



Pro Mente vzw

Jaarverslag 2022

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Missie en Visie	4
3.	Strategisch beleidsplan 2022 – 2025	5
3.1.	Verbinding tussen medewerkers	5
3.2.	Herstelgerichte zorg	8
3.3.	Maatschappelijke opdracht	10
3.4.	Logistiek en infrastructuur	13
4.	Personeelsinzet 2022	15
5.	Uitbatingsplaatsen	16
6.	IBW Pro Mente in cijfers	18
6.1.	Begeleidingen	18
6.2.	Aanmeldingen	22
6.3.	Beslissingen	24
6.4.	Instroom	25
6.5.	Doorstroom en uitstroom	26
7.	DAC De Loft in cijfers	28

1. Inleiding

Geachte lezers,

Met trots presenteer ik u het jaarverslag van 2022 van Pro Mente vzw. Dit verslag biedt een overzicht van de strategische ontwikkelingen, realisaties en activiteiten binnen de vzw gedurende het afgelopen jaar. Het is een kans om de vooruitgang die we hebben geboekt te delen en te reflecteren op de uitdagingen die we zijn tegengekomen.

We zijn in 2022 een nieuwe weg ingeslagen, ingegeven door het gezamenlijke Strategisch Beleidsplan 2022-2025 van PC Sint-Hiëronymus en Pro Mente vzw. We hebben nieuwe partnerschappen gevormd en bestaande versterkt om geïntegreerde begeleiding aan personen met een ernstige psychische kwetsbaarheid te bieden en de continuïteit van de zorg zo veel als mogelijk te waarborgen. Het werk is uiteraard nog niet af, we richten onze blik vooruit en focussen op de verdere uitrol van het beleidsplan.

In dit jaarverslag presenteer ik u eveneens relevante data en statistieken voor de verschillende deelwerkingen onder Pro Mente vzw. We streven ernaar om transparant te zijn over onze prestaties en verantwoording af te leggen aan onze belanghebbenden.

Ik wil mijn dank uitspreken aan al diegenen die hebben bijgedragen aan de geestelijke gezondheidszorg in 2022, in het bijzonder aan de immer geëngageerde medewerkers van Pro Mente. Het is een collectieve inspanning en ik waardeer de toewijding en betrokkenheid van iedereen die zich inzet voor het welzijn van onze cliënten en hun naasten.

Anke Cortvriendt, Directeur Langdurige Zorg

2. Missie en Visie

Pro Mente vzw is een samenwerkingsverband van het Psychiatrisch Centrum Sint-Hiëronymus te Sint-Niklaas, het AZ Sint-Blasius te Dendermonde en de beide Centra Geestelijke Gezondheidszorg actief in de regio Waasland en Dendermonde.

Pro Mente vzw organiseert in de regio Waas en Dender **zorg in de samenleving voor mensen met een ernstige psychiatrische kwetsbaarheid** en dit onder verschillende begeleidingsvormen:

- **Beschut Wonen:** begeleiding gekoppeld aan een verblijf in één van de Pro Mente-woningen in Sint-Niklaas en in Dendermonde.
- **Begeleiding aan huis** in Sint-Niklaas en in Dendermonde.
- **DAC De Loft:** dagactiviteiten op het vlak van werken, ontmoeten, leren en recreëren te Dendermonde.
- **Inzet personeel** in AC De Witte Hoeve, Zigzag en Echo: dagactiviteiten op het vlak van werken, ontmoeten, leren en recreëren te Sint-Niklaas.

Het is onze **missie** om een bijdrage te leveren aan de vermaatschappelijking van de GGZ, waarbij de zorg voor mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid zoveel als mogelijk geboden wordt in de eigen leefomgeving. Op deze wijze wordt de sociale inclusie van deze personen beter gewaarborgd.

Specifiek voor cliënten met een ernstig en langdurige kwetsbaarheid geldt dat zij, om zich te kunnen handhaven in hun eigen leefomgeving, nood hebben aan een “maatschappelijk steunsysteem” (Mos & Van Weeghel). Een dergelijk maatschappelijk steunsysteem is volgens de genoemde auteurs op te vatten als “een gecoördineerd geheel van alle behandel-elementen en alle ondersteunings- en revalidatiemogelijkheden die de cliënt kan nodig hebben om zijn plaats in de samenleving te nemen en te behouden”.

Deze gecoördineerde zorg is onze hoofdplicht, uitgevoerd door multidisciplinaire teams, die bestaan uit professionals met diverse achtergronden en expertise. Deze teams worden geleid door diensthoofden, coördinerend psychiaters Dr. Serbruyns en Dr. Van Boven en de directeur langdurige zorg.

Onze **visie** is gebaseerd op het streven naar een samenleving waarin geestelijke gezondheid en welzijn voor iedereen van evenwaardig belang zijn. We streven naar een inclusieve samenleving waarin mensen met psychische problemen gelijke kansen hebben op volwaardige participatie en sociale inclusie. De kern van onze benadering is gebaseerd op de herstelvisie en het gebruik van de SRH-methodiek. Deze benadering plaatst de wensen en krachten van de cliënten centraal, waarbij we streven naar actieve betrokkenheid van zowel het professionele als het natuurlijke netwerk van de cliënt.

Onze **aanpak** omvat het werken met doelstellingen van de cliënt op verschillende levensdomeinen. We erkennen dat herstel niet alleen draait om het verminderen van symptomen, maar ook om het bevorderen van een volwaardig leven in de samenleving. Om dit te realiseren, werken we nauw samen met de cliënt, diens belangrijke naasten en diens hulpverleningsnetwerk. De doelstellingen en de acties die eruit voortvloeien worden opgenomen in een gezamenlijk begeleidingsplan, dat als leidraad dient voor de begeleiding.

3. Strategisch beleidsplan 2022 – 2025

Vertrekkende vanuit het feit dat Pro Mente vzw vanaf 1/1/2024 deel zal uitmaken van PC Sint-Hiëronymus vzw, werd het strategisch beleidsplan reeds samen uitgewerkt. We beschouwen beide organisaties als één geheel, een **open psychiatrische omgeving** die zowel zorg in de samenleving als zorg in een residentiële context realiseert.

Voor de opmaak van het strategische beleidsplan 2022-2025 was het belangrijk dat het plan mede bottom-up tot stand kwam. Het succes van een beleidsplan is de gedragenheid en erkenning door medewerkers. De totstandkoming werd in fasen aangepakt, waarbij doorheen dit proces input en feedback werd gevraagd aan verschillende belanghebbenden.

Het strategisch beleidsplan vormt de **leidraad voor onze organisatie in de komende jaren**. Het is een document dat onze visie, missie en strategische doelstellingen beschrijft, evenals de acties en maatregelen die we zullen nemen om deze te bereiken. Dit plan is ontwikkeld **met als doel een duidelijke koers uit te zetten en richting te geven aan ons werk in de geestelijke gezondheidszorg**.

Het strategisch beleidsplan werd opgebouwd rond **4 strategische doelstellingen**:

1. We versterken de verbinding tussen medewerkers.
2. We bieden herstelgerichte zorg aan waarbij de focus op de regie van de cliënt ligt.
3. We bouwen onze maatschappelijke opdrachten verder uit in samenwerking met partners in de zorgnetwerken en in de samenwerking alsook op centrumniveau.
4. We optimaliseren de infrastructuur en logistiek waar nodig, afhankelijk van de budgettaire mogelijkheden.

Voor elk van deze strategische doelstellingen werden operationele doelstellingen en acties uitgeschreven. Onderstaand kan u zowel een omschrijving van de doelen als **realisaties van 2022** lezen.

3.1. Verbinding tussen medewerkers

3.1.1. We zetten in op ontmoetingsmomenten

We zetten in op ontmoetingsmomenten om medewerkers zowel formeel als informeel in contact te brengen met elkaar. Enerzijds doen we dit om de korte lijn tussen beleid en medewerkers aan te houden en onze algemene visie goed te kunnen duiden. Anderzijds is cohesie en samenwerking essentieel in onze open psychiatrische omgeving.

Gezien onze (kleine) schaalgrootte en de complexe zorg waar we meer en meer mee geconfronteerd worden, hebben we die onderlinge samenwerking – over de afdelingen en diensten heen, en interdisciplinair – nodig. Dit doen we onder andere aan de hand van lunchgesprekken tussen directie en teams, infosessies over centrumbrede thema's, beleidsinfo via intranet (nieuwbrief directiecomité, ZPV-verslagen, verslaggeving werkgroepen, ...), een jaarlijkse tweedaagse met de leidinggevenden, uitbreiding van teamdagen voor elk team in ons centrum, en opendeurmomenten en werkplekuren 'turen bij de burens'.

Omdat de boog niet altijd gespannen kan staan, is investering in informele ontmoeting net zo belangrijk. We denken hierbij aan het jaarlijkse personeelsfeest, koffiemomenten in de Momento, halfjaarlijks 'taartje theorie', faciliteren van deelname aan maatschappelijke activiteiten (bv. Warmathon, Ballonloop, ...) en activiteiten met de personeelsvereniging (Sinterklaasfeest, bowlingavond, ...).

3.1.2. We streven een open en constructieve feedbackcultuur na

We streven een open en constructieve feedbackcultuur na. Dit wil zeggen dat we de open dialoog met elkaar verkiezen boven onrechtstreekse communicatie - ongeacht ieders rol en functie.

Eén van de instrumenten hiervoor is het POP-gesprek (Persoonlijk OntwikkelingsPlan) dat minstens tweejaarlijks plaatsvindt tussen medewerker en leidinggevende. Tijdens een POP-gesprek wordt stilgestaan bij onder andere het welzijn van de medewerker en zijn/haar toekomstplannen in onze organisatie.

Op basis van de resultaten van de tevredenheidsenquête maken we een actieplan ter verbetering van de 5 A's (arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, en arbeidsorganisatie).

In het kader van het verduidelijken van rollen, mandaten en verwachtingen, evalueren we de werking van onze werkgroepen en verkennen we de regisseursrol van de stafmedewerkers.

3.1.3. Er is een participatieve leiderschapscultuur in onze organisatie

We willen de capaciteiten van leidinggevendenden om mee zorg te dragen voor het geheel maximaal inzetten en hen voldoende betrekken in het organiseren van complexe zorg binnen een open psychiatrische omgeving.

In de eerste plaats optimaliseren we enkele structurele overlegorganen, zoals het hoofdverpleegkundigenoverleg (uitwisseling info vs. themagericht), diensthoofdenoverleg langdurige zorg, systematische deelname van stafmedewerkers aan de zorgprogrammavergaderingen en overleg tussen directie met psychologische dienst.

Op systematische wijze en via de structurele overlegorganen blijft het strategische beleidsplan besproken, opgevolgd en gedragen.

De huidige vorm van het intervisiemodel voor leidinggevendenden gaan we evalueren en de nodige aanpassingen doen we volgens noden en behoeften.

We zetten in op een performant wervingsbeleid door de contacten met scholen te verstevigen, de optimalisatie van de jobsite, het verkennen van nieuwe zorgprofielen, en het gebruik van beroepsspecifieke wervingskanalen.

We stimuleren de interne mobiliteit en houden een centrale kandidatendatabank bij zodoende jobrotatie op een vlotte manier te organiseren.

Bij sollicitatieprocedures verkennen we de nodige herstelgerichte competenties bij kandidaten en de mogelijkheid om ervaringsdeskundigen te betrekken.

3.1.4. We bouwen het VTO-beleid uit

We stellen een organisatie brede VTO-agenda op. We gebruiken hiervoor een nieuwe digitale VTO-tool: dit geeft ons één overzicht van alle interne en externe opleidingen, en bekijken hoe deze gekoppeld kan worden aan het nieuwe intranet.

We updaten onze visie op opleiding en inzet van deskundigheid(sbevordering) van medewerkers: wat is het jaarlijkse VTO-budget en hoe is er aandacht voor zowel zorginhoudelijke als persoonlijke ontwikkeling?

We intensifiëren het onthaal van nieuwe medewerkers. Per afdeling en dienst werken we aan een draaiboek met essentiële info voor de eerste dagen en weken dat medewerkers starten. Op de allereerste werkdag zetten we in op een warm onthaal.

We werken een verplicht onthaaltraject uit van drie dagen voor nieuwe medewerkers. Tijdens deze driedaagse laten we medewerkers kennis maken met elkaar, alle afdelingen/diensten binnen onze open psychiatrische omgeving, en geven we opleiding over onze visie op herstelgerichte zorg.

3.1.5. Realisaties

In 2022 werden de **lunchgesprekken** opnieuw opgestart. Bij een lunchgesprek gaat directie 'op bezoek' bij een afdeling/dienst en wordt er samen met het team geluncht. Directie brengt zelf geen agenda mee, maar laat het gesprek leiden door het team. Er wordt op die manier ruimte geboden voor verzoeken, extra duiding en verbinding met het beleid en de toekomstige visie.



In oktober organiseerden we, onder leiding van BING Research, een **tevredenheidsenquête** voor medewerkers van Pro Mente en Sint-Hiëronymus onder de slagzin 'Oe ist?'. 83% van de medewerkers ging in op de uitnodiging en gaf zijn/haar feedback. In totaal werden 15 werkpunten geselecteerd die terug te vinden zijn in het beleidsplan of in ontwikkeling zijn via het HRM-beleid en de werkgroep psychosociaal welzijn.

We namen dit jaar deel aan de **Warmathon** op De Ster in Sint-Niklaas. Onze organisatie liet deze kans niet voorbijgaan om mee solidair te zijn en legde de helft van de deelnameprijs bij voor elke medewerker en cliënt die meeliep.



Alle diensthoofden namen in het najaar 2022 de tijd om **POP-gesprekken** te voeren met al hun teamleden. In deze gesprekken krijgt een medewerker alle ruimte om successen, uitdagingen, energiegevers, wensen enz. te bespreken. Elk gesprek resulteert in een aantal realistisch geformuleerde doelstellingen die de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker stimuleren.

De **hervorming van het VTO-beleid** schoot in 2022 uit zijn startblokken met een inventarisatie van alle interne wederkerende opleidingen. De interne opleidingskalenders werden op elkaar afgestemd en toegevoegd aan intranet. In 2023 zal de focus liggen op het uitwerken van een VTO-beleidskader en het implementeren van de opleidingsaanvraag-module in Tobania (digitale medewerkersplatform).

3.2. Herstelgerichte zorg

3.2.1. We verdiepen herstelgerichte zorg in ons zorgaanbod

De centrale herstelvisie van ons open psychiatrische omgeving zullen we verder waarborgen en implementeren.

De bewustwording op afdelingsniveau laten we groeien door op de verschillende afdelingen in ons centrum opnieuw een ROPI-meting te organiseren. We kiezen om dit door het externe Cliëntenbureau te laten doen. Dit garandeert een objectieve analyse.

We schakelen in ons algemeen beleid zo veel als mogelijk ervaringsdeskundigen in interne opleidingen. Een voorbeeld daarvan is de nieuwe driedaagse opleiding voor onze nieuwe medewerkers. Op alle afdelingen ontwikkelen we verder de cliëntenraden. Tweemaandelijks gaat directie in overleg met de Centrale Cliëntenraad om onze dagelijkse zorg te evalueren.

Samen met de psychiatrische ziekenhuizen van Duffel, Gent-Sleidinge en Zoersel werken we mee aan een alternatief kwaliteitsbeleid om onze standaarden qua inhoudelijke zorg vast te leggen. Vrijheidsbepalende maatregelen is daarbij de eerste focus.

In het zorgcircuit langdurige zorg is de SRH-methodiek het leidende kader. We werken verder aan de implementatie van onze bestaande inhoudelijke visieteksten waar we de afgelopen jaren op ingezet hebben zoals familiewerking, euthanasiebeleid en afstand-nabijheid. We zetten onze visieteksten inzake autismevriendelijk ziekenhuis en een centraal drugsbeleid verder op punt.

3.2.2. Ervaringswerkers worden geïntegreerd in de gehele werking

Het vertrekpunt van herstelondersteunende zorg is een evenwaardige relatie tussen cliënt en hulpverlener. De ervaringskennis verruimt en verrijkt de professionele kennis en attitude van de hulpverlener. Het is van cruciaal belang om de expertise van een ervaringsdeskundige in de toekomst te versterken door in alle teams een betaalde ervaringsdeskundige binnen de bestaande norm te werk te stellen. Daarnaast versterken we de samenwerking tussen onze betaalde ervaringsdeskundigen in onze open psychiatrische omgeving via een nieuwe intervisiegroep.

We willen de open dialogue-methodiek implementeren in onze dagelijkse werking, in eerste instantie binnen de zorgcircuits langdurige zorg en psychozorg. We nemen daarvoor deel aan de tiendaagse opleiding.

Sinds 2017 organiseren we op meerdere tijdstippen een familietevredenheidsbevraging bij familie en naasten van onze cliënten. Dit leidt tot concrete actiepunten. Een groot deel van de actiepunten focust op de ondersteuning van de ouderrol van onze cliënten en de directe ondersteuning van hun (jonge) kinderen. Zo streven we ernaar om onze collega's binnen alle disciplines te versterken in het voeren van een KOPP-preventiegesprek door een jaarlijkse vorming te organiseren met het CGG. We willen onze collega's ook versterken in het werken met de kinderen zelf door middel van het aanleren van methodieken om met (jonge) kinderen in gesprek te gaan over de psychische kwetsbaarheid van hun ouder en de impact die dit op hen heeft.

Emotionele ondersteuning van familie (bij crisismomenten) en doorverwijzing naar lotgenotencontact vormt ook een belangrijk onderdeel van deze actiepunten. Tenslotte willen we nog meer inzetten op het informeren van familie en naasten rond medicatie en de mogelijkheid tot het in gesprek hierover gaan met het team.

3.2.3. We bouwen het activeringsaanbod verder uit

Het activeringsbeleid is een onderdeel van de functie 3-opdracht i.k.v. artikel 107.

Om het persoonlijk en maatschappelijk herstel van onze doelgroep te ontwikkelen en te ondersteunen is het van groot belang om hen mogelijkheden aan te bieden. Binnen het Vlaamse en federale beleid bieden nieuwe en bestaande instrumenten uitbreiding van onze plaatsen AMA-Welzijn en WSE. Dit is in samenwerking met onze sociale economiepartners waardoor we tot een optimale doorstroom van zorg naar arbeid en omgekeerd kunnen komen.

We zetten in op getrapte zorg en versterken ons postkuuraanbod op De Witte Hoeve. We gaan in samenwerking met mutualiteiten, OCMW, VDAB en GTB om alle puzzelstukken op de participatieladder te versterken zodat er voor elke kwetsbare persoon in de regio Waas en Dender de kans is om hun potentiële ontwikkelingsmogelijkheden aan te boren. Ook binnen ons dagactiviteitencentrum De Loft te Dendermonde bouwen we verder aan deze opdracht door zowel op de methodiek arbeidszorg als ontmoeting in te zetten.

3.2.4. Realisaties

2022 stond voor een groot deel in het teken van de **overstap naar het Heros+ zorgdossier van Obasi**. In navolging van PC Sint-Hiëronymus dienden ook de teams van beschut wonen, DAC De Loft en MTLZ de



overstap te maken van ECDLZ (ontwikkeld door Netwerk Hiëronymus) naar Obasi. In nauw overleg werd Heros+ zo veel als mogelijk op maat gemoduleerd volgens de werking van de begeleidingsteams die langdurige zorg aanbieden.

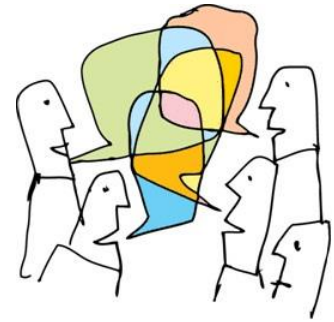
In het najaar van 2022 doorliep het team van Dendermonde een **inschakelingstraject** via het cliëntenbureau voor de aanwerving van een **ervaringsdeskundige** binnen het team. Samen werd een stappenplan opgesteld om de inschakeling van een ervaringswerker in de organisatie grondig voor te bereiden en zodoende de slaagkansen zo hoog mogelijk te maken. Hierbij werd zowel rekening gehouden met de noden en wensen van de organisatie als deze van de toekomstige ervaringswerker. Eind 2022 werd de vacature voor een ervaringsdeskundige binnen het Team Langdurige zorg Midden gepubliceerd.

**cliënten
bureau**



In 2022 kregen zowel PVT Het Hooghuis, IBW Pro Mente als het psychiatrisch centrum een spontane **inspectie** van de Vlaamse overheid inzake het **suicidepreventiebeleid**. Er werd gecontroleerd of het suicidepreventiebeleid goed uitgeschreven was en zorgdossiers werden nagekeken op gebied van risicotaxatie, aandachtspunten, veiligheidsplan en opvolgingen. Voor enkele opmerkingen werd nog een plan van aanpak gevraagd. Alles werd goed opgevolgd via de werkgroep suicidepreventiebeleid.

In samenwerking met PC Gent-Sleidinge en vzw Psyche wordt de opleiding 'Open Dialogue' georganiseerd. Open Dialogue is een innovatief systeem van zorgverlening dat vanaf de start van het hulpverleningsproces alle betrokkenen samenbrengt. De trainingsdagen vinden afwisselend in PC Sint-Hiëronymus en in PC Gent-Sleidinge plaats. Vanuit onze open psychiatrische omgeving nemen 9 medewerkers deel. De Stichting Hiëronymus zorgde voor een financiële ondersteuning van 40.000 euro om dit gezamenlijk project mogelijk te maken.



Meerdere medewerkers van IBW Pro Mente, DAC De Loft en de mobiele teams langdurige zorg namen deel aan de **basisopleiding SRH**, intern aangeboden door PC Sint-Hiëronymus. Alle huidige medewerkers van Pro Mente volgden ondertussen deze basisopleiding en kregen zo de nodige methodische handvatten mee om herstelgericht aan de slag te gaan met hun cliënten.



Net zoals voorgaande jaren nam Pro Mente deel aan verschillende indicatoren van het VIKZ, Vlaams Instituut voor Kwaliteit van Zorg. In 2022 betrof het de meting 'Begeleidingsplan' en de 'Vlaamse Patiëntepeiling' (tevredenheidsbevraging zorggebruikers). Resultaten zijn te lezen op de website van Pro Mente en op www.zorgkwaliteit.be.

Dagactiviteitencentrum De Loft biedt al meerdere jaren plaatsen AMA Welzijn aan. De focus ligt hierbij op het uitvoeren van arbeidsmatige activiteiten als zinvolle dagbesteding. In samenwerking met de Wase Werkplaats en andere welzijnspartners, is De Loft in 2022 gestart met 2 **trajecten AMA Werk & Sociale Economie**. Bij deelnemers met dit statuut ligt de focus op toewerken naar de reguliere of sociale arbeidsmarkt.



Ze presteren minstens 12u per week en werken in één of meerdere van de ateliers aan hun arbeidsvaardigheden.

3.3. Maatschappelijke opdracht

3.3.1. We schrijven samen met de partner in onze ADS-regio aan een zorgstrategisch plan op netwerkniveau

De overheid lanceerde de netwerken GGZ voor volwassenen en jongeren vanuit een vernieuwende, krachtgerichte herstelvisie met gidsen als globale richtinggevende kaders. Het netwerkdenken is een belangrijke wijziging in onze kijk op de organisatie van de GGZ in onze regio. Naast individuele zorg zijn populatiegerichte acties nodig die de toegankelijkheid van het GGZ-aanbod verbeteren en het zorgaanbod reorganiseren in geïntegreerde netwerken zo dicht mogelijk in de natuurlijke omgeving van de zorggebruiker.

De uitbouw van het eigen zorgaanbod is daarom mede-afhankelijk van de snel evoluerende GGZ en van de organisatie van het GGZ-netwerk en de andere netwerken in eerste, tweede en derde lijn. Binnen het globale zorgstrategisch plan van het netwerk ADS stonden in 2022 twee belangrijke uitdagingen op de agenda: de gesprekken met de collega's van het netwerk PAKT in verband met de uitbreiding van de regio ADS met Moerbeke en Lokeren, en de realisatie van een HIC in de regio ADS.

3.3.2. We werken een zorgstrategisch plan op centrumniveau uit

In een open psychiatrische omgeving krijgt de persoon met een psychische kwetsbaarheid op maat en wanneer mogelijk in de eigen leefomgeving de nodige zorg en ondersteuning. Deze open psychiatrische omgeving wordt vormgegeven door verregaande samenwerkingsverbanden tussen residentiële en ambulante partners overheen organisaties en sectoren. De zorgondersteuning wordt dus niet enkel gerealiseerd vanuit het eigen aanbod van de zorgorganisatie, maar vertrekt vanuit de herstelnoten van de zorggebruiker. Hiertoe worden alle nodige instanties betrokken, binnen en buiten de eigen zorgorganisatie.

Structurele samenwerkingsakkoorden en functionele samenwerkingsverbanden zijn hiertoe cruciaal. We kiezen daarom voor een verbreding en samenwerking met andere partners als open psychiatrische omgeving in plaats van een versmalling met enkel de focus op het residentieel bedden-/stoelenaanbod. Gegeven deze belangrijke uitdagingen van de open psychiatrische omgeving werd in 2022 gestart met een gezamenlijke strategische commissie van het Psychiatrisch Centrum Sint-Hiëronymus en de Psychiatrisch Centra Gent-Sleidinge om vanuit deze visie een toekomstgerichte zorgstrategie uit te werken.

3.3.3. We optimaliseren ons aanbod voor de EPA-doelgroep

Met als doel te komen tot een beter zorgcontinuïteit, zetten we de komende beleidsperiode actief stappen tot optimalisering van het zorgaanbod voor de EPA-doelgroep.

Pro Mente vzw, met het Initiatief Beschut Wonen en dagactiviteitencentrum De Loft, kantelt in bij PC Sint-Hiëronymus vzw. Vanuit deze eengemaakte entiteit werken we toe naar een gedeeld intern beleid met intensieve onderlinge afstemming.

Eén van de belangrijkste doelstellingen hierbij is de functionele integratie van beschut wonen en MTLZ tot het 'Team Langdurige Zorg Noord' (naar analogie van TLZ Midden). Dit geïntegreerde team zal zowel thuisbegeleiding, beschut wonen als aanklampende zorg opnemen in de gehele regio Noord van Netwerk GG ADS.

Naast deze interne optimalisatie van het zorgaanbod voor EPA staat ook regionale samenwerking op de agenda. We geven dit mee vorm via actieve deelname aan het Zorgcircuit Langdurige Zorg van Netwerk GG ADS

3.3.4. We verhogen de toegankelijkheid en zorgcontinuïteit van onze organisatie

De gehele GGZ-sector krijgt te maken met uitdagingen betreffende toegankelijkheid van de zorg en het kunnen realiseren van zorgcontinuïteit. Wegens deze tekorten groeit soms de perceptie niet vlot te kunnen aanmelden of doorverwijzen, zowel binnen de eigen organisatie als in het ruimere ggz-landschap.

We stellen tot doel de toegankelijkheid van de eigen organisatie beter te monitoren, en dit op basis van data die we met uniforme meetinstrumenten vergaren. We monitoren periodiek de verschillende fasen in een zorgtraject (aanmelding, instroom, doorstroom, nazorg, uitstroom, doorverwijzing). Zo bekomen we een cijfermatig onderbouwd globaal beeld van de eigen toegankelijkheid. Dit biedt kansen tot bijsturing en betere afstemming van de zorg op de gedetecteerde noden en hiaten.

3.3.5. Realisaties

In juni 2022 werd het startschot gegeven voor de vorming van het **Team Langdurige Zorg (TLZ) Noord**. Het betreft een integratie van beschut wonen Pro Mente Sint-Niklaas en MTLZ Noord tot één team dat actief zal zijn in het Waasland. Dit TLZ Noord zal **drie begeleidingsvormen** aanbieden: thuisbegeleiding, begeleiding in een Pro Mente woning en aanklampende zorg.

Rekening houdende met de uitbreiding van de regio met Lokeren en Moerbeke zal het Team Langdurige Zorg Noord ongeveer **350 gelijklopende begeleidingen** opnemen. O.w.v. praktische efficiëntie zullen de begeleidingen worden verdeeld over twee regioteams op basis van de Eerstelijnszones in het Waasland.

We hebben tot doel dat deze hervorming leidt tot meer zorgcontinuïteit voor de cliënten, een transparante aanmeldingsprocedure, betere regionale spreiding van de begeleidingen en optimale inzet van alle beschikbare middelen.



In navolging van vele IBW's in Vlaanderen zal **Pro Mente vzw inkantelen in PC Sint-Hiëronymus vzw**. Pro Mente vzw bestaat uit meerdere partners: PC Sint-Hiëronymus, AZ Sint-Blasius, CGG De Drie Stromen en CGG Waas en Dender. O.L. Vrouw van Troost (AZ Sint-Blasius) zorgde in 2010 voor de uitbouw van 30 van de 38 plaatsen beschut wonen te Dendermonde door conversie van 3 ziekenhuisbedden. Om de samenwerking met AZ Sint-Blasius ook verder te zetten na de inkanteling van Pro Mente vzw op 1 januari 2024 werd in 2022 een overeenkomst uitgewerkt en goedgekeurd tussen O.L. Vrouw van Troost en het Psychiatrisch Centrum Sint-Hiëronymus. Deze overeenkomst garandeert het behoud van een Team Langdurige Zorg (samenwerkingsverband IBW Pro Mente en MTLZ Midden) met locatie te Dendermonde én een structurele verankering van O.L. Vrouw van Troost vzw binnen het beleidsorgaan (RvB) dat na de inkanteling verantwoordelijk is voor de exploitatie van de erkenning van Beschut Wonen Pro Mente en DAC De Loft.



Pro Mente nam in 2022 actief deel aan het **zorgcircuit Langdurige zorg (ZCLZ) van het Netwerk GG ADS**. In 2021 werden 5 kernthema's bepaald: transparant zorglandschap, communicatie tussen actoren, zorgcontinuïteit, signaleren van hiaten, samenwerking & structurele integratie. In 2022 werd een kerngroep opgericht en werden per kernthema prioriteiten bepaald waar het ZCLZ mee aan slag zal gaan. Één van de sporen die actief wordt verkend is het oprichten van Kruispunten, een plaats waar een persoon met een zorgnood kan aankloppen en waar de betrokken GGZ- en welzijnspartners zich engageren om deze persoon gericht verder te helpen.

3.4. Logistiek en infrastructuur

3.4.1. We maken een meerjarenbegroting op

We willen optimaal gebruik maken van de beschikbare middelen.

Daarom zal er een meerjarenbegroting worden opgesteld met een planningshorizon van 10 jaar. Uit deze begroting moet duidelijk worden hoe de werkingsmiddelen zullen worden ingezet en welke budgettaire ruimte er is om investeringen te plannen in de toekomst.

Indien de beschikbare middelen niet voldoen om de noodzakelijke investeringen te realiseren of indien deze een bijkomende financiering vereisen, zullen de nodige initiatieven worden genomen om deze middelen te verwerven via de door de VIPA toe te kennen strategische forfaits.

3.4.2. We maken een masterplan infrastructuur op

Er wordt een planning opgemaakt voor de infrastructuurwerken met als doel een zicht te krijgen op de wenselijke en/of noodzakelijke investeringen op infrastructureel gebied voor de komende 20 jaar. Het betreft hier enerzijds werken die reeds werden goedgekeurd en dus tot uitvoering moeten worden gebracht alsook werken waarvan de noodzaak reeds werd vastgesteld (bv. PVT, Largo, huisvesting Mobiel Team, een nieuwe residentiële afdeling) maar nog niet werden geconcretiseerd.

Last but not least zal een masterplan worden opgemaakt waarin de toekomstige infrastructuur van het ziekenhuis zijn vorm moet vinden, rekening houdend met de uitdagingen van de toekomst op gebied van goede zorg, energie, ... Dit laatste is enkel mogelijk mits een goede afstemming van de zorg binnen de regio op basis van een zorgstrategisch plan.

3.4.3. We maken optimaal gebruik van de huidige infrastructuur

Eenzijds willen we in kaart brengen of en hoe we onze lokalen ter beschikking kunnen stellen aan derden. Daarvoor bekijken we eerst welke lokalen hiervoor in aanmerking komen en onder welke voorwaarden wij deze ter beschikking willen stellen. Het ter beschikking stellen van de lokalen kan enkel indien er een return is voor de organisatie (o.a. financieel, vrijwilligerswerving, ...).

Anderzijds willen we het eigen gebruik van lokalen optimaliseren vooral met betrekking tot energie- en onderhoudskosten. Daarom zal in eerste instantie in kaart worden gebracht hoe de lokalen nu worden benut en welke objectieve noden er zijn met betrekking tot beschikbaarheid van lokalen. In een 2de fase zullen we het optimaal gebruik van lokalen gaan sturen in een richting die de gevolgen kunnen temperen binnen de huidige tendensen op gebied van milieu-, energie- en arbeidskost.

3.4.4. Voor de ondersteunende processen brengen we de mogelijkheden tot samenwerking met andere partners in kaart

De ondersteunende processen zijn de processen die de goede werking van het kernproces optimaal moeten ondersteunen. Optimaal betekent betaalbare diensten met een zo hoog mogelijke kwaliteit. Binnen de netwerken waarin wij ons bevinden (zorgpartners, leveranciers, ...) hebben wij momenteel een aantal relaties die ons hierin ondersteunen. We stellen ons tot doel om deze mogelijkheden verder te verkennen en deze te benutten indien dit een meerwaarde betekent voor de werking van het kernproces.

3.4.5. Realisaties

In 2020 kocht Pro Mente vzw het gehele gebouw te Koning Albertstraat 14, 9200 Dendermonde. In dit gebouw is Dagactiviteitencentrum De Loft gevestigd en zal ook het Team Langdurige Zorg Midden (samenwerkingsverband IBW Pro Mente en MTLZ Midden) zijn intrek nemen. In 2022 werden de plannen getekend voor de **verbouwing van het dagactiviteitencentrum De Loft**.

Pro Mente vzw bouwde de voorbije 10 jaar een bestemd fonds op om deze verbouwingen te kunnen bekostigen. De voorziene investeringen zijn gericht op het duurzamer en energiezuiniger maken van het gebouw: er wordt een nieuw dak geplaatst, buitenmuren worden geïsoleerd en de vloerplaat wordt vervangen. Daarnaast wordt ook het verouderde sanitair en de trap vernieuwd. Uitvoering is voorzien voor eind 2023 - begin 2024.



DAC De Loft wenst hun keukenatelier nog uit te breiden en actief deel te nemen aan jaarmarkten, beurzen enz. Om hun confituur en granola op grotere schaal te mogen verkopen, werden alle nodige **vergunningen bij het Federaal Agentschap Voedselveiligheid (FAVV)** aangevraagd. Er werd een volledig systeem van autocontrole voedselveiligheid opgesteld en ingevoerd. Recent vond controle door voedselinspectie FAVV plaats. Op twee kleine en snel te corrigeren opmerkingen na werd het ingevoerde systeem volledig goedgekeurd.

4. Personeelsinzet 2022

Effectieve personeelsinzet 2022 (sit. 31 dec.)									
Ingevuld:	norm	activering	PZT	VIA6	socmar	werking	proeftuin	Totaal	
Directie	1	0	0	0	0	0	0	1	
Administratie	0	0	0	0	0	0,8	0	0,8	
logistiek	0	0	0	0	0,5	0	0	0,5	
Diensthooft Sint-Niklaas	0,8	0	0	0	0	0	0	0,8	
Begeleiders Sint-Niklaas	7,4	0	0	0	0	0	1	8,4	
Activering Sint-Niklaas	1,3	1,5	0	0	0	0	0	2,8	
Diensthooft Dendermonde	1	0	0	0	0	0	0	1	
Begeleiders Dendermonde	2,8	0	0	0	0	0	0	2,8	
Activering Dendermonde	0,75	0,75	0	0,5	0,5	0	0	2,5	
Advies & Coaching	0	0	1,5	0	0	0	0	1,5	
voorlopig niet ingevuld:								22,1	
Ervaringsdeskundige Dendermonde*	0,5	0	0	0	0	0	0	0,5	
Stafmedewerker**	0,8	0	0	0	0	0	0	0,8	
								23,4	

*openstaande vacature
 **afwachten bestendinging middelen proeftuin

5. Uitbatingsplaatsen

Regio Sint-Niklaas	
Collectieve woongelegenheid	
Woning	Aantal plaatsen
Hazewindstraat 13 bus 0001	3
Hazewindstraat 13 bus 0101	2
B. Dhanisstraat 28	4
B. Dhanisstraat 30	5
Broederstraat 74	5
Dalstraat 124	9
Hazewindstraat 41B	3
Hovenierstraat 40	5
Hovenierstraat 44	5
	41
Individuele woongelegenheid	
Nieuwstraat 119	6
Nieuwstraat 195	4
Valk 39B	4
Hazewindstraat 13 bus 0201	1
Hovenierstraat 42	4
	19
Begeleiding op eigen adres	
	27
Totaal	87

Regio Dendermonde	
Collectieve woongelegenheid	
Woning	Aantal plaatsen
Jozef Heirbautstraat 13	4
Begijnhoflaan 4	5
Molenstraat 62	5
	14
Individuele woongelegenheid	
Van Langenhovestraat 161/C1	1
Van Langenhovestraat 161/C2	1
Van Langenhovestraat 161/C3	1
	3
Begeleiding op eigen adres	
	21
Totaal	38

6. IBW Pro Mente in cijfers

6.1. Begeleidingen

Sint-Niklaas

- 109 unieke cliënten
- 2 cliënt met 2 begeleidingsperiodes in 2022
- 32 vrouwen, 77 mannen

Begeleidingen 2022 Sint-Niklaas	
Begeleiding op eigen adres	46
Begeleiding in pm-woning	61
Beide	4
Totaal	111

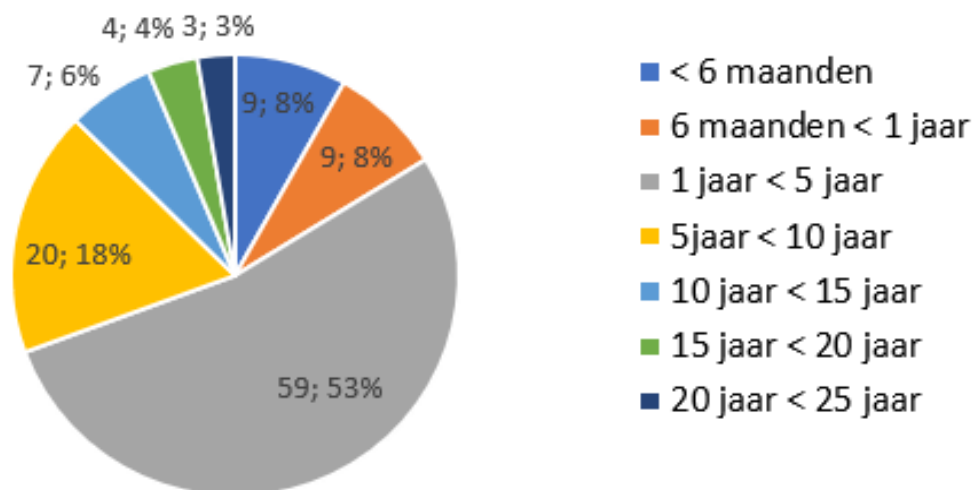
Hoofddiagnose cliënten Sint-Niklaas (n=109)

- 26% middelenmisbruik
- 0% persoonlijkheidsstoornis
- 0% angststoornis
- 12% aanpassingsstoornis
- 50% psychotische stoornis
- 12% stemmingsstoornis

- 43% comorbiditeit

Leeftijd totale populatie	2022	
	abs	%
< 21 jaar	0	0%
21 jaar - 30 jaar	7	6%
31 jaar - 40 jaar	17	16%
41 jaar - 50 jaar	28	26%
51 jaar - 60 jaar	28	26%
61 jaar - 71 jaar	22	20%
71 jaar - 80 jaar	7	6%
> 80 jaar	0	0%
Totaal	109	100%

Begeleidingsduur 2022 (n=111)



Dendermonde

- 52 unieke cliënten
- 0 cliënt met 2 begeleidingsperiodes in 2022
- 17 vrouwen, 35 mannen

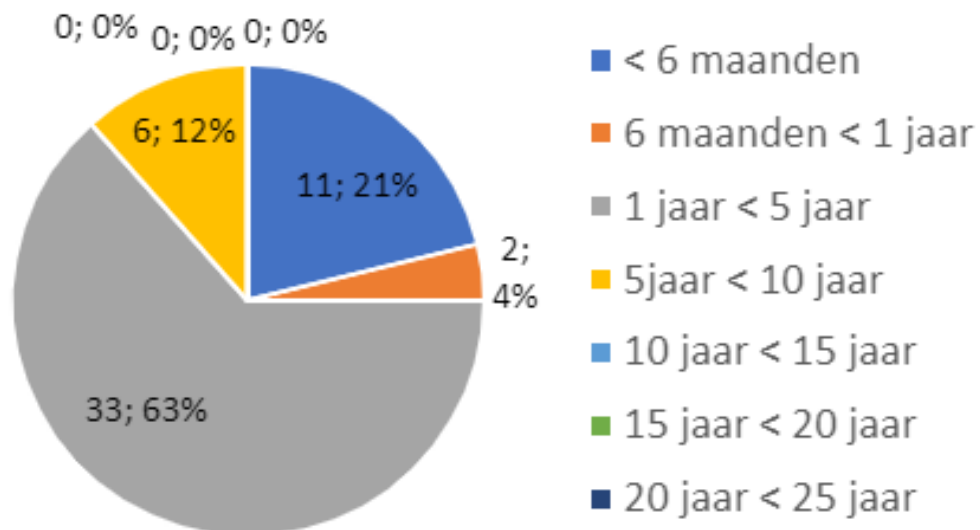
Begeleidingen 2022 Dendermonde	
Begeleiding op eigen adres	19
Begeleiding in pm-woning	33
Beide	0
Totaal	52

Hoofddiagnose cliënten Dendermonde (n=52)

- 25% middelenmisbruik
- 8% persoonlijkheidsstoornis
- 0% angststoornis
- 13% aanpassingsstoornis
- 31% psychotische stoornis
- 23% stemmingsstoornis
- 50% comorbiditeit

Leeftijd totale populatie	2022	
	abs	%
< 21 jaar	0	0%
21 jaar - 30 jaar	4	8%
31 jaar - 40 jaar	16	31%
41 jaar - 50 jaar	8	15%
51 jaar - 60 jaar	11	21%
61 jaar - 71 jaar	12	23%
71 jaar - 80 jaar	1	2%
> 80 jaar	0	0%
Totaal	52	100%

Begeleidingsduur 2022 (n=52)

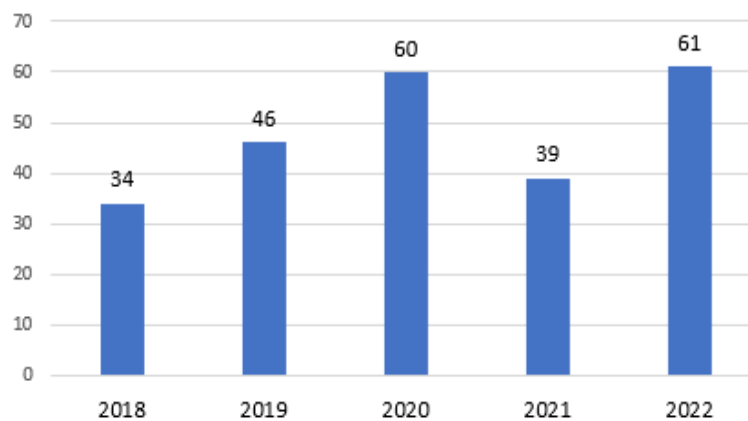


6.2. Aanmeldingen

Sint-Niklaas

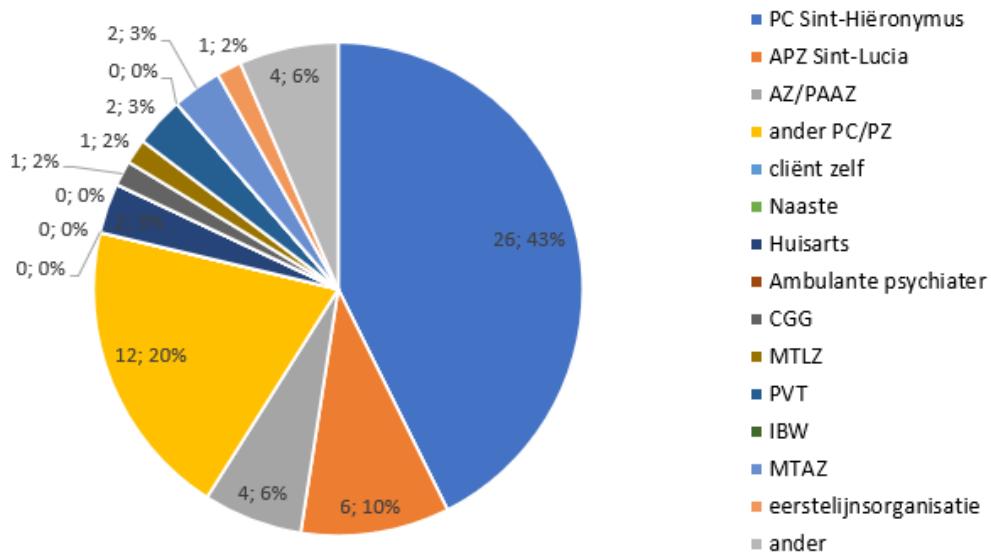
- 61 aanmeldingen

Evolutie aantal aanmeldingen Sint-Niklaas



- 50% woont in ELZ Waasland ZW
- 16% woont in ELZ Waasland NO
- 8% woont in ELZ Dender

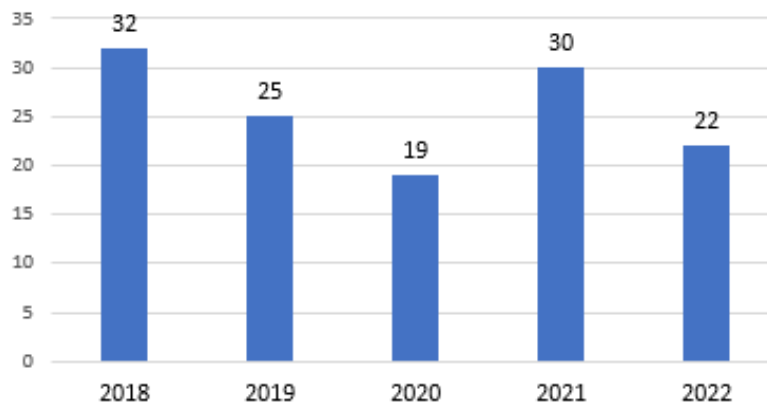
Verwijzers van aanmeldingen 2022 Sint-Niklaas (n=61)



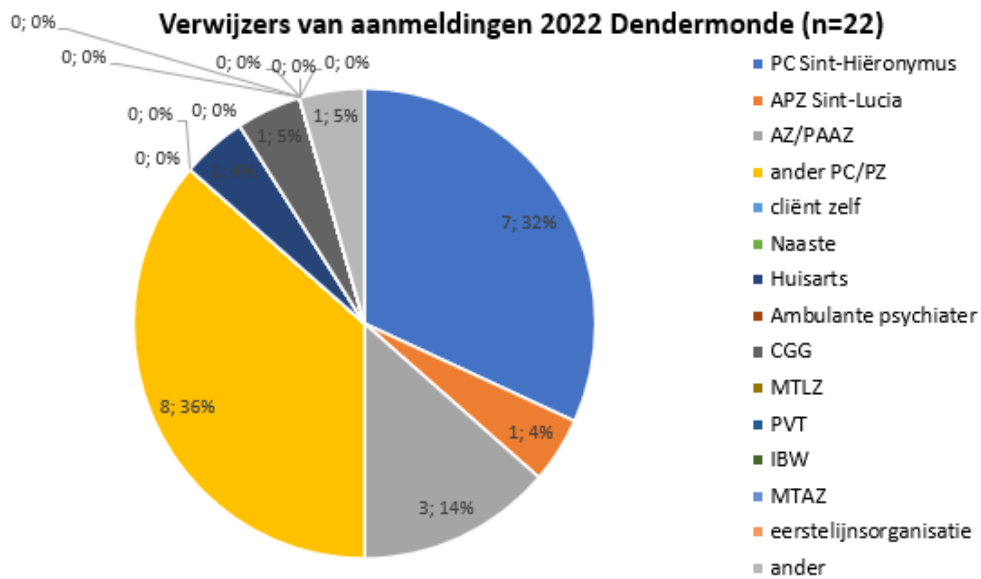
Dendermonde

- 22 aanmeldingen

Evolutie aantal aanmeldingen Dendermonde



- 42% woont in ELZ Dender
- 33% woont in ELZ Waasland ZW
- 5% woont in ELZ Waasland NO
- 5% woont in ELZ Regio Aalst




6.3. Beslissingen

Sint-Niklaas

Beslissingen intakeprocedures Sint-Niklaas (op 31 dec.)	2018		2019		2020		2021		2022	
	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Aanvaarde kandidaturen	19	56%	24	52%	33	55%	17	44%	28	46%
Geweigerde kandidaturen	10	29%	13	28%	7	12%	4	10%	11	18%
Geweigerd o.w.v. regio	0	0%	0	0%	11	18%	13	33%	12	20%
Afgehaakt tijdens procedure	3	9%	4	9%	5	8%	1	3%	3	5%
Uitgestelde beslissing	0	0%		0%	4	7%	1	3%	4	7%
Op 31.12. niet afgerond	2	6%	5	11%	0	0%	3	8%	3	5%
Totaal	34	100%	46	100%	60	100%	39	100%	61	100%

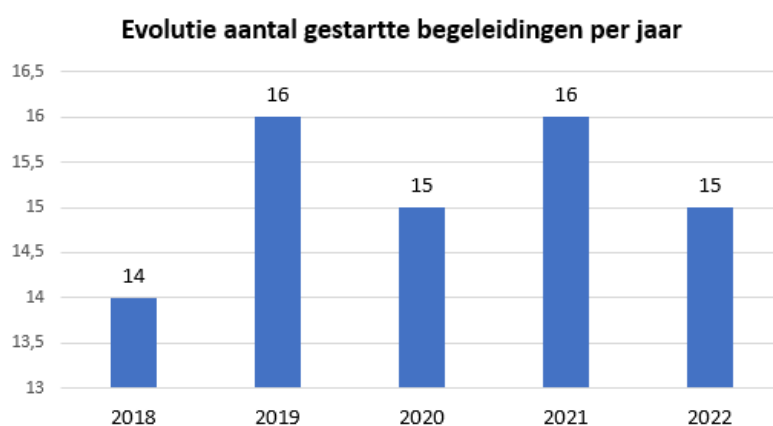
Dendermonde

Beslissingen intakeprocedures Dendermonde (op 31 dec.)	2018		2019		2020 		2021		2022	
	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Aanvaarde kandidaturen	18	56%	4	16%	7	37%	11	37%	13	59%
Geweigerde kandidaturen	5	16%	9	36%	4	21%	8	27%	2	9%
Geweigerd o.w.v. regio	1	3%	0	0%	1	5%	2	7%	1	5%
Afgehaakt tijdens procedure	8	25%	5	20%	6	32%	5	17%	6	27%
Uitgestelde beslissing	0	0%	0	0%	1	5%	3	10%	0	0%
Op 31.12. niet afgerond	0	0%	7	28%	0	0%	1	3%	0	0%
Totaal	32	100%	25	100%	19	100%	30	100%	22	100%

6.4. Instroom

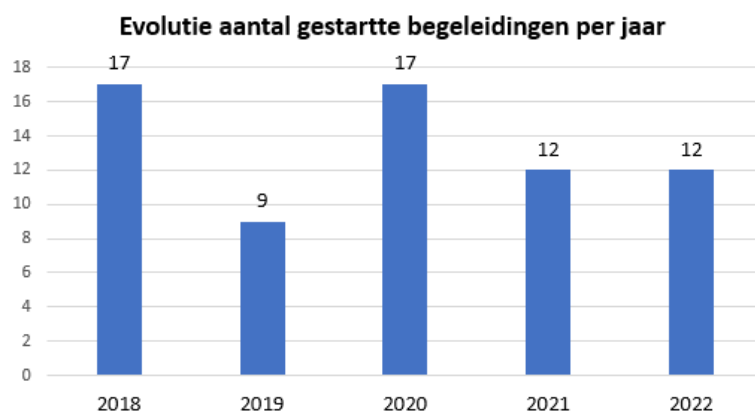
Sint-Niklaas

- 10 starters in een pm-woning
- 5 starters begeleiding op eigen adres
- Gemiddelde wachttijd pm-woning = 8,7m



Dendermonde

- 7 starters in een pm-woning
- 5 starters begeleiding op eigen adres
- Gemiddelde wachttijd pm-woning = 1,7m

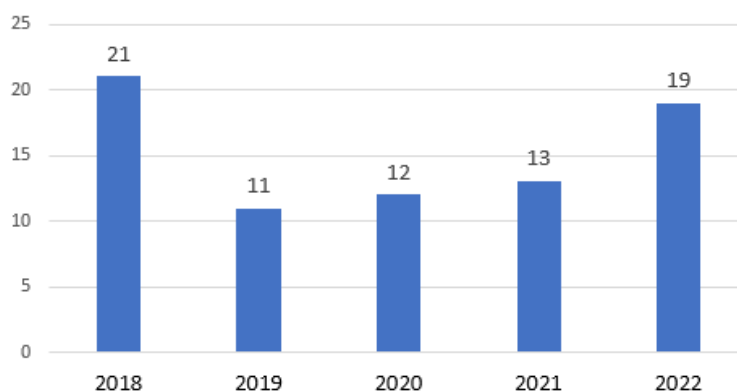


6.5. Doorstroom en uitstroom

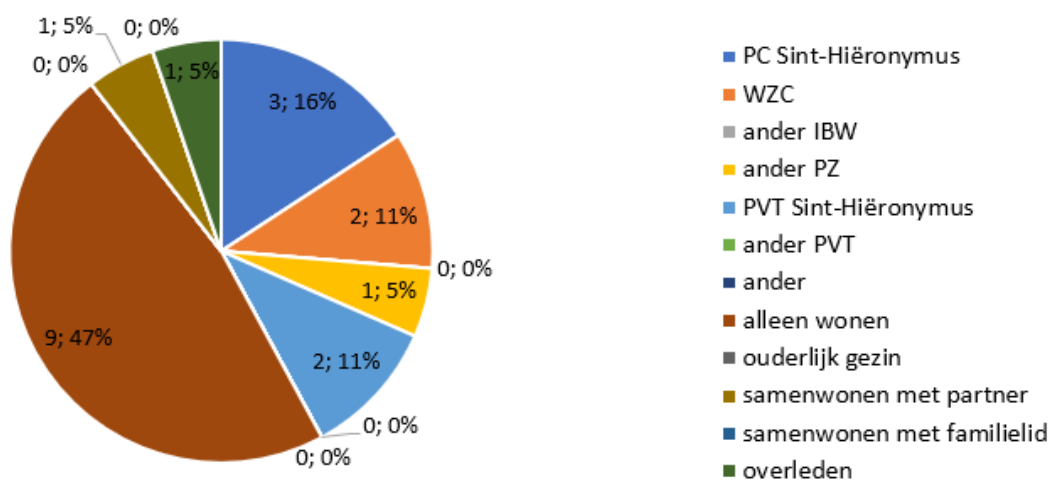
Sint-Niklaas

- 4 cliënten doorgestroomd van pm-woning naar begeleiding op eigen adres
- 19 begeleidingen beëindigd

Evolutie uitstroom



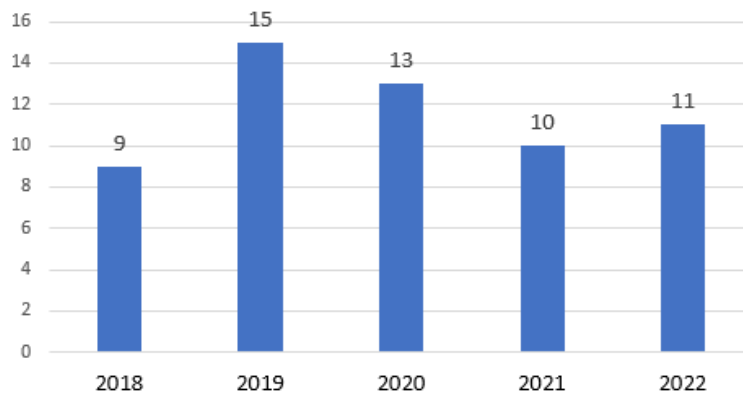
Bestemming bij einde begeleiding (n=19)



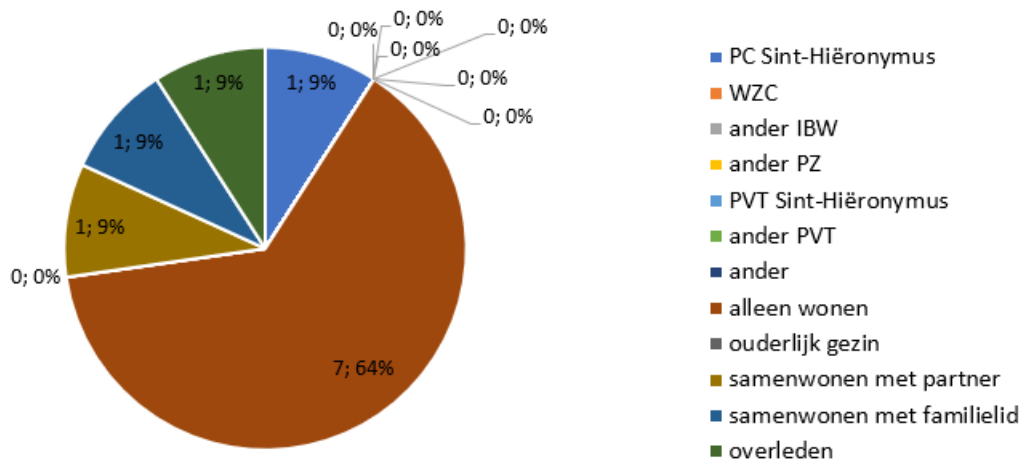
Dendermonde

- 1 cliënt doorgestroomd van pm-woning naar begeleiding op eigen adres
- 11 begeleidingen beëindigd

Evolutie uitstroom



Bestemming bij einde begeleiding (n=11)



7. DAC De Loft in cijfers



- 77 actieve begeleidingen in 2022
- 26 cliënten met statuut AMA Welzijn
- 2 cliënten met een activeringstraject via AMA Werk & Sociale Economie
- Arbeidszorg & Ontmoeting

- 4 medewerkers (3,3 VTE)
- 7 vaste vrijwilligers die allerlei cliëntactiviteiten begeleiden

- Samenwerking met 14 verschillende bedrijven/voorzieningen/scholen
- Keukenatelier, industrieel atelier, creatief atelier, moestuin, ...

