



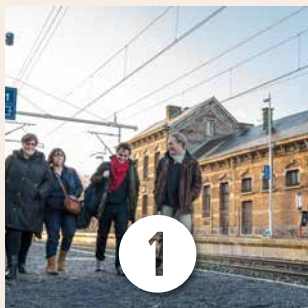
Broeders van Liefde

en daarom
werken wij
bij Broeders van Liefde



JAARBROCHURE BROEDERS VAN LIEFDE

2014 2015



10 REDENEN WAAROM WIJ VOOR BROEDERS VAN LIEFDE WERKEN 04

1. ENGAGEMENT
2. EXPERTISE
3. INSPIRATIE EN IDENTITEIT
4. PERSOONLIJKE GROEI
5. KANSSEN EN MOGELIJKHEDEN
6. INNOVATIE
7. WERK EN GEZIN
8. WAARDERING
9. EENHEID IN VERScheidenHEID
10. AUTONOMIE IN VERBONDENHEID



WAT ER LEEFT IN ONZE ORGANISATIE

- VERZORGINGSINSTELLINGEN 18
- WELZIJN & BUITENGEWOON ONDERWIJS 26
- GEWOON ONDERWIJS 34
- SOCIALE ECONOMIE 40



STRUCTUUR & CIJFERS VAN ONZE ORGANISATIE

44

Nadine en Marie-Christine uit het orthoagogisch centrum Saint-Lambert in Bonneville zijn duidelijk goede collega's.





GOESTING

Sinds 1969 werk ik onafgebroken bij de Broeders van Liefde, eerst als leerkracht, later als stafmedewerker en vandaag als voorzitter van de raad van bestuur. Ik heb heel weinig ochtenden gehad dat de goesting ontbrak om naar het werk te komen. Al die jaren was het voor mij een eer om mijn beste krachten te mógen inzetten en vertrouwen te krijgen. Maar waar komt die 'goesting' precies vandaan? Volgens de managementliteratuur zou het antwoord liggen in coachende leiderschapsstijl, participatie, waardering, bijscholings- en vormingsmogelijkheden of aanvaardbare arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden. Maar ik denk dat het voor mij nog iets anders is.

In de beginjaren werkte ik samen in verbondenheid met de broeders die vanuit hun charisma een belangrijke inspiratiebron vormden voor mijn eigen professionele drijfveer. De vaststelling dat dat charisma vandaag gedeeld wordt met zoveel gedegen en gedreven medewerkers en vrijwilligers geeft mij nieuwe brandstof in mijn sociaal engagement. Als leerkracht in de secundaire school Sint-Laurens in Zelzate had ik in de beginjaren direct contact met de leerlingen, maar in mijn latere functies was dat minder evident en toch is de voeling met het kloppend hart van de organisatie altijd heel direct geweest. Geregeld hoor ik van medewerkers die niet als leerkracht of zorgverlener werken, dezelfde ervaring en ook in sollicitatiegesprekken verwijzen kandidaten voor een administratieve of logistieke opdracht bij hun motivatie naar de uitgesproken sociale dimensie van de organisatie Broeders van Liefde. Sociaal engagement vraagt veel energie, maar geeft ook veel energie terug. Andere mensen gelukkig maken en hun kwaliteit van leven verbeteren, heeft mij altijd vooruit gestuwd in het uitoefenen van mijn job, maar ook de ondersteuning en aanmoediging van mijn gezin zijn voor mij altijd een krachtbron geweest.

Dat de organisatie Broeders van Liefde nog steeds mijn eerste en enige werkgever is, heeft niet alleen te maken met de vroegere tijdsgeest en instelling om zolang mogelijk bij dezelfde werkgever te werken. Het heeft ook te maken met de kansen om andere verantwoordelijkheden op te nemen en, last but not least, met het bezielende effect dat de organisatie steeds is blijven uitstralen. Met dat laatste wil ik geenszins zeggen dat het sneller veranderen van werkgever het gevolg zou zijn van een algemeen tanend bezielend effect dat onze organisatie zou uitstralen. Het is typerend voor de huidige generatie dat veel vlugger nieuwe uitdagingen worden gezocht in een nieuwe werkcontext. Daar is op zich niets fout aan. De samenwerking op de werkvloer tussen verschillende generaties van medewerkers creëert zonder enige twijfel een meerwaarde voor onze organisatie op vlak van bijvoorbeeld innovatie.

We kunnen alleen maar hopen dat onze organisatie in de toekomst mensen zal kunnen blijven inspireren om, in de voetsporen van P.J. Triest of vanuit hun eigen levensbeschouwing, een sociaal engagement op te nemen voor de meest kwetsbare mensen in onze samenleving. Daarom moeten wij verder investeren in het inspiratiebeleid en expliciet naar buiten treden met onze identiteit. Onze goesting moeten wij doorgeven.

Raf ridder De Rycke,
Voorzitter organisatie Broeders van Liefde.

“ **DE VASTSTELLING
DAT HET CHARISMA VAN
DE BROEDERS VANDAAG
GEDEELD WORDT MET
ZOVEEL MEDEWERKERS
EN VRIJWILLIGERS GEEFT
MIJ NIEUWE BRANDSTOF
IN MIJN SOCIAAL
ENGAGEMENT.**



Gwenaëlle, Geneviève, Maurilio en Christian wandelen elke maandag samen van het station naar hun werkplek: psychiatrisch centrum Saint-Martin in Dave.



voor Broeders



Waarom wij van Liefde werken

01

ENGAGEMENT

10 REDENEN WAAROM WIJ VOOR BROEDERS VAN LIEFDE WERKEN

Engagement: wie met mensen werkt, kan niet zonder. Wij willen kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen perspectief geven in de maatschappij via kleine of grote dingen. Daarvoor zetten wij ons in en dat vraagt van ons vaak een grote betrokkenheid. Samen op weg gaan met mensen is ook elkaars gevoelens delen en betrokken zijn bij elkaars leven. Een mooi voorbeeld zien we in opvoeder Jan, die na meer dan

30 jaar nog altijd enthousiast is over zijn werk en écht gelooft dat hij en zijn collega's nodig zijn. Maar ook in directeur Marc, die na een jarenlange succesvolle loopbaan in de profitsector de stap naar de social profit zette, zoekend naar meer waarde in zijn leven. Beiden geven net als vele collega's het beste van zichzelf voor anderen en getuigen dat dit ook het beste voor zichzelf betekent.



► Günther vertelt:

“Kan het nog huiselijker?”

“De puzzelstukjes vielen perfect in elkaar zodat afgelopen zomer drie mensen, die tientallen jaren ononderbroken waren opgenomen, een nieuwe thuis kregen. Ons project voor beschut wonen kon in 2014 uitbreiden en we vonden een leuk rijhuisje op loopafstand van het ziekenhuis. Het leek bij aanvang een niet zo evidente opdracht om die mensen los te weken van de voorziening waar ze zo lang met veel zorg waren omringd. En ook voor onszelf was het best spannend en onwennig. Maar nu voelen de drie mannen dat ze opnieuw een echte en eigen plek in de maatschappij hebben. Voor het eerst in jaren gaan ze weer gewoon boodschappen doen. Ze leven op hun eigen ritme en kijken mee over de schouders van de toffe dames van thuiszorg als die hun potje koken of in huis de strijk doen. Kan het nog huiselijker? Ik zie ze openbloeien en dat doet deugd. We geraken nog meer overtuigd dat veel psychiatrische patiënten buiten de ziekenhuismuren kunnen leven, als ze maar de gepaste omkadering krijgen. Het team van Zagan en van het psychiatrisch verzorgingstehuis willen verder gaan en nog meer dergelijke projecten uitwerken. We hebben er goesting in.” ✖

Beschut Wonen Zagan, P.C. Dr. Guislain, Gent



KOEN OOSTERLINCK
GEDELEGEERD BESTUURDER

Koen

“Organisatie met een ziel”

“Wegens ziekte moest ik helaas het moment missen waarop we onlangs na vele jaren van nauwe samenwerking onze goede collega Hendrik Delaruelle uitzwaaiden. Ik hoorde van velen dat het afscheid een mooi en warm evenement is geworden. In het bijzonder pakte het me dat een gast uit één van de voorzieningen achteraf vertelde dat hij er deugd had aan beleefd omdat het hem het gevoel bezorgde dat er nog altijd een ziel in de organisatie zit en dat hij zich ook graag lid van deze grote familie voelde.” ✖



BR. LUC LEMMENS
REGIONALE OVERSTE

Broeder Luc

“Geen gemakkelijke opdracht”

“De voorbije periode werd het inspiratiebeleid uitvoerig besproken. Ik mocht opmerken dat broeders en medewerkers zich engageerden en zich konden vinden in het vertalen van inspiratie naar de dag van vandaag. Dat is geen gemakkelijke opdracht. Het doet deugd om te mogen vaststellen dat velen zich blijven inzetten om dit te delen en inspiratie als beleidsdomein op de kaart te zetten.” ✖

02

EXPERTISE

In elke van onze scholen, voorzieningen, instellingen en ziekenhuizen zijn vandaag duizenden professionals aan de slag. Mensen die zich met hart en ziel en een grote bevoegdheid steeds verder bekwamen in hun vak. En dat doen we al 200 jaar in onderwijs, buitengewoon onderwijs, welzijn, geestelijke gezondheidszorg, ouderenzorg en sociale economie. Expertise opdoen, beleid maken

en toekomstgericht werken: wij geven ruimte aan elkaar om daarop in te zetten en voorop te lopen in zorg en onderwijs. Daardoor slaagt men er bijvoorbeeld in het P.C. Broeders Alexianen in Boechout in om nieuwe wetenschappelijke inzichten te verwerven en toegang te laten vinden in de behandeling van mensen met ernstige verslavingsproblemen.

► Kika vertelt:

“Enthousiasme en wilskracht”

“Het Koninklijk Instituut Woluwe heeft mijn professionele hart bekoord. Na verschillende carrières, van vestigingsverantwoordelijke op een basisschool tot hoofdmedewerker op een postgraduaatopleiding, werk ik hier nu bijna drie jaar en nog elke dag ben ik gefascineerd door deze school en haar leerlingen. Als leerkracht Office, Zakelijke Communicatie en Leren Leren probeer ik onze leerlingen met autisme uit het derde, vierde en vijfde middelbaar te stimuleren om kennis te vergaren. Door hun autisme zijn zij zo uniek in hun doen en laten dat ik geen enkele dag in hun boeiend gezelschap eentonig vind. Aan onze blinde en slechtziende leerlingen geef ik geen les, maar dankzij mijn deelname aan de driedaagse heb ik ook die doelgroep beter leren kennen en ook zij verrijken mijn beeld over hun leven op onze school. Ons dynamische leerkrachtenteam, onze creatieve secretariaatsmedewerkers, onze betrokken coördinatoren, onze behulpzame personeelsverantwoordelijke, onze kritische directeur én alle andere personeelsleden zorgen ervoor dat mijn enthousiasme omkaderd wordt door wilskracht. Na elke lesdag rijd ik naar huis met mijn gedachten al op morgen...” ✖

BuSO, K.I. Woluwe, Brussel



Willy

“Ik heb leren loslaten”

“Een tijd geleden ben ik mee gestapt in het verhaal van artikel 107. Sindsdien bied ik psychiatrische hulp aan huis. Ook bij ons is een behandeling in principe eindig. 86 cliënten zijn al uitgestroomd, op een totaal van 372. Cliënten loslaten is niet altijd gemakkelijk. Zeker niet als het klikt. Ik heb daar soms moeite mee, maar ik heb dat moeten leren. Op het eindpunt van hun behandeling moet ik nu eenmaal afscheid nemen. Dan probeer ik dat te objectiveren. Het is de bekroning van mijn werk.” ✖

Mobiel Behandelteam Noord-West-Vlaanderen



Marijke

“Goede samenwerking is cruciaal”

“In het kader van een ‘jobswitch’ mocht ik een dagje gaan werken in de centrale keuken van ons psychiatrisch centrum. Dat is een erg boeiende ervaring geworden. Met eigen ogen kunnen zien hoe anderen zich elke dag inzetten voor hun werk, hoe mijn dienst deel uitmaakt van een groter geheel, welke gevolgen mijn eigen acties hebben op de werking van de andere diensten, ... Dan besepte ik pas ten volle dat bepaalde dingen helemaal niet zo vanzelfsprekend zijn als ze lijken, maar dat er een heel proces aan vooraf gegaan is dat enkel tot stand kon komen door een goede samenwerking waarin elke partij zijn specifieke rol speelt. Mijn appreciatie voor de collega's is alleen maar toegenomen.” ✖

Apotheek, P.C. Sint-Amedeus, Mortsel

10 REDENEN WAAROM WIJ VOOR BROEDERS VAN LIEFDE WERKEN

03

INSPIRATIE EN IDENTITEIT



▶ Annelies vertelt: “We werken in de schaduw”

“Samen met mijn collega’s draag ik zorg voor onze bewoners met het syndroom van Korsakov. Zonder een vaste structuur weten ze niet meer welke dag het is, wat gisteren geweest is of wat morgen brengen zal. Onze bewoners staren in een eeuwige tijdsloosheid voor zich uit, alsof de tijd op hen geen vat meer heeft. Hun lichamen daarentegen tonen des te harder de sporen die gegroefd zijn. De tijd is voor hen niet mild geweest. Ze worden niet meer gedreven door een verlangen, noch worden zij verlangd door anderen. Vaak gaapt het grote gat van de eeuwige leegte die hen zo sterk kenmerkt. Wij zijn hun vaste waarde en proberen rust te bieden. Hier werken is niet altijd even gemakkelijk. We proberen het hoofd te bieden aan de eindeloosheid van het werk en de soms moeilijke vooruitgang. We ploeteren volhardend verder en trachten iets van hun subjectiviteit te grijpen. Ver weg van de schijnwerpers, in de schaduw tekenen we mee aan een groot verschil dat alleen zichtbaar wordt indien men oog heeft voor subtiele, kleine veranderingen die in de marge tot leven kunnen komen.” ✕

Beschut Wonen De Vlier, Zelzate



Kathleen “Geïnspireerde collega’s”

“Er beweegt veel in ons psychiatrisch verzorgingstehuis en dat mag best wat meer in ‘the picture’ komen. Daarom ben ik meteen op de kar gesprongen toen een oproep werd gelanceerd om mee te werken aan een nieuw krantje. Nieuws genoeg, met het opstarten van een fruit- en groentebak, de Wii, vakantieplanning, enzovoort. Het is fijn om te mogen samenwerken met fantastische en geïnspireerde collega’s! Het hele tehuis werd betrokken bij de voorbereidingen en samen kozen we de naam ‘De Passer Post’. De bewoners zijn de drijvende kracht en wij schrijven hun ervaringen neer. Uitstappen, activiteiten, nieuwtjes: alles passeert de revue. Het eerste exemplaar was een groot succes! Een duw in de rug om op de ingeslagen weg voort te doen!” ✕

P.V.T. De Passer, De Luwte 1, Woning 3, P.Z. Asster, Sint-Truiden

Frank

“Samen actief deelnemen”

“Tijdens het feestjaar voor 150 jaar Sint-Jan-Baptist stond de belangrijke waarde/missie ‘patiëntenparticipatie’ centraal. Ik kreeg de vrijheid om met patiënten een muziekbandje op te richten, dat de door hen gekozen naam “Undercover” kreeg. Ook collega’s en zelfs een directielid waren direct bereid de kar te helpen trekken door actief deel te nemen. Samen songs voorbereiden, samen musiceren, samen een optreden organiseren, samen plezier en stress ervaren creëerde een unieke band. Het is ontroerend en hartverwarmend te zien hoe iedereen open bloeit en enthousiast uitkijkt naar de repetities op woensdagmiddag. Collega’s en patiënten lopen door elkaar, alle stigma’s verdwijnen, iedereen zit op hetzelfde niveau met muziek als gemeenschappelijk doel. Kleine dingen...” ✕

P.C. Sint-Jan-Baptist, Zelzate

04

PERSOONLIJKE GROEI

Wie bij Broeders van Liefde werkt, is niet alleen van grote betekenis voor de leerlingen, patiënten, cliënten en bewoners, maar geeft zijn of haar eigen leven ook meteen extra betekenis. De waarden die vanuit de organisatie en congregatie vooropgesteld worden en waar veel aandacht naartoe gaat in de dagelijkse werking, geven voedsel aan ons mens-zijn. Werken bij Broeders

van Liefde geeft zin, verdieping en spirit. Onlangs was er ook een medewerkster die door omstandigheden in haar jeugd haar opleiding niet kon afmaken, maar voldoening vond in het werk dat ze als administratief medewerkster deed. Ze vond de drive om zich bij te scholen en haar talenten te ontwikkelen waardoor ze vandaag een meer verantwoordelijke functie opneemt.

► Bart vertelt:

“Iedereen overtreft zichzelf”

“Iedere medewerker heeft zich op zijn of haar beurt overtroffen, is uit zijn gewone rol moeten stappen om een presentatie te doen over zijn of haar bijdrage tot de werking van De Eend tijdens een studiedag. Ik zag Paul van de technische dienst zijn angst overwinnen om voor een onbekend publiek te getuigen over de creativiteit die hij aanwendt om telkens weer een oplossing te vinden voor de meest ongewone vragen van begeleiders om weer eens een materiële aanpassing te maken voor die nieuwe bewoner. Ik ontdekte nieuwe talenten bij Katrien die haar vertrouwde ergolokaaltje verliet en gaandeweg een steunpilaar werd die de hele organisatie van die dag een eigen kleur gaf. Ik hoorde hoe Tine moeite had met het beknopt brengen van haar uiteenzetting, maar er toch in slaagde in een speeddate te brengen waar ze eigenlijk liever een halve dag voor had uitgetrokken. Iedereen stond met zijn eigen twijfels en spanningen aan de aftrap, maar iedereen vond de kracht om zijn ongewone opdracht aan te kunnen, gedragen door het enthousiasme van zijn collega, de flow van het moment, de wil om de lange voorbereiding tot een goed einde te brengen. Van zo veel overtuigde medewerkers ging een zekere kracht uit. Hun verhaal werd heel sterk. Bijgevolg kregen de deelnemers zin om dat verhaal mee te nemen naar de eigen werkvloer. En dat was uiteindelijk de bedoeling.” ✖

Afdeling De Eend, O.C. Br. Ebergiste, Vurste



Ervaringsdeskundigen als extra troef

“De afdeling Prisma (algemene regionale psychiatrie) en de vzw Hestia riepen in juni 2014 de ‘werkgroep ervaringsdeskundigen’ in het leven. Samen met Nathalie, een vrijwilliger-ervaringsdeskundige, en een aantal personeelsleden schreven we een visietekst uit, en dompelden we ons onder in de theorie van herstel en ervaringsdeskundigheid. Het betekent veel voor ons dat we de directie konden overtuigen om een ervaringsdeskundige in dienst te nemen, die voortaan zijn/haar kennis en eigen herstelverhaal zal inzetten in de verschillende rollen in de geestelijke gezondheidszorg. Het is een extra troef in onze herstelondersteunende zorg, zowel voor de medewerkers als voor de cliënten en hun families.” ✖

Werkgroep ervaringsdeskundigen,
Zorggroep Alexianen Tienen

10 REDENEN WAAROM WIJ VOOR BROEDERS VAN LIEFDE WERKEN

05

KANSEN EN MOGELIJKHEDEN

Wie er de cijfers op naslaat, merkt het meteen. De organisatie telt een pak scholen, van kleuter over lager tot secundair, zowel in het gewoon als in het buitengewoon onderwijs; psychiatrische centra en voorzieningen voor mensen met een beperking; woonzorgcentra; kinderdagverblijven en projecten sociale economie, van Handzame in West-Vlaanderen tot Sint-Truiden in Limburg. Daardoor zijn er bij ons een pak doorgroeimogelijkheden, zonder van werkgever te moeten veranderen. Bovendien waken

we erover dat iedereen de kans krijgt om in zichzelf te investeren, met aandacht voor vorming en opleiding. Wie nieuw is, krijgt niet zelden extra ondersteuning tijdens de eerste maanden. Exemplarisch is het introductiepakket voor nieuwe leerkrachten, een vierjarenprogramma waarin elk jaar aandacht geschonken wordt aan een ander thema, zoals de eigen opdracht, de uitwisseling van het gewoon met een buitengewoon onderwijs en – breder nog – met de sectoren welzijn en zorg.

► Guido vertelt: “Kans om te groeien”

“Elke tewerkstelling binnen onze werkplaatsen start met een onderhandeling. Onderwerp van gesprek? Geen loon of arbeidsvoorwaarden, maar het maken van een goede match tussen het persoonlijk ontwikkeldoel en de mogelijkheden en beperkingen van de werkplaats. We willen onze mensen de kans geven te groeien naar een duurzame tewerkstelling. Het gaat erom opnieuw te leren kiezen en gegronde beslissingen te nemen om zo een job te vinden die écht past. Elke medewerker wordt continu in een groeiproces opgevolgd en krijgt concrete ondersteuning en feedback op de werkvloer en tijdens groepsgerichte ‘jobclubs’. Het resultaat is een echte ‘win-win’: dalend ziekteverzuim, stijgende efficiëntie en ‘sfeer’ op de werkplaats. Het is hartverwarmend dat de kracht van die methodiek zelfs buiten de sociale economie gesmaakt wordt. We werden er door de jury van Stimulearning mee uitgeroepen tot winnaar van de L&D Awards 2014, waarmee initiatief en excellentie in bedrijfsopleidingen en talentmanagement aangemoedigd worden.” ✖

Sociale Werkplaats De Sleutel



Sonia “Ze vertrouwen mij”

“Heel in de verte hoor ik de snelweg en een trein soms. De parking ligt er donker bij. Verlaten ook. Mijn auto is alleen achter gebleven. De klok wijst 2 uur. Ik doe een stille ronde. Alles is peis en vree. Ik hoor enkel slaappgeluiden. Iemand snurkt lichtjes en een stem zegt gedecideerd ‘welterusten’. Een volgende keer moet ik zachter voorbijlopen. Op fluwelen pootjes denk ik, zoals een kat. Dat moet je kunnen als je in de nacht werkt. Als ik hier occasioneel overdag kom, lijken de vertrouwde plekken vreemd. Ik herken het niet. Overal is beweging, overal lawaai. Iedereen loopt en springt. Chaos alom. Want nu gebeurt het. Hier en nu. Dit is het leven zoals het is in Sint-Jozef. Het is 2 uur. Weg is alle drukte. Weg het geloop

Nachtdienst, M.F.C. Sint-Jozef, Gent

en gepraat. Weg de therapieën en het overleg. Weg het gerammel van eetkarren en het gepiep van rolwagens. Het is nacht. Ik loop door stille gangen. Van kamer naar kamer. Van slapende naar slapende. Ze vertrouwen op mij. Het is niet gemakkelijk, de slaap toelaten. Je hebt geen controle meer. Er kan van alles gebeuren. Ben jij jezelf nog wel als je slaapt? Sommigen vechten ertegen. Willen niet. Durven niet. Voor deze nacht is de strijd weer gestreden. Het is 2 uur. Uiteindelijk heeft iedereen zich overgegeven. En ik ben er. Dat helpt. Want ze vertrouwen mij. Ik ben hier niet om verslagen te schrijven. Ik ben hier niet om kleren te wassen. Ik ben hier niet om tv te kijken. Zij zijn de enige reden waarom ik hier ben. Omdat zij me vertrouwen.” ✖

06

INNOVATIE

We innoveren omdat de leerling, de cliënt, de patiënt of de bewoner voor ons centraal staat. We doen dat omdat onze maatschappij en onze context elke dag veranderen en omdat we willen dat iedereen een gelijkwaardige plek vindt in die veranderende maatschappij. Oude gewoontes opgeven, anders denken,

nieuwe projecten opzetten, inspelen op nieuwe noden: daarin zit onze grote kracht. We blijven niet stilstaan, maar scheppen ruimte voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid en we oogsten dynamische teams, die de kar trekken van soms ambitieuze en innovatieve projecten.

► Marleen vertelt:

“De fakkel met vertrouwen doorgegeven”

“In 2014 ben ik met pensioen gegaan. Ik heb hier bijna 40 jaar met heel veel voldoening gewerkt. De evolutie in de zorg die ik heb mogen meemaken en zelf mee vormgeven, is bijzonder groot en zeer bemoedigend. Hoewel de inzet van de medewerkers vroeger zeker even intens was als vandaag, is vooral de visie op de psychiatrie sterk geëvolueerd. Het idee dat ook mensen met psychiatrische problemen recht hebben op een plaats in de samenleving, en dat zij zelf de eerste deskundigen zijn wat hun eigen leven betreft, maakt de onderlinge relaties veel gelijkwaardiger. De dynamiek van de afdelingen die zich in het 107-verhaal inschrijven, de inzet van het mobiel team dat mensen aan huis begeleidt, de intensieve trajectbegeleidingen arbeid en activering: het is hartverwarmend om het enthousiasme van medewerkers én cliënten te mogen ervaren. De manier waarop men het afgelopen jaar open stond voor nieuwe inzichten en ontwikkelingen, en op alle afdelingen met zeer creatieve voorstellen aan de slag ging, was bijzonder inspirerend. Ik heb de fakkel doorgegeven, met bijzonder veel vertrouwen in de verdere ontwikkelingen!” ✖

Oud-directeur patiëntenzorg, Alexianen Zorggroep Tienen



Petra

“Oude dozen doen het nog”

“Advent betekent in onze school niet alleen uitkijken naar de komst van Jezus, maar ook naar een leuke actie onder de teamleden. Onder impuls van Christine bracht elk teamlid een verpakte oude schoendoos mee, met iets verrassend, mysterieus of gewoon lekkers. Elke dag mocht één teamlid een doos uitkiezen en openen. Heel vaak werden onze smaakpillen verwend, maar evengoed kregen we het figuurlijk warm: een theelichtje voor elk teamlid, een vuurwerkstokje met de boodschap om die op oudejaarsavond aan te steken en een wens te doen, een compliment voor iedereen afzonderlijk, enzovoort. Het bracht ons nog dichter bij elkaar.” ✖

Basisschool Sint-Gerolf, Merendree



Ann

“Fijn gevoel en zoet gebak”

“Een fijn gevoel, dat houden we over van het bezoek met de derdeklassers aan de Sint-Egidius-gemeenschap in Antwerpen. We kregen een korte uitleg over het ontstaan en de werking van de vereniging en brachten een bezoek aan bejaarden in een rusthuis. Dat tehuis maakte indruk op de leerlingen, omdat de bejaarden er in erg kleine, eenvoudige kamers leven. Alle leerlingen hadden iets zoets gebakken of gekocht, sommige leerlingen reden bejaarden in hun rolstoel naar de rookkamer of de eetzaal. Kortom, voor herhaling vatbaar!” ✖

Sint-Eduardusinstituut, Merksem

07

WERK EN GEZIN

10 REDENEN WAAROM WIJ VOOR BROEDERS VAN LIEFDE WERKEN

Tweeverdieners, sociale verplichtingen, file, een huishouden onderhouden en tegelijk ambitieus blijven op het werk: het is vandaag niet eenvoudig om werk en gezin op een haalbare manier te combineren. Daar zijn we ons heel sterk van bewust. Waar nodig en mogelijk, wordt samen met

de betrokken collega uitgekeken naar flexibele arbeidsvormen. Verre woon-werkverplaatsingen zijn niet noodzakelijk. Door de grote regionale spreiding van de organisatie in Vlaanderen, is immers altijd wel een school, voorziening, instelling of ziekenhuis dicht bij huis te vinden.

▶ **Lucrece vertelt:** “Mijn droom waargemaakt”

“Enerzijds gepakt door de reismicrobe, maar anderzijds door de vele vragen die bij me opkwamen bij acties zoals Broederlijk Delen en 11.11.11, werd ik aangespoord om me kandidaat te stellen voor de Zuidreis van Fracarita Belgium, de NGO van de Broeders van Liefde. Ik werd uitverkoren en mocht mijn droom waarmaken. Het gaf me een goed gevoel om te zien hoe de opbrengst van verschillende acties (de jaarlijkse Zuidactie op school, de vele persoonlijke acties van de Zuidreizigers) ook écht vooruitgang betekent voor het Zuiden. Ik hoop mijn ervaringen verder te delen met anderen en een blijvende, drijvende kracht te mogen zijn achter de zuidwerking op onze school. Een warme dank dat ik dit mocht meemaken...” ✨

Basisschool Sint-Paulus, Hansbeke



Stijn “Mensen sterker maken”

“De meeste mensen denken dat de kringwinkel een plaats is waar ze hun rommel kunnen achterlaten voor iemand anders die het wél nog kan gebruiken. Maar ze weten niet dat met de opbrengst geïnvesteerd wordt in een sociale werkplaats, waar mensen begeleid worden naar de reguliere arbeidsmarkt. Alle mensen die hier werken, hebben hun bagage mee waardoor ze niet op de ‘gewone’ arbeidsmarkt terecht kunnen. Ik moet dat weten en begrijpen om de dingen in de juiste context te plaatsen, vaak met veel geduld en relativeringsvermogen. Onze mensen aansturen als een ploegbaas, zal niet werken. Het is dan wel de bedoeling dat het werk gedaan wordt, maar het is vooral de bedoeling dat de medewerker er iets uit haalt waardoor hij groeit. De kringwinkel is maar een middel in de begeleiding van onze mensen. Dé kerntaak is onze mensen zo te begeleiden dat ze sterker staan op de arbeidsmarkt.”

Kringwinkel De Cirkel, De Enter, Brecht

08

WAARDERING

Wij vinden het belangrijk om elkaar te waarderen. Elk jaar organiseren we in de hele organisatie een complimentendag waarop we elkaar eens expliciet een compliment kunnen sturen. Het is fantastisch om te zien hoe dat ons dichterbij elkaar brengt. We beseffen maar al te goed dat het menselijk kapitaal in de organisatie de belangrijkste bron is om onze doelstellingen te bereiken. We kunnen het niet genoeg benadrukken en laten blijken. Ons medewerkersbeleid combineert mensgerichte en organisatiegerichte keuzes en maatregelen. Strategische overwegingen mogen de menselijke aanpak niet doorkruisen. Het ondersteunend medeleven van collega's en leidinggevenden voor een medewerkster die wegens een

kankerbehandeling langdurig van het werk afwezig was, blijft ons bij. Net zoals de mogelijkheid om op progressieve basis geleidelijk het werk te hervatten en haar functie weer op te nemen. Waarderen doen we ook door mensen kansen te bieden: loopbaanbegeleiding en vorming, een correct loon volgens je anciënniteit en enkele extralegale voordelen en extra voordelen zoals kortingen en personeelsacties. We verwijzen daarbij graag naar de ruime belangstelling van medewerkers voor de informatie in het personeelstijdschrift Dichtbij over diverse acties voor medewerkers of exclusieve kortingen op verschillende producten en diensten die men als medewerker kan genieten.



► Brenda vertelt:

“Ballonnen en affiches als verwelkoming”

“Groot was onze verbazing toen we toekwamen in onze nieuwe stek. De ingang was versierd met ballonnen en affiches. Het verwarmde ons hart en we voelden ons meteen welkom en thuis. We hebben onze oude, vertrouwde werkomgeving in campus Stad achtergelaten om samen te smelten met een afdeling die hetzelfde werk verzette op campus Melveren. Voortaan zijn we samen te vinden in een totaal nieuw gebouw. We werden van meet af aan in de verhuizing en fusie betrokken en kregen zo het gevoel dat die nieuwe start ‘ons kindje’ was. Dankzij de inzet en de niet-aflatende motivatie van ieder lid van ons grote team kunnen we vanaf nu samen nog beter zorg dragen voor degenen die, binnen dit ziekenhuis, onze hulp nodig hebben. Ik ben in ieder geval trots om daarvan deel te mogen uitmaken.” ✖

Afdeling Libra 1, P.Z. Asster, Sint-Truiden

Mathias

“Festival werd spetterend succes”

“Vorig jaar hebben we voor het eerst een echt festival georganiseerd als afronder van de gemeenschappelijke startdag voor alle medewerkers. Het BOA-fest werd een spetterend succes! Bert, Kristof, Pieter-Jan, Alex, Dieter en de rest van het team zetten zich samen met nog veel enthousiaste vrijwilligers in om dit groots project waar te maken voor al hun collega's. Ze zorgden voor een gezellige sfeer, brachten een echte BOA-band – bestaande uit allemaal medewerkers – op de been, zorgden voor sponsors om de kosten te drukken en organiseerden daarnaast nog een kick-off en zelfs een heuse kick-out! BOA-fest gaat nog steeds over de tongen als hét moment van vorig jaar, en krijgt zeker een vervolg. Wat de gedreven visie van enkelen kan verwezenlijken, mochten we hier aan den lijve ondervinden!”

O.C. Sint-Idesbald, Roeselare



10 REDENEN WAAROM WIJ VOOR BROEDERS VAN LIEFDE WERKEN

09

EENHEID IN VERSCHEIDENHEID



De sterkte van de organisatie Broeders van Liefde ligt niet alleen in de schaalgrootte, maar evenzeer in het feit dat we, met alle verzamelde expertise in verschillende sectoren, versterkend kunnen werken. Een heel mooi voorbeeld is de zogenoemde intersectorale kiosk. Via de organisatie van ronde tafelgesprekken rond de stijgende zorgnoden bij kinderen en jongeren dachten medewerkers vanuit de sectoren gewoon en buitengewoon onderwijs, welzijn en geestelijke gezondheidszorg samen na

over oorzaken en mogelijke maatregelen. Dat resulteerde in een zogeheten intersectorale kiosk waarin de medewerkers binnen een regio elkaar beter leren kennen, over de grenzen van de sectoren heen, en samen een oplossing zoeken voor kinderen en jongeren in een complexe, vastgelopen probleemsituatie. Door collega's uit uiteenlopende sectoren en met verschillende competenties samen te brengen, zetten we onze expertise maximaal in.

► Aagje vertelt:

“Het is ons kindje”

“Onze pedagogische studiedag was er eentje in een ander kleedje. In plaats van opgelegde gespreksonderwerpen om onder collega's te bespreken en gastsprekers op bezoek te krijgen, werden we warm gemaakt voor een nieuwe uitdaging: we kregen de kans om de dag zelf in te vullen naar eigen interesses of naar de noden binnen onze job. Met enkele collega's namen we al vrij snel contact op met VIBSO Leieland in Machelen-Deinze. We mochten een halve dag binnen de muren van die school vertoeven en kwamen met een mand vol goede ideeën naar huis. Omgaan met leerlingen met autismespectrumstoornis, attitude hoog in het vaandel dragen en coaching: stuk voor stuk goede manieren om onze 'vervelende' leerlingen te stimuleren zich te gedragen.” ✖

Emmaüsinstituut, Aalter



Mieke “Betrokkenheid zien”

“Een groep enthousiaste (groot) ouders en kleuterleidsters sloeg dit jaar de handen in elkaar om enkele verteltassen te maken. Telkens werd zorgvuldig een prentenboek gekozen en ondersteunend materiaal toegevoegd dat bij het verhaal van het prentenboek paste. Het is mooi om te zien hoe de verteltassen op een speelse wijze de taalontwikkeling van kinderen stimuleren én de ouderparticipatie en -betrokkenheid bij de school bevorderen. (Groot)ouders kunnen zo ook eens 'de vlieg' zijn die ze al zo lang eens wilden zijn.” ✖

Basisschool Sint-Laurens, Zelzate

Eline, Severine en Ingrid

“Een muur vol complimenten”

“Iedereen heeft talenten en soms zetten we dat te weinig in de verf. Wat begon als een mysterieus project – want aanvankelijk was niemand op de hoogte van het doel van de foto's die plots overal verschenen – groeide uit tot een warm project. Iedereen kreeg een envelop met 3 kaartjes met daarop de naam van een collega. De boodschap was duidelijk: 'Zet je collega in de bloemetjes en geef hem/haar een compliment'. De reacties waren verrassend positief, collega's gingen zelfs op research uit om collega's beter te leren kennen. Het resultaat is een (letterlijk en figuurlijk) warme muur met complimenten voor elke collega. De kracht van een positief woord, dat verbindt mensen.” ✖

O.C. Br. Ebergiste, Vurste

10

AUTONOMIE IN VERBONDENHEID

Eén geheel vormen en toch over de nodige autonomie beschikken om op een flexibele manier te kunnen omspringen met vragen en noden: dat is wat we proberen te bewerkstelligen. Elke school of voorziening heeft een eigen directieteam. Het maakt de organisatie professioneler en slagkrachtiger. Met de integratie van de nieuwe school Maria Middelaars in Sint-Job-in-'t-Goor kregen we er onlangs een goed draaiende school bij waarvan

het vorige bestuur zowel op inhoudelijk als ondersteunend vlak pro-actief aansluiting zocht bij de ruimere organisatie die wij zijn. Getuigenissen van medewerkers en directies van onze eigen scholen uit de buurt waren voor hen de drijfveer om met ons contact op te nemen. Het is heel fijn te ervaren dat zij heel snel hun weg vonden in onze organisatie en vandaag als echte ambassadeurs optreden.

► Ilse vertelt:

“Eén grote familie”

“Onze wijkschool is een gezellig, klein kleuterschooltje met slechts 3 klassen en 3 juffen. Maar wat een rijkdom vind ik daar terug! In iedere klas zitten kleuters van elke leeftijd, die zo verschillend en zo mooi samen zijn. Net één grote familie, waar altijd iemand voor je klaar staat. De juffen Nathalie, Griet en Eleke vormen, elk met hun eigenheid en hun verschillen, een ijzersterk team. Samenwerken is hier een kracht: niet enkel klashouden maar ook de dagelijkse, praktische besommeringen van ons schooltje worden met een brede glimlach mooi verdeeld. Spring gerust eens binnen, altijd welkom!” ✦

Basisschool Maria-Middelaars, Sint-Job-in-'t-Goor



Aleide

“Wat als ‘moeten’ niet bestond?”

“Mijn collega’s van de afdeling Theresia maakten de oefening: ‘Wat als... MOETEN niet bestond?’ ‘Ik moet, jij moet, wij moeten’ is veelal het begin van onze dialoog om aan te geven dat we het druk hebben. Door andere woorden te gebruiken, wilden ze een seniorvriendelijk klimaat scheppen met respect voor autonomie en de persoonlijkheid van de oudere. Het doel: een empathische zorgcultuur creëren. Om dat te bereiken, werden ludieke acties ondernomen. Er werd een zilverzachte kettingbrief rondgestuurd en de andere diensten binnen het ziekenhuis kregen vakantiekaartjes. Zo hoopten ze ook de andere medewerkers warm te maken om samen één groot zilverzacht ziekenhuis te worden, waar elke medewerker trots op mag zijn.” ✦

P.C. Zoete Nood Gods, Lede







Wat er leeft in onze organisatie

Sofie en haar patiënten uit psychiatrisch centrum Zoete Nood Gods in Lede halen elke week verse bloemen op bij de plaatselijke bloemist.



verzorgings- instellingen



STEFAN VAN SEVECOTTE
SECTORVERANTWOORDELIJKE
VERZORGINGSINSTELLINGEN



KAREN GODFRIN
STAFMEDEWERKER
PATIËNTEN- & BEWONERSZORG

MOBIELE, FLEXIBELE ZORG OP MAAT

- Werken met beperkte financiële middelen en binnen het kader van een staatshervorming
- Geestelijke gezondheidszorg verder vernieuwen, onder meer via intensieve intramurale behandelingen en vermaatschappelijking
- Herstelgericht werken
- Meten en weten
- Elektronische gegevensdeling

In 2014 kregen we een nieuwe regering, die meteen hard inzette op besparingen. Wat betekent dat voor de geestelijke gezondheidszorg (GGZ)?

Stefan Van Sevecotte: “De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) heeft berekend dat tegen 2020 psychische stoornissen, na cardiovasculaire aandoeningen, de belangrijkste oorzaak zullen zijn voor het verlies aan kwalitatieve levensjaren. Nochtans geeft de overheid in België slechts een goede 6% van het budget voor gezondheidszorg uit aan geestelijke gezondheidszorg, veel minder dan de andere Europese buurlanden. Dat is toch een belangrijk argument om te stellen dat het budget voor onze sector niet verder kan dalen.”

Deelt ook de ouderenzorg in de klappen?

Stefan Van Sevecotte: “Jazeker.

We weten al dat de overheid geen infrastructuursubsidies meer zal voorzien vanaf 2015. Dat betekent dat de woonzorginstellingen in de toekomst zelf voor 100% financieel zullen moeten instaan voor nieuwbouw en verbouwingswerken. Vroeger konden we daarvoor nog rekenen op 60% VIPA-subsidies. Op vlak van de werking is het zo dat er geen bijkomende RVT-erkenningen meer worden verleend die de zwaardere zorgprofielen beter omkaderen. Het is ook duidelijk dat de overheid nog steeds op zoek is naar andere

wegen om te besparen. Even werd de animatiefunctie in woonzorgcentra in het vizier genomen. Gelukkig is die beslissing – voorlopig althans – teruggeschroefd.”

De overheid geeft middelen, maar vraagt ook resultaten in ruil. Hoe pak je dat aan?

Karen Godfrin: “Een overheid die middelen geeft, heeft het recht om te vragen wat wij met die middelen doen. En daarvoor hoeven we echt geen schrik te hebben. Wat we binnen Broeders van Liefde realiseren, mag gezien zijn. Alleen is het in de geestelijke gezondheidszorg niet zo gemakkelijk om dat in cijfers zichtbaar te maken. Binnen sectorale werkgroepen wordt daarom gewerkt aan de ontwikkeling van kwaliteits-indicatoren. En ook accreditering biedt een kans om via onafhanke-

“ WE ZIJN
GEPRIKKELD OM ONZE
KWALITEIT VAN ZORG NOG
ZICHTBAARDER TE MAKEN.

lijke certificering aan te tonen dat we werkelijk zorg op maat aanbieden. Dat thema zal de komende jaren op de agenda van elk psychiatrisch ziekenhuis verschijnen.”

Stefan Van Sevecotte: “Binnen ouderenzorg voeren we vandaag al metingen uit. We meten onder meer het aantal valincidenten, doorligwonden of veelvoudig medicatiegebruik. Al houden dergelijke metingen ook risico's in. Een correcte interpretatie is noodzakelijk. Zo kan je vermoeden dat een hoger aantal sterfgevallen binnen de woonzorgcentra als negatief geluid mag worden, terwijl dit niet per definitie het geval is. Een hoger sterftecijfer wijst er mogelijk op dat we er alles aan doen om die mensen in hun eigen omgeving te verzorgen en hen niet meer naar het ziekenhuis te sturen om te sterven. Het is niet de bedoeling om de zorgcentra in een ranking te plaatsen, maar veeleer om te leren uit cijfers.”

Een fel gecontesteerde beslissing van de vorige regering was de toewijzing van de exploitatie van een zorgcentrum voor forensische psychiatrie aan een commerciële speler. Wat betekent dat nu voor Broeders van Liefde?

Stefan Van Sevecotte: “Het prikkelt ons om nog scherper onze kwaliteit van zorg te bewerkstelligen en om die zichtbaar te maken. Een zorg met verschillende kwaliteiten en prijzen en gedreven door winst doet me huiveren. Het is een illusie te denken dat alle (GGZ-)patiënten voldoende geïnformeerd zijn en inzicht hebben

in een transparante profitmarkt om de juiste keuze van zorgverstreker en -behandeling te kunnen maken. De zorgmarkt werkt niet volgens de klassieke wetten van vraag en aanbod. De patiënt is momenteel nog te veel afhankelijk van de info die de zorgaanbieder hem/haar geeft. In de toekomst kunnen de kwaliteitsindicatoren hier wel een verduidelijkende rol in spelen. Maar voor een commerciële speler zal uiteindelijk winst steeds het belangrijkste motief zijn, en niet de kwaliteit van zorg. Bij ons speelt die factor gelukkig niet. Eventuele winsten of overschotten worden volledig opnieuw in de zorg geïnvesteerd.”

Een ander debat dat nooit veraf is, is de vermaatschappelijking van zorg, waardoor onder meer psychiatrische patiënten thuis behandeld kunnen worden. Hoe staat het daarmee?

Stefan Van Sevecotte: “Dat vraagt verdere inspanningen. Gemeenschapsgerichte vormen van GGZ (mobiele teams) zullen verder uitgebouwd worden, en een aantal ziekenhuisbedden verder gereconverteerd of gerealloceerd. Wat we binnen de muren van het ziekenhuis als zorg aanbieden, zal intensief en specialistisch zijn, en waar haalbaar kortdurend. Daarenboven zal voor chronische patiënten de zorg in netwerken worden georganiseerd. De patiënt met een chronische aandoening vraagt een integrale opvolging en benadering. Doorheen de verschillende stadia van zijn ziekte heeft hij mogelijk verschillende

expertises van zorg nodig: ambulante, tijdelijk residentieel, eerstelijnszorg,... Die aansluitende zorg wordt binnen een netwerk van zorgactoren aangeboden, waaraan wij met onze GGZ-expertise actief zullen participeren.”

Hoe kunnen de zorgverleners zich voorbereiden op die veranderende toekomst?

Stefan Van Sevecotte: “Van de zorgverleners vragen we een voortdurende aanpassing. Ze zullen niet meer levenslang in de omgeving van een ziekenhuis werken, maar ook bij de patiënten thuis moeten komen. Dat vraagt veel flexibiliteit en bijscholing. Onze zorgmedewerkers vervolmaken zich bijvoorbeeld in het herstelgericht werken. Van bij de opname van de patiënt werken we al aan de resocialisatie en rehabilitatie, en willen we hem leren om een zo normaal mogelijk leven te leiden in zo normaal mogelijke omstandigheden in zijn natuurlijk milieu. In een proces van herstel krijgt de patiënt greep op zijn aandoening, waardoor die niet langer zijn leven beheerst en zijn toekomstverwachtingen verduistert.”

Karen Godfrin: “Werken in netwerken veronderstelt ook een goede gegevensuitwisseling. Alle overheden, federaal en regionaal, willen daarom de komende legislatuur het Elektronisch Patiëntendossier (EPD) een centrale plaats geven. Het vraagt van onze medewerkers de nodige competentie om met die nieuwe technologieën aan de slag te gaan. Vaak komt de kritiek dat dat ten koste gaat van de tijd voor de patiënten, maar ik denk dat we ook het doel voor ogen moeten zien en dat is een verbetering van de kwaliteit van zorg voor die patiënten. We zullen het ook anders moeten doen en onszelf in vraag durven te stellen: doen we de dingen juist en doen we de juiste dingen?” ✕

“Onze medewerkers zijn duizendpoten”

“Als ik het ethisch advies over bemoeizorg las dat we binnen onze organisatie hebben opgesteld, zag ik in dat onze medewerkers echt van alle markten thuis moeten zijn. Ze moeten expert zijn in hun discipline als bijvoorbeeld verpleegkundigen en daarbovenop ook nog eens gepast kunnen inspelen op de patiënt die voor hen staat. En die patiënt en zijn context zijn telkens anders. Onze medewerkers zijn duizendpoten.” ✕

» VERZORGINGSINSTELLINGEN KORT



Geert

“Mijn batterijen zijn weer opgeladen”

“Drie opeenvolgende dagen voor een volle stadsschouwburg optreden in Tienen: je moet het maar doen! Een groep cliënten en personeelsleden van vzw Hestia slaagden er grandioos in. De eerste twee uitvoeringen waren bestemd voor adolescenten uit het secundair onderwijs. De laatste keer traden we op voor ‘eigen publiek’. De revue ‘Bruggenbouwers’ (toneel, muziek,

dans) heeft alles met beeldvorming te maken en wil geestelijke gezondheid in een positief daglicht brengen. De insteek was ‘armoede’. Met deze editie (de 9de!) wilden onze cliënten iets betekenen voor hun medemens die in armoede leeft. Het applaus was telkens zo hartverwarmend dat de batterijen opnieuw opgeladen zijn voor de volgende ‘Bruggenbouwers’ in 2016...” ✖

Zorggroep Alexianen Tienen

Ann en Johan

“En of het werkt!”

“Elke woensdagvoormiddag, zomer en winter, gaan we met de lang verblijvende en minder mobiele patiënten naar de zorgboerderij De Boeshoeve om er een uurtje hippoactiviteiten te ontplooiën, samen met de hippotherapeut van onze instelling. Optomen, roskammen en wandelen met de pony of zelfs een ritje maken voor wie het aankan. Een tasje koffie erna en een babbel met wat commentaren en afspraken. Het verveelt hen nooit. Of het werkt? Dat zien we aan het enthousiasme waarmee de deelnemers uitkijken naar de volgende woensdag! Het is een prima middel om deze inerte groep letterlijk én figuurlijk in beweging te krijgen en van hen zaken te vragen die in een andere omgeving geen succes zouden hebben.” ✖

U.P.C. Sint-Kamillus, Bierbeek



» VERZORGINGSINSTELLINGEN
» KORT

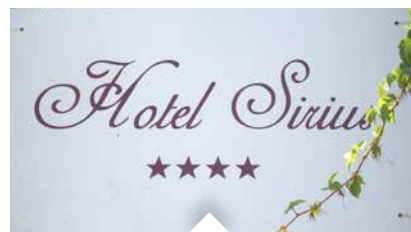


Niels

“We zijn een trotse tweede”

“Elk jaar nemen we deel aan de intraprovinciale Psylos voetbalcompetitie. We trainen wekelijks en nemen het 5 keer per jaar op tegen andere ziekenhuizen en beschutte woonvormen in Limburg, waarna de beste 2 ploegen van elke provincie mogen deelnemen aan het interprovinciaal eindtoernooi. De deelnemers leven daar enorm naartoe en genieten ervan om er helemaal bij te horen en iets te presteren! Voor velen is dit ook een belangrijke houvast tijdens hun opname. Dit jaar hebben we in Mechelen na een razend spannende, Limburgse finale met verlengingen de tweede plaats behaald tegen M.C. Sint-Jozef van Munsterbilzen. We keerden, weliswaar een beetje ontgoocheld, maar vooral met grote trots huiswaarts.” ✕

Afdeling Orion, P.Z. Asster, Sint-Truiden



Marc

“Beter dan een viersterrenhotel”

“Onze afdeling ouderenzorg luistert sinds kort naar de ietwat geheimzinnige naam : Sirius. We zetten alles op alles om die naam – ‘meest heldere ster van de nachtelijke sterrenhemel’ – waar te maken voor onze patiënten. Immers, voor de ouder wordende mens is een opname vaak een bijkomende last: hun hemel wordt plots nog donkerder. Daarom zet elk teamlid zich de klok rond in om het ‘klimaat’ op de afdeling zo optimaal mogelijk te maken. Mensen krijgen bij ons de tijd en de ruimte om rust te vinden. Vanaf dag 1 schenken wij aandacht aan hun bekommernissen: dagelijks een keuzemenu, doorlopende bezoeken, geen gesloten kamers, altijd een luisterend oor enzovoort. Altijd gaan wij, samen met onze patiënten en hun familie, op zoek naar lichtpuntjes. Eén cliënte zei me: “Ik vind het hier beter dan in een viersterrenhotel”. Het verwonderde me niet. De weduwe had tijdens haar verblijf op onze afdeling zowaar de man van haar leven ontmoet en zou er nu mee gaan samenwonen! Of wij niet een beetje te naïef zijn in onze aanpak? We zijn ons ervan bewust dat niet iedereen onze visie deelt en dat hoeft ook niet. Ieder zijn waarheid. Maar toen een tachtigjarige man mij onlangs de hand kwam schudden en zei: “Bedankt, ik vond het fijn om hier geweest te zijn”, dan deed dat deugd.” ✕

Afdeling Sirius 3,
P.Z. Asster, Sint-Truiden

“Muziek doorbreekt dementie even”

“De behandeling van patiënten met een psychiatrische problematiek is intens maar boeiend. Maar soms staan we machteloos. In het voorjaar van 2014 hebben wij, patiënten en collega's op de crisisafdeling, een moeilijke periode gekend. We moesten op korte tijd afscheid nemen van 2 patiënten die overleden door suïcide. Vanuit het behandelteam was er extra aandacht – individueel en in groep – voor de overige patiënten en voor de teamleden. Er werd ook een herdenkingsmoment op de afdeling georganiseerd. Col-

lega's en patiënten schreven teksten en zochten naar muziek om de verbijstering, het verdriet en de onmacht taal te geven. We waren met velen aanwezig. Om de beurt staken we een kaars aan en gaven het licht aan elkaar door. Dat was een sterk moment. Je voelde het verdriet, maar tegelijkertijd had het iets krachtigs. Daarna gingen we in de binnentuin in een kring staan. We lieten voor J. en P. witte ballonnen in de lucht. Wit... de kleur van hoop. Want hopeloosheid mocht niet het laatste woord hebben.” ✕

Crisisafdeling De Lier, P.Z. Asster, Sint-Truiden

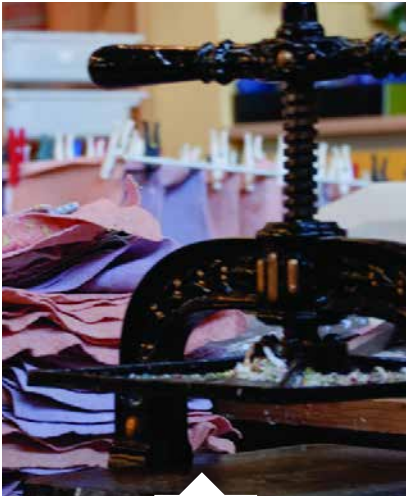


Tina

“Twee ogen zo blauw”

“Op onze afdeling hadden we een patiënt die zich in een ver stadium van dementie bevond. Hij communiceerde niet meer verbaal met ons. Bij verschillende activiteiten probeerden we hem te betrekken, maar steeds tevergeefs. Tot we oude liedjes uit de kast haalden en het liedje ‘twee ogen zo blauw’ lieten spelen ... Hij stond recht en zong luidop mee met de tekst! Ik was geschrokken van het geluid dat hij nog kon produceren en was zo blij om zijn stem nog eens te horen en hem eindelijk te kunnen bereiken!” ✕

Afdeling Hemera, P.C. Sint-Jan-Baptist, Zelzate



Herman

“Op eigen ritme”

“Er heerst een gezellige drukte in ons atelier. ‘t Collectief stelt tientallen mensen tewerk. Er wordt onder andere handgeschept papier gemaakt, gebreid of gehaakt, maar het meeste werk gaat naar het samenstellen en verpakken van wenskaartjes. Omdat we op eigen ritme en eigen voorkeur mogen werken, heeft het werk iets rustgevends. Daarenboven is het zinvol werk. Het geeft me de kans in het reine te komen met een minder gelukkig verleden.”

Activiteiten-en ontmoetingscentrum
‘t Collectief, Psycho-Sociaal
Centrum, Leuven



Kenny

“Zijn ogen: daar ben ik trots op”

“Ik zit in een ‘afterworkbandje’. We spelen taaie muziek voor taaie mensen. Omdat niet alle psychiatrische patiënten naar schlagers luisteren. En ook gewoon omdat we het zelf lekker vinden. De laatste keer dat we onze ‘axes’ te voorschijn haalden, was op Open Monumentendag. Toen ik naar het bandje stond te luisteren dat vóór ons optrad, zag ik een man in het publiek zitten die zich verdacht gedroeg. Hij stak voortdurend zijn hoofd in het voor-

Nachtdienst, P.C. Sint-Jan-Baptist, Zelzate

Joris

“We doen de juiste dingen”

“Samen met enkele collega’s diende ik een dossier in bij de Belfius Foundation in het kader van het ‘Colour Your Hospital’-project. Alle ziekenhuisteam van België kunnen via die weg een project voorstellen om het welzijn, het comfort en de levenskwaliteit van de ziekenhuispatiënt te verbeteren. Na enkele spannende selectierondes werden onze inspanningen beloond. Als eindlaureaat kregen we de kans het project ‘LOCO-MOTIVE: geen motief te gek om te bewegen’ uit te werken.

P.C. Sint-Amedeus, Mortsel



Sinds de zomer van 2014 kunnen onze patiënten en bewoners gebruikmaken van een fitnessparcours in openlucht, zowel tijdens als na de behandeling. Dankzij het project kunnen mensen op eigen tempo en aangepast aan de eigen daginvulling op een verantwoorde manier aan de slag. De reacties van patiënten zijn erg positief. Een bevestiging dat we hebben ingezet op de juiste dingen!” ✕

Hannah, Ria en Heidi

“Wij zijn fiere coaches”

“Maar liefst 3 bekens wisten de sporters van U.P.C. Sint-Kamillus in Bierbeek in de wacht te slepen tijdens de Psylos internationale sportweek in Herentals. Tafeltennis, zaalvoetbal en volleybal: onze ploegen wisten telkens teams uit onder meer Nederland, Duitsland, Engeland en Italië achter zich te laten. We wisten ons met onze blijdschap geen blijf.” ✕

U.P.C. Sint-Kamillus, Bierbeek



hem zijn gang gaan. Toen ik de man op een van onze afdelingen tegenkwam (hij bleek bij ons patiënt te zijn), vroeg ik hem naar de mondharmonica. Hij was muzikant geweest. In een band die ooit enige bekendheid had genoten, maar nu lang vergeten was. Hij kon het bewijzen. Hij wilde het bewijzen. Alsof er al velen aan zijn geloofwaardigheid hadden getwijfeld. Bovendien, ik had er zelf om gevraagd. De trots in zijn ogen: daar ben ik trots op.” ✕



“Met vallen en opstaan”

“Hier laat ik je los, Tim – van hieraf moet je gaan – met vallen en opstaan. Zoiets moet men tegen Tim hebben gezegd op zijn 18e verjaardag. Tim is volwassen en zal het leven wel aan kunnen. Dat is wat de jeugdrechtbank en zijn ouders gedacht moeten hebben. Maar wat dacht Tim er zelf over? Voelde hij zich wel sterk en veilig genoeg om de veeleisende maatschappij aan te kunnen? Tim heeft op onze afdeling voor jongvolwassenen een traject van 2 jaar doorlopen, dat inderdaad met vallen en opstaan is verlopen. Niet alleen voor Tim zelf, maar ook voor het begeleidend team. Een team dat regelmatig twijfelde aan de kwaliteiten van Tim, maar er toch telkens in slaagde om de mogelijkheden van Tim te zien, in hem te geloven en hem, vaak opnieuw, kansen te geven. Tim heeft nu de volgende stap gezet en vraagt aan zijn ouders, zijn begeleider van beschut wonen, zijn begeleider van het vrijwilligerswerk en onze afdeling: ‘Have a little faith in me’. Ik denk dat wij kunnen antwoorden: “Tim, we zijn fier op u, en ook een beetje op onszelf.” ✕

Afdeling De Zeilen 1,
P.Z. Asster, Sint-Truiden

Els

“Met plezier vrije tijd opofferen?”

“In het voorjaar van 2014 werd me de vraag gesteld of ik ‘Start to run’ wilde begeleiden. Zelf ben ik een regelmatig loper, dus waarom niet. We zijn gestart met ongeveer 20 deelnemers, zowel patiënten als personeelsleden. Tien weken lang werd er op dinsdag- en donderdagavond gepufl en gezweet, maar vooral doorgezet. Extra aanmoedigingen waren meestal nodig, maar samen waren we sterk. Na 10 weken behaalde ongeveer de helft van de deelnemers hun diploma, een half uur kunnen lopen zonder stoppen. Maar de geleverde inspanningen mochten niet zomaar verloren gaan, we wilden een doel hebben. We schreven ons in voor

‘Mortsel loopt!’.

De directie steunde ons, betaalde ons inschrijvingsgeld en onze T-shirts. Met de fusie in het vooruitzicht kwam al vlug het idee om ook de collega’s van P.C. Broeders Alexianen Boechout erbij te betrekken. Uiteindelijk stonden we met 30 deelnemers aan de start, patiënten en personeelsleden. Het was fijn dat er ook minder sportieve collega’s waren afgezakt om te komen supporteren. Onmiddellijk was er het groepsgevoel. Het was genieten van het begin tot het einde. Hier hadden we naar toe gewerkt en dit lukte. Daarvoor heb ik met veel plezier een deel van mijn vrije tijd opgeofferd.” ✕

DAAZ -interne jobwerking, P.C. Sint-Amedeus, Mortsel





Melissa

“Kunt ge nen droom vangen in nen ballon?”

“Dromen die alle kanten opwaaien, uiteenspatten, verwonderen,... Bij onze jaarlijkse vergadering stonden ballonnen symbool voor de ateliers van 't Collectief. Een kleurrijke en bonte tros speelse ballonnen met elk hun eigen droom, bezigheid, verwezenlijkingen, verlangens en karakters. Ik luisterde vol bewondering naar verhalen en plannen. Ik hoorde vragen, dankwoorden en zoektochten. De één met een ludieke knipoog, de ander onwennig, soms bezig met grote thema's of kleine details. Voor mij viel één en ander op zijn plaats. 't Collectief is een kleurrijke plek waar iedereen zichzelf mag zijn, méédoen, sámen doen.” ✕

Activiteiten- en ontmoetingscentrum 't Collectief, Psycho-Sociaal Centrum, Leuven



Evelyne

“Grenzen opzoeken”

“Toen ik werd geconfronteerd met weerstand van de patiënten tegen de activeringstherapie, nodigden we een ex-cliënt uit om zijn verhaal te doen. Omdat resultaten van activeringstherapie moeilijk te meten zijn, was dit een manier om de patiënten te overtuigen. Tijdens zijn opname hebben we ook vaak over het nut van de therapie gediscussieerd, maar nu kwam hij ge-

Afdeling forensische zorg, P.C. Sint-Amandus, Beernem

Eddy

“Diep geraakt door onze buitenlandse projecten”

“Tijdens mijn werkbezoek aan ons peterschapsproject in Indonesië werd ik tegelijk ontroerd en gechoqueerd. Klassengeneeskunde en dus ook klassenpsychiatrie verdeelt de maatschappij er nog in drie groepen: de *very important people*, de gewone mensen en de *very poor people*, arme mensen die deskundige hulp nodig hebben maar ze niet kunnen betalen. De beelden van mensen die psychisch ziek zijn en naakt en doelloos rondlopen in de straten van Jakarta en Yogyakarta hebben mij diep geraakt. Het is die laatste groep waar onze organisatie veel aandacht en zorg aan besteedt.

Wat een verschil met de mensen die opgevangen en behandeld worden in de instellingen van de Broeders van Liefde. Ik denk hier in het bijzonder aan Renceng Mose in Flores en Sahabat Kita in Purworejo. We ontmoetten er mensen die opnieuw een menswaardig bestaan hebben. Wat een wereld van verschil!” ✕

P.C. Sint-Jan-Baptist, Zelzate

Hilde

“Een pluim voor jou!”

Onder het motto ‘vele pluimen maken sterke vleugels!’ heb ik ‘de pluim’ ontvangen van collega Eline. Na 30 jaar dienst in de instelling is zo iets nog steeds hartverwarmend. Iedere dag is een nieuwe dag waarop ik met evenveel energie aan de slag ga en telkens weer nieuwe dingen ontdek en het beste van mezelf probeer te geven. Daarvoor erkenning krijgen lijkt soms overbodig, maar het doet echt deugd. Zoals het de bedoeling is met ‘de pluim’, gaf ik ‘de pluim’ op mijn beurt door aan een collega. Dat vroeg heel wat denkwerk, want ik vind dat een heleboel collega's een pluim verdienen. Het leuke aan de opdracht is dat je niet iemand van je eigen afdeling mag kiezen en dat dit dus echt zorgt voor verbinding binnen de instelling.” ✕

P.C. Sint-Jan-Baptist, Zelzate





welzijn & buitengewoon onderwijs



HENDRIK DELARUELLE
SECTORVERANTWOORDELIJKE WELZIJN
EN BUITENGEWOON ONDERWIJS



GRIET PITTELJON
SECTORVERANTWOORDELIJKE WELZIJN
EN BUITENGEWOON ONDERWIJS



NICOLAS VANDEWEERD
ADJUNCT-SECTORVERANTWOORDELIJKE
BUITENGEWOON ONDERWIJS



KATRIEN DEBREUCK
STAFMEDEWERKER
PEDAGOGISCHE DIENST



VIVIANE LAUWENS
DIRECTEUR KINDERDAGVERBLIJVEN

WERKEN AAN EEN NIEUW VERHAAL

- Kernopdracht buitengewoon onderwijs her-denken
- Outreachend werken
- M-decreet in onderwijs
- Persoonsvolgende financiering
- Implementatie decreet kinderdagverblijven

BUITENGEWOON ONDERWIJS:
2014 stond voor het buitengewoon onderwijs in het teken van de hervormingen die het M-decreet met zich meebracht. Leerlingen met een beperking volgen vanaf 1 september 2015 in eerste plaats les in het gewoon onderwijs. Wat betekent dat voor het buitengewoon onderwijs?

Griet Pitteljon: “Het buitengewoon onderwijs zal haar kernopdracht moeten her-denken. We krijgen wellicht een andere, kleinere populatie leerlingen. Daarnaast moet er bekeken worden hoe wij onze expertise kunnen aanwenden in het gewoon onderwijs. Het lijkt me evident dat het buitengewoon onderwijs outreachend zijn diensten aanbiedt in het gewoon onderwijs, waar dat kan. Dat heeft ook organisatorische en infrastructuurle gevolgen. Bovendien is te verwachten dat die beweging niet in elke regio hetzelfde effect zal hebben.”

Hendrik Delaruelle: “Voor het kind is het M-decreet een goede zaak. Het

idee dat het in een gewone, reguliere school onderwijs kan volgen, met of zonder beperking, kan alleen maar aangemoedigd worden. Het M-decreet is voor ons een eerste stap naar inclusief onderwijs. We willen die kaart ten volle trekken.”

Hoe heeft het buitengewoon onderwijs zich op het M-decreet voorbereid?

Griet Pitteljon: “Heel wat scholen zijn zich al aan het voorbereiden. We moeten daarbij vooral focussen op de positieve kanten van dit verhaal en inzetten op onze expertise. Ander-

zijds kan er, door verschuivingen, ruimte ontstaan om oplossingen te bieden voor noden waaraan vandaag geen invulling gegeven kan worden. Want er zullen steeds leerlingen zijn die, ondanks alles, geen geschikte plaats vinden in het gewoon onderwijs en specifieke ondersteuning nodig hebben. Daarom blijven we inzetten op de band tussen buitengewoon onderwijs en welzijn.”

Dat lijkt ambitieus...

Nicolas Vandeweerd: “We hebben anderhalf jaar geleden meteen onze steun uitgesproken, maar dat belet niet dat we op onze hoede zijn voor de randvoorwaarden. Zal type 9 voldoende regionaal verspreid zijn? Zal het gewoon onderwijs zich voldoende openstellen voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften? Zullen de middelen volgen, zodat de reguliere scholen een zorgbeleid kunnen ontplooiën? Dat laatste lijkt me cruciaal.”

“ **NAAST DE ORGANISATORISCHE EN JURIDISCHE OMSCHAKELING MOETEN WE VOORAL DE OMSCHAKELING IN DE HOOFDEN OPVOLGEN.**

Hendrik

“Bemoedigende e-mail doet deugd”

“Tijdens mijn laatste dagen bij Broeders van Liefde hebben we een heel moeilijke bespreking gehad. Het pakte me dat de directeur van die voorziening me nadien een e-mail stuurde met de boodschap ‘De missie die ons opdraagt (op het naïeve af) kansen te geven aan diegenen die ze het vaakst moeten missen, dat maakt het iedere dag de moeite waard om hier aan de slag te gaan. Ik zie het aan mijn (directie) team, het leerkrachtenkorps en vooral aan de leerlingen waar we iedere dag mee werken!’. Daar doen we het voor.” ✕

Wat zal er nu eigenlijk veranderen voor de medewerker op de werkvloer?

Griet Pitteljon: “Dat zal zeker wat spanning met zich meebrengen. Elke medewerker zal zich opnieuw moeten positioneren in dit nieuwe verhaal en samen met alle collega’s op zoek gaan naar een nieuwe invulling van de opdracht. We beseffen dat het voor de medewerkers verandering met zich mee zal brengen en we zien nog niet alle gevolgen ten volle, maar we engageren ons om die overgang te ondersteunen, zowel inhoudelijk als professioneel.”

WELZIJN:

De Integrale Jeugdhulp werd in 2014 opgestart. Wat moeten we ons daarbij voorstellen?

Griet Pitteljon: “Terwijl bijzondere jeugdhulp en welzijn vroeger twee aparte sectoren waren, kijken ze nu samen naar kinderen en jongeren. Afhankelijk van de ondersteuningsvraag wordt er nu samen naar een specifieke oplossing gezocht. Er blijft nog één toegangspoort over waar kinderen en jongeren met ondersteuningsnoden kunnen aankloppen. Maar belangrijk is dat er zoveel mogelijk geprobeerd wordt om ondersteuning te bieden via reguliere diensten. Pas wanneer dat

niet meer lukt, wordt ingezet op meer specialistische zorg. Het nadeel is dat de zorg voor minderjarigen met een beperking op die manier mogelijk een totaal andere weg inslaat dan zorg voor volwassenen met een beperking en dat daar dus een kloof ontstaat.”

Broeders van Liefde speelt ook een voortrekkersrol in de evolutie naar persoonsvolgende financiering. Kan je daar iets meer over vertellen?

Katrien Debreuck: “Al onze voorzieningen zijn in 2014 geëvolueerd naar flexibel aanbod meerderjarigen (F.A.M.) en multifunctionele centra (M.F.C.). Dat is een eerste stap in het proces naar persoonsvolgende financiering. 2015 wordt daarin een overgangsjaar.”

Hendrik Delaruëlle: “In 2014 lag de focus vooral op de volwassenenwerking. De hele organisatie en structuur moeten van nul herbeginnen. Het uitgangspunt is dat we de mensen de regie van hun leven in eigen handen willen geven. Ze krijgen daartoe vanaf 2016 het budget in handen om zelf de nodige zorg in te kopen, op de manier waarop ze dat zelf willen. Met onze missie in gedachten, lijkt dat me de weg die we moeten gaan, zonder als zorgverstreker naïef te zijn. De ontwikkelingen binnen F.A.M. en M.F.C. laten ons toe om ons goed voor te bereiden op deze nieuwe aanpak.”

Katrien Debreuck: “Naast de organisatorische en juridische omschakeling moeten we vooral de omschakeling in de hoofden opvolgen. Het zal een andere manier van werken vergen van de medewerkers. Het is belangrijk dat dit proces gedragen wordt door de medewerkers en dat ze de goesting hebben om te blijven voortdoen.”

Werken in netwerken zal steeds belangrijker worden. Broeders van Liefde heeft het voordeel om veel expertise in verschillende sectoren onder één dak te hebben. Hoe wordt daarop ingezet?

Katrien Debreuck: “In Oost-Vlaanderen hebben we de experts uit de ver-

schillende sectoren binnen Broeders van Liefde over omgaan met externaliserend gedrag samengebracht. Onder de noemer ‘Kiosk’ bekeken we hoe we elkaar kunnen ondersteunen. Ook in de andere regio’s is het de bedoeling om dat te organiseren. In Antwerpen zijn we nu de eerste stappen aan het zetten. Het is belangrijk om dwarsverbindingen te maken. Het zou zonde zijn om de expertise die er binnen de eigen organisatie te vinden is, niet intersectoraal aan te wenden.”

KINDERDAGVERBLIJVEN:

De Vlaamse regering heeft in 2014 ook voor de kinderdagverblijven een nieuw decreet gestemd. Voelen onze kinderdagverblijven daarvan de gevolgen?

Viviane Lauwens: “Geleidelijk aan brengt dit decreet tal van wijzigingen met zich mee voor zowel de organisatie als de gezinnen. Ik licht de voornaamste even toe. Gezinnen betalen nog steeds een dagtarief op basis van hun inkomen, maar ze betalen nu voor een halve dag (tot 5 uren aanwezigheid) of voor een volle dag. Voordien was er ook een tarief voor een aanwezigheid tot 3 uren (40% van het dagtarief). Het aanvragen van een attest inkomenstarief (met vermelding van het dagtarief) dient voort-

Viviane

“Positief blijven, ondanks tegenslag”

“Voor kinderdagverblijf Woluland was 2014 een moeilijk jaar: de geplande verbouwingen voor uitbreiding met 7 kindplaatsen werden op het allerlaatste moment ‘on hold’ gezet wegens de te hoge kostprijs. Iedereen was voorbereid op een tijdelijke verhuizing tijdens de zomervakantie, iedereen keek uit naar de realisatie van de verbouwingen; maar we moesten dus met z’n allen alle verhuisdozen opnieuw uitpakken in de bestaande, ongewijzigde locatie. Dat het hele team dat op zo’n positieve manier aangepakt heeft, heeft mij gepakt.” ✕

aan door de ouders zelf te gebeuren via de website van Kind en Gezin.”

Wat betekent dat voor de medewerker op de werkvloer?

Viviane Lauwens: “We kunnen niet meer zo flexibel omgaan met de opvangplannen. Elke afwijking dient door de gezinnen twee maanden vooraf te worden aangevraagd (bijv. door een gezinsvakantie), en wanneer een kindje eens niet komt omwille van ziekte of een andere reden verliezen de ouders een ‘respijtdag’. Wanneer het gezin alle respijtdagen heeft opgebruikt (18 dagen per jaar voor een voltijds opvangplan), dienen zij bij afwezigheid hun dagtarief te betalen. Dat brengt heel wat administratieve last met zich mee voor de dagelijks verantwoordelijken en de kindbegeleiders. Alles moet nauwgezet geregistreerd worden. En ook financieel wordt het steeds moeilijker voor ons, o.a. door een gewijzigde enveloppeberekening en omdat we per dag de vergunde capaciteit niet meer mogen overschrijden en daardoor een lagere bezetting realiseren. Maar het is zéér jammer dat de sociale functie die wij als kinderopvanginitiatief vervullen, steeds moeilijker te concretiseren valt. We hopen dat er nog aanpassingen komen op basis van bevindingen uit het werkveld!”

Wat heeft de kinderdagverblijf nog beziggehouden in 2014?

Viviane Lauwens: “Het kinderdagverblijf ‘t Zwalmnestje in Brakel startte in het begin van 2014 met de werfoprichting van de nieuwbouw. De ingebruikname is voorzien met Pasen 2015. Een leuk en mooi vooruitzicht voor alle medewerkers en de gezinnen met jonge kinderen van Brakel en omstreken! Kinderdagverblijf Kindervreugd in Wachtebeke werd op 1 januari 2014 opgenomen in de vzw Provinciaal der Broeders van Liefde en in het najaar maakten de medewerkers tijdens een vormingsactiviteit aan zee kennis met de collega’s uit ‘t Zwalmnestje en Woluland.” ✕



» WELZIJN & BUITENGEWOON ONDERWIJS KORT



Tony en Nico

“Keihard genieten”

“Topfoto van een topmoment! Korter en juister valt dit niet te beschrijven. Wanneer deze foto op onze facebookpagina verscheen, kwamen er reacties als ‘prachtig’ en ‘de max’, maar er was ook iemand die schreef: ‘Ik weet niet waarom, maar ik moet spontaan gewoonweg meelachen!’. De foto is genomen in De Efteling en iedereen die in de sector werkt, weet dat

het niet evident is om iemand met een motorische beperking veilig in een pretparkattractie te krijgen en dan nog zonder je eigen rug te forceren als begeleider. Maar eenmaal gezeten, vastgegespt en startensklaar, is het keihard genieten!” ✖

O.C. De Beweging, Gijzenzele

Bob

“Ik zie wat ik nog niet zag”

“Koffie, taart en tijd voor een babbel: de succes ingrediënten om je collega’s beter te leren kennen. Tijdens ‘De week van Clara Fey’ zijn we bij elkaar op bezoek gegaan. Een aantal diensten spelen gastheer of gastvrouw en nodigen alle personeelsleden bij hen uit. Achteraf ging iedereen lovend naar huis. Aandacht werkt immers als een zaklamp in het donker. Je ziet plotseling dingen die je eerder niet zag.” ✖

O.C. Clara Fey, Brecht





An “Even de riemen los”

“Een keer per jaar moet het toch kunnen: met je collega-algemeen directeurs na-vergaderen, te gast in O.C. Huize Terloo. Even niet beslissen, overleggen of plannen en strategische doelen uitwerken, maar de riem er af en tijd maken om te ontmoeten, te keuvelen, te genieten.” ✕

Algemeen directeur,
O.C. Br. Ebergiste, Vurste



Erik “Samenwerken loont”

“Al langer bestond de wens naar een bezoekersruimte. Door de her-schikking van enkele bureaus werd dat mogelijk. Het oude kinelokaal werd omgetoverd tot een gezellige ruimte. Een oude kast werd opgefist en uitgebreid zodat een nieuw eigentijds keukentje ontstond. Door de rest van de logistieke ploeg werd de ruimte voorzien van nieuwe elektriciteit en kreeg het een eigentijdse look. Enkele nieuwe meubeltjes maakten er een gezellige ontmoetingsplaats voor de kinderen en hun ouders van. Hier kunnen ze nu genieten van een hapje en een drankje en is er plaats om te spelen en te knutselen. Dit project kon enkel tot stand komen door een goede samenwerking en door ieders creatieve ideeën samen te voegen. Ik vind het vooral leuk om aan een project te kunnen werken waar ik vanaf nul kan beginnen om dan toe te werken naar een mooi afgewerkt resultaat.” ✕

Logistieke dienst, O.C. Huize Terloo,
Bellingen

Steven “De kracht zit in jezelf”

“De begeleiders van de leefklas zijn er elke dag voor jongeren met ernstige emotionele en/of gedragsproblemen die zo geblokkeerd zijn dat ze voor langere tijd afstand nemen van het schoolgebeuren. In de leefklas kunnen ze een nieuwe start nemen via een ge-individualiseerde aanpak. De jongeren leren omgaan met gezag en een kleine hoeveelheid basisregels. Het fietsatelier is één van de initiatieven die een

zinnvolle dagbesteding garandeert. Met het nieuwe project ‘blok hut’ wordt gezocht naar extra ruimte; het is een duurzaam initiatief waar begeleiders en jongeren samen aan de slag kunnen. Het biedt uitdaging en stimulans en leert hen nieuwe vaardigheden ontdekken. Zo wordt gebouwd aan een positief zelfbeeld en helpen we hen een nieuw betekenisvol traject vinden. Want de kracht zit in jezelf.”

M.F.C. Sint-Gregorius, Gentbrugge





Hanne “Alles kan!”

“Het is iets waar elk jaar opnieuw naar toe geleefd wordt: Vakantie Aan Zee! Vijf dagen lang verhuizen 32 bewoners en evenveel begeleiders naar Oostduinkerke om te genieten van zon, zee en strand. Het zijn allemaal volwassenen met een ernstig of diep verstandelijke beperking en vaak zware motorische problemen. De zorg voor hen is intensief en in een bivakhuis niet zo evident. De vakantie is dan ook een grote logistieke opdracht, waarbij tilliften, douchebrancards, mixers en bedden mee verhuisd moeten worden. Eén ding hebben alle bewoners

gemeen: ze komen, samen met hun individuele begeleider, genieten van de kleine dingen. Aperitieven, een ijsje eten, een vroegere begeleidster van een andere leefgroep terugzien, rondkruieren op de dijk of de tram nemen. Het is telkens opnieuw een week waarin alles kan, waarin de begeleiders zich tot het uiterste inzetten en waarin het ene hartverwarmende moment het andere opvolgt. Op vrijdagavond overheerst één gevoel: trots op wat we opnieuw gerealiseerd hebben voor onze bewoners!” ✕

O.C. Engelbewaarder, Aartrijke

» **WELZIJN &
BUITENGEWOON ONDERWIJS
KORT**



“Liefde en plezier”

“Met ons keukenteam zetten we ons graag in om de zeer diverse vragen van alle bewoners in te willigen. Zo blikken we trots en met een goed gevoel terug op het familiefeest waar we een feestmaal hebben bereid voor 60 bewoners en 240 familieleden. Hun geluk zorgt ervoor dat wij onze job steeds met liefde en plezier blijven uitoefenen.” ✕

Keuken, O.C. Sint-Jan de Deo



Annie

**“Applaus
aan de prikklok”**

“Ik werk hier in oktober 2015 vijfentwintig jaar en al even lang voel ik mij hier gewaardeerd en doe ik mijn job supergraag. De sfeer zit goed en elke dag kom ik met plezier werken. Wat mij voor altijd blijft, zijn de sporadische bedankjes van de kinderen en de collega’s. Een schouderklopje en een verantwoordelijke die zegt dat je goed bezig bent, kan wonderen doen. Als hier iemand met pensioen gaat, spreken wij af om samen aan de prikklok te staan. Er wordt dan een rij gevormd en wij applaudisseren. Dat is super voor de collega die afscheid neemt. En voor wie jarig is, ligt een kaartje klaar.” ✕

Poetsdienst, M.F.C. Sint-Jozef, Gent



Babitha

“Nu weet ik wat Kerstmis is”

“De mooiste periode van het jaar: warm, gezellig, familiaal, lekker, geborgen, veilig, mooi, lichtjes en sterren, cadeautjes, vrolijk... Met die gedachten vertrok ik op kerstavond naar het werk. Samen met de kinderen zouden wij kerstavond vieren. Dessertje maken, groentjes snijden voor bij de gourmet, tafel dekken, aperitiefhapjes voorbereiden, feestkledij aantrekken, muziekje op de achtergrond en lachende mensen om ons heen. Samen met

de leefgroep naast ons toastten wij op Kerst, op ons en op hen! Al pratend keken wij naar het laatste uur van ‘de warmste week’ op StuBru. Gewoonweg MOOI. We aten en dronken en deelden pakjes uit. Wij lachten en praatten en gaven een knuffel. En dan klonken wij nog eens en ik zag even in hun ogen wat Kerst is: warmte, gezelligheid, voor even familie zijn, lekker eten, geborgen zijn, veilig, vrolijk, lichtjes en sterren.” ✕

Continuwerking, M.F.C. Sint-Jozef, Gent



gewoon onderwijs



YVES DEMAERTELAERE
SECTORVERANTWOORDELIJKE
GEWOON ONDERWIJS



KRIS VAN LANDEGHEM
ADJUNCT-SECTORVERANTWOORDELIJKE
GEWOON ONDERWIJS

VAN SCHOOL NAAR CLUSTER, VAN LEERKRACHT NAAR TEAM

- Clustervorming scholen binnen een regio
- Integratie basisonderwijs en secundair onderwijs
- Bestuurlijke optimalisatie katholiek onderwijs
- Werken in teams
- M-decreet

De sector gewoon onderwijs binnen de organisatie Broeders van Liefde is volop in beweging. De scholen evolueren naar clusters. Wat kan je daarover vertellen?

Yves Demaertelaere: "In 2014 hebben we opnieuw een grote stap gezet in dat verhaal. Naast het samenbrengen van secretariaat, boekhouding en personeelszaken proberen we nu ook over de scholen heen per cluster een directieteam samen te stellen. Voor het eerst zal ook het basisonderwijs op die manier gestructureerd worden. Het is de bedoeling dat de school zich meer kan concentreren op haar kerntaak."

Kris
"In team werken is belangrijk"

"Binnen de centrale diensten heeft het me enorm geraakt dat een collega met wie ik dagelijks samenwerkte, plots wegviel door een burn-out. Daar sta ik dan toch even bij stil, ja. Iedere collega die uitvalt met medische of psychosociale problemen is er een te veel. We moeten onszelf daarover durven te bevragen. Dat houdt me bezig. Een sector die uitsluitend met mensen bezig is, is daarvoor extra gevoelig. In team werken, kan ertoe bijdragen dat mensen zich meer geborgen weten, dat de draagkracht groter wordt en de last kleiner."

Kris Van Landeghem: "We willen dat directeurs die voor meerdere scholen een bepaald aspect van het beleid (bv. logistiek, technisch, preventie, boekhouding) onder hun hoede nemen professioneler worden. Het zuiver pedagogisch-didactische blijft in de school en per cluster is er één algemeen directeur die de communicatie met onder meer de centrale diensten in Gent op zich neemt."

Yves Demaertelaere: "Dat vraagt een omschakeling van denken. Vooral voor de basisscholen is het een grote verandering. Het betekent dat de directeur moet leren loslaten en vertrouwen moet schenken aan

zijn of haar collega die een bepaalde taak in zijn of haar plaats zal opnemen; terwijl de directeur vroeger vaak alles zelf deed, tot de telefoonpermanentie toe. Die omschakeling van denken is begonnen in 2014 en tegen het einde van het schooljaar 2014-2015 hopen we de organogrammen klaar te hebben.”

In 2014 werd de bestuurlijke optimalisatie van het katholiek onderwijs op de agenda geplaatst, waarbij gestreefd wordt naar een pak minder schoolbesturen voor de katholieke scholen, die dan groter, professioneler en meer slagkrachtiger moeten zijn. Hoe match je dat met de eigen clusterwerking van het onderwijs in onze organisatie?

Yves Demaertelaere: “Op vandaag zijn we als Broeders van Liefde al 1 schoolbestuur, over heel Vlaanderen heen, dat bestuurlijk geoptimaliseerd is. We hebben al een degelijk beleidsvoerend vermogen, dat we niet alleen halen uit de voordelen van de schaalgrootte op vlak van aantal leerlingen, maar ook op vlak van de diversiteit van ons doelpubliek, met verschillende sectoren. We houden rekening met de lokale context in de verschillende regio’s en passen het subsidiariteitsprincipe toe.”

Kris Van Landeghem: “De clusters zijn een aanzet tot optimalisatie en regionalisatie. Wellicht komen er op termijn binnen de verschillende regio’s partners bij met wie we zullen moeten samenwerken. Met de clusterwerking nemen we een voorsprong op de bestuurlijke optimalisatie.”

De werking van basis- en secundaire scholen willen jullie verder op elkaar afstemmen. Het lijkt niet evident om daar een draagvlak voor te vinden...

Yves Demaertelaere: “Terwijl er

“ **HET IS ONGELOOFLIJK HOE SNEL BASIS- EN SECUNDAIR ONDERWIJS DE WEDERZIJDE VOOROORDELEN HEBBEN LATEN VALLen EN ZICH VANDAAG SÁMEN VERANTWOORDELIJK VOELen VOOR ELKE LEERLING.”**

bij de start toch wat weerstand voelbaar was, merken we dat die vandaag helemaal verdwenen is. Het is ongelooflijk op welke korte tijd men de vooroordelen heeft laten vallen, elkaar heeft leren kennen en zich vandaag meer en meer gedwongen voelt om sámen verantwoordelijk te zijn voor het geheel van onderwijs. Ook dat is bestuurlijke optimalisatie, in die zin dat we de middelen gezamenlijk kunnen aanwenden. Daarmee zouden we in staat moeten zijn om een aantal noden te lenigen die vandaag niet gelenigd worden omdat er bijvoorbeeld in het basisonderwijs geen middelen zijn. Al blijft de regelgeving nog achter. De integratie van de twee aparte regelgevingen voor basis- en secundair onderwijs is een item dat dringend aangepakt moet worden,

Yves

“Goede scores voor onze begeleiding”

“Het deed me ongelooflijk deugd om te horen dat onze pedagogische begeleidingsdienst goed scoorde bij de doorlichting. We zijn meer op de klasvloer, we staan dicht bij leerkrachten en we nemen de begeleiding op vanuit onze eigen identiteit en opvoedingsproject. Dat bleek ook in de gesprekken die de mensen van de doorlichting hadden met de mensen op het terrein. Dat is een kracht! Daar doen we het voor!”

zodat het continuüm in denken (onderwijs van 2,5 tot 18 jaar) ook in de klas gerealiseerd kan worden.”

Wat betekent dat alles voor de medewerker op de werkvloer?

Yves Demaertelaere: “Vandaag is er nog niet zo verschrikkelijk veel veranderd, behalve voor secretariaatsmedewerkers. Maar dat zal wellicht nog komen. We mogen niet vergeten dat leerkrachten professionals zijn, die hard werken, met veel enthousiasme en idealisme. De facto doen professionals liever iets goed dan iets fout. We gaan ze dus moeten betrekken bij het overleg en bij het implementeren van alle veranderingen die komen. Alleen dan kan het een succes worden.”

Er staan heel wat veranderingen op til: de optimalisatie van bestuurlijke samenwerking tussen scholen, de nieuwe werking van de koepel, de integratie van de pedagogische begeleiding, etc. We bereiden ons dus maar beter goed voor...

Yves Demaertelaere: “We hebben onze visie over onderwijs van 2,5 tot 18 jaar, we denken meer en meer procesmatig, we hebben experimenten lopen in scholen waar we de tussenschotten tussen ASO, TSO en BSO hebben weggehaald, er zijn scholen die kantelingsprocessen op gang hebben gebracht. Dat alles samen creëert een vorm van urgentiebesef dat er iets moet veranderen als we modern onderwijs willen blijven aanbieden aan de leerlingen van vandaag en morgen.”

Welke gevolgen zal het M-decreet – waarbij leerlingen met een beperking in eerste plaats les volgen in het gewoon onderwijs – hebben op het gewoon onderwijs?

Kris Van Landeghem: “Dat moet op 1 september 2015 in voege gaan, maar voorlopig heerst nog de totale

onduidelijkheid, terwijl de inschrijvingen voor volgend schooljaar intussen begonnen zijn. Als het decreet op kruissnelheid zit, zullen heel veel leerlingen van het buitengewoon onderwijs naar het gewoon onderwijs moeten gaan. Pas als blijkt dat dat voor die kinderen niet haalbaar is, kunnen ze toch terug naar het buitengewoon onderwijs. Maar hoe zal dat in zijn werk gaan? Daar zijn nog heel veel vraagtekens bij te plaatsen. Wij bieden intussen wel al vormingen aan voor de leerkrachten.”

Hoe ziet de ideale leerkracht van de toekomst eruit?

Yves Demaertelaere: “Belangrijk is de passie waarmee leerkrachten voor de klas staan en die ze uitstralen naar de leerlingen. Ze moeten geïnspireerd en ondernemend zijn. Ideaal zou zijn dat ze stoppen met het slaafs volgen van handboeken, maar zelf het leerproces in handen nemen met de leerlingen, in een vorm van co-creatie.”

Kris Van Landeghem: “Een leerkracht die in team werkt, zal een specialist zijn in zijn vak of discipline. Hij of zij zal moeten samenwerken en een aantal taken op zich nemen (IT, zorgbeleid, organiseren van uitstappen, etc.) en zich daarop focussen. Niet iedereen zal nog alles moeten controleren, maar de meerwaarde uit het team halen. We moeten weg van het individualisme van ‘ik en mijn klas’.”

Yves Demaertelaere: “De individuele autonomie van de leerkracht zal moeten worden ingeruild voor de collectieve autonomie van het team. De kracht van een team is immers groter dan de som van de individuele krachten van de leden van het team.” ✕

» GEWOON ONDERWIJS KORT



Yvan “Alom geprezen overtuiging”

“Met godsdienstleerkracht Jef hebben we vanaf nu een diaken op school en voor de klas. We kennen Jef als een gedreven leerkracht die jonge mensen weet te boeien met zijn verhaal. Hij getuigt over zijn geloof als christelijk geïnspireerd mens. Daarnaast wordt hij alom geprezen voor zijn gepassioneerde inzet voor Bloemenstad. Hij weet als geen ander jongeren te overtuigen om deel te nemen als monitor in Bloemenstad, waar ze mensen met een verstandelijke beperking onvergetelijke dagen bezorgen. Zij keren zonder uitzondering gelukkiger terug, want Bloemenstad is een warme ervaring. En daar zijn we fier op!” ✕

Technisch Heilig-Hartinstituut, Tessenderlo

Jacques “Ook de ‘ander’ is ‘iemand’”

“De kinderen aan wie ik les geef, zijn 10 à 11 jaar oud. Sommigen zullen later timmerman worden, anderen ingenieur. Kinderen met écht grote beperkingen zitten er niet tussen. Net omdat ze geen leeftijdsgenoten met een beperking kennen, zijn ze er vaak bang van. Daarom breng ik ze elk jaar samen op een gemeenschappelijke ‘integratiedag’, met kinderen uit het buitengewoon onderwijs van onze organisatie. Ze leren die dag over de natuur, maar eigenlijk staat kennis niet centraal. Het gaat erom samen dingen te beleven. Het draait om ‘elkaar beleven’. Opdat die ‘andere’ niet langer ‘iemand met een beperking’ is, maar gewoon ‘iemand’.” ✕

Basisschool Sint-Franciscus, Knesselare



» GEWOON ONDERWIJS
KORT



Veerle en Heidi “Für Elise”

De collega's van basisschool Sint-Augustinus in Brakel zetten samen hun schouders onder een groot benefietweekend voor Elise, het dochttertje van juf Heidi. Ze maakten affiches en drankkaarten, monterden een video en zochten sponsors. Ze waren maandenlang druk in de weer. Elise heeft een ernstige stofwisselingsziekte en daarom wordt het hele huis aangepast, met snoezelruimte, een lift en een aangepaste tuin. De auto en keuken volgen nog. “Dus ging iedereen aan de slag”, vertelt juf Veerle. “Een kinderfuif, een quiz, een party voor de volwassenen en een ontbijt: alles werd van a tot z in de puntjes voorbereid.” Het weekend bracht uiteindelijk maar liefst 7.060,10 euro op. “Nooit gedacht, nooit verwacht. Wat dit bij ons teweeg bracht, is moeilijk te verwoorden”, zegt juf Heidi. ✕

Basisschool Sint-Augustinus, Brakel



Annelies “Zorgen voor alle 100 schapen”

“Maar bovenal, draag zorg voor je leerlingen.” Zo nam een collega die met pensioen ging afscheid van de school. Zorg dragen voor mijn leerlingen is hen uitdagen en leerstof bijbrengen. Het is hen zaken laten doen die ze zelf onmogelijk achtten, door in hen te geloven én dat te laten zien. Het is niet kiezen voor de gemakkelijkste weg. Zorg dragen is mijn leerlingen ondersteunen op maat van hun behoeften. Ik wil mijn leerlingen graag zien, met hun sterke en zwakke kanten. Het is, om het met Jezus' woorden te zeggen, 99 sterke schapen zelfstandig laten zijn én vertrouwen dat ze het goed doen om het ene schaapje extra tijd en energie te kunnen geven.” ✕

Sint-Laurensinstituut, Zelzate



Narjess “We gaan in confrontatie”

“Een jaar vol verrassingen en uitdagingen, dat is het voorbij schooljaar geworden. Voor het eerst kwam de spiegelgroep tot leven. Dat is niet zomaar een leerlingenraad waar we onze ideeën op tafel kunnen leggen, nee, deze groep gaat veel verder. We zitten maandelijks samen met een aantal leerkrachten om over een aantal ernstige onderwerpen van gedachten te wisselen. Welke regels moeten worden gehandhaafd op school en welke regels hebben een opknappbeurt nodig? We gaan in confrontatie, vanzelfsprekend op een respectvolle manier. Dankzij dit initiatief kunnen wij onze stem uitbrengen en eventueel iets veranderen. En hoewel we uiteraard nog moeten groeien in onze rol, ziet de toekomst er rooskleurig uit, want oefening baart nu eenmaal kunst.” ✕

Leerling, Sint-Eduardusinstituut,
Merksem



Benjamin “Mijn ultieme uitdaging”

“Bij de start van het schooljaar stelde ik enkele laatstejaars voor een ultieme uitdaging: kom in contact met een Belgische topondernemer, beleef één dag zijn of haar agenda actief mee en leg met hem of haar een persoonlijk interview af rond ondernemerschap en succesfactoren. Ik durfde daarbij te hopen dat toch wel één van de 5 uitgedaagde leerlingen in het opzet zou slagen en een echte grote vis aan de haak zou slaan. Maar de mix van jeugdige enthousiasme en nieuwsgierigheid en vooral hun ongeremde ambitie brachten de leerlingen stuk voor stuk elk bij een echte topondernemer. Wouter Torfs (CEO Schoenen Torfs), Bart Staelens (Managing Director Arcelor Mittal Benelux), Nele Ribbens (E-commerce manager Samsonite Benelux), Michael Jordan en Marc Saevels (CEO en CFO Alpha Card) en Dirk Berteloot (CEO Dreamland, Dreambaby en Collishop) bezorgden de leerlingen een onwaarschijnlijk mooie economische maar ook menselijke ervaring. Ik zag mijn leerlingen groeien in het project, zich vastbijten en initiatief nemen. Dat dit project zo'n succeservaring mocht worden, gaf mij als leraar echt voldoening. Maar vooral het spontaan en onbegrensd enthousiasme van mijn leerlingen voelde toch bij mijzelf heel motiverend aan.” ✕

Viso Cor Mariae, Brakel

Mil "Meehelpen aan het energieprobleem"

"Met eenvoudig materiaal de wetmatigheden in de natuur aantonen en die met de gekende theorieën aan de jongeren verklaren, ik blijf het graag doen. Ik probeer elke dag om mijn passie voor de wetenschappen aan mijn leerlingen door te geven. Ik ben er van overtuigd dat mijn oud-leerlingen mee zullen helpen aan de oplossing van het energieprobleem." ✕

Sint-Victorinstituut, Turnhout



Yvan "Middelheimmuseum rekt op lassers"

"Leerlingen een topervaring bezorgen, daar doen we het voor! En zo begeleiden leerkrachten Jef en Lut het vijfde jaar Lassen & Constructie naar het Middelheimmuseum in Antwerpen, voor het project "Heavy Metal". Ze kwamen er letterlijk in aanraking met de verschillende beeldhouwwerken. Een geblieddoekte leerling moest een beeldhouwwerk beschrijven enkel door het te betasten en op basis van zijn uitleg moest een andere leerling het kunstvoorwerp uittekenen. Kunstenaars hebben doorgaans ideeën genoeg, maar het ontbreekt hen vaak aan de technische kennis om die projecten ook uit te voeren. Binnenkort mogen onze leerlingen dus misschien op stage bij een kunstenaar!" ✕

Technisch Heilig-Hartinstituut, Tessenderlo

Wim "Collega met een groot hart"

"Collega Katrine vertrok dit jaar voor 10 maanden naar Cambodja. Ze werkte daar als vrijwilligster in het weeshuis 'Little Hearts', dat werd opgericht door Tony, neef van onze sportleerkracht Jan. Vorig jaar in de kerstvakantie bezochten we haar. Katrine is al jaren leerkracht en stelde in Cambodja die kennis en ervaring ten dienste van de kinderen en de hele organisatie. Ze leerde er de kinderen Engels en nam heel wat administratief werk voor haar rekening. Ik zag dat de kinderen haar niet alleen zien als leerkracht, maar ook als moederfiguur. Ze werd er op handen gedragen. Het is fantastisch om te zien welk groot engagement mijn collega uitdraagt." ✕

Sint-Eduardusinstituut, Merksem



Hilde "M" voor mensen en motivatie"

"Bij ons zijn de leerlingen onze prioriteit nummer één. Elke dag weer staan alle collega's klaar om elke leerling de nodige uitdaging te bezorgen, om met alle leerlingen samen op weg te gaan, om naar hen te luisteren en hen op te vangen als ze het even moeilijk hebben. Dit is zo in het team van de eerste graad waartoe ik behoor, maar evengoed in de andere graden. Het betekent ook extra ons best doen om kinderen met een beperking toch in de klas te integreren. Bij ons primeert dus de M-factor (M voor motiveren en

menselijkheid). Die M-factor dragen we niet alleen hoog in het vaandel naar onze leerlingen toe, maar het vormt ook het cement tussen de collega's onderling. Samen zoeken we naar oplossingen, smijten we ons in een project en trekken we aan hetzelfde zeel. Met goed cement bouwt men stevige muren en construeert men een huis waar leerlingen én leraars zich thuis mogen voelen ... Als één van de 'oudjes' doet het me deugd om met zoveel jonge mensen samen te werken, te 'springen en te zwemmen'." ✕

Visitatie, Mariakerke





sociale economie



RIK OUVRY

ADJUNCT-SECTORVERANTWOORDELIJKE
SOCIALE ECONOMIE

SAMEN GROEIEN IN WERK

- **Persoonlijk ontwikkelingsplan**
- **Trajecten op de participatieladder**
- **Druk richting doorstroom naar reguliere arbeidsmarkt**
- **Verzelfstandiging**
- **Bekendmaking van de sector**

Wat is sociale economie?

Rik Ouvry: "In de enge betekenis is dat de tewerkstelling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, met daarnaast de initiatieven lokale diensteneconomie. Maar sociale economie heeft raakvlakken met onder meer werk – denk maar aan werkervaringstrajecten waarin sociale economieprojecten geïnvesteerd hebben – en met zorg – onder meer via trajectbegeleiding van mensen met medische, fysieke of psychische problemen. Ook arbeidszorg behoort tot de sociale economie, wat zich tegelijk ook afspeelt in de sectoren geestelijke gezondheidszorg en welzijn."

Hoe ziet zo'n sociaal economieproject eruit?

Rik Ouvry: "Er zijn veel verschillende vormen van sociale economie, denk maar aan kringwinkels, groenondernemingen (tuinonderhoud, ecologisch landschapsbeheer,...), sociale restaurants, enzovoort. Beschutte werkplaatsen zijn vaak heel actief in co-makership, waarbij ze een onderdeel van het productieproces overnemen van een reguliere onderneming, bijvoor-

beeld voor assemblage in metaal. Daarnaast organiseren ze mailings, doen ze verzendingen, staan ze in voor verpakkingen, enzovoort. Meer en meer gaan zij werken op een externe werkvloer, binnen het bedrijf waarvoor ze de opdracht uitvoeren. Dat heet enclave-werking. Zo verzorgt het TWI Kanunnik Triest de verpakking van een vliegtuigcateraar."

Het jaar 2014 kondigde zich als 'moeilijk' aan. De besparingen lieten zich ook in de sociale economie voelen. Wat betekende

“ **DE MENSEN MET EEN LAAG ONDERSTEUNINGSNIVEAU ZULLEN STERK IN HET VIZIER KOMEN OM DOOR TE STROMEN NAAR DE REGULIERE ARBEIDSMARKT.** ”

dat voor onze sociale economie-ondernemingen?

Rik Ouvry: "Binnen het subsidiaire kader zijn er geen besparingen doorgevoerd. Maar ongeveer de helft van hun financiële middelen moeten de sociale economie-bedrijven realiseren uit commerciële activiteiten. In die zin zijn ze wel voor een groot deel conjunctuurgevoelig en hebben ze de besparingen wél gevoeld. Openbare besturen waren verplicht om de tering naar de nering te zetten, waardoor zij een aantal opdrachten voor sociale economie-bedrijven hebben moeten terugschroeven. Maar ook die medaille heeft twee kanten. Gemeentebesturen die saneren en de eigen personeelsequipe afslanken, geven vaak het werk dat door die mensen verricht werd door aan de sociale economie-ondernemingen. Dus in tegenstelling tot onze grote zorg dat 2014 een moeilijk jaar zou worden, zijn al onze sociale economiebedrijven erin geslaagd om het orderboekje vol te krijgen. De resultaten 2014 zijn overwegend positief."

De vorige Vlaamse regering heeft het decreet rond werk- en zorgtra-

jecten goedgekeurd. Wat moeten we ons daarbij voorstellen?

Rik Ouvry: "Het decreet is een product van de Vlaamse minister van Werk, de Vlaamse minister van Sociale Economie en de Vlaamse minister van Welzijn. Het biedt de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om in een traject te stappen dat kan leiden tot betaald werk (activeringstraject) of een vorm van arbeidszorg of begeleiding en ondersteuning in een welzijnsvoorziening (traject maatschappelijke oriëntatie). Het onderscheidt zich door de hechte samenwerking van de actor werk en de actor welzijnszorg en biedt een terminologie aan die over die verschillende sectoren heen gedeeld kan worden. Het hanteert een zogenoemde participatieladder, met 6 treden, van ondersteuning in een welzijnsvoorziening over arbeidszorg, naar betaald werk binnen een regulier bedrijf."

Begrijpen we het juist dat het doel is om mensen uiteindelijk zo veel mogelijk aan een reguliere job te helpen in een gewoon bedrijf...

Rik Ouvry: "We stellen vast dat de huidige politieke leiders de tewerkstellingsgraad willen opkrikken van 70% naar 75%. Om dat te doen, zullen heel wat mensen aan het werk geholpen moeten worden. Maar als je vandaag kijkt naar de groep werklozen, dan stel je vast dat 75% van die mensen tot de één of andere kansengroep behoort. De politici willen dus de doorstroom realiseren van sociale economie (trede 5) naar de reguliere economie (trede 6), om op die manier meer kansen te kunnen bieden voor mensen die geen job hebben binnen de sociale economie. De druk richting doorstroom is vrij groot, terwijl de mobiliteit op de participatieladder in twee richtingen moet gaan. Mensen die niet meer mee kunnen in de beschutte werkplaats, door ziekte of ouderdom bijvoorbeeld, moeten ook de kans krijgen om een traject van maatschappelijke oriëntering te volgen en 'af te dalen' naar trede 3 of 2. De regelgeving zet sterk in op doorstroom, maar het is nog maar de vraag of die

doorstroom te realiseren valt. Vandaag is de doorstroom vanuit beschutte en sociale werkplaatsen zeer gering, 2 tot 3% per jaar. De komende jaren zullen dus moeten uitwijzen hoe succesvol die trajecten kunnen zijn. In de praktijk zien we bovendien ook heel wat mensen terugstromen. Voorlopig blijft de regelgeving achterop hinken wat betreft individueel maatwerk."

Hoe staat het met de hervorming van beschutte en sociale werkplaatsen naar maatwerkbedrijven?

Rik Ouvry: "Het maatwerkdecreet is goedgekeurd door de vorige Vlaamse regering, die de uitvoeringsbesluiten niet meer heeft voorgelegd aan het Vlaams parlement. De nieuwe coalitie en Vlaams minister Homans hebben ervoor geopteerd om die teksten enkel aan te passen aan enkele opmerkingen van de Raad van State. De fundamentele opmerkingen vanuit de koepelverenigingen en de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) worden voorlopig genegeerd, maar worden wel meegenomen in een evaluatie die ze nog deze legislatuur willen doorvoeren. Het maatwerkdecreet is van kracht sinds 1 april

Rik

"Getuigenissen grijpen naar de keel"

"Wat me het meest naar de keel grijpt, zijn de getuigenissen. Sara Heyvaert, coördinator van Den Diepen Boomgaard, heeft altijd gewerkt in ons psychiatrisch ziekenhuis Sint-Alexius in Grimbergen, bij mensen met psychotische problemen. Een aantal van de mensen die ze in die periode heeft leren kennen, ziet ze nu functioneren binnen arbeidszorg. Ze vertelde dat ze ervan versteld staat hoe die mensen openbloeien. Wij zien dat vaak zelfs niet, want wij kijken vanuit onze ogen. Maar als je weet hoe ziek die mensen geweest zijn, is dat fantastisch. Die getuigenissen zijn mijn drive." ✕

2015, met de nodige tussenstappen en overgangsmaatregelen tot 2019."

Wat betekent dit alles voor de medewerker op de werkvloer?

Rik Ouvry: "Voor de doelgroepmedewerker zal er niet meteen veel veranderen. Maar voor elk van hen zullen we verplicht zijn om elk jaar een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op te stellen, in samenspraak met hen. Dat POP moet elk jaar geëvalueerd worden, met generieke arbeidscompetenties – goed leren communiceren met collega's, op tijd komen, feedback kunnen accepteren, enzovoort – en technische competenties, variërend naargelang de job. Een aantal van onze ondernemingen doen dit nu al, dus dat zal voor hen niet nieuw zijn. De mensen met een laag ondersteuningsniveau zullen wel sterk in het vizier komen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) om door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt."

Broeders van Liefde is sterk bezig met de uitbouw van de sector sociale economie. Kan je daarover iets meer vertellen?

Rik Ouvry: "We hebben de voorbije twee jaar hard gewerkt om de sector een identiteit te geven. Al onze sociale economiebedrijven hebben hun eigen historiek en zijn allemaal gegroeid uit andere welzijnsvoorzieningen. Het was belangrijk om hen samen te brengen. De uitwisseling van ideeën en adviezen begint goed te werken en biedt een meerwaarde. Ze kunnen op die manier onafhankelijker van de welzijnsvoorziening opereren en zelfstandiger worden. Nu werken we verder aan de bekendheid van de sector, binnen de grote organisatie Broeders van Liefde en daarbuiten." ✕

» SOCIALE ECONOMIE KORT



André “Zingend aan het werk”

“Samen met mijn collega's Frank en Nicholas begeleid ik een ploeg van een 22-tal mensen die door een beperking moeilijk een vaste job vinden. Zo maakten de mannen in december de kerstversterking voor heel wat winkels. We stonden paf toen ze spontaan begonnen te zingen tijdens het werk! Dat was een heel fijn moment.” ✕

Groendienst, maatwerkbedrijf
TWI Kanunnik Triest, Brussel



ESF-Ambassadeur
2014



Davy “We zijn ambassadeurs”

“De Winning was ESF-ambassadeur 2014. Elk jaar bekroont het ESF-Agentschap Vlaanderen drie promotoren met die titel. De onderscheiding gaat naar organisaties die met behulp van het Europees Sociaal Fonds (EFS) een uitstekende methodiek of instrument hebben ontwikkeld die de arbeidsmarkt in Vlaanderen versterkt. Met ons project coöperatieve doorstroom onderzoeken wij welke mogelijkheden het coöperatief ondernemen kan bieden voor de toekomst. Als

De Winning, Lummen

eerste doel stellen we de doorstroom van medewerkers uit sociale economie die voldoende competenties hebben ontwikkeld voorop. We willen duurzaam beheer van bedrijventerreinen ontwikkelen als activiteit. Ecologisch en landschappelijk geïntegreerd groenbeheer is daarvoor een opstap, maar in volgende fasen kan dit tot een ruimere dienstverlening leiden (klus- en horeca, opvang, mobiliteit, ...). Het is fijn hieraan mee te mogen werken.” ✕

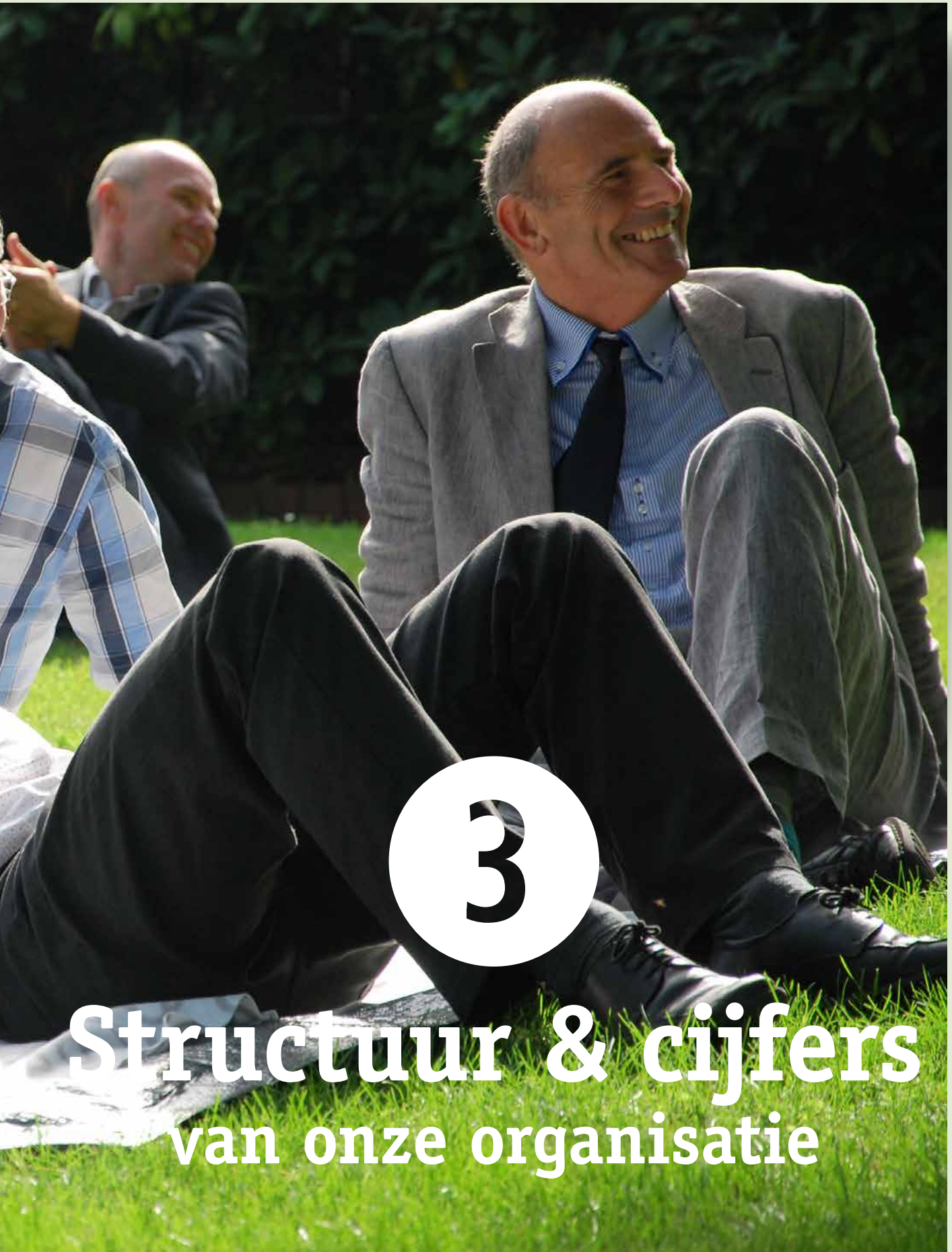
Pieter “Plaats voor iedereen”

“De Winning zet zich in voor een arbeidsmarkt waar plaats is voor iedereen. Wij begeleiden personen met een arbeidsbeperking bij hun zoektocht naar een job op de reguliere arbeidsmarkt. Dat is niet altijd evident. Daarom hebben we in 2014 een eigen commercieel groenbedrijf opgericht. Talea rekruteert werknemers bij De Winning en neemt de vorm aan van een coöperatie met sociaal oogmerk. Talea streeft niet per definitie naar winstmaximalisatie in de enge zin. Het vervullen van gemeenschappelijke sociale en ecologische behoeften staat centraal. Daarbij wordt gekozen voor een participatief model, waarbij gebruikers ook de rol van vennoot opnemen. Het bedrijf voert opdrachten uit in het kader van de duurzame inrichting van bedrijventerreinen waarbij de creatie van biodiversiteit centraal staat. En dat is fantastisch.” ✕

De Winning, Lummen

Tijdens een gezamenlijke picknick werd de nieuwe identiteitsverklaring van de centrale diensten in Gent voorgesteld.





3

Structuur & cijfers van onze organisatie



RAF DE RYCKE
VOORZITTER ORGANISATIE
BROEDERS VAN LIEFDE

Waarom een nieuwe structuur?

Raf De Rycke: "Er waren drie belangrijke redenen. Ten eerste is onze organisatie actief in diverse sectoren (onderwijs, welzijn, gezondheidszorg, sociale economie, ...) die elk een verschillende en ook complexe wetgeving hebben. Het is niet evident om al die sectoren in de toekomst vanuit 1 raad van bestuur te blijven opvolgen en beheren. Op de tweede plaats werken onze scholen en voorzieningen steeds vaker samen met andere partners uit de regio of regio-overstijgend. Zo vormen scholen scholengemeenschappen, voorzieningen maken deel uit van netwerken om bijvoorbeeld samen zorg aan huis te organiseren of afspraken te maken over het zorgaanbod. Er ontstaan daardoor nieuwe, soms juridische structuren waarin onze raad van bestuur geacht wordt actief te participeren. In de praktijk blijkt dat steeds moeilijker te organiseren. Ten slotte willen we een deugdelijk bestuur zijn met een transparant beslissingsproces en met een onafhankelijke visie op het beleid."

Beheerscomités, externe bestuurders: wat gaat er nu precies veranderen?

Raf De Rycke: "Om onze grote en complexe organisatie beheersbaar te hou-

NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR MET NIEUWE GEZICHTEN

De raad van bestuur van Broeders van Liefde werkt al een hele poos aan een nieuwe organisatiestructuur. Sinds 1 januari 2015 is het zover: dan startte per sector een beheerscomité op en kende de raad van bestuur een uitbreiding. Voorzitter Raf De Rycke is de bezieler van die reorganisatie.

den, starten we in elke sector met een nieuw bestuursorgaan: het beheerscomité. Die comités nemen sectorspecifieke bevoegdheden over van de raad van bestuur zoals vaste benoemingen en vervangingen van directieteams in onderwijs, bespreken en opvolgen van audit- en doorlichtingsverslagen, werving, selectie en aanstelling van artsen of afsluiten van cao's op niveau van voorzieningen en scholen. Over sommige zaken vraagt de raad van bestuur advies aan het beheerscomité en vice versa. En dan zijn er uiteraard nog een aantal bevoegdheden waar de raad van bestuur autonoom over beslist zoals de missie, het leiderschapscharter, de identiteitsvisie of de aanstelling van directieteams. Voor de sector sociale economie (een bundeling van meerdere vzw's) wordt geen beheerscomité opgericht maar een strategische adviesraad. Globaal is het enerzijds de bedoeling meer te focussen op sectorniveau en snel te kunnen blijven beslissen. Anderzijds kunnen de leden van de beheerscomités onze organisatie ook vertegenwoordigen in regionale samenwerkingsverbanden, wat onze participatie daar dus veel beheersbaarder zal maken in de toekomst. Belangrijk is ook dat over bepaalde punten nauw overleg is met de congregatie (bijvoorbeeld over de identiteitsvisie, bestuurlijke reorganisaties,...)."

En wat is de rol van de 'externe leden en onafhankelijke bestuurders'?

Raf De Rycke: "Dat zijn mensen die niet in onze organisatie werken, maar wel onze missie onderschrijven en strategisch en constructief-kritisch zullen meedenken over het beleid. De huidige bestuurders zijn heel nauw verankerd met de werking en met de organisatie en dat is goed, maar anderzijds is het daardoor niet altijd vanzelfsprekend om het strategisch beleid vanop een zekere afstand te bekijken. Externe en onafhankelijke bestuurders zullen dus een échte meerwaarde betekenen voor de organisatie."

Die nieuwe bestuurders hebben toch best wat naam en faam in de sector of in de maatschappij, denk maar aan Herman Van Rompuy. Het is toch knap dat zij voor onze organisatie kiezen...

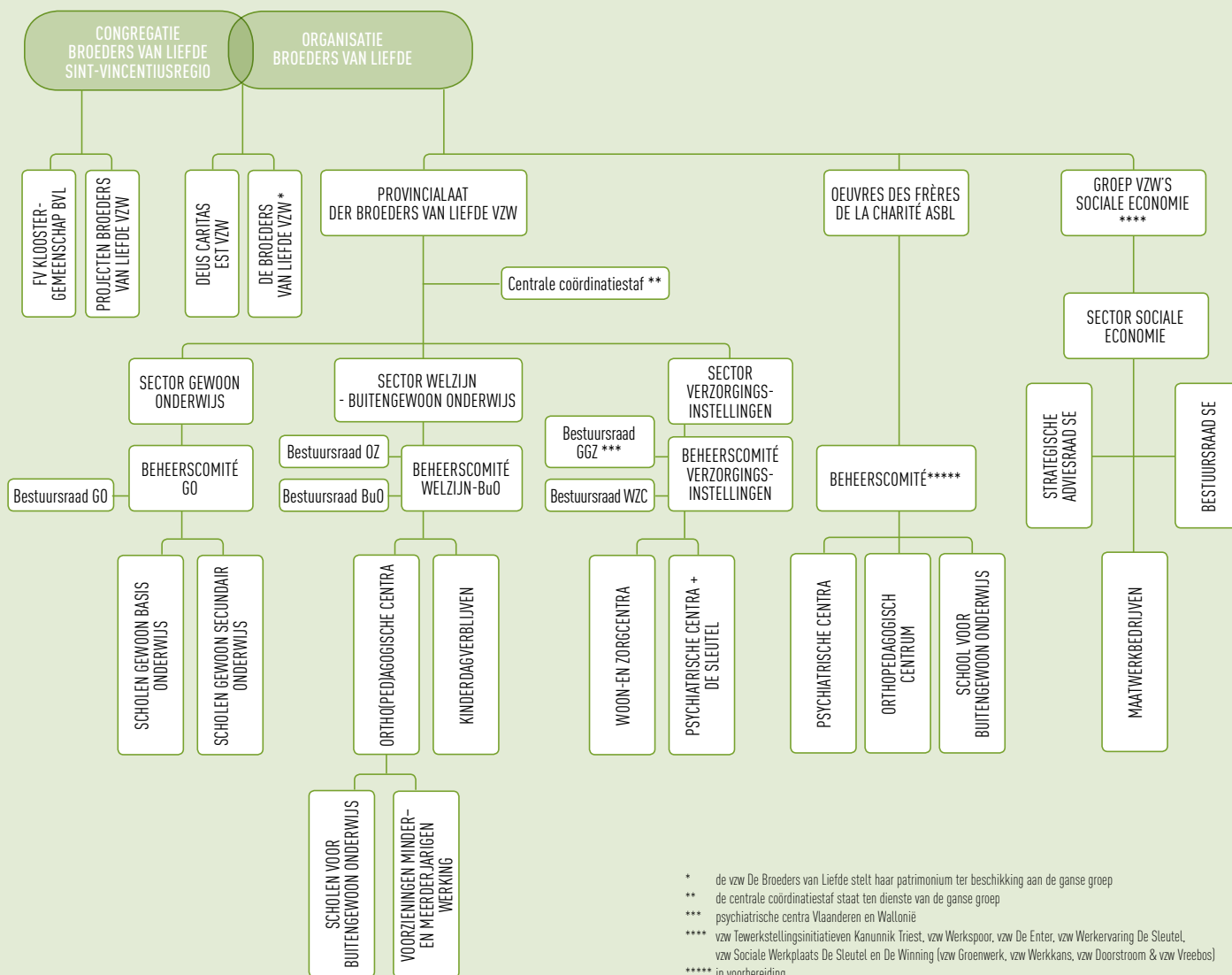
Raf De Rycke: "Het zijn mensen die zeker geen riante vergoeding nastreven zoals in de bedrijfs- of bankenwereld. Ze doen het wel vanuit hun sociaal engagement. Prof. Herman Van Rompuy is één van hen. Hij heeft altijd op een sociaal geëngageerde manier politiek bedreven en heeft een grote waardering voor wat onze organisatie en congregatie doen voor de meest kwetsbaren in de maatschappij. "Ik ga nu doen waar ik de zin van inzie", antwoordde hij in een krant op de vraag naar wat hij zou doen na zijn aftreden als voorzitter van de Europese raad. Samen willen we die uitdaging aangaan. Door met alle scholen en voorzieningen 1 groep te blijven vormen, is er ruimte om nieuwe noden te zoeken en zorg op te nemen voor groepen mensen waar de overheid niet of nauwelijks in investeert. Dat is voor mij de kern van onze missie. Onze nieuwe organisatiestructuur zal ons helpen om op die lijn verder te gaan." ✖



DOOR 1 GROEP TE BLIJVEN VORMEN, IS ER RUIMTE OM ZORG OP TE NEMEN VOOR GROEPEN MENSEN WAAR DE OVERHEID NIET OF NAUWELIJKS IN INVESTEERT.



ORGANISATIESTRUCTUUR GROEP BROEDERS VAN LIEFDE BELGIË



* de vzw De Broeders van Liefde stelt haar patrimonium ter beschikking aan de ganse groep
 ** de centrale coördinatie staf staat ten dienste van de ganse groep
 *** psychiatrische centra Vlaanderen en Wallonië
 **** vzw Telerkstellingsinitiatieven Kanunimk Triest, vzw Werkspoor, vzw De Enter, vzw Werkervaring De Sleutel, vzw Sociale Werkplaats De Sleutel en De Winning (vzw Groenwerk, vzw Werkkans, vzw Doorstroming & vzw Vreebes)
 ***** in voorbereiding

» Ortho (Ped) Agogische Zorg Welzijn - Buitengewoon Onderwijs

ORTHO-AGOGISCH CENTRUM ENGELBEWAARDER » AARTRIJKE
ORTHOPEDAGOGISCH CENTRUM HUIZE TERLOO » BELLINGEN
CENTRE ORTHO-AGOGIQUE SAINT-LAMBERT » BONNEVILLE
CENTRE SAINT-LAMBERT » BONNEVILLE
ECOLE PROF. SEC. INFÉRIEURE ST-LAMBERT » BONNEVILLE
ORTHO-AGOGISCH CENTRUM CLARA FEY » BRECHT
MFC CLARA FEY » BRECHT
FAM CLARA FEY » BRECHT
BUBAO SINT-RAFAËL » BRECHT
BULO KRISTUS KONING » BRECHT
BUSO KRISTUS KONING » BRECHT
KONINKLIJK ORTHOPEDAGOGISCH INSTITUUT WOLUWE » BRUSSEL
MFC KONINKLIJK INSTITUUT WOLUWE » BRUSSEL
BUBAO KONINKLIJK INSTITUUT WOLUWE » BRUSSEL
BUSO KONINKLIJK INSTITUUT WOLUWE » BRUSSEL
ORTHOPEDAGOGISCH CENTRUM SINT-JOZEF » GENT
MFC SINT-JOZEF » GENT
BULO SINT-JOZEF » GENT
BUSO SINT-JOZEF » GENT
BUSO SINT-JULIAAN » GENT
VIBSO LEIELAND » MACHELEN
OOC DE TWIJG » GENT
KONINKLIJK ORTHO-AGOGISCH CENTRUM SINT-GREGORIUS
» GENTBRUGGE
MFC SINT-GREGORIUS » GENTBRUGGE
FAM DE BEWEGING » GIJZENZELE
BUBAO SINT-GREGORIUS » GENTBRUGGE
BUSO SINT-GREGORIUS » GENTBRUGGE
ORTHO-AGOGISCH CENTRUM SINT-JAN DE DEO » HANDZAME
ORTHO-AGOGISCH CENTRUM HET ROERHUIS » LEUVEN
ORTHO-AGOGISCH CENTRUM SINT-FERDINAND » LUMMEN
MFC SINT-FERDINAND » LUMMEN
FAM SINT-FERDINAND » LUMMEN
BULO SINT-FERDINAND » LUMMEN
BUSO SINT-FERDINAND » LUMMEN
ORTHO-AGOGISCH CENTRUM SINT-IDESBALD
MFC SINT-IDESBALD » ROESELARE
FAM SINT-IDESBALD » ROESELARE
BUBAO SINT-IDESBALD » ROESELARE
BUSO SINT-IDESBALD » ROESELARE
OOC DE LUWTE » SLYPSKAPELLE
ORTHO-AGOGISCH CENTRUM BR. EBERGISTE » VURSTE
BUBAO DE REGENBOOG » KESSEL
BUSO DE REGENBOOG » LIER

KINDERDAGVERBLIJVEN

KINDERDAGVERBLIJF ZWALMNESTJE » BRAKEL
KINDERDAGVERBLIJF WOLULAND » BRUSSEL
KINDERDAGVERBLIJF KINDERVREUGD » WACHTEBEKE

» gewoon onderwijs

BASISONDERWIJS

EMMAÛS BASISCHOOL » AALTER
SINT-AUGUSTINUS » BRAKEL
KLEUTERSCHOOL VALKENBERG » BRAKEL
SINT-PAULUS » DRONGEN
SINT-PAULUS EBERGISTE DE DEYNestraat & RERUM NOVARUM » GENT
SINT-PAULUS OTTERGEMSESTEENWEG » GENT
SINT-PAULUS SMIDSESTRAAT » GENT
SINT-PAULUS » HANSBEKE
SINT-FRANCISCUS » KNESSELARE
SINT-MICHIEL » LEOPOLDSBURG
DE KEI » LIERDE
SINT-GEROLF » MERENDREE
SINT-EDUARDUS » MERKSEM
SINT-VINCENTIUS » NEVELE
SINT-PAULUS » SINT-DENIJS-WESTREM
MARIA-MIDDELARES » SINT-JOB-IN-'T-GOOR
HARTELU(S)IT » TESSENDERLO
KLEUTERSCHOOL SCHOOT » TESSENDERLO
SINT-VICTOR » TURNHOUT
SINT-MEDARDUS » URSEL
SINT-LAURENS BASISCHOOL » WACHTEBEKE
SINT-LAURENS OVERSLAG » WACHTEBEKE
SINT-LAURENS ASSENEDESTEENWEG » ZELZATE
SINT-LAURENS PATRONAGESTRAAT » ZELZATE

SECUNDAIR ONDERWIJS

EMMAÛS » AALTER
VISO COR MARIAE » BRAKEL
SINT-PAULUS » GENT
SINT-MICHIEL » LEOPOLDSBURG
VISITATIE » MARIAKERKE
SINT-EDUARDUS » MERKSEM
TECHNISCH HEILIG-HART INSTITUUT » TESSENDERLO
SINT-VICTOR » TURNHOUT
SINT-LAURENS » ZELZATE/WACHTEBEKE

INTERNATEN

SINT-PAULUS » GENT
SINT-VICTOR » TURNHOUT
SINT-LAURENS » ZELZATE

» sociale economie

VZW DE ENTER » BRECHT
VZW SOCIALE WERKPLAATS DE SLEUTEL » GENT
DE WINNING » LUMMEN
VZW BUURT EN CO » ROESELARE
VZW WERKSPoor » ROESELARE
VZW TWI KANUNNIK TRIEST » WOLUWE



In Compagnie De Sporen maken ze de mooiste kaarsen van Gent.

» verzorgingsinstellingen

GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG

P.C. SINT-AMANDUS » BEERNEM

U.P.C. SINT-KAMILLUS » BIERBEEK

P.C. BROEDERS ALEXIANEN » BOECHOUT

P.C. SAINT-MARTIN » DAVE

P.C. DR. GUISLAIN » GENT

CENTRA VOOR DRUGHULPVERLENING EN PREVENTIE DE SLEUTEL » GENT

P.Z. SINT-ALEXIUS » GRIMBERGEN

P.C. ZOETE NOOD GODS » LEDE

PSYCHO-SOCIAAL CENTRUM » LEUVEN

P.C. ST.-BERNARD » MANAGE

P.C. SINT-AMEDEUS » MORTSEL

P.K. BROEDERS ALEXIANEN » TIENEN

P.C. SINT-JAN-BAPTIST » ZELZATE

V.Z.W. ASSTER » SINT-TRUIDEN

OUDERENZORG

HUIZE SINT-ARNOLD » BEERNEM

WOON- EN ZORGCENTRUM MARIATROON » DENDERMONDE

WOON- EN ZORGCENTRUM ST.-ALEXIUS » TIENEN

WOON- EN ZORGCENTRUM HUIZE NAZARETH » TIENEN

KLOOSTER-RUSTOORD SINT-JAN » ZELZATE

» congregatieve initiatieven

ARMOEDEBESTRIJDING

HUIZE TRIEST-
GEMEENSCHAPSHUIS TABOR » GENT
LES SAUVERDIAS » JAMBES

OPVANG VOOR MENSEN MET ZINGEVINGSVRAGEN

HUIZE BETANIË » KNESSELARE

OPVANG VOOR MENSEN MET HIV/AIDS

EFFETA » RONSE

VORMING EN VERDIEPING

VORMINGSCENTRUM GUISLAIN » GENT
MENAS » SINT-MARIA-AALTER

Naast België zijn de Broeders van Liefde in de geestelijke gezondheidszorg, de zorg voor mensen met een handicap en het onderwijs actief in 32 landen.

Dankzij Kurt kunnen de patiënten in psychiatrisch centrum Sint-Amandus in Beernem hun vleugels weer openslaan.

KERNCIJFERS

toestand op 31/12/2014

» VERZORGINGSINSTELLINGEN

CAPACITEIT

PSYCHIATRISCHE CENTRA -	
AANTAL BEDDEN/PLAATSEN	6.109
OUDERENZORG - AANTAL BEDDEN	427
DE SLEUTEL - AANTAL BEGELEIDINGEN/JAAR	
RESIDENTIEEL	76
AMBULANT	23.949

AANTAL PERSONEELSLEDEN

PSYCHIATRISCHE CENTRA EN DE SLEUTEL	6.462
OUDERENZORG	321

» WELZIJN - BUITENGEWOON ONDERWIJS

AANTAL BEWONERS/CLIËNTEN/LEERLINGEN

ORTHO(PED)AGOGISCHE ZORG	3.128
BUITENGEWOON ONDERWIJS	3.660
KINDEROPVANG	265

AANTAL PERSONEELSLEDEN

ORTHOPEDAGOGISCHE ZORG	3.125
BUITENGEWOON ONDERWIJS	1.500
KINDEROPVANG	49

» GEWOON ONDERWIJS

AANTAL LEERLINGEN

BASISONDERWIJS	7.889
SECUNDAIR ONDERWIJS	6.155

AANTAL PERSONEELSLEDEN

BASISONDERWIJS	675
SECUNDAIR ONDERWIJS	950

» SOCIALE ECONOMIE

AANTAL DOELGROEPMEDEWERKERS	628
AANTAL ONKADERINGSPERSONEELSLEDEN	200





Broeders van Liefde

CONTACTGEGEVENS

Centrale Diensten

Provinciaaloot der Broeders van Liefde

Stropstraat 119

9000 Gent

09 221 45 45

info@fracarita.org

www.broedersvanliefde.be

www.jobs.broedersvanliefde.be

www.facebook.com/broedersvanliefde

Colofon

Redactie: Dienst communicatie Broeders van Liefde

Fotografie: Frank Bahnmuller, François Dehombreux, Mattias Devriendt, Filip Erkens, Bart Moens, Annelies Naert, Hannes Verstraete, Ilse Prinsen, Francis Tilborghs, Lisa Van Damme, Tim Vandewiele

Vormgeving: Filip Erkens, Taisia Migov

Verantwoordelijke uitgever: Koen Oosterlinck