkelingsmodel: Het crisisontwikkelingsmodel biedt handvaten om escalatie van een crisissituatie te voorkomen. In deze vorming verdieping we ons in dit model.

Stress op het werk: Stress is aanwezig op elke werkvloer, maar manifesteert zich niet overal op dezelfde manier. In deze vorming gaan we dieper in op stressfactoren en leren we stresssignalen bij onszelf herkennen.

Bedankt aan alle medewerkers om hun schouders onder dit nieuw uitgewerkt intern vormingsaanbod te zetten!

WENDBARE MEDEWERKERS IN HET MPC SINT FRANCISCUS IN 2021

Het MPC Sint-Franciscus is een wendbare onderneming in een complexe omgeving. Ons DNA wordt dan ook gekenmerkt door exploreren, exploiteren, ondernemen, vernieuwen, verbeteren, veranderen, experimenteren, uitdagingen/kansen zien, voortrekker zijn, ontwikkelen, pro-activiteit, ...

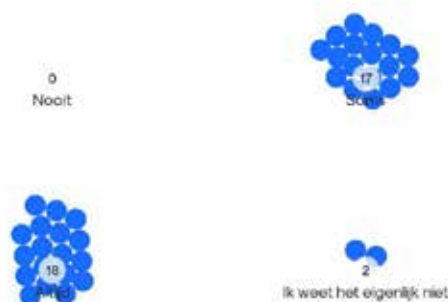
De basisvoorwaarde van een wendbare onderneming is de aanwezigheid van een groot aantal wendbare medewerkers. Wendbare medewerkers worden omschreven als 'medewerkers die zelf in beweging komen bij verandering en zelf verantwoordelijkheid nemen tijdens de eigen loopbaan'.

Tijdens de personeelsvergaderingen in 2021 werd de wendbaarheid van onze medewerkers bevraagd via de Mentimeter. Op basis van deze bevraging mochten we concluderen dat in het MPC Sint-Franciscus een groot deel wendbare medewerkers is tewerkgesteld.

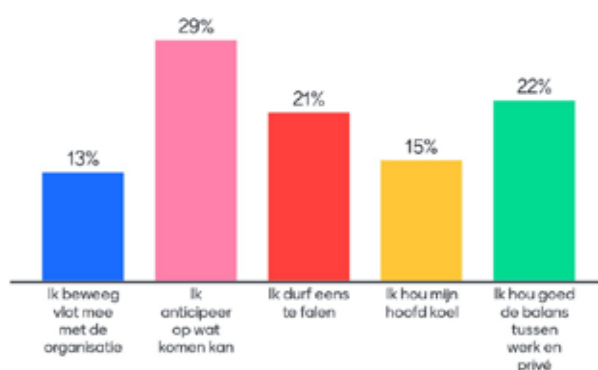
Geef via 1 woord aan waaraan jij denkt bij het begrip wendbaarheid?



Ben jij een wendbare medewerker?



Hoe zorg jij ervoor dat je wendbaar blijft?



DENKDAGEN WOC + DOELGROEP-OMSCHRIJVING

Proces WOC

In kleinere teams binnen de verschillende afdelingen van ons woon- en ondersteuningscentrum (WOC) kwamen bepaalde thema's telkens opnieuw aan bod. Coördinatoren en zorgcoördinatoren brachten deze thema's naar de cluster-vergaderingen en daar bleken de thema's gelijklopend te zijn voor alle afdelingen van het WOC. Conclusie: het WOC evolueert en breidt uit. Moesten wij als organisatie er dan ook niet even bij stilstaan op welke manier onze werking eventueel mee kan/moet evolueren? Met andere woorden: welke veranderingen merkten we op in ons WOC?

- Een toegenomen doorstroom vanuit de werking van de minderjarigen: grote spreiding van leeftijd binnen onze doelgroep + bepaalde problematieken waar infrastructuur van het gebouw en kennis bij de teams niet altijd naar aangepast zijn
- Een toename van het aantal mobiele begeleidingen (zowel RTH als niet-RTH)
- Een uitbreiding van onze dagbestedingsinitiatieven: De Stroom, Hoeve Heierveld
- De opstart van nieuwe woonvormen (naar het co-housing principe): Stassart, Amerikaweg, Kerkhofstraat
- Verhuis van Ter Linde Asse naar Klein Veldeken: mogelijkheid tot uitbreiding en herdenken van de werking door andere indeling van het gebouw. De deadline van de verhuis dwingt ons om NU na te denken

Van daaruit zetten we in op volgende acties:

- Stilstaan bij profilering van verschillende deelwerkingen
- Thema's: doelgroepenbeleid? Welke noden zijn er? Waar is de stem van de cliënt? Hoe kijken we naar specialisaties?
- Vastleggen van een aantal principes. Waar gaan we op inzetten?

Om hiermee aan de slag te gaan en de verbinding te maken met de teams en de begeleiding (dus niet enkel op stafniveau), werden er enkele denkdagen gepland met directie, coördinatoren, zorgcoördinatoren en teamcoaches. De eerste denkdag ging door eind 2020, de tweede vond in 2021 plaats. De derde denkdag werd verplaatst naar 2022 omwille van strengere corona-maatregelen.

De eerste denkdag had 'Masterplan WOC' als thema. We verhoogden de betrokkenheid van de werknemers door naar een gedeeld gevoel van hoge urgentie toe te werken. We stonden stil bij de

geschiedenis van ons WOC om te leren uit ons verleden en om te bepalen wat belangrijk is om mee te nemen naar de toekomst. Tot slot kozen we de principes en uitgangspunten waar directie verder mee aan de slag ging om het 'Masterplan WOC' te ontwerpen.

Op de tweede denkdag bouwden we verder op de principes en uitgangspunten van de eerste denkdag. In tussentijd werden ook alle teams meegenomen in het verhaal en de urgentie. We stonden stil bij de zorg voor overgang/instroom van nieuwe cliënten, zowel vanuit de eigen minderjarigenwerking van het MPC als vanuit andere organisaties. Het uiteindelijke doel was het bekomen van een soort draaiboek/checklist. Dit thema werd meegenomen naar de beleidsgroep minderjarigen-meerderjarigen en daar verder uitgewerkt. De directie gaf een aanzet tot de visietekst die na de tweede denkdag verder uitgewerkt zou worden door de zorgcoördinatoren. Bij het bespreken van deze visietekst kwam naar voor dat het ondersteuningsplan doorheen de tijd wat vervallen lijkt. We willen dit graag hervormen naar een actief, gebruiksvriendelijk instrument waarin de wens van de cliënt meer centraal komt te staan. De zorgcoördinatoren gaan hier werk van maken en koppelen terug op de volgende denkdag in 2022. Tot slot legden we de "cliëntenpuzzel" om gevolg te geven aan één van de principes uit het masterplan: "Elke bewoner op de juiste plek". We bekeken wie volgens de teams niet op de juiste plek zit, hoe prioritair het is dat daaraan iets veranderd wordt en of een interne of externe verschuiving mogelijk is. In de daaropvolgende maanden hebben de zorgcoördinatoren alle teams meegenomen in deze puzzel en werd ook het traject met de uitgekozen cliënten aangegaan.

Uit de visietekst die op punt gesteld werd op de denkdagen - en erna door zorgco's - kwamen we tot de volgende doelgroepomschrijving voor ons WOC:

Het WOC richt zich naar volwassenen met (een vermoeden van) een licht tot matige verstandelijke beperking, al dan niet met bijkomende problematieken.

We vinden het belangrijk dat de dromen en wensen van onze cliënten gericht zijn op het uitbouwen van een kwaliteitsvol leven in de maatschappij. Willen deelnemen aan de maatschappij, dromen willen realiseren, een zo zelfstandig mogelijk leven willen uitbouwen, relaties met anderen willen aangaan, ... zijn criteria om een begeleidingstraject op te starten.

WORKSHOP PERSONEELSVERGADERING 2021: WAT ZOU JIJ DOEN INDIEN JE ALGEMEEN DIRECTEUR WAS?

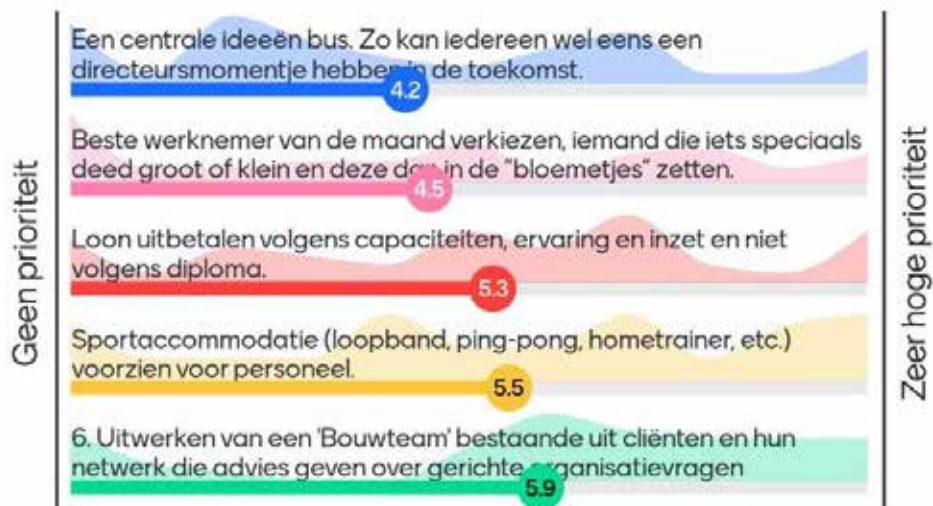
De personeelsvergaderingen van 2021 werden, naast een kort plenair stuk, opgebouwd via verschillende workshops. Om onze medewerkers uit te dagen betreffende 'participatief beleid maken' werd een workshop georganiseerd met als vraag: "Wat zou jij doen indien je algemeen directeur was?"

Voorafgaand werden allerlei beleidsvoorstellen via mail verzameld vanuit de hele personeelsgroep. Tijdens de workshop konden medewerkers hun accenten/keuzes meegeven in 4 categorieën: de cliënt, innovatie, de medewerker en infrastructuur. Het maken van keuzes werd via de Mentimeter uitgewerkt. De resultaten worden weergegeven in de afbeeldingen.

Categorie De CLIENT: voor welk voorstel zou jij gaan?



Categorie INNOVATIEF: voor welk voorstel zou jij gaan?



Categorie MEDEWERKER: voor welk voorstel zou jij gaan?



Categorie INFRASTRUCTUUR: voor welk voorstel zou jij gaan?





Sfeerbeelden van workshop “Sociale Media” en “Maatschappelijke impact verhogen door samenwerken”.

FIETSLEASING VOOR DE MEDEWERKERS ALS ONDERDEEL VAN DUURZAME ONTWIKKELING

In 2021 werd een belangrijke nieuwe stap gezet in het mobiliteitsbeleid binnen het MPC, samen met onze partner Zonnelied vzw. Eind 2020 werd een openbare procedure opgestart met de bedoeling om een lease aanbieder te selecteren.

Met dit project willen wij medewerkers aanmoedigen om gebruik te maken van milieuvriendelijke vervoersmiddelen (bv. de fiets). In de eerste plaats voor het woon-werkverkeer, maar ook voor professionele en privé-verplaatsingen. Om de drempel voor de aankoop van een (elektrische) fiets te verlagen en de CO2 uitstoot van het woon-werkverkeer te reduceren, gingen wij op zoek naar een leasingmaatschappij die fietsleasing aanbiedt volgens de principes van netto-loonruil. Brutoloonruil is immers binnen het PC 319 momenteel – jammer genoeg – nog niet mogelijk.

Naast de fiets zelf zijn pechverhelping, jaarlijks onderhoud en een verzekering tegen diefstal en schade inbegrepen in de huurprijs.

Elk personeelslid krijgt de vrijheid om uit de catalogus van de leasingmaatschappij een fiets (en accessoires) te kiezen. Het personeelslid kan kiezen welk merk en model zijn/haar voorkeur draagt en op basis daarvan zijn/haar ideale fiets (en accessoires) samenstellen.

Het dossier is voor de organisatie een kostenneutrale operatie op het niveau van de leaseprijs. Er werd opnieuw geïnvesteerd in een bijkomende fietsenstalling en er worden fietsvergoedingen voorzien voor werknemers die zich verplaatsen met de fiets - voor woon-werkverkeer of in het kader van hun professionele verplaatsingen. De fietsvergoeding voor woon-werkverkeer is al snel voordeliger voor de werknemer dan de onkostenvergoeding voor de auto.

Ook aan het end-of-life verhaal van de fietsen werd gedacht: op het einde van de leaseperiode heeft de werknemer de mogelijkheid om de fiets individueel over te nemen voor de reële resterende marktwaarde.

Bij de keuze van de beste offerte was MVO ook een gunningscriterium. Zo werd gepolst naar

het aandeel van de sociale economie in het businessmodel van de inschrijvers. Cyclobility, die de raamopdracht uiteindelijk gegund kreeg, is ook op dat vlak een goede keuze gebleken. Zij doen namelijk een beroep op een maatwerkbedrijf voor de montage en het onderhoud van de fietsen.

Uit de Dagklapper:

Babbel met Frauke Wijns over haar nieuwe lease-fiets

Frauke was vandaag in Strijtem voor een vergadering en verplaatste zich met haar gloednieuwe Thompson Advance. We konden haar strikken voor een interview voor de Dagklapper.

Frauke werkt sinds maart in De Kouter, na 10 jaar in Meuleveld 1 gewerkt te hebben en pendelt naar het werk over een afstand van 5 km.

‘Dikwijls rijd ik echter een ommetje om wat langer te kunnen fietsen. Het is mijn eerste elektrische fiets. Mijn vriend en ik fietsten al veel. We rijden beide ook met de racefiets, maar nu ons dochtertje wat ouder wordt en we ook regelmatig de croozer achter de fiets hangen, was ik al langer naar een elektrische fiets aan het uitkijken’



Waarom koos je voor onze leaseformule?

‘Wel, het financiële aspect speelt zeker mee in mijn beslissing om in te teken op een MPC fietslease. Een degelijke elektrische fiets kost al gauw wat geld en daarom keek ik eerder uit naar een tweedehands aankoop. Maar als je dan dergelijke investering doet en je weet niet hoe de vorige eigenaar omging met zijn fiets, creëert dit toch wat twijfel. Als je dan een fiets kan leasen, met alle inbegrepen services zoals onderhoud, verzekeringen, ... dan is dat toch wel tof. En als er iets mankeert aan de fiets dan staat men zo klaar om dit op te lossen.’

Denk je eraan op de fiets aan het einde van de lease over te kopen voor de restwaarde?

‘Ja dat denk ik wel. Ik vind het wel leuk dat je de fiets kan overnemen na 4 jaar.’

Hoe heb je je fiets gekozen?

‘Eerst heb ik me online wat geïnformeerd. Daarbij ging ik vooral af op de kleur want ik ben nu eenmaal een vrouw hé. Maar uiteraard moet je ook kijken naar zaken zoals de motor, de batterij, het type van de versnellingen, ... in functie van waar je de fiets voor zal gebruiken.

Op de testdagen heb ik dan aan de mensen van Cyclobility uitgelegd wat ik zocht. Zij hebben me dan een aantal modellen voorgesteld, waarmee ik een testrit gedaan heb. Nadien is er nog wat e-mailverkeer heen en weer geweest met bijkomende vragen die ik had en dan heb ik uiteindelijk gekozen voor de Thompson Advance, een vrij klassiek model in het zwart en met bruin lederen accenten.’



Thompson Advance met Bosch Performance Line motor

Hoe mogen we het gebruik van je fiets omschrijven?

‘Als het maar even kan gebruik ik de fiets om naar het werk te rijden. Ook voor dienstverplaatsingen, zoals voor de vergadering vandaag, gebruik ik de fiets. In het verleden zag ik er wel eens tegen op om de fiets te nemen en dan bezweet op het werk aan te komen, maar nu is dat dus verleden tijd. Ik heb ook al getwijfeld om de wagen weg te doen, maar dat is voorlopig nog niet aan de orde.’

Hoe verliepen de contacten met Cyclobility?

‘De communicatie verloopt goed en ik krijg altijd supersnel reactie op mijn vragen. Ook op de testmomenten waren de mensen van Cyclobility heel behulpzaam. De levering van mijn fiets was voorzien op 6 à 8 weken maar al na 4 weken kreeg ik een berichtje dat mijn fiets onderweg was en vrijdag bij mij thuis zou geleverd worden. Een paar dagen nadien merkte mijn vriend op dat er wat speling op de voorvork zat en ook dan kreeg ik heel snel reactie op mijn hulpvraag. De servicewagen komt dinsdag langs om het probleem te verhelpen. Tot nu toe: prima service!’

Bedankt voor de babbel Frauke en nog veel plezier met je fiets!

SUPERVISIE BINNEN ONZE TEAMS

Een drietal jaar geleden zijn we binnen de organisatie gestart met supervisie binnen alle teams die een zorgopdracht hebben. Elk team (en dat zijn er toch meer dan 40!) krijgen drie keer per jaar tijd om te leren spreken over wat dit werk met ons doet. Want dat is het eigenlijke opzet van dit project.

Willen we werk duurzaam maken én kwaliteitsvol, dan is het van belang om te leren spreken, hoe lastig dit soms ook is. In zorgberoepen zijn we als medewerkers ons eigen werkmateriaal: we zetten ons eigen denken, voelen en handelen in om de zorg waar te maken. Dat wil ook zeggen dat we onszelf soms tegenkomen: wanneer het werk zwaar wordt, wanneer iets ons raakt, wanneer emoties worden opgeroepen, wanneer samenwerken lastig is, ...

De supervisie wil een plaats zijn waar we even vrij zijn van alle praktische beslommingen en drukke agenda's. Vrij om te spreken met elkaar over wat ons bezig houdt, raakt, ...

Op die manier wordt het een leergesprek, waar

deelnemers leren over de eigen gedachten, gevoelens, verwachtingen, normen en waarden, ... Het gesprek kan een spiegel zijn voor onszelf en voor een team. Het beoogde effect is dan ook een beter sociaal-emotioneel welbevinden, een kwalitatievere hulpverlening en grotere reflectieve en communicatieve vaardigheden. Allemaal doelen die we natuurlijk niet enkel zouden kunnen realiseren met drie supervisies op een jaar. De supervisies moeten we zien in een ruimer geheel waar de coachingsgesprekken met leidinggevendenden, de wekelijkse of tweewekelijkse teamvergaderingen, de gesprekken met ons nazorgteam, de loopbaangesprekken, ... ook deel van uitmaken.

De supervisies worden nu al een paar jaar geleid door een team van medewerkers uit onze eigen organisatie. Met ons team zoeken we een lijn in de manier waarop we supervisies vormgeven binnen de organisatie. We laten ons hierbij extern ondersteunen en trokken dit jaar ook op tweedaagse om vorming te krijgen over bepaalde methodieken, maar ook om als supervisorsteam sterker te worden.

AFBOUW MEDISCHE PERMANENTIE

De verpleegkundigen van de medische dienst zullen zich het jaar 2021 herinneren als het jaar waarin de medische permanentie werd afgebouwd. Sinds mensenheugenis namen de verpleegkundigen immers een telefoon mee naar huis na hun dagdiensten om 's avonds, tijdens de weekends en op feestdagen oproepen rond medische kwesties vanuit de leefgroepen te kunnen beantwoorden.

Aan de afbouw ging een heel proces vooraf. Begin 2020 werden de gekregen oproepen van 2019 geanalyseerd. Van daaruit werd een actieplan opgesteld met als doel de leefgroepen anders te ondersteunen en er voor te zorgen dat het antwoord op de vragen op een andere manier kon gevonden worden.

De Covid-19 pandemie stak wat stokken in de wielen (of was het in de neuzen) wat betreft de snelheid van het plan van aanpak. Desalniettemin werd er verder gewerkt aan de verschillende stappen. Bij de verbouwing van de medische dienst in 2019 werd reeds een plaats voorzien voor een noodkast met medicatie. In tussentijd werd de samenwerking met het Wit-Gele Kruis wat betreft dringende medische zorgen tijdens weekends en feestdagen uitgediept.

Eén van de verpleegkundigen, Frédéric, nam het reeds bestaande EHBO boekje onder handen en zorgde er voor dat de informatie meer gestructureerd en visueel werd. Dit EHBO boekje wordt op de medische dienst ook wel eens 'de bijbel' genoemd, met medische geboden en medische deugden als inhoud. Vervolgens werd er vanaf de zomer van 2021 aan de begeleiders gevraagd om een elektronisch formulier in te vullen na het geven van noodmedicatie, met als doel de effecten van de gift te kunnen monitoren. In juni gaf het coachingsteam groen

licht om de afbouw gefaseerd te laten verlopen vanaf september.

Tijdens de zomermaanden werd alles voorbereid om de medicatiefiches te 'pimpen' met kleurcodes. Door middel van een kleurcode wordt een standing order van de artsen aan begeleiders gegeven over wat er moet gebeuren wanneer medicatie door omstandigheden niet werd toegediend op het voorziene uur. Hiervoor kregen we heel veel ondersteuning van onze artsen, die steeds hun geduld bleven bewaren, ook al stonden de verpleegkundigen met hun 165ste medicatieschema smekend aan hun bureau om hun gouden advies.

Fase 1 liep van september tot begin december: elke leefgroep kreeg uitleg van de medische dienst over het doel van de afbouw, over de vernieuwde medicatiefiches en over het EHBO-boekje. De Springplank beet de spits af. Nadat de uitleg werd gegeven kon er niet meer naar de medische permanentie worden gebeld. De verpleegkundigen bleven wel nog steeds bereikbaar voor de crisispermanentie die kans maakte om medische vragen vanuit de leefgroepen te krijgen.

Leefgroep per leefgroep werd zo afgebouwd. Vele begeleiders lieten ons weten enthousiast te zijn over de welgekomen autonomie ten gevolge van de verschillende acties. Deze eerste fase zorgde er ook voor dat er handleidingen betreffende eventuele medische raadsels konden geschreven worden voor de crisispermanentie. De hoeveelheid medische vragen naar de crisispermanentie bleek mee te vallen (wanneer we covid-19 buiten beschouwing laten – wat moeilijk bleek natuurlijk).

Begin december werd er beslist fase 2 van de afbouw in te plannen. De verpleegkundigen kregen een mooi kerstgeschenk: geen medische permanentie meer vanaf 24/12/2021!

HET JAAR VAN DE VACCINATIES

We mogen 2021 gerust het jaar van de vaccinaties noemen.

Meerdere vaccinatiemomenten werden georganiseerd, zowel voor COVID-19 als voor de griep.

Op 25 en 26 februari 2021 en op 18 en 19 maart 2021 werd de sportzaal omgetoverd tot een heus vaccinatiecentrum. MPC Sint-Franciscus en Zonnelied werkten samen om aan alle personeelsleden en gasten een vaccin te kunnen aanbieden.

Peter ontpopte zich als echte meesterdirigent in het organiseren van de volledige logistieke operatie. De technische, logistieke en de medische dienst staken een handje toe wat betreft opbouw en medisch materiaal.



Er werden volledige draaiboeken opgesteld, er werd voor gezorgd dat de vaccins in optimale toestand konden ontvangen worden en bewaard blijven, er werden noodtrousses samen gesteld, ...

Ook Katty beleefde administratieve hoogdagen. Ze zette een heus inschrijvingssysteem op poten en zag geen enkel administratief detail over het hoofd.

De begeleidingsteams keken na welke bewoners een vaccin wensten, en zorgden indien nodig voor de toestemmingen.

Op de vaccinatiedagen zelf deed iedereen onder ons zijn duit in het zakje: het administratieve personeel, de staf, de coördinatoren, de directie, ... ze werkten samen om alle taken tot een goed einde te brengen. De begeleiding zorgde ervoor dat de gasten konden gevaccineerd worden en dat er continuïteit in de leefgroepen was. Ook ouders hielpen mee en brachten indien nodig hun kinderen naar het vaccinatiecentrum.

Onze arbeidsgeneeskundige dienst vaccineerde 2 x 406 MPC medewerkers.

Dr. Dezitter vaccineerde samen met de verpleegkundigen 2 x 61 gasten (18+) vanuit de minderjarige werkingen.

Op zaterdag 27/02/21 en zaterdag 20/03/2021 werden 30 volwassen cliënten vanuit onder andere Ketelberg Lennik en Pamel in ons vaccinatiecentrum ingeënt door de huisarts van de regio.

De huisarts van Ter Linde Asse zette ook telkens een 30-tal vaccins.

De bewoners van regio Anderlecht werden gevaccineerd samen met de bewoners van de leefgroepen van Zonnelied in Brussel.

Toen bleek dat er meer vaccins uit een flacon konden gehaald worden, ging Peter op zoek naar andere kandidaten voor inenting. Een gesofisticeerd telraam zou van pas gekomen zijn want dit was echt geen evidentie.

Onderwijzers en busbegeleiders werden opgeroepen en er kwamen zelfs collega's van de brandweer en het Wit-Gele Kruis over de vloer in ons vaccinatiecentrum.

Begin juli kwam het bericht dat er groen licht gegeven was om ook de 16-17 jarigen in te enten. Enkele dagen later volgde de communicatie over de 12-15 jarigen.

Aangezien het zomervakantie was, werd er beslist om enkel de verblijvers waarmee moeilijk naar een extern vaccinatiecentrum kon gegaan worden, binnenshuis te vaccineren.

De mallemlen zette zich opnieuw in gang. Deze keer werd de Bouffa Doux omgetoverd

tot een mini vaccinatiecentrum. Op 19/07/21 en 23/08/21 werden telkens 25 gasten gevaccineerd. Dr. Rooseleer bracht zijn 'prik skills' ook even mee om dit alles praktisch mogelijk te maken.

De samenwerking met het vaccinatiecentrum van Gooik werd opgestart. De medische dienst vertrok telkens 's morgens met de frigobox naar daar om vaccins op te halen. Het externe vaccinatiecentrum bleek een betrouwbare partner, ook toen er eind november werd beslist om intern boosterprikken te geven aan personeel en gasten.

Een groot deel van de medewerkers werd opgeroepen om naar het externe vaccinatiecentrum te gaan. Toch werden er op 6/12/21 nog 282 medewerkers intern gevaccineerd. Deze keer werd het clubhuis gedoopt als locatie.

Op 17/12/21 kregen 42 gasten (18+) vanuit de minderjarige werkingen hun boosterprik. Voor de eerste keer hadden we 2 vaccinatielijnen voor de gasten: één bij Dr. Dezitter en één bij Dr. Seaux.

De bewoners van het WOC konden terecht in de externe vaccinatiecentra van de regio.

Door de covid-19 epidemie werd er in 2021 ook meer nadruk gelegd op het belang van griepvaccinatie.

In het midden van een nieuwe besmettingsgolf werden er in de maand november ook nog eens 92 griepvaccins bij minderjarige gasten gezet.

De bewoners van het WOC kregen hun prik via het externe zorgcircuit.

158 personeelsleden lieten zich door de arbeidsgeneeskundige dienst inenten tegen de griep.

Hebben jullie even mee geteld? Op de campus werden in 2021 ongeveer 1618 prikjes gezet! Auw!



CORONA: PAASPauZE – VERLENGDE KERSTVAKANTIE

De corona periode heeft naast mondkap- en ontsmettingsplichten heel wat uitdagingen met zich meegebracht. Zo werd door de overheid beslist om een paaspauze en een verlengde kerstvakantie in te lassen.

De paaspauze: voor het onderwijs hield dit in dat de lessen van het lager, secundair en hoger onderwijs in de week van 29 tot en met 2 april opgeschort werden. Kleuterscholen mochten open blijven, maar kozen er in de praktijk meestal voor om te sluiten. De eerste versoepeling voor het onderwijs kwam op 19 april: de klassen gingen terug naar de situatie van voor de invoering van de paaspauze, zijnde voltijds onderwijs voor kleuter- en lagere school en de eerste graad van het secundair onderwijs, deeltijds afstandsonderwijs voor de tweede en derde graad. Voor deeltijds beroepsonderwijs en buitengewoon secundair onderwijs was voltijds contactonderwijs mogelijk. De kerstvakantie startte voor het basisonderwijs op 20 december in 2021: een week vroeger vakantie voor alle kleuters en lagere schoolkinderen, de zogenaamde 'afkoelingsweek'. Die extra lange vakantie moest de circulatie van het Corona virus terugdringen.

Voor kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften, die bv. in een leefgroep wonen, brachten deze ongewone situaties enkele uitdagingen met zich mee. Om hier op terug te blikken, werden enkele vragen gesteld aan medewerkers van het MPC.

In TOOP kwamen deze maatregelen niet geheel onverwachts, maar wel plots. "De beslissingen werden steeds zeer laat genomen. Zo was het voor ons en voor sommige ouders soms moeilijk om nog oplossingen te zoeken voor de gasten. Met kinderen zonder beperking is telewerk al niet altijd makkelijk. Maar met kinderen met een beperking is dat nog moeilijker. Veel ouders zitten al door hun draagkracht heen. Daarbovenop een kind moeten opvangen was een extra

beproeving en voor veel ouders te belastend. De plotse maatregelen hadden geen enkel voordeel voor hen. TOOP heeft zijn deuren extra dagen opengesteld, maar er kon niet ingegaan worden op de vragen van alle ouders. We hebben maar een beperkt aantal middelen.

Ook voor de kinderen zelf zorgden de paaspauze en de verlengde kerstvakantie soms voor onrust. "Voor sommige kinderen was het zeer duidelijk wat er stond te gebeuren, anderen stelden er zich geen vragen bij. De reactie van deze gasten viel dus goed mee. Voor anderen was de periode van thuis zijn te lang. Daarnaast heerste er ook wat chaos binnenin de werking omdat het organiseren van opvang voor een groep kinderen met een beperking wel wat voorbereiding vraagt. Last minute aanpassingen of extra dagen inplannen, is niet makkelijk. Veel begeleiders hebben meer en andere uren moeten werken dan gewoonlijk."

Als coördinator van enkele buitenhuizen, was het ook een uitdaging om de planning te maken, zegt Hans Dewachter. "In eerste instantie lukte het wel om in elke leefgroep de vaste begeleiding te behouden. Pas als er te veel uitval was, door begeleiders die bv. zelf corona hadden, werd gekeken naar collega's van andere groepen om in te vallen." Uiteraard was dit telkens een plan B. Jongeren die naar huis konden gaan, gingen naar huis. "Zij kwamen daardoor terecht in een situatie met veel minder structuur. Natuurlijk vonden sommige jongeren het leuk om bijvoorbeeld eens wat langer op de Playstation te spelen. Maar dit is niet per se goed voor hen." Een bijkomend issue was dat al veel begeleiders zwommen in de overuren. Door corona waren veel begeleiders ziek, dus anderen sprongen in. Daar bovenop ook nog eens extra vakantieweken maakt het probleem van overuren enkel erger."

Elke De Groote (coördinator binnenhuizen) vertelt dat de media enkele berichten verspreid heeft op voorhand, maar de uiteindelijke beslissing kwam toch wel laat. Zeker omdat er eerst afspraken gemaakt werden voor het "gewone"

onderwijs en pas daarna kwam er een vertaling voor het buitengewoon onderwijs. Dit maakte dat de scholengemeenschap ook telkens pas laat in overleg kon gaan met het MPC over hoe zij het gingen aanpakken.

Elke haalt ook aan dat de pauzes ervoor zorgden dat begeleiders alweer op het laatste moment heel flexibel moesten omgaan met hun diensten. Haar eerste gedachte ging dan ook uit naar het extra werk dat er voor de begeleiders aan kwam. Het laattijdig communiceren van de beslissingen maakt dat iedereen last minute in actie moest schieten. Gezinsbegeleiders moesten ouders beginnen opbellen, teamcoaches moesten nieuwe uurroosters maken, ... Vooral voor begeleiders met kinderen was het een grote aanpassing. Zij moesten opvang regelen voor hun eigen kinderen die ook niet naar school konden en extra diensten werken in de groep. Voor sommige begeleiders was dit heel zwaar. Gelukkig vielen de reacties van de gasten heel goed mee in de groepen van Elke.

Ann De Cleene is teamcoach van Klimop. Zij en begeleidster Fien getuigen: "De weken extra

vakantie werden altijd maar laat bevestigd, al zagen we het wel aankomen. Tijdens de eerste twee lockdowns hadden we steeds veel gasten waardoor we dubbele diensten moesten draaien. Hier hadden we wel geluk dat er niet veel collega's ziek zijn geworden. Voor de paaspauze of verlengde kerstvakantie begon werd altijd eerst gekeken welke gasten naar huis konden. De scholen waren dicht en dus moest er de hele dag dienst verzekerd worden. Er waren dan gemiddeld 6 of 7 gasten in Klimop. Ook vielen alle extra activiteiten weg (zwemmen, activiteiten van de ontspanningsdienst, hobbyclubs, voetbal, jeugdbeweging,...) waardoor het extra moeite kostte om onze gasten de hele dag bezig te houden. De week voor kerst hadden we onze eerste positieve gast in Klimop. Vermits alle andere gasten hoog risicocontacten waren, mochten zij ook niet naar de klas, waar opvang voorzien was voor hen. In deze periode viel ook onze eerste positieve collega. Deze week was zeer moeilijk op te vangen omdat er ook collega's waren met een hoog risico contact. Voor collega's met kinderen was het allesbehalve evident om dit alles te combineren."

EEN ORGANISATIENETWERK MET EEN GEZAMENLIJK ONTHAAL MPC & ZONNELIED

Sinds 4 oktober 2021 is er een centraal onthaalpunt in vleugel 3 voor de hele campus Strijtem.

Sinds de ingebruikname van de vernieuwde vleugel in 2015 fungeerde het onthaal, gelegen langs de Lostraat, reeds als een gezamenlijk toegangs- en onthaalpunt voor het MPC en de Scholen van Sint-Franciscus. Op schooldagen wordt de onthaalpost bemand door onthaal- en administratieve medewerkers van beide organisaties.

In 2020 richtten het MPC, de Scholen en Zonnelyed een netwerkorganisatie op met als doel het zorgaanbod voor de regio te vervolledigen en te versterken. Binnen het netwerk werd gestart met een omgevingsanalyse. Als advies kwam onder meer naar voor om een professioneel onthaal te organiseren, dat zou instaan voor heel de campus – dus voor de drie gevestigde organisaties.

Opportunities zoals de pensionering van een medewerker bij het MPC en de uitbouw van een onthaalfunctie - binnen beschikbare middelen - voor alle grotere locaties van Zonnelyed maakten het project concreter voor een opstart in 2021.

Beide onthaalteams gingen samen met de directies, leidinggevende en de organisatiebegeleider van Zonnelyed aan de slag in verschillende werkgroepen om een kwalitatief, professioneel en vooral warm onthaal voor te bereiden.

Alle organisatorische, logistieke en technische aspecten werden onder de loep genomen. Technische en ICT-specialisten van beide organisaties schoven mee aan tafel om hun expertise in te zetten en het project te laten slagen. Een onthaal is immers veel ruimer dan het ontvangen van bezoekers en het behandelen van de inkomende telefoontjes. Het logistieke luik omvat ook het

ontvangen van leveringen, het beheer van vergaderlokalen, het bijhouden van reservaties van busjes, ... Technisch dienden de telefooncentrale en ICT systemen beschikbaar te zijn vanop de, voor de medewerkers van Zonnelyed, nieuwe locatie.

Communicatie was uiteraard ook een item en de arbeidsvoorwaarden van beide teams dienden op elkaar afgestemd te worden. Nieuwe uurroosters werden opgesteld en openingsuren werden onder de loep genomen.

Op 4 oktober werd het nieuwe onthaal dan feestelijk geopend en ging het nieuw samengestelde team aan de slag.

Sindsdien werd er niet stilgezeten, werd het project positief geëvalueerd en worden verbeterpunten in kaart gebracht en opgevolgd.

Welkom in de Lostraat 175!



INITIATIEVEN EN ONTWIKKELINGEN

BELEIDSGROEP ZINGEVING

Werken in de zorg...

We worden hulpverlener genoemd, zorgdrager, begeleider, ondersteuner, ... Kinderen, jongeren en volwassenen die in onze voorziening verblijven worden ondersteund bij hun hulpvraag. Als (deel van een) familiale zorgonderneming willen we in dialoog gaan met hun ouders en directe omgeving - en ook hen ondersteunen. Aan het einde van de dag iets betekend hebben voor iemand, doet deugd. Een verschil maken in het leven van iemand, voelt bijzonder waardevol.

In die rol komen we ook obstakels tegen, want niet alles valt op te lossen. Soms zitten we met de handen in het haar. Soms zitten collega's op een verschillende golflengte. Soms zijn we onze richting kwijt en weten we, als team of individueel, echt niet wat te doen. We voelen onmacht (jaarthema '21-'22). In deze onmacht

zijn we gelijk.

Onze voorziening wil ook de zorg opnemen voor haar werknemers, haar hulpverleners. Vanuit de Beleidsgroep Zingeving willen we laten voelen dat kwetsbaarheid (jaarthema '20-'21) getoond mag worden. Hoe meer we onze onzekerheid, angsten, twijfels en onze gevoeligheid durven toe te laten, hoe meer we ons durven verbinden met ons hart en dat van anderen. Door dit te kunnen/willen/mogen doen, zorgen we voor onszelf. Zelfzorg is van groot belang.

Zo ontstaat veerkracht (jaarthema '20-'21), een kracht die ons stevig verankerd in het leven doet staan, om datgene te ervaren wat het leven ons biedt. Op deze manier kunnen we blijven graag zien en blijven zorg dragen voor de ander.

Evvy, Els, Sara, Katty, Cindy, Veronique, Ine & Greet

HOEVE HEIERVELD

Het was een jaar waarin we weer stilaan onze vleugels konden uitslaan. Opnieuw onze vaste activiteiten ten volle hervatten, samen met onze gasten en vrijwilligers. In ons wolatelier waar spinnen, kaarden, kleuren, wassen,... van wol dankzij deskundige begeleiding van onze vrijwilligsters geen geheimen meer kent, maakten we brillenzakjes, kussens, wolbollen,... En ontdekte iedereen zijn talent in elke stap van het productieproces.

0 ja... En het wassen van de wol? Dat deden we in de winter gewoon in de sneeuw!



Ook het bakken van brood en Asschekoeken kon weer op volle toeren herstarten.

Ons winkeltje opnieuw openen was iets waar we al lang naar uitkeken. Ons openingsmoment op vrijdag levert ons niet alleen extra centen op voor het project. Het is vooral een moment van

ontmoeting tussen mensen en een kans voor onze gasten om te tonen dat wij lekkere, (h)eerlijke producten vervaardigen die de moeite waard zijn om te proeven. Brood, Asschekoeken, koekjes, confituur,... We maken het allemaal, en vooral samen!



Regelmatig konden we onze hoeve ook weer openstellen voor het grote publiek. Onze paasactiviteit en de Halloweenavond waren succesvol en gezellig.

In augustus gooiden we naar jaarlijkse gewoonte onze poorten open tijdens de Open Hoeveweek.

Op het programma: een wandelzoektocht, een workshop brood bakken, een familienamiddag met picknick en live optredens, een workshop spinnen en elke dag een demo schapendrijven met onze border collies.

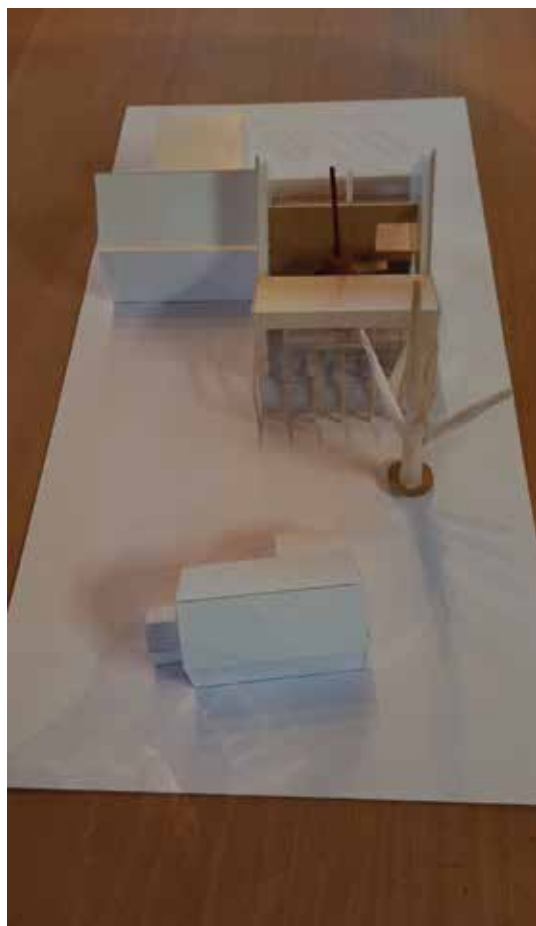


Eind 2021 bedachten we een architectuur-wedstrijd, waarvan de winnaar ons een plan zou bezorgen voor het verbouwen van onze oude schuur. We willen deze ombouwen tot een grote ontmoetingsruimte om onze activiteiten verder uit te bouwen.

Stadt Architecten werd als winnaar uitgeroepen

met een mooi ontwerp waarin toegankelijkheid en ontmoeting centraal staan.

Eind 2022 starten de werken en in 2023 zouden we al van deze accommodatie gebruik kunnen maken. Mooie vooruitzichten voor Hoeve Heierveld dus!



TOOP



Voortbouwend op de ervaringen en gedetecteerde noden maakte TOOP ook in 2021 Brussel mooier.

Dankzij subsidiesteun van VGC konden we het aanbod voor Brusselse kinderen en jongeren met een beperking verder uitbouwen. Om ook hen de kans te geven gebruik te maken van het uitgebreid Bussels vrijetijds-, sport- en cultureel aanbod, investeerden we voortdurend in het uitbouwen van sector overschrijdende partnerschappen en samenwerkingen.

Tijdens het vakantie-aanbod in de zomer van 2021 konden we verder surfen op de steeds sterker wordende samenwerking met Circus Zonder Handen en maakten we kennis met het aanbod van Leon vzw. (Leon is een Brusselse en nomadische werkplek met dans als bindmiddel. Meer info: <https://www.leon.dance/about>)

Niet enkel inhoudelijk deden we beroep op partners, maar ook infrastructureel. De vakantie-activiteiten werden gerealiseerd op verschillende locaties in de stad: Square Molen-West (in samenwerking met [https://](https://www.leon.dance/about)







samenvoormorgen.be/), <http://www.circulairium.be/fr/> en <https://cultureghem.be/>.

Met al deze partners zijn we er in 2021 in geslaagd om onze kinderen en jongeren met een beperking volwaardig deelnemer te laten zijn van al het moois dat Brussel te bieden heeft. Door de strategisch gekozen locaties en dankzij gedeelde visies met de verschillende partners, kwamen wij op deze manier in contact met verschillende doelgroepen en kreeg iedereen groeikansen.



Als uitvalsbasis voor het schoolaanvullend aanbod van TOOP konden we nog steeds terecht op de locatie De Stroom van Zonneliëd in Molenbeek. Omdat 2021 ons op corona-vlak meer vrijheid gaf dan het jaar ervoor, konden we ook met Zonneliëd eindelijk gezamenlijke activiteiten realiseren.

Het was dan ook gepast om op deze locatie op 22 augustus een feest te organiseren, waarbij minister Benjamin Dalle en VGC-collegevoorzitter Elke Van Den Brandt, de door het Vlaams Brusselsfonds gesubsidieerde fietsen voor TOOP en De Rijtak plechtig inhuldigden. Het was een mooie dag waarop het eindelijk weer kon om samen te komen en elkaar te ontmoeten. We mochten ouders, collega's en vertegenwoordigers van verschillende organisaties verwelkomen. De steun en dankbaarheid die we die dag gevoeld hebben, gaf ons weer extra energie om verder te doen waar we goed in zijn: het aanbod voor Brusselse kinderen en jongeren met een beperking vergroten. Want de in 2021 verschenen <https://www.kenniscentrumwwz.be/personen-met-een-handicap-brussel-situatieanalyse-2020> schetst een beeld van het grote en historisch gegroeid tekort aan aanbod voor deze doelgroep.

Het jaar afsluiten deed TOOP in stijl: Project ROOS werd geselecteerd door De Warmste Week, en we ontvingen een mooi bedrag om in 2022 het vakantie-aanbod vorm te geven.

Maren

VERHUIS TER LINDE NAAR KLEIN VELDEKEN



De bewoners van Ter Linde zijn verhuisd van Walfergem naar Klein Veldeken. De meer dan 25 bewoners trokken naar de andere kant van de gemeente waar ze een stek vonden in de assistentiewoningen Residentie Klein Veldeken. Op deze locatie kan er meer comfort geboden worden aan de bewoners. De bewoners kregen allemaal een ruime studio met eigen badkamer en keuken. Deze kamers zijn rolstoelvriendelijker dan de vorige, en bieden de bewoners ook de kans om comfortabeler bezoek te ontvangen. Teamcoach Annelies Scherrens heeft met haar team enorm proberen inzetten op huiselijkheid en gezelligheid. Op de vorige locatie waren de gemeenschappelijke ruimtes kleiner, waardoor in kleinere groepen kon samengezeten worden. Samen met de bewoners werden er stap per stap veranderingen gebracht in de grote, gemeenschappelijke ruimten om meer gezellige hoekjes te creëren.

Zo'n verhuis doet wat met een team. De bewoners kijken er echter positief op terug. Vriendinnen/bewoners Lieve en Patricia vonden de verhuis zwaar voor de begeleiding, maar niet voor zichzelf. Ze hebben een grotere kamer nu, met meer aparte ruimten. Ook hebben ze enkele nieuwe meubels gekocht om hun nieuwe kamer tiptop in orde te maken. Zo kocht Lieve bv. een groter bed, en heeft Patricia nu twee ligzetels op haar privé terras. Ook de familieleden van beide vrouwen zijn opgetogen over de nieuwe locatie. Zij hielpen de begeleiding mee om de verhuis in goede banen te leiden. Om het met een quote van de vriendinnen te zeggen: "Wijle willen hier nooit meer weg!"

Bewoner Georges was eerst niet zo enthousiast om te verhuizen, maar zodra hij het adres kende, was hij als rasechte Assenaar meteen gerustgesteld over de nieuwe locatie. Georges geniet ervan om te rusten in de ruime, gemeenschappelijke living. Door de grote, lichtrijke ruimte is hij er altijd 'op zijn gemak'. Maar ook in zijn kamer vertoeft hij graag. Deze is groter, en praktischer ingericht dan zijn vorige studio. Zijn terras geeft uit op de inkom van de residentie, waardoor hij ziet wie er toekomt en weggaat. Georges kan sinds de verhuis ook zonder begeleiding een ommetje maken rond het gebouw. Bij mooi weer kun je hem dus in het groen terugvinden!



MET MEDIANDER OP WEG NAAR...

2021 was geen gemakkelijk jaar. De lidorganisaties van Mediander hadden elk een interne focus.

Met Mediander gingen we op zoek naar manieren om toch met elkaar in verbinding te blijven. We schakelden over naar de digitale modus en werden voortrekkers in het digitaal verbinden. We creëerden digitale bijtank momenten.

De algemene vergaderingen gingen eveneens online door, we experimenteerden met digitale tools om zoveel mogelijk mensen te verbinden en om dynamische en interactieve gesprekken te hebben.

We namen een aanzet om een nieuw meerjarenplan voor Mediander uit te werken. Onder leiding van Kaat Peeters gingen we aan de slag met het thema "impact".

We stelden ons de vraag: "Wat willen we nalaten over x aantal jaar als Mediander? Welke impact willen we hebben? Wat is ons Legacy Statement?"

De meest voorkomende woorden waren: duurzaamheid, samen bouwen, inclusie(-bevorderend), mensbeeld, duurzame samenleving en verbinding.

Op 14 en 15 oktober 2021 vertrokken we met de voltallige algemene vergadering naar Wangene

op tweedaagse om het legacy statement en actiedomeinen vast te leggen. Ons legacy statement werd: "Met Mediander kies ik voor zorgzaam verbinden."

We deden de oefening wat dit nu betekent voor ieders organisatie en wat dit betekent als leidinggevende. Dit leverde boeiende gesprekken op. We gingen zelfs nog een stap verder en bekeken wat dit dan betekent voor Mediander vzw. We definieerden 4 actiedomeinen waarmee we impact kunnen creëren. Met Mediander kies ik voor zorgzaam verbinden:

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

Deze verschillende actiedomeinen worden verder uitgewerkt op de komende algemene vergaderingen.

Een mooi resultaat na twee dagen met elkaar in gesprek gaan en opnieuw met elkaar verbinden. Dit heeft ons veel deugd gedaan.

Ann De Winter
Algemeen coördinator Mediander vzw



SPONSORING

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

Het VAPH
VGC
Agentschap opgroeien
Sociale Maribel fonds
de Europese Gemeenschap voor een Erasmus+
project 'Valorisation of employment'
Music For Life actie – Project Roos*
Havicrem Liedekerke
Zonta Aalst
Midzomer Wambeek
Lievens Cycling Team Roosdaal
Chocomousse-actie voor de brussen
Gemeente Roosdaal
Kaarsen verkoop dankzij 5 studenten
orthopedagogie (HoGent)
Legoclub LAKC
Fun Sint-Denijs-Westrem
Hope For Lio
Alle breiers van onze warmste week sjaal
Vzw Miza
InterieurLin

Sponsoring Hoeve Heierveld:
Garage Peugeot Van Weyenbergh uit Asse.



B+T Bakkerij
Maalderij Baeten
Red Herring
Vrije Sociale werken Asse

Sponsoring voor Ter Linde Asse:
Zangeres Katrien Verfaillie

En vele privé sponsors



** Project ROOS was één van de 200 geselecteerde projecten van De Warmste Week 2021 en werd ingediend door TOOP, de Brusselse werking van MPC-Sint-Franciscus.*

De Warmste Week koos in 2021 voor één thema: "Kunnen zijn wie je bent."

TOOP stelde de afgelopen jaren vast dat het aanbod in Brussel voor kinderen en jongeren met een beperking zeer beperkt is.

Met project ROOS willen wij hier samen met Leon vzw (<https://www.leon.dance/>) en Circus Zonder

Handen vzw verandering in brengen.

Het ingezamelde geld wordt gebruikt om kinderen en jongeren met een matig tot ernstig verstandelijke beperking deel te laten nemen aan het aanbod van deze 2 Brusselse organisaties. Want als het aanbod zich aanpast aan je noden, dan kan je zijn wie je bent.

Met Leon en Circus Zonder Handen vond TOOP de perfecte partners om dit mee te realiseren. En hopelijk kunnen we met Project ROOS ook andere organisaties warm maken om met onze doelgroep samen te werken.







Zuster Aleidis, gekend door jong en oud, overleed op 18 november 2021, op de leeftijd van 103 jaar.

We missen haar gedrevenheid, haar scherpzinnige opmerkingen, haar onverwachte bezoeken, haar groot hart. In het werk van elke dag in het MPC zet ieder van ons haar missie verder: Zorg voor de kwetsbare mens!

