

Jaarverslag 2015

Zorg en sociale economie

1. Identiteit.....	4
2. In vogelvlucht	6
2.1 Erkenningen	7
2.2 Cliënten en werkingen	10
2.3 Medewerkers.....	12
2.4 (zelf)evaluatie en organisatieontwikkeling	16
3. Een greep uit 2015	18
3.1 Start verbouwing paviljoen 4.....	19
3.2 Vijf jaar VIA & GES+ werking.....	19
3.3 Oprichting Duaal leren vanuit Tot uw Dienst	20
3.4 Keuken leefgroep 5.2	20
3.5 Opstart project West Online.....	20
3.6 Nieuw logo de Parel.....	21
3.7 Samenwerking vzw Tot uw Dienst en zorgbedrijf Roeselare.....	21
3.8 Start afvalbeheersing	22
3.9 Sint-Idesbald pesticidenvrij.....	22
3.10 Implementatie cliëntdossier 2.0 - OP - integratieve beeldvorming	22
3.11 Vriendschapsweek.....	23
3.12 Vrijetijdszorg: samenwerking Pas Par Toe en vzw Opstap.....	24
3.13 De Erfenis.....	24
3.14 Website extreme make over	25
4. Een blik in het huidig 2016.....	26
4.1 Ateljee De Luwte.....	27
4.2 Oprichting buurtdienst Moorslede	28
4.3 Introductie referentiemedewerker ethiek	29
4.4 Opleiding GHP (Goede Hygiëne Praktijk)	29
4.5 Studiedag 10 jaar Itinera	29
4.6 Start samenwerking vzw 't Klokje en RTH trajectbegeleiding.....	30
4.7 We maken ons klaar voor PVF	30
4.8 ICF: de brug tussen zorg, onderwijs en werk	30
4.9 Mobiliteitsplan campus De Ziltten.....	31
4.10 Verbouwing Kalkenstraat stilaan afgerond	31

Woord vooraf

Een jaarverslag komt in allerlei vormen en inhouden. Gaande van dikke bundels droge informatie die een poging doen om een jaar 'werken' in getallen, resultaten en veranderingen in beeld te brengen tot hippe, kleurrijke eyecatchers die een bloemlezing presenteren uit een veelheid van gegevens.

De functie van een jaarverslag is even verscheiden. Willen we aan de buitenwereld tonen wie we zijn? Willen we onze eigen medewerkers informeren en onze eigen geschiedenis ook enigszins bewaren? Of willen we dat alles tegelijk?

Toen we in 2006 ons eerste jaarverslag 'nieuwe stijl' samenstelden, kozen we voor een format dat een minimum aan cijfers bevatte en daarnaast enkele highlights in beeld bracht, samen in een leesbaar geheel van 20 à 30 pagina's.

Terugbladerend in 10 jaar 'jaarverslaggeving', merken we dat deze jaarverslagen ons helpen om een beeld te vormen van hoe OC Sint-Idesbald een levend organisme is en dus gaandeweg verandert, soms ongemerkt, soms met tromgeroffel.

Sint-Idesbald maakt weliswaar zijn eigen keuzes maar verandert ook mee door de maatschappij, is een spiegel van deze maatschappij. Ter illustratie: in 2006 werkten 276 personen in Sint-Idesbald, samen goed voor 232 voltijdse equivalenten. Hiervan waren 44,2% mannen en 55,8% vrouwen, met andere woorden ongeveer 12% meer. In 2015 stelden we 395 mensen tewerk (119 meer!), samen goed voor 279 voltijdse equivalenten. 64% hiervan zijn vrouwen, 36% zijn mannen.

We zijn in die 10 jaar dus niet alleen gegroeid door het opstarten van nieuwe initiatieven, al of niet voor andere doelgroepen, de maatschappelijke evolutie waarbij de zachte sectoren vervrouwelijken is ook bij ons overduidelijk.

Los hiervan, man of vrouw, iedere medewerker schrijft mee aan het verhaal van Sint-Idesbald. Wie en wat Sint-Idesbald anno 2015 was, ontstond uit de dynamiek van samenwerking tussen cliënten, hun netwerk, al onze medewerkers en de vele externe andere betrokkenen. We kunnen hier enkel dankbaar voor zijn!

Marnick Seys, directeur beleid en strategie





sto
welkom!

1. Identiteit

1. Identiteit

In 2015 blijven we verder de kaart trekken van een integrale visie waarbij we onszelf zien als een intersectorale netwerkorganisatie. Dit is op zich niet nieuw, we zijn van oorsprong een organisatie die de sector zorg (VAPH) combineert met buitengewoon onderwijs en doorheen de jaren is hier Jongerenwelzijn en Sociale Economie bijgekomen.

Met het 'Orthopedagogisch Centrum' Sint-Idesbald proberen we de tussenschotten (oa. vertaald naar regelgeving die niet altijd compatibel is) tussen deze sectoren solidair en creatief te overstijgen. Of iemand nu cliënt is binnen het MFC of FAM, leerling in ons buitengewoon onderwijs, cliënt in ons OOC of doelgroepmedewerker in onze Sociale Economie initiatieven, die persoon en zijn netwerk zijn 'cliënt' van OC Sint-Idesbald. De inzichten waarmee we werken, zijn een integratie vanuit verschillende sectoren, geconcretiseerd in een aanbod zoveel als mogelijk op maat. Dit maatwerk realiseren we niet alleen maar in veel gevallen samen met externe partners mits allerlei, structurele of ad-hoc samenwerkingen.

De ambitie om overstijgend en verbindend te werken, mag gerust een rode draad genoemd worden. We streven ernaar dat het gezegde "het geheel is méér dan de som van zijn onderdelen" niet alleen bij woorden blijft maar ook voelbaar in de organisatie aanwezig is.

We zijn ervan overtuigd dat dit onze draagkracht vergroot en alleen maar ten goede komt aan alle betrokkenen: onze cliënten, medewerkers, externe partners en de maatschappij.

Een van de mooiste complimenten kregen we trouwens uit een overleg met externe stakeholders (minderjarigenwerking) dat we in het najaar organiseerden: we kregen pluimen voor ons engagement ten aanzien van onze 'moeilijker' doelgroepen, de manier waarop we soms creatief buiten de lijntjes durven kleuren om verder te kunnen gaan. Dat doet deugd!

Medewerkers die starten in onze organisatie werken weliswaar in één onderdeel ervan (meestal), maar brengen we sowieso in contact met andere delen van de werkingen. We doen dit niet alleen tijdens onze 6-maandelijke introductiedag voor nieuwe medewerkers of door bewust gemengde groepen samen te stellen van uiteenlopende functies uit alle deelwerkingen tijdens vormingsmomenten, maar ook door kansen te bieden op wisselingen, enz...

Onze gezamenlijke startdag eind augustus tenslotte blijft ook een vaste waarde. Op 28 augustus lanceerden we onze mascotte 'Gusto' (zie ook pag. 15) en hadden we niemand minder dan Marc Herremans te gast. Zijn boodschap 'in iedere verandering schuilt een uitdaging' vertelde hij aan de hand van zijn pakkend levensverhaal en dat heeft velen weten te raken. Van deze topatleet leerden we de les "als je denkt dat het niet maar gaat, dan gaat het toch nog altijd een beetje!"

Na 16.00u ging het crescendo verder onder de noemer BOAfest 2.0 wat staat voor: zon, stralende collega's, live muziek, drank en hapjes.

Een topeditie met Gusto, want een feestje... dat moet af en toe kunnen!





2. In vogelvlucht

2. In vogelvlucht

2.1 Erkenningen

Algemeen

Erkenning Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH)

Onze eerste erkenning RTH startte op 01/06/2013 met 26,70 personeelspunten, samengevoegd uit de minderjarigenwerking en de volwassenenwerking. Vanaf 01/01/2014 werd de erkenning RTH opgetrokken naar 66,34 personeelspunten door de omzetting van één bed internaat MJW. In 2015 wijzigt deze erkenning niet.

Minderjarigenwerking

VAPH erkenning

In 2015 verandert op zich weinig aan onze erkenningen. We hebben officieel nog steeds onze zgn. historische erkenningen voor internaat en semi-internaat van respectievelijk 206 en 118 kinderen en jongeren in dezelfde doelgroepen(*) en tegelijk onze MFC-beheersovereenkomst met een outputverwachting van 105% begeleidingsovereenkomsten, in de praktijk met andere woorden 341,2 begeleidingsovereenkomsten (inclusief VVO: vervolgondersteuning). De erkenning van het MFC vertaalt zich in 2015 naar 13.294 personeelspunten.

Van bijkomende outputfactoren in onze MFC beheersovereenkomst was een tijdlang sprake doch die werden uiteindelijk niet weerhouden, zodat opnieuw enkel het aantal begeleidingsovereenkomsten als outputverwachting werd gesteld. Binnen onze erkenning blijft een aparte capaciteit GES+ (extreme gedrags- en emotionele stoornissen) voor 6 jongeren verder gehandhaafd.

(*) doelgroepen

- Kinderen van 3 tot 21 jaar met licht verstandelijke stoornissen, en/of met gedrags- of emotionele stoornissen (al dan niet van het autismespectrum)
- Kinderen van 2,5 tot 15 jaar met matig of zwaar verstandelijke stoornissen.

Erkenning vanuit Jongerenwelzijn

De erkenning van OOC De Luwte blijft in 2015 gehandhaafd. De Luwte is erkend als Onthaal-, Oriëntatie- en Observatiecentrum voor jongens en meisjes van 12 tot 18 jaar. Zij bieden acht verblijfmodules en elf diagnostische modules aan. Gezien verblijf steeds met diagnostiek wordt gecombineerd, komt dit neer op gemiddeld acht jongeren met verblijf en drie mobiele dossiers. (In kader van dit jaarverslag gaan we niet verder in op de werking van de Luwte. We verwijzen hiervoor naar hun eigen jaarverslag, terug te vinden op www.oocdeluwte.be).

Volwassenenwerking

De projecten onder 'wonen' en 'dagbesteding' zijn erkend en gesubsidieerd vanuit het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Net zoals in de minderjarigenwerking worden in de beheersovereenkomst FAM 2015 de verschillende erkenningen samengevoegd en omgezet naar een pot personeelspunten. Voor 2015 wordt deze pot berekend op 4658,53 pptn. De verwachte output blijft net als in 2014 146 begeleidingsovereenkomsten. De uitbreiding van Itinera en de omzetting van 3 plaatsen WOP worden pas in de output van de beheersovereenkomst vanaf 2016 meegenomen.

De functies die worden onderscheiden zijn:

- Dagondersteuning
- Woonondersteuning
- Individuele ondersteuning
- Groepsbegeleiding

De historische erkenningen blijven grosso modo de richtlijnen voor het aantal te begeleiden cliënten.

De Meander		64
De Drempel	Beschermd wonen	11
	Tehuis werkenden	22
	Tehuis niet werkenden	10
	Dienst inclusieve ondersteuning	81,75 personeelspunten
Itinera	Tehuis niet werkenden (bezigheid)	20
Pas Par Toe (*)	Dagcentrum / Begeleid werken	8 + 2

(*)

De dagbestedingsondersteuning in PPT wordt enerzijds gerealiseerd vanuit de eigen werking van Pas Par Toe (Activiteiten- en ontmoetingscentrum, Mobiele dienst Begeleid Werk en het Arbeidszorgatelier) en anderzijds vanuit de samenwerkingsverbanden met het arbeidszorgcentrum De Lochting en Biobelloplus.

Binnen de erkenning van PPT werden in de loop van 2015 142 cliënten begeleid.

64 cliënten hiervan ontvangen ook woonondersteuning, 24 cliënten zaten in een traject van arbeidszorg.

Ondersteuning bij werk (sociale economie)

Projecten onder het luik 'sociale economie' zijn erkend en gesubsidieerd via meerdere kanalen namelijk erkenningen en/of subsidiëring vanuit het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale economie (sociale werkplaats), het stedenfonds (arbeidszorg) of OCMW (artikel 60).

2015 was voor de initiatieven binnen de SE een woelig jaar o.m. door het in voege treden op 01/04/15 van twee nieuwe decreten (maatwerk en lokale diensteneconomie).

Buurt en Co (lokale diensteneconomie) wordt vzw Buurt en Co

In 2007 werden verschillende kleinere projecten gestart in het kader van lokale diensteneconomie (LDE). In 2015 werd beslist om deze groter geworden LDE activiteiten te bundelen onder één nieuwe vzw, nl. vzw Buurt en Co met verschillende projecten: Buurtdienst Roeselare en Wingene, Buurtsport Roeselare, Energiescans en Dierenasiel Roeselare. De zes personeelsleden omkadering (+ 14 medewerkers met LDE statuut) die voorheen onder de werkgever vzw Provinciaal der Broeders van liefde ressorteerden, werden op die manier toegewezen aan deze nieuwe vzw.

In 2014 kregen we al een uitbreiding van erkenning van 13 tot 17 VTE. De invulling van deze erkenning startten we in 2014 maar konden we pas vervolledigen in de loop van 2015. Door het diverse takenpakket binnen Buurt en Co en de nieuwe wijze van toeleiding naar LDE initiatieven (nieuw decreet vanaf 01/04/2015), was het niet eenvoudig om deze vacatures in te vullen. Tegen eind 2015 slaagden we erin om 3 extra medewerkers te laten starten. Dit laat ons toe ons voor te bereiden op het werkjaar 2016, dat gepaard gaat met de opstart van een nieuwe buurtdienst Moorslede (zie verder).

Tot op vandaag is nog 0,5 vte niet ingevuld. De nieuwe toeleidingsregels (o.a. via ICF) hebben hier momenteel een vertragend effect.

Invulling op 31/12/2015:

Buurt en Co:

- Buurtdiensten Roeselare/Wingene: 6,3
- Dierenasiel: 2,5
- Buurtsport: 3,8
- Energiescans Midden-West-Vlaanderen: team woon- en energiescans: 4

Daarnaast geven we ook medewerkers kansen vanuit andere statuten:

Art 60 OCMW: 1 persoon

Arbeidszorg: 13 medewerkers, die samen 7233 arbeidszorguren presteren

Op die manier krijgen 31 medewerkers een arbeidsaanbod op maat, waarvan 17 binnen de erkenning. Daarnaast zijn er nog 16 vrijwilligers actief in de werking van het dierenasiel.

vzw Werkspoor (maatwerk)

vzw Werkspoor heeft een erkenning voor 21 voltijdse equivalenten (vte). Die bleef in 2015 ongewijzigd ondanks onze wens om onze activiteiten uit te breiden.

Op 31/12/15 werkten er 26 vte medewerkers, verdeeld over volgende diensten:

Groen & co (groen, milieu, natuur):

- 14 medewerkers binnen de erkenning
- 1 extra medewerker
- 2 medewerkers: Art 60 OCMW Roeselare

Energiesnoeiers Midden-West-Vlaanderen (dakisolatie en aanvullende werken):

- 7 medewerkers binnen de erkenning
- 1 extra medewerker
- 1 medewerker: Art 60 OCMW Roeselare

Op die manier kregen 26 medewerkers arbeid op maat (binnen erkenning).

Binnen de totaliteit van de activiteiten sociale economie voor ondersteuning bij werk telden we op 31/12/2015 57 doelgroepmedewerkers (waarvan 38 binnen de erkenningen). Dit is een stijging tov 2014 met 6 doelgroepmedewerkers.

vzw Tot uw Dienst (TUD)

Tot uw Dienst werd in 1999 mede-gesticht door Sint-Idesbald, vanuit de nood aan verdere leerwerktrajecten. De andere stichters waren Stad Roeselare, OCMW Roeselare en vzw Kringwinkel Midden-West-Vlaanderen.

2015 was voor TUD een heus transitiejaar waarbij het ene (WEP WerkErvaringsProject) uitdovend was, het andere (SIW Subsidie Intensief Werkplekieren) opstartte en een geheel ander subsidiëeringsmechanisme met zich meebracht.

De kerntaak van TUD wijzigde evenwel niet, mn. mensen via werkervaring toeleiden tot het Normaal Economisch Circuit (=NEC). In grote lijnen zijn dit de cijfers van 2015:

Inschakelmodule – nazorg regio Midden-West-Vlaanderen

Op 31/12/15 hadden we een erkenning voor 22,8 VTE werkervarings trajecten.

Hiervoor zetten we de eigen werkervaringsvloer in (strijk- en poetsopdrachten 5 VTE) en werken we samen met externe werkervaringsvloeren bij o.m.

- Centrum Integrale Begeleiding (Onze Kinderen)
- Huisvestingsdienst regio Izegem
- OCMW Ingelmunster
- Gemeente Wingene
- Familiehulp

De erkenning van 22,8 werd goed benut. In de feiten hebben we 28 WEP trajecten begeleid.

Naast het begeleiden van trajecten worden er ook vormingen gegeven:

- 14 sessies arbeidsattitudes
- 16 sessies sollicitatietraining
- totaal: 30
- aantal verschillende deelnemers: 24

Samenwerking Huisvestingsdienst Regio Izegem

De samenwerking met de huisvestingsdienst Izegem - sedert 2003 - liep ook verder. In de loop van 2015 begeleidde we er 6 WEP-trajecten (6 van de 28 hierboven vermelde) en 13 artikel 60-trajecten.

Subsidie intensief werkplekieren (SIW)

Zoals eerder vermeld, was het systeem WEP in de loop van 2015 uitdovend en ging het vanaf 01/07/15 over in het nieuwe 'SIW', voluit 'Subsidie Intensief Werkplekieren'. Sedert de opstart werden 31 trajecten opgestart met Tot uw Dienst. Dit betekent dat Tot uw Dienst in de loop van 2015 trajecten afrondde of opstartte met 59 (28 + 31) verschillende personen (= exclusief Art 60 cliënten).

2.2 Cliënten en werkingen

Rechtstreeks Toegankelijke Hulp

In de loop van 2015 begeleidde we via RTH 79 cliënten (41 in de minderjarigenwerking en 38 in de volwassenenwerking). Het gros van de RTH bieden we aan via mobiele begeleidingsmomenten, zowel bij minderjarigen als naar volwassenen. Door in te gaan op de vele RTH-vragen, realiseren we méér prestaties dan onze erkenning gesubsidieerd krijgt. Een verdere uitbreiding van onze RTH capaciteit – naast de verplichte reconversie - zal zich in 2016 en volgende jaren dus opdringen.

Specifiek in de volwassenenwerking startten we vanaf halfweg 2015 een RTH-loket. Concreet betekent dit dat een medewerker van de volwassenenwerking iedere donderdagvoormiddag van 09.00 tot 12.00u in het bureel van de Meander, 'rechtstreeks' ter beschikking is voor allerlei ondersteuningsvragen.

Minderjarigenwerking

Begeleidingsovereenkomsten en bezetting

Het is duidelijk dat sedert 2013 een kentering werd ingezet in functie van het realiseren van onze MFC beheersovereenkomst. Het aantal cliënten steeg toen vrij spectaculair door de toename aan mobiele begeleidingsovereenkomsten. In 2015 bevestigden we deze toename van cliënten die sedert 2013 is gestart. Deze toename wordt zowat volledig gerealiseerd door mobiele dossiers, en was maar mogelijk door een actieve afbouw van een aantal residentiële plaatsen.

Op jaarbasis realiseren we in 2015 het equivalent van 357 voltijdse cliënten. Op datum 31/12/2015 begeleidde we 360 jongeren waarvan 46% (168) jongeren met verblijf. Dit is verdere daling ten opzichte van voorgaande jaren.

In de feiten gaat dit over 420 verschillende jongeren die in de loop van 2015 voor een kortere of langere duur een begeleidingsovereenkomst van het MFC hadden.

Begeleidingsovereenkomsten 31/12/15	2011	2012	2013	2014	2015
Mobiel	48	51 (+ 3 vvo)	67 (+ 6vvo)	73 (+ 5vvo)	86 (+ 5vvo)
Dagopvang	98	98	93	103	101
Verblijf	180	172	188	181	168
Totaal	326	328	354	362	360

(vvo: vervolgondersteuning)

Leefgroepen

Met de start van '15-'16 worden enkele wijzigingen doorgevoerd.

Op campus de Zilten:

- Omwille van een dalend aantal kleuters binnen een residentiële werking – op zich een positieve en gewenste evolutie – kiezen we ervoor om de werking van De Vleugel te integreren in de vier overige leefgroepen van de kindcluster.
Voor het team van de Vleugel, dat jarenlang een eigen werking en profiel had uitgewerkt, was dit geen evidente beweging.
- Deze keuze hield in dat de accommodatie van de Vleugel ter beschikking kon gesteld worden voor een leefgroep van de Parel die deeltijds verblijf aanbiedt aan een aantal van hun kinderen. Deze beweging gaf op zijn beurt de kans aan De Parel om een andere leefgroepruimte ter beschikking te stellen voor een groeiende groep externen van de Parel.
- Bij de puberleefgroepen verandert niet het aantal leefgroepen maar wel de lokalisatie ervan omwille van de start van de verbouwingswerken op paviljoen vier.

Om dit paviljoen te kunnen leeg maken, verhuisden de dagbesteding (Wissel) en twee pubergroepen naar een andere locatie. Op paviljoen twee wordt het hierdoor tijdelijk weer iets drukker.

- Door de toenemende nood aan weekendwerking wordt er gesleuteld aan de organisatie ervan. Vanaf september '15 wordt per twee leefgroepen één weekendgroep gekoppeld. Om dit te realiseren, dienen bijkomende personeelspunten aan de clusters toegekend te worden.

Op campus Ten Bunderen:

- De heringerichte leefgroep de Boei kan – na stormschade - vanaf september '15 weer in gebruik genomen worden en het is vanaf dan de beurt aan de Vlonder om hun intrek te nemen in de zogenaamde directeurswoning net naast de campus. De bedoeling is dat de Vlonder in '15-'16 een 'make-over' doormaakt.
- De leefgroepen De Sloep, De Paddel en het Roer verdwijnen als 'naam'. In de plaats komen de leefgroepen het Kompas, de Kajuit en de Zeester. Leefgroep De Zeester vormt samen met klas Djembe (BuBaO) een geïntegreerde werking leefleerklas. Leefgroep de Kajuit biedt een beperktere vorm van dagopvang.

Schooljaar 2015-2016	Campus De Zilt Roeselare	Campus Ten Bunderen Moorslede	Centrum Roeselare Kattenstraat
KINDcluster	4		
PUBERcluster	4		
ADOLESCENTENcluster	2		Parkhuis
VERTICAAL	1		
GES+ (VIA)	1		
Cluster Ten Bunderen		6	
Cluster De Parel	5*		
Dagbesteding De Wissel	(1)**		
TeejO	(1)**		
subtotaal	19	6	1
TOTAAL	26		

(*) Eén van de 5 leefgroepen, namelijk leefgroep Karamel, is gehuisvest in de locatie 'de Vleugel'.

Deze naam blijft behouden als overkoepelend voor de werking van de leefgroep met kortopvang en de klas.

(**) de werkingen van TeejO en de Wissel zijn geen structurele leefgroepen. Wel is het een structureel aanbod gesitueerd vanuit een leefgroepsruimte en door een vast team begeleiders.

Volwassenenwerking

Bezetting en begeleidingsovereenkomsten

Vanaf 2015 houden we de aparte 'bezetting' binnen de historische erkenningstelsels niet meer bij maar registreren we de output in de tool van het VAPH.

Onze beheersovereenkomst FAM 2015 bepaalt dat we 146 cliënten (voltijdse equivalenten) als output dienen te hebben. We realiseren in 2015 via de verschillende functies FAM een voltijdse bezetting ter waarde van 162,9 cliënten. In realiteit begeleidden we in kader van FAM 173 verschillende cliënten. Daarbovenop blijven 9 persoonsvolgende convenanten lopen.

In Pas Par Toe begeleidden we in de loop van 2015 155 cliënten, het grootste deel hiervan onder de VAPH erkenning. 57 cliënten evenwel worden begeleid met middelen uit arbeidszorg, meerbanenplan of het stedenfonds. 21 personen hiervan worden in het samenwerkingsverband met vzwDe Lochting begeleid door onze mensen maar staan ingeschreven bij de Lochting.

Samengevoegd voor de volwassenenwerking (zorg) betekent dit begeleidingstrajecten voor 230 verschillende cliënten.

2.3 Medewerkers

De kengetallen en ratio's die verder besproken worden, zijn berekend vanuit het contractuele personeelsbestand op 31 december 2015. Dit betekent dat hierin alle personeelsleden met één of andere vorm van contract meegerekend worden; dus niet alleen de titularissen, maar ook de vervangers van titularissen die afwezig zijn omwille van bijvoorbeeld ziekte, zwangerschap, tijdscrediet,...

2.3.1 Kenmerken van personeelsbestand en -capaciteit.

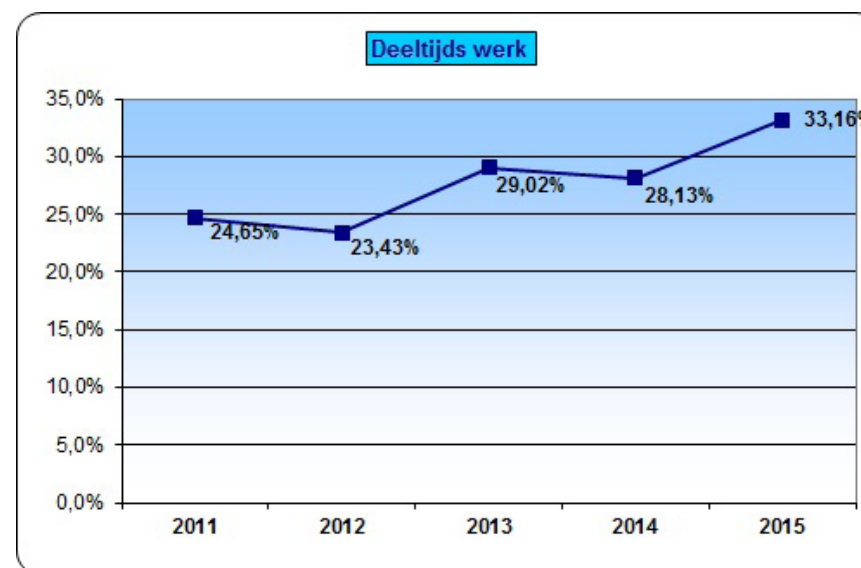
De stijging die we in 2014 realiseerden met de uitbreiding van Itinera en overgang FAM lijkt in 2015 plotseling teniet gedaan. De daling naar 278.90 vte kan worden verklaard door de opstart van vzw Buurt en Co. Met name personeelsleden die vroeger op de 'rol' van de vzw Provinciaal der Broeders van Liefde stonden, maar meegenomen werden in de personeelsgetallen van OC Sint-Idesbald, gingen op die manier naar vzw Buurt en Co.

In aantal werknemers (uitgedrukt op datum 31 december) hebben we desondanks een stijging tot 395 koppen. Deze kleine stijging ontstaat door een verder toenemend aantal medewerkers in een deeltijds stelsel, in 2015 oplopend tot 131 of 33,16% van onze totale medewerkersgroep. Deze 131 deeltijdse medewerkers zijn vooral vrouwelijk (111) tgo 20 deeltijds werkende mannen. 6 medewerkers sloten hun actieve loopbaan af in 2015.

Personeelskader voor de jaren 2010 – 2015.

VTE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totaal	248,56	263,76	274,99	280,49	291,35	278,90

gegevens op 31 december	2010	2011	2012	2013	2014	2015
aantal WN (koppen)	333	353	367	379	391	395
aantal VTE contractueel	298,51	322,08	337,77	343,59	357,78	355,91
aantal voltijdse WN	237	266	281	269	281	264
aantal deeltijdse WN	96	87	86	110	110	131
aantal deeltijdse in VTE	61,51	56,08	56,77	74,59	76,78	91,91
aantal WN met contract onbepaalde duur	272	274	293	293	328	313
aantal contracten	465	503	523	586	634	629
aantal WN met meerdere contracten	112	138	144	153	173	164



Leeftijd en geslachtskenmerken..

De verhouding man/vrouw in onze voorziening bleef de laatste jaren vrij stabiel op 40%-60% (sector verhouding 20%-80%). In 2015 zien we een opmerkelijke verschuiving naar verdere vervrouwelijking van ons personeel. Slechts 36 % van onze medewerkers zijn mannen.

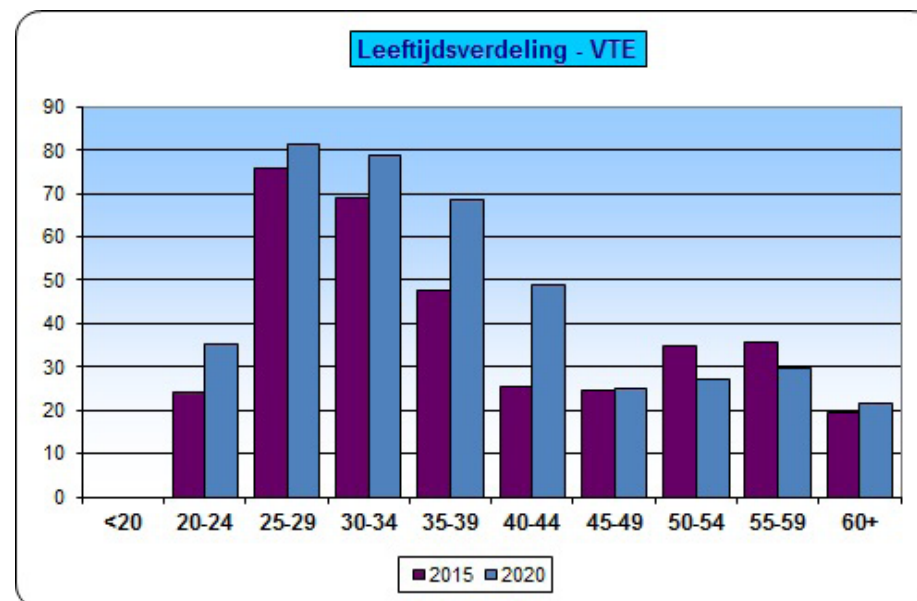
De gemiddelde leeftijd blijft verder constant (38 j) , doch jaarlijks ietwat stijgend waardoor we in 2015 bijna de kaap van 39 jaar bereiken (38,97).

De leeftijdscategorie waarin vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn, is 25 tot 30 jaar , terwijl de mannen het sterkst vertegenwoordigd zijn in de groep 55-60 jarigen.

Een opvallend verschil!

man-vrouw verhouding	2014		2015	
Aantal WN man	158	40,41%	143	36,2%
Aantal WN vrouw	233	59,59%	252	63,79
VTE man	151,68	42,39%	137,64	38,67%
VTE vrouw	206,1	57,61%	218,27	61,32%

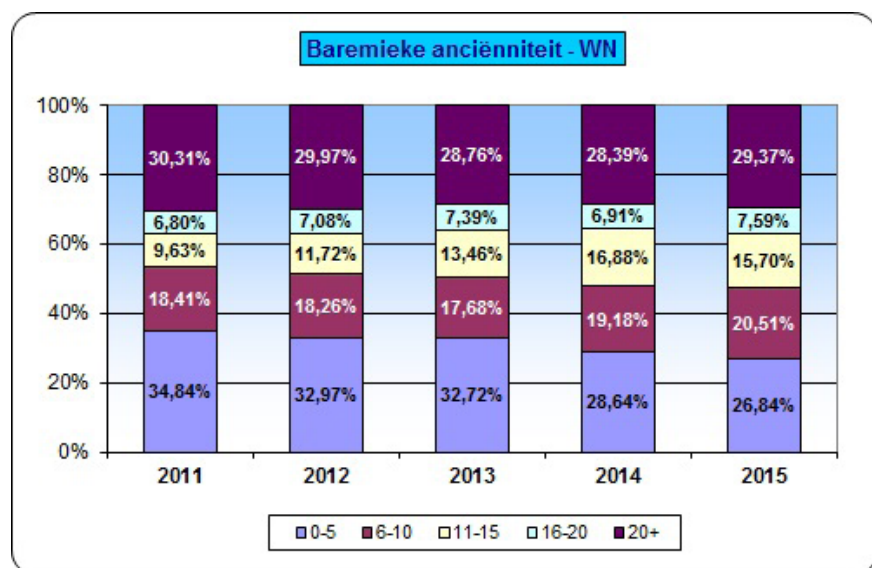
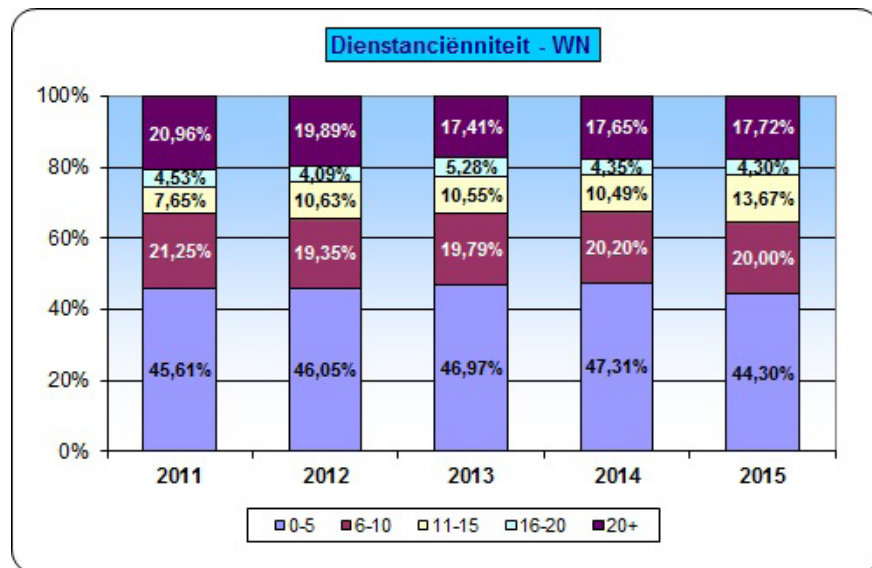
Leeftijdsverdeling volgens geslacht - 2015				
Leeftijd	# WN		#VTE	
	man	vrouw	man	vrouw
<20	0	1	0,00	1,00
20-25	10	31	7,70	27,76
25-30	18	67	17,70	60,01
30-35	26	45	24,85	42,00
35-40	12	33	12,00	28,60
40-45	12	20	11,30	17,00
45-50	12	19	12,00	14,51
50-55	13	18	13,00	13,15
55-60	30	16	29,46	12,54
>60	10	2	9,63	1,70
totaal	143	252	137,64	218,27



Anciënniteit dienstanciënniteit en baremieke anciënniteit)

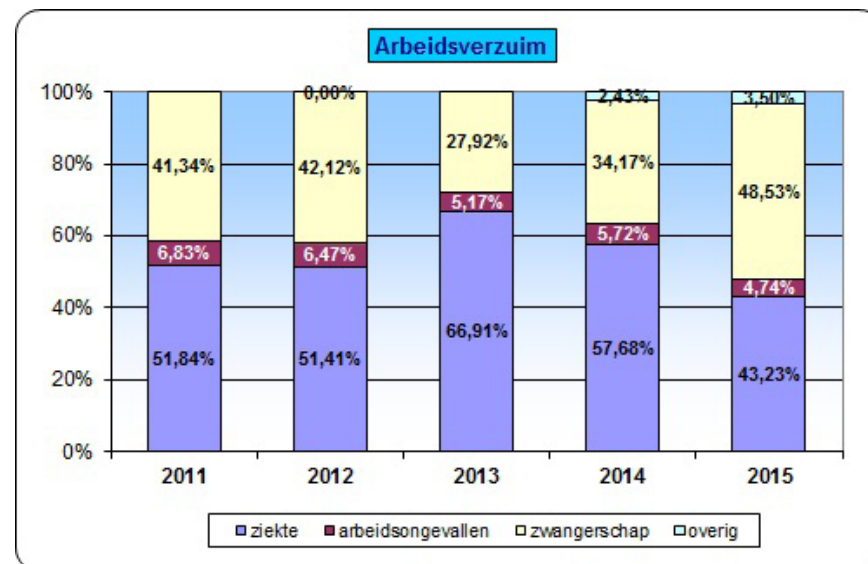
Het rekenkundig gemiddelde van de dienstanciënniteit (anciënniteit in de instelling zelf) ligt op 10,49 jaar. Dit blijft grosso modo hetzelfde als de voorbije jaren. Meer in detail zien we toch een afname van de groep 0-5 jaar anciënniteit (44,30%) en een toename in de groep medewerkers met een dienstanciënniteit van 11 tot 15 jaar. (13,67%) .

Deze lichte toename van dienstanciënniteit zien we bijgevolg ook bij de baremieke (geldelijke) anciënniteit. In vier jaar tijd (2011 tot 2015) is de groep met een geldelijke anciënniteit van 0-5 jaar afgenomen van 34,84% naar 26,84% in 2015.



Verzuimkenmerken.

Onder verzuim verstaan we alle uren afwezigheid - door ziekte, arbeidsongevallen, zwangerschap, klein verlet, verlof om dwingende familiale redenen ed. - met uitzondering van uren jaarlijkse vakantie, conventioneel verlof, arbeidsduurvrijstelling, wettelijke feestdagen en alle vormen van tijdskrediet of thematisch verlof.



Het globale percentage arbeidsverzuim (= totaal verzuim/uurcapaciteit) komt uit op 11,64 %, wat hoger is dan alle voorgaande jaren (64.174 u/576.814u)

Deze stijging is ook deze keer het gevolg van de stijging van het zwangerschapsverzuim (48,53%).

De ziekte-uren gaan dan weer naar het laagste cijfer van de afgelopen jaren, mn 43,23% (effectieve ziekte uren 27.743u in 2015 tgo 33.958u in 2014) .

Ook het kleine aandeel van verzuim ten gevolge van arbeidsongeval daalt verder naar 4,74%.

Loopbaanonderbrekende kenmerken.

Het aantal personeelsleden dat een thematisch verlof nam (ouderschapsverlof, palliatief verlof, zorgen voor zwaar ziek kind/familielid) stijgt dit jaar opnieuw naar 33 (25 in 2014; 29 in 2015). Tot en met 2012 lag dit getal rond 15 en minder.

De stijgende lijn van het aantal medewerkers dat tijdskrediet neemt, stagneert in 2015. 75 werknemers namen een vorm van tijdskrediet.

Bij de 36 min-vijftig jarigen is voornamelijk het -20% tijdskrediet van toepassing, bij de 39 plus-vijftig jarigen is het -50% tijdskrediet van toepassing.

Loon- en productiviteitskenmerken

Wat betreft de loon- en productiviteitskenmerken zien we een gemiddelde loonkost per VTE van 57.577 euro. Dit is een stijging van 1093,48 euro (iets minder dan 2%) wat vrij veel is voor een jaar zonder indexeringen. De oorzaak hiervan moet gezocht worden bij de lichte stijging (1,58%) van de baremieke anciënniteit maar vooral de scherpe daling van het aantal VTE (-15 VTE) met functie L4 (laagste barema) door de overgang van het personeel van de arbeidsprojecten (vzw Provinciaal BVL) naar vzw Buurt en Co (naar aanleiding van hun oprichting).

2.3.2 Vorming Training en Opleiding.

We blijven consequent inzetten op expertise en competentieontwikkeling.

- Ca. 74% van onze personeelsleden (295) namen deel aan één of meerdere formele VTO-activiteiten, samen goed voor 1007 deelnames of ongeveer 3,40 VTO activiteiten per personeelslid.
- In de lijn van vorige jaren blijven we merken dat het percentage deelnames aan VTO activiteiten hoger ligt bij begeleidend personeel ten opzichte van niet-begeleidend personeel en in het bijzonder hoger in de minderjarigenwerking in vergelijking met de volwassenenwerking.
- Het totaal aantal uren formele vorming klokt af op 3882 uren, wat een daling is ten opzichte van vorige jaren omdat voor twee intern aangeboden thema's (LSCI en coachend leiding geven) de meeste mensen intussen deze vorming gevolgd hebben.
- Ondanks de globale daling hebben we méér korte interne vormingsmomenten gegeven door zowel eigen medewerkers als externe opleiders. Toppers naar aantal deelnames met externe opleidingsvertrekkers waren oa. vorming omtrent SEO en Mediawijsheid, dit laatste in kader van het project West-Online.
- In najaar 2015 sleutelden we aan het driedaags vormingstraject voor nieuwe begeleiders in de minderjarigenwerking. Het cursusmateriaal, dat verschillende thema's behandelt werd verder geïntegreerd en effectief in drie volledige vormingsdagen gegeven, in tegenstelling tot 2014 waar we met 6 halve dagen werkten. Het vormingsaanbod wordt ook opengesteld voor medewerkers uit onze eigen BuO-scholen.
- Een ander aspect omtrent VTO dat steeds duidelijker een plaats krijgt, is het gegeven dat onze medewerkers VTO-activiteiten verzorgen in externe organisaties. OC Sint-Idesbald, als expertisecentrum, zendt als het ware zijn zonen en dochters uit. Vanaf 2015-2016 ontwikkelen we de afspraken waarbij we in kaart houden welke medewerker rond welke thema's kan ingaan op vragen omtrent expertise/outreach die ons van buitenaf gesteld worden. Terugkerende thema's zijn onder andere: omgaan met agressie, LSCI, ASS, SEO, werken met de context, ...

2.4 (Zelf)evaluatie en organisatieontwikkeling

2.4.1 Strategisch beleidsplan 2015-2018

Na de strategische beleidsplanning van 2011-2014 was het tijd om ons meerjarenperspectief te updaten. Door ons proces van kanteling, waarbij we deze strategische oefening niet enkel voor zorg en sociale economie maken maar ook voor onderwijs, veranderen we het format waarbinnen we onze strategische doelstellingen uitschrijven. Na een gezamenlijke oefening van schrijven en schrappen, komen we tot 8 gezamenlijke strategische doelen of ambities voor de komende jaren. Achter elk van deze doelen zitten meer specifieke doelstellingen die in de deelwerkingen operationeel zullen vertaald worden in de komende jaren.



2.4.2 Interne audit (zorg)

Er zijn nog zekerheden. Jaarlijks nemen we de tijd om een eigen interne audit te organiseren, zo dicht mogelijk in de werkingen en door eigen medewerkers. Een mix van geroutineerde auditors en een viertal 'nieuwelingen' ging op verschillende locaties in de werkingen met hun auditopdracht op stap. Zoals steeds passeren de meeste gebruikersgerichte procedures (handelingsplanning, klachten, collectief overleg, tijdelijke afzonderingsmaatregelen) de revue en worden een paar organisatiegerichte procedures meegenomen, dit keer 'aanbod van de voorziening', 'organisatiestructuur' en 'vorming, training, opleiding'. Onze terugkerende aandachtspunten kennen we intussen en hebben nogal eens te maken met de aantoonbaarheid (lees 'voldoende of tijdige registratie') van wat we zeggen dat we doen. Globaal blijft de balans jaarlijks positief: een interne audit is een nuttig onderdeel in ons zelfevaluatiesysteem en voor de betrokkenen vaak een vorm van wissellieren in de eigen organisatie.

2.4.3 Zorginspectie

In 2015 kregen we drie keer de zorginspectie over de vloer. Op 3 maart was er een aangekondigde inspectie in Itinera, dit wellicht naar aanleiding van de verdubbeling van de capaciteit, gezien ze ongeveer één jaar ervoor ook was langs gekomen. Een onaangekondigde inspectie was er in de minderjarigenwerking, op campus De Ziltten tijdens de Paasvakantie. Er werden ook hier geen tekorten geformuleerd. De vaststelling werd opnieuw gemaakt dat een deel van onze accommodatie weliswaar ed onderhouden maar gedateerd is, ... maar dat wisten we al. Voor een derde inspectie (19/11/15) hadden we onszelf opgegeven, namelijk een specifieke inspectie omtrent zelfevaluatie.

Ondanks zowat alle aspecten van ons zelfevaluatiesysteem positief beoordeeld werden, werd één tekort geformuleerd. De betrokkenheid van de gebruikers in kader van zelfevaluatie en het meebepalen van doelstellingen in een beleidsplan, konden we te weinig aantonen. Ondanks onze gebruikersraden, jongerenraden en dergelijke meer, leggen we in onze gegevensverzameling (in kader van evaluatie) te weinig zichtbaar de link naar onze doelstellingen. Iets om mee te nemen naar onze komende evaluaties rondes en opmaak van nieuwe beleidsplannen!

2.4.4 Gusto is geboren!

In 2014-2015 startten we de samenwerking met Flanders Synergy, met de bedoeling de principes van 'innovatieve arbeidsorganisatie' in OC Sint-Idesbald maximaal binnen te brengen. Na de kick-off eind 2014, kwam in 2015 dit traject pas echt op gang. Een overkoepelende kerngroep (Onderwijs-Zorg-Sociale Economie) werd opgericht om dit alles te inspireren en in goede banen te leiden.



Omdat communicatie hieromtrent belangrijk is en om een 'beeld' te geven aan waarmee we bezig zijn, werd op de startdag van 2015-2016 GuSto geboren, de mascotte van dit veranderingsproces (zie foto pag. 4).

In de verschillende deelwerkingen (MJW, VWW zorg, sociale economie, BuSO en BuBaO) gingen actiegroepen aan de slag. We hadden 'zot-zijn-sessies' met zowat alle medewerkers, we kozen 'mascottes' en vroegen ons af welke waarden we hieraan vasthangen en voor welke organisatiecultuur we hierdoor kiezen.

Met de handmetafoor stelden we ons telkens dezelfde 5 vragen.:

- Waar zijn we goed in?
- Waar willen we op inzetten?
- Waar hebben we een hekel aan of storen we ons?
- Waar blijven we trouw aan?
- Wat is al aanwezig maar willen we méér van?



We betrokken niet enkel onze medewerkers, maar gingen het gesprek aan met onze minderjarigen, de ouders en externe stakeholders van de minderjarigenwerking. Er werd hierdoor een pak extra informatie verzameld, inspirerend om het veranderingsproces dat we willen gaan, te voeden! In de loop van mei-juni werd iedereen ook uitgenodigd om de medewerkersbevraging in te vullen, die peilt naar het psychosociaal welzijn op het werk.



3. Een greep uit 2015

3. Een greep uit 2015

3.1 Start verbouwing paviljoen 4

Voorbereidend op de geplande werken, moesten we vanaf augustus 2015 al wat leefgroepen verhuizen, om het vierde paviljoen te kunnen leegzetten.

In november 2015 is onze eigen technische dienst vervolgens begonnen met het ontmantelen van het gelijkvloers van paviljoen 4: alle meubilair eruit, alle wanden eruit, afkoppelen van elektriciteit e.a.

Vanaf maart 2016 is Coussée-Bostoen begonnen met het vervolg van de werken: uitbreken van de vloer, graven van sleuven voor de riolering intern, plaatsing van een septische put en regenwaterput aan de achterkant buiten, enz...

Binnen werden, overal waar nodig, nieuwe afvoerbuizen gelegd, werd alles opnieuw dichtgemaakt en kwam een nieuwe chape over het ganse oppervlak. Ondertussen werden de ramen deels uitgebroken en stalen kolommen geplaatst.

Sedert de eerste week van april werden alle wanden geplaatst en aan één kant dichtgemaakt. Na de paasvakantie kwamen dan de technieken aan de beurt: ventilatie, sanitair, verwarming en elektriciteit en komt stap voor stap de afwerking op gang.

De werken zitten op schema!



3.2 Vijf jaar VIA & GES+-werking

Leefgroep VIA omschrijft zichzelf graag als 'klein, maar bijzonder'. VIA is namelijk sedert 5 jaar de besloten verblijfsleefgroep voor 6 GES+ jongeren vanaf 12 jaar.

Een reden tot feest maar evenzeer een gelegenheid om stil te staan bij waar we intussen staan en waar we nog van dromen.

Sinds de start van VIA in 2010, kenden we al veel verandering. Zowel in jongeren, begeleiding als in dagprogramma's, regels, afspraken, ... Maar veranderen betekent zoeken, en zoeken betekent af en toe ook vinden. De zoektocht blijft de komende jaren verdergaan, maar wat we wel al vonden, is een zekere stabiliteit en een aanbod dat een meerwaarde biedt voor onze jongeren. VIA staat voor een aanbod van zeer veel nabijheid en een sterk geïndividualiseerd programma. Bij elk gedrag of elke vraag van een jongere, proberen we te kijken voorbij het letterlijke gedrag en te zoeken naar de vraag en de nood erachter. Op die manier kunnen we samen met onze jongeren een traject afleggen dat heel erg op maat is. Eén van de grote uitdagingen ligt aan het einde van een verblijf in VIA. De doorstroommogelijkheden naar een gepaste setting zijn te beperkt. Daarnaast willen we de komende periode ook nog meer inzetten op samenwerkingsverbanden met partners uit diverse sectoren. Ook binnen de leefgroep blijven we verder ons aanbod versterken en verfijnen. Op die manier blijven we werken aan de bestaansredenen van VIA: een traject afleggen met een bijzonder kwetsbare maar heel erg bijzonder boeiende doelgroep.



3.3 Oprichting duaal leren vanuit Tot uw Dienst

Vzw Tot uw Dienst lanceerde in 2015, samen met BuSO Sint-Idesbald en De Kringwinkels Midwest een pilootproject: hun expertise rond werkplekleren werd gebundeld met de kennis en methodieken uit het buitengewoon onderwijs om de problematiek rond slechte stage-ervaringen aan te pakken. Leerlingen kunnen zo, in een speciaal daarvoor opgerichte leerwerkonderneming, werkervaring opdoen, waarbij hun attitudes aangescherpt worden om dan later zelf aan de slag te kunnen, al dan niet via een maatwerkbedrijf, naar de arbeidsmarkt. Zo vermijden we een aantal jaar faalervaring vooraleer leerlingen worden opgepikt door de sociale economie. Vanuit Tot uw Dienst willen we daarin een penhoudersrol spelen omdat we er heel erg in geloven dat deze formules van duaal leren voor het buitengewoon onderwijs een enorme stap vooruit zijn.



3.4 Keuken leefgroep 5.1

Op 19 november huldigde leefgroep 5.1 hun nieuwe keuken in. Dankzij sponsoring van de Lionsclub Liederik van Harelbeke, Kiwanis Blauwvoet Roeselare én Dovy Keukens kunnen de adolescenten nu in een degelijke keuken koken.

Dit is vooral leuk, omdat in die leefgroepen de jongeren meer en meer zelf leren koken, voor als ze later op eigen benen gaan staan.

Bedankt aan alle sponsers, en ook aan Lieselot, Annelies en Fien om dit waar te maken!

3.5 Opstart project West Online

Vanuit de Werkgroep jongeren en nieuwe media geloven we er al langer in dat we dichterbij de digitale leefwereld van de jongeren moeten komen. We zetten al stappen in die richting, maar met het project West Online, vanuit de provincie West-Vlaanderen, komen we in een stroomversnelling. De provincie stelt gratis begeleiding en vorming over mediawijsheid en -gebruik ter beschikking van organisaties die met kwetsbare doelgroepen werken. Jo Van Hecke, expert terzake, begeleidt onze organisatie hierin. We organiseerden twee infomomenten voor alle medewerkers rond mediawijsheid in het algemeen. Daarnaast zetten we een vaste vormingsgroep op die in een vijftal sessies enkele tools, zoals uiteraard Facebook, maar ook Pinterest, Google Maps, mijndoelenstellen.be, ... uitgelegd kregen. De bedoeling is dat zo die instrumenten ook in de leefgroepen gebruikt worden om het begeleidingswerk te ondersteunen. Die sessies zijn ondertussen achter de rug en nu plannen we volgende stappen van dit traject, dat ook nog over volgend schooljaar loopt.



3.6 Nieuw logo de Parel

Het logo van de Parel was 7 jaar oud en aan vernieuwing toe, dus wilden we onze hijsstijl opfrissen. Daarbij hoort uiteraard een nieuw logo. Belangrijke criteria voor dat logo waren:

- de link met 'parel' moest duidelijk zijn,
- de naam maakt deel uit van het logo
- we wilden een heel kindvriendelijke en kleurrijke uitstraling
- en liefst in de stijl van het logo van de type 1 afdeling van De Hagewinde (gezichtje)

Stijn Decoene heeft dit met veel plezier ontworpen voor ons. Eind vorig schooljaar konden we definitief kiezen voor dit ontwerp, om het begin dit schooljaar overal te kunnen gebruiken in alle documenten. Want uitstraling is belangrijk!



3.7 Samenwerking vzw Tot uw Dienst en zorgbedrijf Roeselare

Op de interne leerwerkvloer van vzw Tot uw Dienst krijgen allerhande statuten, in het kader van intensief werkplekleren, de kans om tijdelijke werkervaring op te doen. Vroeger kon men op de leerwerkvloer van Tot uw Dienst enkel terecht voor strijk en kleine wasopdrachten. Door de nieuw opgestarte samenwerking met het Zorgbedrijf Roeselare is er een uitbreiding van het takenpakket waardoor men een groei van sociale tewerkstelling creëerde. Bij de ronddeling van de maaltijden door het Zorgbedrijf is er de mogelijkheid voor de bejaarde om zijn was mee te geven voor Tot uw Dienst. Door deze extra opdracht heeft men kunnen investeren in een semi professionele was- en droogtrommel. In 2016 wordt er verder gewerkt aan de uitwerking van diverse leerwerkvloeren waar mensen werkervaring kunnen opdoen en dit in zowel profit als non-profit sector.



3.8 Start afvalbeheersing

Niet alleen kost afval veel geld, het zorgt ook voor een zware voetafdruk. Een bijzondere vorm van afval zijn de voedseloverschotten. In het kader hiervan hebben we in 2015 verder gesleuteld aan een betere proportionering van de maaltijden.

De proportionering van de maaltijdcomponenten gebeurt op basis van de aanbevolen porties opgesteld door een diëtist en door de dagelijkse monitoring van de voedseloverschotten vanuit de leefgroepen.

Om na te gaan welke gerechten “in de smaak vallen”, wordt er beroep gedaan op twee systemen. Enerzijds wordt er, per trimester, een menuoverleg gehouden met de verschillende clusters. Anderzijds worden de voedseloverschotten, die terugkomen vanuit de leefgroepen, gemonitord. Die geven een beeld welke maaltijdcomponenten en/of gerechten populair zijn en welke gerechten er absoluut niet in de smaak vallen.

Aan de hand van de opmerkingen vanuit de verschillende overlegmomenten en de monitoring van de voedseloverschotten, wordt de proportionering aangepast en de menucyclus opgesteld. Gerechten die niet in de smaak vielen, worden verwijderd uit de cyclus en populaire gerechten worden meer geserveerd, mits alles voldoende gevarieerd blijft. Op regelmatige basis worden de voedseloverschotten (en de monitoring hiervan) besproken tijdens het keukenoverleg.

Naar aankoopbeleid toe, wordt er bij de aankoop van grondstoffen bij voorkeur gekozen voor de grote(re) verpakkingen. Niet alleen zorgt dit voor een vermindering naar restafval maar ook naar foodcost vallen de grotere verpakkingen (meestal) goedkoper uit.

3.9 Sint-Idesbald pesticidenvrij!

Sinds 2015 moeten alle openbare parken, scholen, ziekenhuizen en zorginstellingen hun tuinen, speelplaatsen en parkeerterreinen zonder pesticiden onderhouden.

Dit geldt dus ook voor ons! Daarom richtten we een Werkgroep Groen op die bestaat uit medewerkers van de technische dienst, enkele leerkrachten BuSO afdeling tuinbouw, iemand van Groen en Co en directie. Een eerste werkpunt was de opmaak van een “groenonderhoudplan” voor de komende jaren.

Want pesticidevrij onderhoud vraagt veel meer werk, dus moeten we ons anders organiseren, willen we niet overwoekerd worden! Tegelijk hebben we ons licht opgestoken bij de groendienst van stad Roeselare die al langer pesticidevrij werkt.

Enkele zaken die nu al heel zichtbaar zijn, is het gras dat op sommige plaatsen mag doorgroeien, waarmee we meteen ook de kans creëren om er paaslies in te zetten.

Hier en daar zullen we ook bepaalde beplanting vervangen. Sommige planten vragen heel veel snoeiwerk, en die zullen we op termijn vervangen door ander groen.

We kiezen daarbij voor struiken die veel vlinders aantrekken, zodat we nóg meer kleur krijgen in ons groen. Ook zullen in de toekomst sommige paden waar onkruid groeit, vervangen worden door ‘grindpaden’: verharde stukken waar toch gras doorgroeit.

Slim én onderhoudsvriendelijk.

3.10 Implementatie Clientdossier 2.0: OP --- Integratieve beeldvorming

In 2015 werd binnen de volwassenenwerking zorg gestart met een vernieuwd concept inzake ondersteuningsplanning (OP).

De input hiervoor kwam vanuit de interne en externe audits binnen de verschillende werkingen van de volwassenenwerking, vanuit een grondige evaluatie met de teams en vanuit de ervaringen van ortho-agogen en therapeut volwassenenwerking.

In het vernieuwde concept staan volgende principes centraal:

- De opmaak van het ondersteuningsplan gebeurt in samenspraak met de cliënt en/of netwerk (afhankelijk van de vraag of van hun betrokkenheid in het dossier). De cliënt begrijpt en heeft zicht op de doelstellingen die geformuleerd zijn. We willen een ondersteuningsplan dat toegankelijk is.
- We evalueren tijdig de geformuleerde doelen en sturen bij waar nodig.
- We hebben oog voor de sterktes van de cliënt en zijn of haar persoonlijk netwerk of maatschappelijk weefsel.
- We centraliseren de informatie die bijdraagt aan een volledige beeldvorming van de cliënt in één werkhypothesedocument, dat gesloten blijft voor de cliënt.
- We komen tot een administratieve vereenvoudiging van het cliëntdossier: zoveel mogelijk digitaal, uniform voor alle werkingen.

Deze oefening resulteerde in volgende 3 elementen:

- Identificatiefiche
- Ondersteuningsplan
- Integratieve beeldvorming
- Een vernieuwde digitale structuur, waarin (reeds bestaande en toekomstige) documenten hun plaats moeten krijgen

In 2015 werd gestart met deze implementatie, die verder loopt over 2016 en waarschijnlijk ook 2017. De implementatie vraagt immers een extra inspanning van de individuele begeleider en het team, vandaar werd een realistisch tijdspad opgesteld.

3.11 Vriendschapsweek

Het idee voor een vriendschapsweek kwam vanuit de werkgroep Seksualiteit en Relaties. Naast 'seksuele voorlichting' (eerste trimester) en 'liefde' (tweede trimester) wilden we ook eens 'vriendschap' in de schijnwerpers zetten. We werkten met een subgroepje uit de scholen en zorg het thema apart uit.



Er werden overal affiches opgehangen om de vriendschapsweek aan te kondigen.

In de scholen hielden we een ballonnenwedstrijd met de slogan "we sturen onze vriendschap uit".

De lichtgroene ballonnen met het logo van Sint-Idesbald en een 'vind ik leuk'-duim werden met helium gevuld en er werden touwtjes aan gehangen. Alle leerlingen schreven een vriendschapswens op kaartjes die nadien aan de ballonnen werden bevestigd. Zowel BuBaO als BuSO hielden een gezamenlijk moment waarop de ballonnen de lucht in gingen. Achteraf hebben zo'n 10-tal vindsters van de ballonnen en wensen gereageerd met een e-mail of kaartje. Als beloning voor hun reactie kregen zij een attentie - gemaakt in Itinera - opgestuurd.

De leerlingen van wie de boodschap kwam, kregen een zakje snoep.

Op campus De Ziltten deelden we touwen uit om vriendschapsbandjes te maken.

Ook hielden we een vriendschapsavond op het Kwiebelplein. Per cluster hadden we ruim een uur voorzien om gezellig samen te zijn. Er stond een vuurkorf met sfeervuur, er werden braadworsten gebakken op de bbq, er waren hier en daar wat optredens (kampvuurmuziek) en er vonden fotoshoots per leefgroep plaats waar nadien posters van werden gemaakt. Verder was er de oproep om activiteiten te organiseren die in teken van vriendschap staan. Naar het personeel werden 'vind ik leuk'- duimen verstuurd met de vraag om een collega een complimentje te geven.

In Ten Bunderen werden er vlagjes gemaakt met de crea-leerkrachten waarop stond 'vriendschap is...'. In de leefgroepen vonden verschillende activiteiten plaats in het thema vriendschap zoals teambuildingsopdrachten, vriendschapsbandjes maken, hartjeskoekjes bakken, complimentjes/ pluim geven,...

Ook de woensdagnamiddagactiviteit stond in het teken van 'iets doen voor een ander'. Ook hier werden aan de medewerkers duimen uitgedeeld waarop men een positieve boodschap mocht schrijven en afgeven aan iemand anders.



3.12 Vrijtijdszorg: samenwerking Pas Par Toe – vzw Opstap

Sinds oudsher was er een nauwe band tussen vzw Opstap en de Volwassenenwerking van het OC Sint-Idesbald. Veel van onze cliënten doen beroep op hun dienstverlening. Veel vrijetijdsvragen krijgen een antwoord in de Bollestraat 25 te Roeselare.

Maar sedert medio 2015 kon men ook regelmatig personeel van Pas Par Toe in de vrijetijdswinkel zien, want Mia Van de Casteele sloot aan op de consultmomenten voor vrijetijd.

Sedertdien kan men om de vier werken bij Mia terecht met vrijetijdsvragen, de andere woensdag- en vrijdagmiddagen staan de mensen van vzw Opstap voor de klanten klaar. De aanmeldingen die bij ons terecht komen en enkel een vrijetijdsvraag zijn, sturen we voortaan ook naar Mia.

Zo bouwen we nieuwe bruggen tussen toerisme, sport, cultuur, jeugdwerk en welzijn !



3.13 De Erfenis

Op vrijdag 29 mei 2015 stonden enkele jongeren van de adolescentencluster met klamme handjes in de coulissen van zaal O.C.A.R. in Rumbeke. Na maandenlang oefenen in het kamertje op de bovenste verdieping van paviljoen 4 was het immers money-time: ze zouden het toneelstuk waarvoor ze zo lang geoefend hadden op de planken brengen voor een breed publiek.

Voor de meeste jongeren was het de eerste keer dat ze in een toneelstuk meespeelden. In het begin wisten ze niet zo goed wat ze ervan moesten verwachten. Daarom hadden we tijdens de voorbereiding veel aandacht voor geleidelijkheid: eerst wat toneeloefeningen en dan kleine stukjes steeds meer tekst oefenen.

Soms ging die repetities vlot, andere keren wat minder. Enkele spelers werden vervangen of kregen gaandeweg een andere rol toegewezen. Niet evident, maar de ploeg is er goed mee omgegaan.

Toen de week van de waarheid aanbrak, kwamen er artikels in de kranten met een mooie foto, en ook een boekje met persoonlijke tekstjes en foto's. Vanaf dinsdag werd er elke dag gerepeteerd in de zaal zelf. Heel spannend, want het decor stond immers nog niet volledig op punt en de spelers dienden nog te wennen aan afstanden en accessoires. Sommige begeleiders zaten al met hun handen in het haar, maar na veel oefenen ging het een stuk vlotter.

Op donderdag stond de generale repetitie gepland. De jongeren van de adolescentenleefgroepen zijn komen kijken als een echt publiek, wat al de eerste stresstest was. De generale repetitie verliep uiteindelijk heel goed en werd warm onthaald! Een eerste horde was genomen!

Vooraf waren er veel kriebels en klamme handjes, maar die bleken uiteindelijk onnodig, want het werd een onverhoopt succes en na de voorstelling zag je onmiddellijk dat de toneelspelers gegroeid waren, letterlijk (vraag dat maar aan de buil van butler James door een slechte klap van een suikerglasfles!), maar vooral figuurlijk, toen ze een dik applaus in ontvangst mochten nemen. Voor herhaling vatbaar!



3.14 Website extreme make over

Nadat we in 2013-2014 onze nieuwe huisstijl lanceerden met een nieuw logo, een totaal hernieuwd huistijdschrift 'Idesbl@d' en foldermateriaal, moest nog het laatste sluitstuk onder handen genomen worden, m.n. onze websites.

Websites - in het meervoud - omdat zowel Zorg (VAPH) als BuBaO en BuSO destijds een eigen aparte website ontwikkeld hadden die we nu wensten te integreren in één nieuwe portaalsite van het volledige Orthopedagogisch Centrum Sint-Idesbald.

Met deze vernieuwde site willen we benadrukken dat Sint-Idesbald staat voor één netwerkorganisatie die vertrekt vanuit een gezamenlijke visie, ondanks hun zeer diverse werkingen aan kinderen en volwassenen in verschillende doelgroepen. En zo werd www.ocsintidesbald.be in september 2015 opnieuw gelanceerd als... www.sintidesbald.org





4. Een blik in het huidig 2016

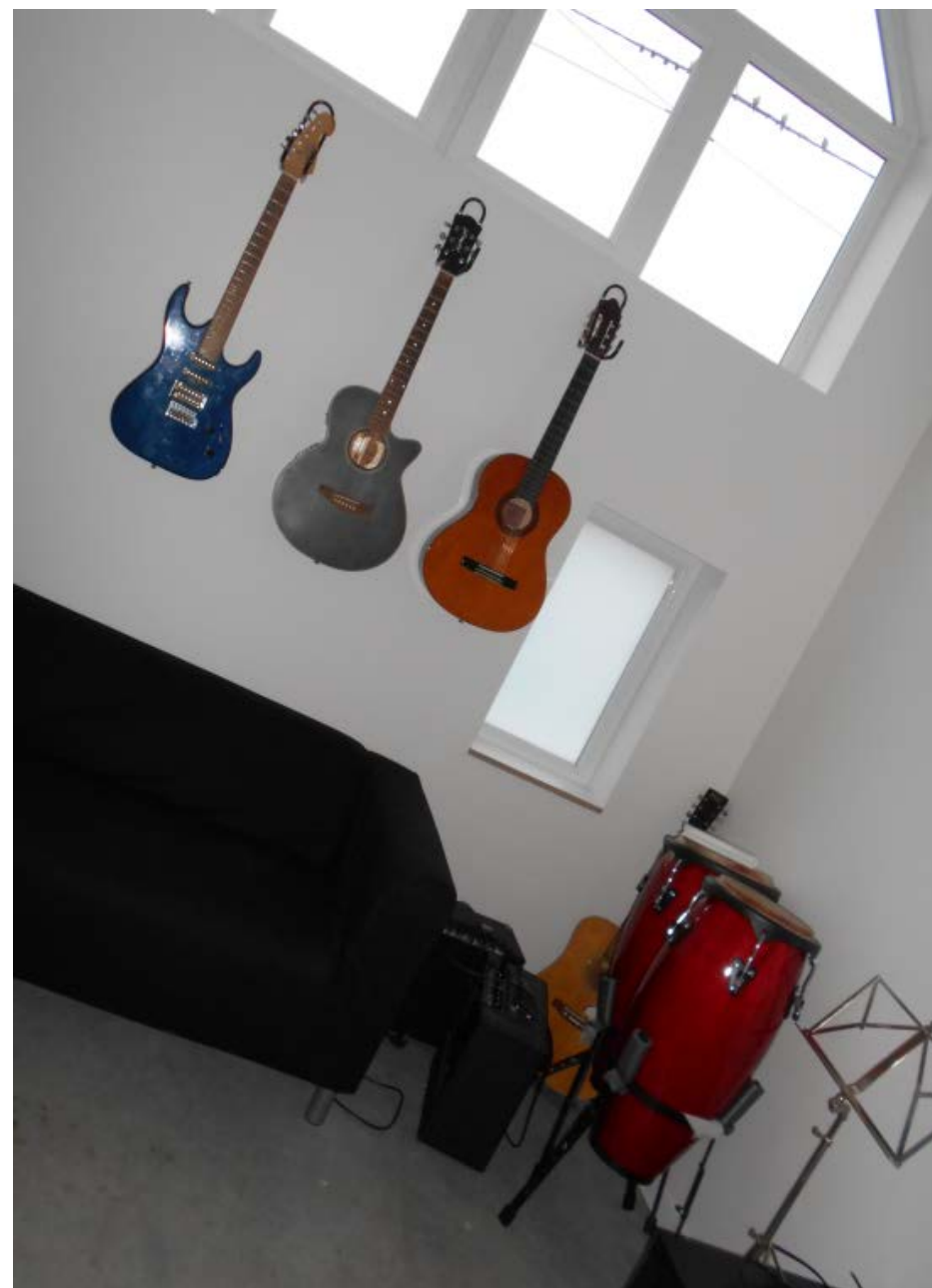
4. Een blik in het huidig 2016

4.1 Ateljee de Luwte

Jongeren die begeleid worden door de Luwte hebben het moeilijk op meerdere gebieden. Ze zijn op zoek naar zichzelf of ze lopen weg van zichzelf. Ze hebben het vaak ook moeilijk in hun relaties, met andere jongeren of met ouders of leerkrachten. Vaak zijn ze in een negatieve spiraal terecht gekomen die hen steeds dieper duwt of hen steeds verwijdert van wat de maatschappij aanvaardbaar vindt. In de Luwte gaan we op zoek naar handvaten om de negatieve spiraal stil te leggen en langzaam aan in een andere richting te oriënteren. Om dat te kunnen, moeten we eerst en vooral aansluiting vinden bij de beleving van de jongeren zelf. We doen dat in de doodgewone dingen: schoolgaan, huiswerk maken, koken en afwassen, ontspanning, ... We zijn daarnaast ook permanent op zoek naar manieren om jongeren beter te leren kennen en handvaten aan te reiken om zichzelf ook te ontdekken en te voelen dat ze ook zelf zaken in hun leven kunnen veranderen.

Met ons nieuwe Ateljee verbreden en verdiepen we onze oriënterende begeleiding. Het Ateljee biedt ons meer mogelijkheden om dagopvang te bieden aan jongeren die om een of andere reden tijdelijk niet naar school kunnen, willen of mogen gaan. Het Ateljee biedt bovendien ook mogelijkheden die deze dagbesteding overstijgen. We kunnen er creatief aan de slag en naar manieren zoeken waarop jongeren zich kunnen uiten, ook als ze niet meteen de woorden vinden.

Zo is muziek voor adolescenten een krachtige manier om zich te uiten. Muziek betekent vrijheid, blijheid, onafhankelijkheid, een gevoel van (h)erkenning voor vragen waarmee ze zitten, ... Op die manier draagt muziek bij aan hun oriëntatie op de hen omringende samenleving en biedt het handvaten voor hun identiteitsontwikkeling. Onze jongeren beschikken niet altijd over de nodige apparatuur om te luisteren naar muziek, laat staan om zelf muziek te produceren. We willen jongeren de kans geven om muziek te ervaren. Het is voor ons een kans om jongeren op een andere manier te leren kennen. Hij of zij blijkt soms een andere kant te hebben die we in de leefgroep niet zien. Luisteren en erkenning geven aan hun muziek en hun cultuur opent soms deuren. Het is een manier om iets meer te weten te komen over hun gevoels- en belevingswereld. Het is voor hen ook een manier om dingen uit te drukken die ze niet met woorden gezegd krijgen.



Net zoals muziek is film onmisbaar in het leven van een adolescent. Het is een manier om zich te ontspannen, om even te ontsnappen aan het 'gewone leven', om te dromen, om ergens bij te horen, om de kijk op de wereld te verbreden, ... Heel vaak wordt er in groep gekeken naar film. Het brengt jongeren samen. Jongeren vinden elkaar wanneer ze spreken over films. Welke hebben ze gezien? Welke willen ze zeker nog zien? Wat vonden ze cool? Waar zijn de linken met hun eigen leven? Bieden sommige passages hen handvaten om na te denken over hun eigen (recente) ervaringen? Gezamenlijk kijken naar een film schept ook een band.

Wekelijks voorzien we een filmmoment. Elke maandag gaan we met de jongeren naar de plaatselijke bibliotheek om films te huren. Elke jongere krijgt de kans om een film te kiezen. Het is ook de bedoeling om jongeren kennis te laten maken met 'de andere' film, niet commerciële films, Belgische films, docu-films, ... Schindler's list, verfilmingen van Dirk Bracke (over een meisje dat in een instelling is geplaatst bvb.), het huis van Anne Frank, aanrijding in Moscou, Ben X, de laatste zomer of Ladybird, Ladybird (over een vrouw wiens vier kinderen geplaatst worden). We hebben er ook de apparatuur om zelf foto's of filmpjes te maken van en over mensen, dieren of dingen die betekenisvol zijn voor hen.

Naast het muziek- en filmatelier hebben we in het Ateljee ook crea- en vormingslokaal. Daar hebben we een ruim aanbod vormingspakketten, creamateriaal, tijdschriften en educatieve spelen. Jongeren groeien op in een wereld van reclame, gadgets, verlokkingen, drugs, onmiddellijke behoeftebevrediging, ... Gezien hun leeftijd, hun zwakke maatschappelijke positie en hun beperkt zakgeld is het belangrijk om hen weerbaarder te maken. Ze beschikken vaak niet over de kennis om juiste keuzes te maken. Hun leefwereld is soms een chaos waar alles op hen afkomt zonder 'filter' of sensibiliserende omkadering. Aanlokkelijke gsm-abonnementen, smartphones, internet, gameconsoles, merkkledij, pepdrankjes, gemakkelijke leningen, alcohol en andere drugs, ... Even stilstaan bij bepaalde thema's geeft jongeren gelegenheid om bewust na te denken over hun eigen houding. Zijn ze op de hoogte van mogelijkheden en risico's van al die zaken? Hoe gaan ze daarmee om?

In een derde ruimte huist het houtatelier. Dit atelier is het eerste atelier dat ooit werd opgestart in de Luwte. Het was ook het eerste atelier waar jongeren vrijwillig konden bij aansluiten.

Dit alles konden we realiseren met de steun van een aantal sponsors én de pastoor.

Het nieuwe Ateljee was immers een wat vervallen aanbouw aan zijn pastorij. Dankzij de technische dienst van het OC werd het Ateljee doorheen 2015 helemaal opgeknapt. Meteen werd ook van de gelegenheid gebruik gemaakt om wat omgevingswerken te doen. Zo hebben we een nieuw terras en nieuwe omheining aan de achterkant van ons huis. Een extra impuls voor onze werking.

4.2 Oprichting buurtdienst Moorslede

De poot 'sociale economie' binnen onze organisatie blijft groeien. De jongste telg van onze familie is de Buurtdienst in Moorslede en valt onder Buurt en Co.

De buurtdienst zal in opdracht van de gemeente onder andere de markt en het domein Grimmertinge in Moorslede en het domein Mariënstede in Dadizele ecologisch gaan beheren. Hierin zal participatie van de bewoners een belangrijke aspect worden.

Daarnaast kan Buurtdienst Moorslede, op vraag van de gemeente, ook kleinschalige klusjes of aanvullende onderhoudswerken uitvoeren, al of niet met participatie van burgers. We denken hierbij ook aan kleine taken in het kader van dienstverlening aan de inwoners (bv. noodweer, zware regenval, opkuis kerkhoven na 1 november, ...).

We zijn blij dat nieuwe opdrachtgevers de weg vinden naar onze werking.

Dat getuigt van het feit dat we goed bezig zijn en kwaliteit leveren.

We wensen de buurtdienst van Moorslede alvast een mooie toekomst.



4.3 Introductie referentiemedewerker Ethiek

Binnen de groep Broeders Van Liefde bestaat al langer een visiegroep Ethiek. Die wil handvaten bieden voor de moeilijke ethische vragen waarop we onherroepelijk botsen als we met mensen werken binnen een bepaald kader. Eén van de constante zoektochten van die groep is hoe we medewerkers die handvaten best kunnen aanreiken. Tot vorig jaar deden we dit in eerste instantie op basis van visieteksten. Vanaf dit jaar voegen we daar een luik aan toe: een praktisch ethisch model dat je op concrete casussen kan toepassen, willen we ook ter beschikking stellen van medewerkers. Daarom stelt iedere organisatie 'referentiemedewerkers ethiek' aan. Die krijgen vorming rond dit model en kunnen dan teams begeleiden die met een ethisch dilemma worstelen. De kern van het model is dat we zoveel mogelijk standpunten van zoveel mogelijk verschillende betrokken partijen in dialoog willen samenbrengen, om die dan af te zetten tegen onze onderliggende waarden én normerend kader.

4.4 Opleiding GHP (Goede Hygiëne Praktijken)

Het spreekt voor zich dat op niveau van de leefgroepen ondermeer aandacht moet besteed worden aan de hand-, lichaams- en kledinghygiëne van het personeel betrokken bij de maaltijdbediening. Om die reden startte het keukenteam met een opleiding 'goede hygiëne praktijken' voor de leefgroepsbegeleiders.

Hierbij komen, naast aandacht voor hand- en kledijhygiëne, aandachtspunten aan bod zoals correcte bewaring van levensmiddelen, het correct bewerken en/of verwerken ervan, de correcte manier van reinigen en de correcte behandeling van afval in de leefgroepen. GHP of Goede Hygiëne Praktijken vormen de basis van de HACCP en dienen dan ook regelmatig herhaald te worden. Een dergelijke opleiding draagt bij tot de bewustwording van de verantwoordelijkheid die we dragen naar onze cliënten toe.

Het "waarom" iets dient uitgevoerd of gecontroleerd worden, moet dan ook duidelijk toegelicht worden. Het zijn dikwijls de verborgen gevaren die het grootste risico vormen bij de besmetting van levensmiddelen. Bij de opleiding van GHP wordt dan ook de minimale uitleg gegeven in verband met ziekmakende micro-organismen en het ziektebeeld dat ze veroorzaken.

4.5 Studiedag 10 jaar Itinera

De maandenlange voorbereiding aan de studiedag 10 jaar Itinera kreeg zijn orgelpunt op vrijdag 04 maart 2016 te Gent.

De studiedag genoot van een eerste voltrefter - het zou niet de laatste zijn - de aula van het vormingscentrum Guislain zat goed gevuld met een aandachtig forensisch publiek. Pascal Van Parys, algemeen directeur, kondigde telkens de sprekers aan en Raf De Rycke, voorzitter van de raad van bestuur Broeders van Liefde, gaf de inhoudelijke aanzet en situeerde het belang van deze studiedag.

In de voormiddagssessies kwamen prof. Stijn Vandeveldde en Tom Van der Beken aan het woord, respectievelijk over sterktegericht werken ('Good Lives model') en de interneringswet, de historiek ervan en de update tot op vandaag, want de interneringswet is sterk in beweging. Tussendoor werd het publiek tweemaal verrast met erg gesmaakte rapsessies door de bewoners, onder de bezieling van coach Mike.

Na de middag kwamen eigen medewerkers aan het woord, nadat het publiek werd uitgedaagd door het terugspeeltheater FUS, – Ake en zijn medespelers.

Lien Dumortier was de eerste spreekster en gaf een aantal opmerkelijke (vast)stellingen mee vanuit haar masterproef Criminologie betreffende de politionele bejegening van onze doelgroep. Hilde Schotte bracht het relaas van 10 jaar rennen, vallen en weer opstaan met cijfermateriaal over de cliënten en eindigend met een blik op de toekomst.

Tussendoor kwamen de rappende bewoners voor een laatste keer op het podium. Tot slot interviewde Nadine enkele collega's tijdens een sofagesprek en hierbij deelden ze hun belevingen omtrent 'werken in Itinera' met het publiek.

Minister Jo Vandeurzen had het laatste woord waarbij hij zijn waardering uitdrukte voor 10 jaar Itinera. En passant verzekerde hij ons dat de doelgroep van Itinera in kader van persoonsvolgende financiering een apart statuut zou kunnen behouden.

De studiedag was een passend en goed voorbereid hoogtepunt dat feilloos verliep en door veel samenspel en teamwerk dit mooi in de picture zette.

Een bijzondere vermelding voor de regie en tijdsinvestering van Hilde en Lien in deze realisatie.

4.6 Start samenwerking vzw 't Klokje en RTH-trajectbegeleiding

Vzw 't Klokje is een onafhankelijke organisatie die in een pand in Roeselare een tijdelijk studio-woonaanbod aanbiedt voor mensen die voor een periode van maximum 2 jaar een wooncontext nodig hebben, bij gebrek aan andere alternatieven. Er zijn 6 studio's ter beschikking en er is een inwonende huisbewaarder die het samenwonen mee in goede banen leidt. Men merkte echter dat de individuele trajecten van de tijdelijke bewoners niet altijd goed konden worden opgevolgd door de reguliere diensten. Dergelijke initiatieven zijn zeldzaam binnen het zorglandschap en moeten blijven bestaan. Gezien OC Sint-Idesbald deze werking altijd al een warm hart toedroeg, maakten we in de loop van 2015 werk van een structurele samenwerking. Via ons RTH-aanbod (Rechtstreeks Toegankelijke Hulp) voorzien wij met het Mobiel Team van De Drempel de individuele trajectbegeleiding. De mobiele begeleiders gaan langs in 't Klokje om samen met de bewoner te bekijken welke stappen er verder kunnen gezet worden om een heroriëntering in de maatschappij mogelijk te maken. De begeleider ondersteunt, volgt mee op en bewaakt het traject samen met de persoon in kwestie. De ondersteuning is betalend en stopt wanneer het traject in 't Klokje eindigt. Deze samenwerking is nog maar net lopende en de eerste signalen zijn alvast positief!

4.7 We maken ons klaar voor PVF

Er werd de voorbije jaren door het VAPH een nieuw systeem van financiële ondersteuning voor personen met een handicap uitgewerkt, dit kreeg de naam 'Persoonsvolgende Financiering' (PVF). In de loop van 2016 zullen de eerste budgetten worden toegekend. Doel van dit nieuwe systeem is om de gebruiker meer garantie te geven dat hij de zorg ontvangt die hij nodig heeft en dat hij de financiële middelen hiervoor meer zelf in handen heeft.

Dit betekent voor ons als organisatie een ommekeer in de manier waarop wij onze werking en medewerkers betaald krijgen. Om ons hierop voor te bereiden, participeerden we aan een externe werkgroep die een instrument ontwikkelt om woon- en leefkosten te berekenen. We volgden het PVF nieuws op de voet en kenden een zorgzwaarte

toe aan al onze huidige cliënten én cliënten op de wachtlijst aan de hand van het inschalingsinstrument. Dit vroeg aan het begeleidingsteam van de volwassenenwerking en een aantal administratieve medewerkers een ferme inspanning bovenop het normale pakket. PVF, een thema dat nog wel een tijdje prioriteit zal krijgen...

4.8 ICF, de brug tussen zorg, onderwijs en werk...



Met de huidige focus op herstel (recovery) en vermaatschappelijking doet ICF (International Classification of Functioning) als classificatie instrument steeds meer zijn intrede in de welzijns-, zorg en onderwijssector. Vanuit het beleidsdomein werk werd een vertaalslag gemaakt van het brede ICF classificatiesysteem naar 43 categorieën. Omdat toeleiding naar werk, uitbreiding naar zinvolle (arbeids)matige activiteiten een wezenlijk onderdeel vormt van het zorgtraject heeft het ICF instrument het potentieel om een gedeelde WERK-TAAL te worden die verschillende sectoren en professionals verbindt in het individuele traject van een cliënt/klant/leerling. Om deze ontwikkeling te ondersteunen nemen het Vlaams Welzijnsverbond, Zorgnet- Icuuro, VDAB en GTB samen het initiatief om over sectoren heen de ICF taal te introduceren als middel om zorg en werk met elkaar te verbinden.

Vanuit onze organisatie nemen we actief deel aan het ICF pilootproject. Dit vanuit de overtuiging dat ICF in de toekomst toe het instrument kan zijn die de intersectorale en interdisciplinaire samenwerking kan verstevigen met de ambitie zo efficiënt mogelijk het individueel traject van de zorgvrager vorm te geven.

Het piloottraject resulteerde in twee studiedagen. In deze studiedagen lieten we partners kennis maken met het ICF instrument, de intersectorale meerwaarde en gaven we ze een idee over hoe het instrument geïmplementeerd kan worden in de eigen sector.

4.9 Mobiliteitsplan campus De Zilten

Als jaaractiepunt voor 2015 werd in het CPBW gekozen voor de mobiliteit op en rond het domein. Dit onderwerp heeft immers een impact op de veiligheid van alle personeelsleden, cliënten en derden die zich op de campus begeven.

In 2016 zien we al de eerste veranderingen:

In een eerste fase werden op cruciale punten zoals de toegang tot de centrale parking verkeersdrempels aangebracht om de snelheid te remmen.

Vóór het standbeeld langs de openbare weg werd een zone vrijgemaakt zodat er bij het oprijden van de weg voldoende zichtbaarheid verzekerd blijft op het aankomend verkeer.

Aan de voorbouw is de volledige parkeerzone beschikbaar gemaakt en voorbehouden aan bezoekers die nu niet meer op zoek moeten naar een parkeerplaatsje.

De bezoeker centraal!

De 2 grote parkeerzones aan weerszijden van het domein blijven beschikbaar voor alle personeelsleden. De in- en uitritpoorten van het domein worden geautomatiseerd zodat deze ook vanuit de receptie bedienbaar zijn en niet onbedoeld blijven open staan.

De verkeerscirculatie op het domein wordt verder geoptimaliseerd zodat er op de drukste momenten 's morgens en 's avonds een vlottere doorgang mogelijk wordt.

Tevens wordt nog onderzocht hoe er fietsen kunnen ter beschikking gesteld worden voor de veelvuldige korte verplaatsingen in de nabije omgeving van de voorziening.

4.10 Verbouwing Kalkenstraat stilaan afgerond

De verbouwingen in de Kalkenstraat zijn aangevat en fase 1 nadert zijn einde in 2016.

In deze eerste fase werd alles in gereedheid gebracht om een verhuis te realiseren.

Het vrijetijdscentrum van Pas Par Toe komt in de beter toegankelijke benedenverdieping en de Buurtdiensten verhuizen naar boven.

De verschillende ruimtes beneden kregen een opsmukbeurt.

De toiletten werden aangepast door onze technische dienst. Halte R deed een groot deel van de schilderwerken.

In 2016 worden verder nog een terras gerealiseerd en de ruimte voor de therapeuten wordt nog aangepakt.

In een tweede fase wordt later het ontmoetingsgedeelte verbouwd.



Partner in Perspectief

OC Sint-Idesbald wil de levenskwaliteit van kinderen, jongeren, volwassenen met een beperking of een bijzondere kwetsbaarheid, en van hun netwerk verhogen.

We willen een evenwaardige partner zijn in onze samenwerking met hen en onze collega hulpverleners. Rekening houdend met de verschillende perspectieven van onze partners, geven we onze ondersteuning vorm. Ons doel is een gezamenlijk nieuw perspectief te ontwikkelen voor de cliënt, het netwerk, het samenwerkingsverband, enz...

OC Sint-Idesbald is een initiatief van
de vzw Provinciaal de Broeders van Liefde, Stropstraat 119, 9000 Gent.



Broeders van Liefde



O.C. Sint-Idesbald

De zilten 52 • 8800 Roeselare

T 051 26 43 00 • F 051 26 43 10

oc.st.idesbald@fracarita.org

www.sintidesbald.org