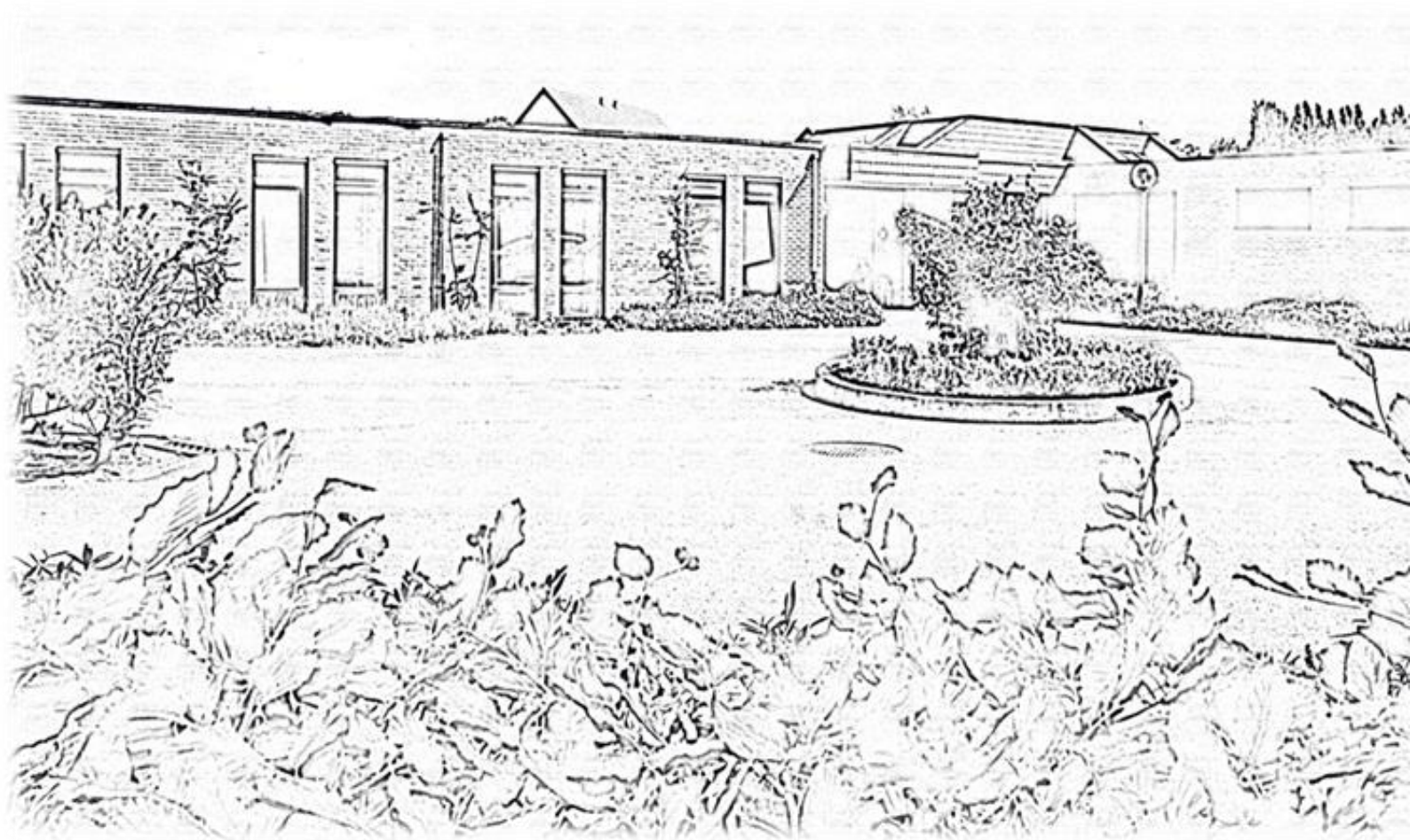




**Huisvesting  
Mindervaliden**



# Werkingsverslag 2014

Werkten mee aan dit verslag

Marc Sercu

Marleen Geerinckx

Ruth Decock

Mia De Vleeschauwer

Hilde Versluys

Annick Van Kerrebroeck

Veronique de Greef

Eddy Van Gansbeke

Romain Hulpia

Piet Meesters

Wouter Reyntjens

## Voorwoord

Voor U ligt weer een gedetailleerd verslag van het concrete werk dat Humival in 2014 leverde in een diversiteit van voorzieningen aan 61 personen met een handicap om hen de gepaste begeleiding, opvang en ondersteuning te geven. Hiervoor staan meer dan 50 personeelsleden garant. Een rist van vrijwilligers heeft hen hierbij aanvullend geholpen. Hun gezamenlijke inzet werd gehonoreerd door de inspectie van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. De raad van bestuur en de gebruikersraad spannen zich in om heel het proces mee te sturen. Hun bijdrage is onontbeerlijk voor een correcte instandhouding van onze werking.

De hervormingen die de Vlaamse regering doorvoert in de gehandicaptensector krijgen met horten en stoten hun uitwerking. Reeds vanaf volgend werkjaar zal een nieuwe subsidiëringsregeling een feit zijn. Het zal nog even duren eer alles in zijn plooiën valt. We hopen dat deze hervorming niet enkel gaat om een besparingsdrift, maar dat – zo wordt het toch verkondigd – hierdoor meer personen met een handicap op een adequate en verantwoorde wijze de noodzakelijke ondersteuning zullen krijgen.

In 2014 is Humival toegetreden tot de Taborgroep. Deze vzw wil het sociaal ondernemerschap versterken door de uitbouw van een netwerk van voorzieningen. Door dit lidmaatschap kunnen we van hun diensten gebruik maken voor consulting en vorming. Door de organisatie van samen-aankoop wordt ons ook de mogelijkheid geboden om onze werkingskosten te beheersen. De in 2013 aangekondigde samenwerking tussen 4 Meetjeslandse voorzieningen voor personen met een beperking kreeg in 2014 verder vorm. In een open vertrouwen en met behoud van de eigenheid van iedere partner, kan deze samenwerking in 2015 uitgroeien tot een overeenkomst van samenwerking. We willen hiermee de eigen leefbaarheid bevorderen, maar beogen vooral binnen het Meetjesland een gezamenlijk aanbod te voorzien van specifieke hulpverlening en zorg op maat.

Onze oprechte dank gaat dan ook uit naar elkeen die met hart aan onze projecten heeft meegewerkt. Enkel in eendrachtige samenwerking zal onze doelgroep, de personen met een beperking, maximaal kunnen bijgestaan worden.

P. Meesters  
voorzitter



## Inhoud

1	Informatie met betrekking tot de populatie (toestand 31.12.14).	1
1.1	Aanmeldingen in 2014.	1
1.2	Overzicht van de lijst met potentiële kandidaten voor opname.	2
1.3	Overzicht van de huidige populatie binnen Humival.	3
1.3.1	Overzicht volgens erkende zorgvormplaatsen en volgens erkende zorgvragen.	3
1.3.2	Overzicht volgens geslacht.	5
1.3.3	Overzicht volgens leeftijd.	6
1.3.4	Overzicht volgens ernst en aard van de handicap.	7
1.3.5	Overzicht volgens geografische spreiding van domicilie-adres.	10
1.4	In- en uitstroomgegevens 2014 van de voorziening.	11
2	Informatie met betrekking tot het activiteitenaanbod.	12
2.1	Externe activiteiten.	12
2.2	Externe reizen.	14
2.3	Interne activiteiten.	15
2.4	Interne reizen.	16
2.5	Vormingsactiviteiten.	16
3	Informatie met betrekking tot visie en ortho-agogische ondersteuning.	17
3.1	Missie, visie, waarden, objectieven, strategie, geschreven referentiekader van de voorziening.	17
3.2	Bijzondere ortho-agogische acties dit jaar.	20
4	Informatie met betrekking tot het personeel.	21
4.1	Vorming.	21
4.1.1	Externe vorming.	21
4.1.2	Interne vorming.	22
4.1.3	Besluit.	22
4.2	Personeelsgegevens.	24
4.2.1	Overzicht op basis van cijfers.	24
4.2.2	Overzicht naargelang leeftijd.	25
4.2.3	Overzicht naargelang baremieke anciënniteit.	25
4.2.4	Overzicht naargelang opleidingsniveau.	26
4.2.5	Overzicht naargelang functieclassificatie.	27
4.2.6	Overzicht van arbeidsverzuim.	28
4.3	Vrijwilligerswerking.	29
4.4	Interne preventie.	31
4.4.1	Jaarverslag 2014.	31
4.4.2	Beheersplan 2015.	32
4.5	Overzicht samenwerking met scholen.	33
5	Informatie met betrekking tot de logistieke diensten.	34
6	Informatie met betrekking tot het kwaliteitsbeleid.	35
6.1	Zelfevaluatie 2014.	35
6.1.1	Voorwoord.	35
6.1.2	Stramien zelfevaluatie.	36
6.2	Kwaliteitsverslag 2014.	41
6.3	Kwaliteitsplanning 2015.	42
7	Informatie met betrekking tot intern en extern overleg.	43
7.1	Overzicht van het intern overleg.	43
7.2	Overzicht van deelname vanuit Humival aan extern overleg.	46
8	Informatie met betrekking tot de gebruikersraad.	49
9	Informatie met betrekking tot accommodatie en uitrusting.	51

10	Informatie met betrekking tot actualisatie van het beleidsplan Humival 2010 – 2020 in 2014.....	52
11	Ledenlijst Algemene Vergadering en Gebruikersraad (toestand 31.12.14)	55
12	Bijlagen.....	56

# 1 Informatie met betrekking tot de populatie (toestand 31.12.14).

## 1.1 Aanmeldingen in 2014.

	<b>Aanvragen</b>	<b>Weerhouden kandidaten</b>	<b>Niet-weerhouden of vervallen kandidatuur</b>	<b>Nog in onderzoek</b>
Tehuis niet werkenden (TNW) (bezigheid)	1	1	0	0
Tehuis niet werkenden (TNW) (nursing)	1	1	0	0
Tehuis werkenden (TW)	2	0	2	0
Dienst Inclusieve Ondersteuning (DIO) (a)	0	0	0	0
Dagcentrum (DC)	1	0	1	0
Totaal	5	2	3	0

### Opmerkingen

(a) Kan zowel beschermd wonen, geïntegreerd wonen of woonondersteuning zijn.

Reden niet weerhouden of vervallen kandidaturen.

- 2 kandidaten werd niet weerhouden omwille van primaire handicap wegens uitdoofbeleid tehuis-werkenden.
- 1 kandidaat dagcentrum werd niet weerhouden omwille van afstand (Gavere).

### Besluit:

- We zien een verdere daling van het aantal aanmeldingen. Van 20 in 2012 tot 9 in 2013 en dit voor alle zorgvormen.
- Reden van deze verdere daling zijn de uitvoeringsrichtlijnen zorgregie waarbij bij open plaatsen een aanmelding moeten gebeuren via de webapplicatie van het VAPH en niet meer via interne wachtlijsten.

## 1.2 Overzicht van de lijst met potentiële kandidaten voor opname.

	Externe kandidaten	Interne kandidaten (upgrading)	Totaal per erkenning
Tehuis niet-werkenden (bezigheid)	3	5	8
Tehuis niet – werkenden (nursing)	6	17	23
Tehuis werkenden	0	0	0
Dagcentrum	2	0	1
Dienst Inclusieve Ondersteuning	0	2	2
Totaal	11	22 (24) (a)	33 (35) (a)

### Opmerkingen

(a) Het cijfer tussen haakjes verwijst naar een dubbele aanvraag. Het gaat om 2 gebruikers met een vraag voor tehuis niet-werkenden (bezigheid) én Dienst Inclusieve Ondersteuning (beschermd wonen).

- Wat betreft de interne kandidaten **tehuis niet-werkenden bezigheid** (5) gaat het in eerste instantie om gebruikers uit het dagcentrum (4) met een vraag voor woonondersteuning en 1 kandidaat met een vraag naar upgrading vanuit het tehuis werkenden. Er kwamen 3 externe kandidaten bij maar er verdwenen ook 2 namen die een opvang kregen in de loop van 2013.
- Wat betreft interne kandidaten **tehuis niet-werkenden nursing** (17) gaat het om 7 gebruikers vanuit het dagcentrum met een vraag naar woonondersteuning in de toekomst, 9 kandidaten vanuit de zorgopvang bezigheid met een erkenning nursing en tot slot 1 kandidaat vanuit tehuis werkenden met een erkenning bezigheid. Er kwamen in 2013 2 externe kandidaten bij en 1 naam verdween van de wachtlijst omwille van een plaats in een andere voorziening.
- Wat betreft kandidaten voor het **tehuis werkenden** zijn er geen kandidaten op de interne wachtlijst en ook geen aanmeldingen.
- Wat betreft kandidaten **dagcentrum** (1) verdwenen 1 naam van de lijst omwille van een opvang in een andere voorziening.
- Wat betreft kandidaten **Dienst Inclusieve ondersteuning**, zijn er enkel nog 2 interne kandidaten met een dubbele vraag voor tehuis niet werkenden (bezigheid) en Dienst Inclusieve Ondersteuning (beschermd wonen)

### Besluit:

- In vergelijking met 2013 steeg de lijst met potentiële kandidaten met 1 persoon (32 – 33). Er kwamen 2 externe personen bij maar 1 persoon kreeg een opvang in een ander dagcentrum (De Vierklaver).
- Humival treedt voor 23 gebruikers op als contactpersoon namelijk voor 22 interne kandidaten en 1 externe kandidaat.



### 1.3 Overzicht van de huidige populatie binnen Humival.

#### 1.3.1 Overzicht volgens erkende zorgvormplaatsen en volgens erkende zorgvragen.

	<b>Erkende zorgvorm- plaatsen VAPH</b>	<b>Opgenomen per- sonen per zorgvorm</b>	<b>Erkende PEC tickets van de opgenomen gebruikers.</b>
TNW (nursing)	22	22	32 (a)
TNW (bezigheid)	16	16	11 (b)
TW	5	5	4 (c)
Dagcentrum	10	14 (d)	14 (e)
Convenant beschermd wonen met dagbesteding	2	2	0
Convenant geïntegreerd wonen met dagbesteding	1	1	0
Convenant wonen (f)	1	0	0
Convenant tehuis niet werkenden (bezigheid)	1	1	0
Totaal	58	62	62

## Opmerkingen

(a) Verschil van 10 personen: zie 9 personen met een erkenning voor tehuis niet-werkenden, nursing worden opgevangen binnen het tehuis niet werkenden, bezigheid. 1 Persoon met een erkenning tehuis niet-werkenden, nursing wordt opgevangen binnen het tehuis werkenden.

(b) Verschil van 4 personen: zie 9 personen met erkenning nursing, doch ook 1 persoon met een erkenning tehuis niet-werkenden, bezigheid wordt opgevangen in het tehuis werkenden.

3 Gebruikers met convenant beschermd/geïntegreerd en 1 persoon met convenant bezigheid wonen hebben eveneens een PEC ticket bezigheidstehuis.

(c) Verschil van 1 persoon: 1 persoon heeft een erkenning tehuis niet-werkenden bezigheid, 1 persoon heeft een erkenning tehuis niet-werkenden (nursing) en 1 persoon met convenant beschermd wonen heeft eveneens een ticket tehuis werkenden.

(d) Omwille van berekening aantal aanwezigheidsdagen zijn wij verplicht om meer mensen op te nemen binnen het dagcentrum dan aantal waarvoor wij erkend zijn. Bovendien worden 3 gebruikers slechts deeltijds opgevangen.

(e) 7 Personen hebben een ticket nursing, 6 personen een ticket bezigheid. 1 persoon heeft enkel een PEC ticket dagcentrum.

(f) Persoon met een convenant wonen maakt eveneens gebruik van reguliere erkenning plaats dagcentrum en wordt dus niet als extra persoon geteld.

## Besluit:

- Binnen het **dagcentrum** (14 plaatsen) worden er 4 personen meer opgevangen dan het erkend aantal (10 voltijdse plaatsen) om aan een gemiddelde bezetting van 80% op jaarbasis te geraken. Omwille van het feit dat er bij de gemiddelde bezettingsgraad enkel rekening gehouden wordt met de effectieve aanwezigheids-dagen (max. 251 dagen op 365 of 68,4%) moeten er meer mensen dan erkend aantal opgenomen worden om aan gemiddelde bezetting van 80% te geraken (zie ook nog extra verlofdagen/ziektedagen).
- Een aantal mensen uit het dagcentrum krijgen **begeleid werk** aangeboden waarvoor er voor sommigen geen volledige aanwezigheid mag aangerekend worden doch enkel een aantal begeleidingsuren die op hun beurt omgezet worden in aanwezigheidsdagen à rato van 3 plaatsen begeleid werk voor 1 plaats dagcentrum.
- In het **tehuis niet-werkenden** worden 9 gebruikers opgevangen in een lagere zorgvorm dan waarvoor ze erkend zijn.

- In het **tehuis werkenden** worden eveneens 2 gebruikers opgevangen met een hogere erkende zorgvorm.
- Ook de gebruikers uit aanbod **Diensten Inclusieve Ondersteuning** hebben een hoger PEC ticket (tehuis niet werkenden (bezigheid) dan de zorgvorm die wordt aangeboden.
- Binnen het **tehuis werkenden** (5 plaatsen) gaat nog slechts 1 persoon voltijds uit werken in een beschutte werkplaats (Gandae), 2 personen werken 4/5 landingsbaan (Gandae - Revam). 1 iemand is met pensioen en tweede iemand is permanent werkonbekwaam. Bovendien worden de werkers vaak geconfronteerd met structurele werkloosheid waardoor ze veel dagen thuis zitten. Zij krijgen dan een activiteitenaanbod binnen het tehuis niet-werkenden.
- 1 persoon uit het tehuis werkenden verblijft in een DIO-huis. 1 persoon met convenant tehuis niet-werkenden (bezigheid) verblijft in ons tehuis (slaapvleugel).

### 1.3.2 Overzicht volgens geslacht.

	<b>TNW nursing</b>	<b>TNW bezigheid</b>	<b>Tehuis werkenden</b>	<b>Dagcentrum</b>	<b>Dienst Inclusieve Ondersteuning</b>	<b>Totaal per geslacht</b>
Man	6	8	4	7	4	29
Vrouw	16	9	1	7	0	33
Totaal	22	17	5	14	4	62 (a)

#### **Opmerking**

In absolute cijfers zijn er slecht 61 gebruikers aangezien 1 gebruiker zowel in het dagcentrum verblijft als gebruik maakt van de Dienst Inclusieve Ondersteuning (DIO) in het kader van woonondersteuning.

#### **Besluit:**

- Globaal gesproken is er een redelijk goede verdeling wat betreft geslacht als zien we een groter aandeel mannen in tehuis werkenden en een volledige mannelijke populatie binnen de Dienst Inclusieve Ondersteuning terwijl vrouwen in de meerderheid zijn binnen de nursingerkenning.

### 1.3.3 Overzicht volgens leeftijd.

	TNW nursing	TNW bezigheid	Tehuis werkenden	Dagcentrum	Dienst Inclusieve Ondersteuning	Totaal per leeftijds-categorie
Min 25 j.	2	0	0	0	1	3
25 - 34 j.	0	3	0	2	1	6
35 - 44 j.	4	3	1	7	1	16
45 - 54 j.	7	3	0	4	1	15
55 - 64 j.	5	1	3	1	1	11
65 - 74 j.	3	3	0	0	0	6
75 en ouder	1	3	1	0	0	5
Totaal	22	16	5	14	5	62 (a)

#### Opmerkingen

(a) Ook hier is een dubbele telling gebeurd van iemand die zowel in het dagcentrum verblijft als in de Dienst Inclusieve Ondersteuning (woonondersteuning).

#### Besluit:

- Wat betreft het tehuis niet-werkenden (nursing) zien we dat 16 gebruikers of 76% ouder is dan 45 jaar.
- Wat betreft het tehuis niet-werkenden (bezigheid) zien we dat 10 gebruikers of 62,5% ouder is dan 45 jaar. Bijna 19% is ouder dan 75 jaar.
- Wat betreft het dagcentrum zien we dat 5 gebruikers of 35,7 % ouder is dan 45 jaar. Aangezien deze mensen nog altijd thuis verblijven is de gemiddelde leeftijd van het sociale netwerk 70 jaar en ouder en zijn de meeste van deze gebruikers dringend op zoek naar een woonondersteuning. Daarom behoren velen tot de tweede prioriteitengroep (P2) wat betekent dat er binnen het jaar een behoefde is naar woonondersteuning. Om enige garantie tot opname te hebben moet men tot de hoogste prioriteitengroep (P1) behoren maar dat kan maar na het verkrijgen van de status 'prioritair te bemiddelen' omwille van een schrijnende situatie of een noodsituatie door de regionale prioriteitencommissie. Aan dit laatste criterium voldoet 1 gebruiker uit het dagcentrum die voorlopig wordt opgevangen door haar broer na het overlijden van moeder.
- Wat betreft de Dienst Inclusieve Ondersteuning zien we ook een relatief hoge leeftijd. Veel van de gebruikers hebben lange tijd gehoopt op een

opname in het tehuis niet-werkenden (bezigheid) waardoor ze pas op latere leeftijd in alternatieve zorgvorm DIO zijn terecht gekomen.

- Globaal kunnen we stellen dat 37 gebruikers of bijna 60% van de gebruikers ouder is dan 45 jaar wat een relatief hoge leeftijd is.

### 1.3.4 Overzicht volgens ernst en aard van de handicap.

#### Primaire verstandelijke beperking.

	TNW nursing	TNW bezigheid	Tehuis werkenden	Dagcentrum	Dienst Inclusieve Ondersteuning	Totalen per graad beperking
Lichte verstandelijke beperking	0	1	3	0	1	5
Matige verstandelijke beperking	3	10	2	7	4	26
Ernstige verstandelijke beperking	16	5	0	7	0	28
Diepe verstandelijke beperking	3	0	0	0	0	3
Totaal	22	16	5	14	5	62 (a)

#### Opmerkingen

(a) Ook hier wordt reguliere plaats dagcentrum en DIO (woonondersteuning) dubbel geteld.

#### Besluit:

- Binnen de **nursingpopulatie** heeft het merendeel van de gebruikers een ernstige verstandelijke beperking (72,7%). Een aantal gebruikers hebben een diepe verstandelijke beperking (13,6%).
- Binnen de **bezigheidstehuispopulatie** heeft het merendeel van de gebruikers een matige verstandelijke beperking (62,5%), al zien we ook een niet onbelangrijk aantal gebruikers met een ernstige verstandelijke beperking (31,25%).
- Binnen de **populatie tehuis werkenden** heeft het merendeel van de gebruikers een lichte (60%) of een matige verstandelijke beperking (40%).
- Binnen de **dagcentrumpopulatie** is er een gelijke verdeling tussen gebruikers met een matige en gebruikers met een ernstige verstandelijke beperking.

- Binnen de populatie **dienst inclusieve ondersteuning** hebben de meeste gebruikers een matige verstandelijke beperking (80%).
- Globaal genomen heeft het merendeel van onze populatie een matige of ernstige verstandelijke beperking (87%).

**Secundaire (bijkomende) beperkingen.**

	<b>TNW nursing</b>	<b>TNW bezigheid</b>	<b>Tehuis werkenden</b>	<b>Dagcentrum</b>	<b>Dienst inclusieve ondersteuning</b>	<b>Totalen</b>
Zin- tuigelijke beperking	3	5	0	1	1	10
Fysieke beperking	17	6	3	3	1	30
Chronische ziekte	4	11	2	6	2	25
Psychische stoornis	16	13	3	7	3	42
Gedrags- stoornis	6	1	1	2	0	10
Autisme- Spectrum stoornis	7	3	0	5	1	16
Spraak- stoornis	1	3	1	2	0	7
Cognitieve stoornis	2	1	1	0	0	4
<b>Totalen</b>	<b>56</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>144</b>

**Besluit:**

- Alle gebruikers hebben 1 of meerdere bijkomende beperkingen en hebben dus een verstandelijke meervoudige beperking. Dit verklaart mede het hoge cijfer (144) van bijkomende beperkingen of een gemiddelde van 2,3 bijkomende beperkingen per gebruiker. Het aantal bijkomende beperkingen stijgt licht in vergelijking met 2012, rekening houdende met de opname van 2 bijkomende gebruikers (1 in nursing en 1 met convenant tehuis niet-werkenden (bezigheid)).
- Gemiddeld aantal bijkomende beperkingen ligt ongeveer even hoog bij nursingpopulatie (2,54) als bij populatie bezigheid (2,69). De cijfers voor tehuis werkenden (2,2), dagcentrum(1,86) en dienst inclusieve ondersteuning (1,6) liggen ongeveer even hoog en dus iets lager dan in het tehuis niet-werkenden.
- Bij de **zintuiglijke beperkingen** zijn een aantal gebruikers blind/slechtziend of slechthorend/doof(10). Mede omwille van toename van de leeftijd neemt het aantal zintuiglijke stoornissen (leeftijdsgebonden) verder toe.
- Bij de **fysieke beperkingen** ligt het cijfer op het eerste gezicht het hoogst bij de populatie nursing. Doch we zien dat meer en meer oudere gebruikers bezigheid omwille van leeftijd ook rolstoelgebonden worden

voor verplaatsingen buitenshuis. Het totaal cijfer van 2013 (30) ligt iets hoger dan in 2012 (28) omdat er in 2013, 2 gebruikers met erkenning motorisch B werden opgenomen.

- Bij **chronische ziekten** ligt het cijfer op 25. Naast de gekende vormen zoals epilepsie zien we meer en meer ouderdomskwalen zoals suikerziekte, te hoge cholesterol, ademhalingsproblemen en hart- en vaatziekten. Tellen we samen met de fysieke beperking komen we op 55 wat hoger ligt dan 2013 (52).
- Bij **psychische stoornissen** (42) gaat het om een brede waaier van stoornissen die niet eigen zijn aan de aard van de verstandelijke beperking of de persoonlijkheid van de gebruiker maar wel bijkomende psychische stoornissen zoals depressies, bipolaire stoornissen, psychosen, hechtingsstoornissen, borderline e.d.
- Bij **gedragsproblemen** (10) gaat het om ernstige gedragsproblemen en niet om gedragingen die eigen zijn aan de ernst van de verstandelijke beperking.
- Een niet onbelangrijk aantal gebruikers (16) hebben **autismespectrumstoornissen**.
- Bij **spraakstoornissen** (7) gaat het om bijzondere stoornissen en niet om spraakproblemen die eigen zijn aan de ernst van de verstandelijke beperking.
- Bij **cognitieve stoornissen** (5) gaat het om geheugenstoornissen (1) of dementie (4). Ook dit aantal neemt toe omwille van toenemende leeftijd.
- Bij de **jongere bezigheidstehuispopulatie** zien we dan weer een toename van psychische problemen en gedragsproblemen (bv. hechtingsproblematiek, agressie) naast een eerder matige verstandelijke beperking.
- Binnen de **nursingpopulatie** zien we vooral een toename van bijkomende zware fysieke en zintuiglijke beperkingen alsook een niet onbelangrijk aandeel zware psychische problemen en zware gedragstoornissen (zie bv. psychosen) en autismespectrumstoornissen. Over het algemeen is de zorgvraag hier het meest complex.
- Bij de **populatie tehuis werkenden** zien we ook een aantal bijkomende beperkingen naast een eerder lichtere vorm van verstandelijke beperking waardoor deze mensen residentieel dienen opgevangen te worden en niet iedereen in aanmerking komen voor inclusievere woonvormen zoals begeleid of beschermd wonen.
- Bij de **populatie van het dagcentrum** zien we vooral fysieke handicaps, psychische stoornissen en autismespectrumstoornissen waardoor ook hier de gemiddelde zorgvraag hoog ligt.
- Tot slot zien we bij de **dienst inclusieve ondersteuning** (DIO) zien we bij veel gebruikers bijkomende psychische stoornissen waardoor onderscheid tussen beschermd wonen (VAPH) en beschut wonen (psychiatrie) niet altijd even duidelijk is. Niet toevallig hebben een aantal DIO gebruikers een verleden in de psychiatrie achter de rug.

### 1.3.5 Overzicht volgens geografische spreiding van domicilie-adres.

	<b>TNW nursing</b>	<b>NW bezigheid</b>	<b>Tehuis werkenden</b>	<b>Dagcentrum</b>	<b>Dienst Inclusieve ondersteuning</b>	<b>Totalen</b>
Meetjesland	18	15	4	14	4	55
Gent	3	1	0	0	1	5
Andere regio's	1	0	1	0	0	2
Totalen	22	16	5	14	5	62 (a)

#### Opmerkingen

Hier wordt opnieuw de gebruiker in dagcentrum en dienst inclusieve ondersteuning dubbel geteld.

#### Besluit:

- Zowat alle gebruikers tehuis (niet)werkenden (37 op 43) zijn gedomicilieerd in het Meetjesland. De andere domicilieadressen zijn Drongen (1), Destelbergen (1), Oostakker (1), Zaffelare (1) en Laarne (1).
- 17 Gebruikers zijn gedomicilieerd op het adres van de voorziening. Dit heeft meestal te maken met het ontbreken van een direct betrokken sociaal netwerk.
- Omwille van georganiseerd vervoer zijn alle 14 gebruikers van het dagcentrum woonachtig in het Meetjesland.
- De gebruikers dienst inclusieve ondersteuning zijn gedomicilieerd in het huis waar zij woonachtig zijn (Nijverheidsstraat 20 of Patronagiestraat 43) en dit om administratieve redenen, 1 convenant wordt opgevangen in het tehuis waarvan de gebruiker woonachtig is in Gent.
- Wanneer we kijken naar de verblijfplaats van de sociale netwerken van al onze gebruikers zien we wel een grotere spreiding: regio Meetjesland (42), regio Gent (13), regio Wetteren (1), regio Aalst (1), regio Lokeren (2), regio Antwerpen (1) en regio Deinze (1).



## 1.4 In- en uitstroomgegevens 2014 van de voorziening.

- Er waren geen overlijdens of vertrekkende gebruikers in 2014.
- Er werden ook geen open plaatsen gemeld of ingevuld.

## 2 Informatie met betrekking tot het activiteitenaanbod.

### 2.1 Externe activiteiten

Al deze externe activiteiten zijn door de jaren heen geïntegreerd in onze werking en worden op voorhand via het aankondigingsbord in de hall bekend gemaakt. Doch naast dit aanbod komen er nog heel wat andere activiteiten binnen zoals open-deur-dagen van voorzieningen, sportdagen voor minder-validen (G-sport), de wekelijkse turnactiviteit in Woon- en Zorgcentrum De Linde te Waarschoot, etc. Voor alle andere activiteiten wordt er altijd gekeken naar de vraag van de gebruikers en de organisatorische haalbaarheid.

#### Maandelijks terugkerende activiteiten

- Windekind (behalve maand juli en augustus) in Lovendegem
- Koffietafel met optredens in Zonneheem te Eeklo
- De Passage: 'koffie met'
- Kaartnamiddag of andere ontspanningsnamiddagen georganiseerd voor de ex-werknemers van Ryhove (de Ryhovemerels)

Jaarlijks worden er door Saspo activiteiten gepland.

- Non stop spelen
- Petanque
- Torbal
- Netbal
- Spel zonder grenzen
- Lentewiebels
- Atletiek

#### Activiteiten januari

- Huldiging sportlaureaten: voor gebruikers die meegaan naar Specials Olympics.

#### Activiteiten februari

- Carnavalstoeten voor senioren (Oosteeklo, Assenede,...)
- Torbal van Saspo

#### Activiteiten maart

- Wafelbak in Woon- en Zorgcentrum De Linde
- Bowlinghappening aangepaste bowlingactiviteit georganiseerd door gemeente Sint-Martens-Latem.

#### Activiteiten april

- Okra paasfeest
- KVG paasfeest
- Sportdag in Aalter: activiteit voor de gebruikers van Special Olympics
- Spel zonder grenzen van Saspo

#### Activiteiten mei

- Traditionele bedevaart naar Oostakker (van de ouderenwerking Humival)
- Seniorensportdag georganiseerd door sportdienst Waarschoot.
- Tuinfeest 't Kasteeltje in Wondelgem
- Special Olympics (4 daagse, bezoek kan gepland worden afhankelijk van plaats gebeuren)
- Schlagerfestival voor mensen met een beperking te Evergem van Lionsclub Evergem Vlaamse Valleien.
- Saspo: Lentewiebels

#### Activiteiten juni

- Kermis Eeksen in Sleidinge (afhankelijk van optreden)
- Jaarmarkt in Eeklo (hier stellen we onze atelierproducten te koop)
- Rock for Specials in Doornzele (2 dagen)

#### Activiteiten juli

- Kermis in Beke

#### Activiteiten augustus

- Rotary Knokke-Oostkust: gratis verwennamiddag voor andersvaliden in Zeebrugge.
- 1<sup>ste</sup> weekend van augustus Oostmoerkermis, hier stellen we onze atelierproducten te koop.
- Westvoordekermis, Sleidinge

#### Activiteiten september

- Fit-o-special in Eeklo (initiatief vanuit CM Eeklo)
- Leestjeskermis met rommelmarkt te Waarschoot, hier stellen we onze atelierproducten te koop
- Seniorensportdag georganiseerd door sportdienst Waarschoot
- Truckrun in Doornzele
- Petanque van Saspo

#### Activiteiten oktober

- Herfstfeesten in De Triangel
- Mosselvestijn KWB
- Halloweenparty van Obra voor gebruikers van het dagcentrum
- Okra Beke muzieknamiddag
- Sportdag Aalter
- Kaaifeesten
- Music 4 in samenwerking met Sterrenparade, optredens van artiesten in Adegem

#### Activiteiten november

- Seniorensportdag in Waarschoot
- Week van de senioren door gemeente Waarschoot

#### Activiteiten december

- Kerstfeest Okra
- Kerstfeest KVG
- Geschenkenbeurs voor goede doelen te Eeklo, hier stellen we onze atelierproducten te koop
- Sfeermarkt in woon- en zorgcentrum De Linde

## 2.2 Externe reizen

Meer en meer valt het aanbod van externe reizen voor mensen met een grote zorgvraag weg. Het aanbod van Vonx was zeer miniem.

Onze gebruikers worden ook ouder en externe reizen worden soms te belastend voor een aantal gebruikers.

Binnen het bestaande aanbod kijken we naar een aangepaste reis.

Meer en meer worden gebruikers op de wachtlijst gezet en werkt men met het principe dat nieuwe inschrijvers de voorkeur krijgen op diegenen die al jaren inschrijven.

Onze gebruikers worden op die manier ook een beetje verplicht om voor nieuwe reizen te kiezen terwijl ze liever naar het bekende gaan. De keuze van de gebruiker wordt hierdoor zeer beperkt.

### VONX

- Zomerkriebels
- Eifel zonder twijfel
- Knokke Kust
- Knokke Kust senioren

### Centrum voor recreatie en vakantiebevordering bij minder validen (Cerevam)

- Tenerife – Playa Paraiso
- Salou
- Schaijk : Nederland
- Corfu
- Bulgarije
- Turkije

### VMG

- Vrij-dagen voor koppels

### Christelijke Mutualiteit (CM)

- Ter Duinen Nieuwpoort
- De Heerenhof Mechelen
- Zandhoven snoezelvakantie
- De Rijp Nederland

### Kompas

- Amsterdam
- Genieten in de zon in Benidorm
- Relaxen en genieten in Maasmechelen
- Zon, zee en cultuur in Agadir Marokko
- Citytrippen in Londen

### De Kei

- Marokko

### Inclusie Vlaanderen

- Eerbeek

### Azimut

- Oostenrijk

## 2.3 Interne activiteiten

Vanuit de werkgroepen ouderen, sociale netwerken en ICT worden er heel wat interne activiteiten georganiseerd (tweemaandelijks fuif, tweemaandelijks filmvoorstelling, interne seniorenweek, bedevaarttocht, humifuif, pannenkoek- en praatnamiddag)

Ook vanuit de leefgroepen worden meer en meer initiatieven en activiteiten opgestart zoals : Het trouwfeest van Geert en Dorien, Welnesdag, huifkardag, bezoek aan het huis van Kina, TV door de jaren heen, bezoek aan Sluis.

Vanuit DIO werden volgende projecten gegeven: infomoment over geld, leren overeenkomen, verkiezingen, ....

Het familiefeest werd terug gepland in het najaar wegens het grote succes vorig jaar.

Sinds ons 25 jarig bestaan, blijven we samenwerken met Stefan Vincke van de Sterrenparade. Hij organiseert voor onze gebruikers een namiddag met optredens van bekende artiesten. Dit jaar noemde dit Music 4 en zal ook in 2015 verder gezet worden.

Binnen de werking worden ook extra activiteiten georganiseerd zoals snoezelzwemmen, project fietsen, de interne sportweek, de Joodse week. In de winter tijdens de eindejaarsdagen is er de taartslag verzorgd door de gebruikersraad.

De cursus Judo werd verder gezet voor een aantal gebruikers.

### Podium activiteiten

- Optreden: de humorparade van Clown Rocky tijdens de eindejaarsperiode

### Socio-culturele activiteiten: Handicum/Krekenland :

- Handicum
  - Muziekbeleving 1
  - Muziekbeleving 2
  - Muziekbeleving 3

### Activiteiten interne werkgroepen

- De werkgroep ICT organiseert 4 x per jaar een filmavond.
- De werkgroep ouderen organiseert de jaarlijkse bedevaart, seniorenweek.
- De werkgroep sociale netwerken organiseert uitstappen: ontmoeting in de Passage, halloweenfuif, paasfuif, pannenkoek- en praatnamiddag, carnavalfuif
- Vanuit leefgroep III project : Wellness
- Vanuit leefgroep II project: trouwfeest van Dorien en Geert

## 2.4 Interne reizen

Naar aanleiding van het schrijnend tekort aan aangepaste externe reizen, blijft een interne reis naar Duin en Zee in Oostende, een must.

In 2014 is er gekeken welke gebruikers geen externe reis hadden. In overleg met alle leefgroepverantwoordelijken, zorgcoördinator en opvoeder/groepschef wordt er een planning deelname interne reis opgemaakt voor deze gebruikers. De groep gebruikers die geen externe reis hebben is zodanig groot dat men de groep in 2 moet splitsen en er een 2 jarenplan wordt opgesteld.

## 2.5 Vormingsactiviteiten

### VONX

- Ik voel het
- Ensor achterna
- Love in the city
- Vlinders in je buik voor singles
- Relaxen in het kwadraat
- De ronde van Vlaanderen
- Lente in Bourgoyen
- Op wandel met de ezel
- Dieren in nesten
- Parijs anders
- Vrouwenverwenweekend
- Verhalen in de Elfenkring
- Vogels in de winter

### Academie voor schone kunsten (Eeklo, Waarschoot)

- Aanleren van diverse technieken, cursus beeldende kunsten te Eeklo
- Academie tekenlessen te Waarschoot

### Kisp

- Kooklessen
- Computercursus

### **Besluit:**

Elk jaar is het afwegen hoe het externe aanbod is. Een aanbod voor ouderwordende gebruikers is er nauwelijks.

Binnen Humival worden daarom ook meer en meer zelf projecten opgezet voor onze gebruikers.

Er wordt veel aandacht besteedt aan de sociale-netwerken, gebruikers gaan ook meer en meer naar verjaardagsfeestjes van vrienden en vriendinnen ook externe reizen worden samen gepland met vrienden.

Voor sommige gebruikers is er ook een email-adres aangemaakt zodanig dat ze met vrienden kunnen mailen onder begeleiding van de aandachtsbegeleider.

### 3 Informatie met betrekking tot visie en ortho-agogische ondersteuning.

#### 3.1 Missie, visie, waarden, objectieven, strategie, geschreven referentiekader van de voorziening.

##### **Missie van de voorziening.**

Ondersteuning bieden aan mensen met een verstandelijke en/of meervoudige handicap, hun ouders en of hun directe omgeving in hun zoektocht naar een volwaardige plaats binnen de lokale samenleving. Humival geeft de voorkeur aan kandidaten afkomstig uit de regio Meetjesland.

##### **Visie van de voorziening.**

- op het niveau van de **doelgroep**:

1. Optimale behartiging van de gebruikersbelangen rekening houdend met de mogelijkheden binnen de voorziening (personeels-omkadering, infrastructuur en aard ondersteuning zorgvraag).
2. Multidisciplinaire benadering.
3. Betrokkenheid van het sociaal, relationeel netwerk.
4. Diversiteit van aanbod binnen het Meetjesland.

- op het niveau van de **organisatie**:

1. Binnen de wettelijke subsidiëring streven naar optimale kwaliteit van ondersteuning.
2. Constructief overleg met de verkozen gebruikersraad.
3. Bevorderen van contacten met ouders en/of vertegenwoordigers, de buurt en de lokale organisaties.
4. Actieve deelname aan het regionaal welzijnsoverleg.

##### **Waarden van de voorziening.**

- Ook personen met een zware zorgvraag kunnen worden opgenomen.
- Fundamenteel geloof in de ontwikkelingsmogelijkheden van de gebruikers.
- Optimale flexibiliteit en aanpassing aan de veranderende zorgvraag van gebruikers.
- Cultuur van overleg en informatiedoorstroming zowel intern als extern.
- Financiële correctheid en openheid ten aanzien van gebruikers en hun vertegenwoordigers.
- Waardegericht ondernemen (het opnemen van een integrale verantwoordelijkheid voor mensen met een beperking)
  - Empathie
  - Integriteit

- Continuïteit

En dit op vlak van soberheid, innovatie, openheid, kwaliteit, solidariteit, evenwaardigheid, gastvrijheid (zie tekst in bijlage)

### **Objectieven ten aanzien van de doelgroep.**

- Optimale zelfredzaamheid nastreven.
- Psychisch, fysisch en sociaal welzijn bevorderen.
- Een huiselijke sfeer voor de gebruikers creëren.
- Rekening houden met hun eigen verlangens en mogelijkheden.

De raad van bestuur engageert zich om de **missie, visie, waarden, objectieven en strategie ten aanzien van de doelgroep** minstens 1 keer om de twee jaar te evalueren en bij te sturen. De resultaten van deze bespreking worden daarna meegedeeld op de stafvergadering. Ook het personeel en de gebruikersraad worden op de hoogte gebracht van de wijzigingen.

### **Strategie**

Humival verbindt er zich toe binnen de grenzen van de subsidies en de regelgeving vanuit de overheid de missie, visie, waarden, doelstellingen en objectieven binnen het geschreven referentiekader tot uitvoer te brengen binnen de dagelijkse werking.

Hiervoor doet zij een beroep op de deskundigheid en de kunde van het personeel.

Deze worden hierbij ondersteund door een goed uitgebouwde vormings-, trainings- en opleidingsplan en de jaarlijkse evaluatie via de functioneringsgesprekken

De stafvergadering staat in voor de inhoudelijke opvolging en evaluatie van de ondernomen acties en de vooropgestelde doelen binnen de dagelijkse werking en het beleidsplan van de voorziening. Hier wordt ook de jaarlijkse kwaliteitsplanning en de jaarlijkse beoordeling van het kwaliteitsbeleid door de directie besproken aan de hand van een aantal vast gelegde items (o.a. tevredenheid, klachten, preventieve en corrigerende maatregelen, interne preventie, intern en extern overleg, beleidsopties overheid, beleidsopties voorziening, interne audits, wijzigingen kwaliteitshandboek, collectief overleg VTO-beleid, procedure rond geweld t.a.v. de gebruiker, sterk-zwak analyse werking,.....).

De raad van bestuur legt jaarlijks via het werkingsverslag en het financieel verslag verantwoording af aan de algemene vergadering. Zij staan tevens in voor het opstellen, concretiseren, opvolgen en de jaarlijkse evaluatie van het beleidsplan van de voorziening.

De gebruikersraad staat namens de ouders en wettelijke vertegenwoordigers in voor de evaluatie vanuit het standpunt van de ouders en wettelijke



vertegenwoordigers (eventueel ook belangrijke derden) (zie ook de terugkerende bevestigingen door de gebruikersraad van de ouders en wettelijk vertegenwoordigers en de informele contacten met de vertegenwoordigers. De gebruiker zelf kan via de permanente tevredenheidsbevestiging in de bewonersvergaderingen en klachtenprocedure eveneens hun oordeel uitspreken over de ondernomen acties binnen de dagelijkse werking. Het cyclische verloop van de strategische plannen wordt gewaarborgd door de methodiek van de PDCA (plan – do – check – act) en dit via de zelfevaluatie zoals vast gelegd in het kwaliteitsbeleid.

Binnen de werking wordt de nadruk gelegd op volgende principes:

- Inspraak en verantwoordelijkheid naargelang de mogelijkheden van de gebruikers.
- Keuzevrijheid binnen bepaalde grenzen.
- Ondersteuning van sociale netwerken.
- Respectvolle bejegening met nadruk op volwaardig burgerschap.
- Gelijkwaardigheid.
- Integriteit en privacy van de gebruiker.
- Kwaliteit van het bestaan.
- Sociaal emotioneel welbevinden van de gebruiker.
- Inclusie.

Directie en staf engageren zich om het geschreven referentiekader minstens 1 keer per jaar te evalueren en bij te sturen. Dit gebeurt via de evaluatie en de bijsturing van de voorstellingsbrochure die besproken wordt op de stafvergadering en die zich ook op de website bevindt. Tevens wordt in de stafvergadering regelmatig het referentiekader gehanteerd, besproken, geëvalueerd en bijgestuurd.

De actuele missie, visie, waarden, objectieven en strategie worden aan alle gebruikers, vertegenwoordigers, personeel en derden kenbaar gemaakt via een mededeling in het centrale gedeelte van de instelling en via de website.

## 3.2 Bijzondere ortho-agogische acties dit jaar

Dit jaar werd er in navolging van de algemene kwaliteitsplanning bijzonder aandacht geschonken aan de introductie van de visie rond sociaal emotionele ontwikkeling bij personen met een verstandelijke beperking

In dit kader werden onder andere volgende ortho-agogische acties ondernomen:

- Het belang van de invloed van de sociaal emotionele ontwikkeling op het functioneren van een persoon met een verstandelijke beperking werd opgenomen in de missie, visie, waarden, objectieven en geschreven referentiekader van de voorziening.
- Om de sociaal emotionele ontwikkeling in beeld te brengen werd er bij een aantal gebruikers de Senseo-schaal afgenomen.
- De sociale netwerkkarten werden aan de diverse teams voorgesteld en voor alle gebruikers ingevuld.  
In navolging hiervan werden er een aantal activiteiten georganiseerd om zo de netwerken van onze gebruikers uit te breiden.
- In navolging van de visie rond kwaliteit van bestaan werd de POS-vragenlijst bij alle gebruikers afgenomen.
- Eveneens in het kader van de visie van Schalock werd er binnen de voorziening een werkgroep "Ik ben dus ik kies" opgericht om de gebruikers te leren kiezen, zich bewust te worden van hun gemaakte keuzes en gevolgen hiervan te dragen.
- Samen met directie en stafleden werd de diverse zorgvormen, doelgroep en toekomstvisie binnen Humival besproken.
- Ter ondersteuning van onze gebruikers werd er een samenwerking opgestart met outreach De Steiger, De Meander en met de Psychiatrische afdeling De Steiger.
- Door de ortho-agoog werd een studiedag gevolgd rond autisme en verstandelijke beperking.
- In het kader van de project RTH werden er een aantal ambulante begeleidingen opgestart onder toezicht van de zorgcoördinator en ortho-agoog.
- Binnen de stafvergadering werd de procedure rond tijdelijke afzonderingsmaatregel besproken en op punt gesteld.
- Binnen de stafvergadering werd het houden van een hond als gezelschapsdier binnen de voorziening besproken, maar niet weerhouden.
- Door de ortho-agoog werden de gesprekken van een gebruiker van DIO met een psycholoog van het CAW opgevolgd en begeleid.

## 4 Informatie met betrekking tot het personeel.

### 4.1 Vorming

#### 4.1.1 Externe vorming

##### **A. Door directie en staf:**

- Wet op de overheidsopdrachten (Escala): directie
- Drijfveren en loopbaanankers (VWV-Lont): opvoeder groepschef
- Lanceringsdag Lont (Artevelde Hoge School): directie
- Startdag netwerk perspectief 2020 (VWV – FSO): directie
- Senseo-dag (SEN): ortho-agoog
- In conflict: hoe geraken we verder (Tabor): ortho-agoog
- Ik zie wat jij niet zie. Ik hoor wat hij niet hoort (Tabor): zorgcoördinator
- Sociale actualiteit (SD Worx): verantwoordelijke administratie
- Van persoonsvolgend convenant naar persoonsvolgende financiering (VAPH): directie, zorgcoördinatoren ortho-agoog
- Keep Calm, get inspired (SOAG): ortho-agoog
- Voorstelling Tabor (Tabor): directie
- Samenaankoop in de zorg (Procura): directie
- Allergenen (Tabor): verantwoordelijke grootkeuken
- Generaties in teamwork (Tabor): zorgcoördinator
- Timemanagement (Tabor): verantwoordelijke vrijwilligerswerking
- Aftrap SENSEO-coaching (SEN): ortho-agoog
- Brandbestrijding (Tabor): verantwoordelijke interne preventie
- Vervolmaking eBlox (SD Worx): verantwoordelijke administratie
- De generatiebril (VWV): groepschef

##### **B. Door (leef)groepverantwoordelijken en begeleiders:**

- Afscheid nemen en weer verder (Vonx): 2 personen
- Drijfveren en loopbaanankers (VWV-Lont): 1 persoon
- Sociaal werk verbindt (SOAG): 2 personen.
- Een kader van schwing en stilstaan (Vonx): 1 persoon
- Blue Assist (Vonx): 1 persoon.
- Communicatie achter het gesprek (Vonx): 1 persoon
- Workshop massage en holistic pulsing (Vonx): 2 personen
- Figuren en poppentheater (Het Grote Plein): 1 persoon
- Dementie en verstandelijke handicap (Vonx): 2 personen
- Werken aan het zelfbeeld van de cliënt (Vonx): 1 persoon
- Relaxen in het kwadraat (Vonx): 3 personen.
- Dank voor uw aandacht (Vormingscentrum Guislain): 2 personen.
- Autisme en verstandelijke beperking (Vonx): 4 personen

- Start2work (Lus): 2 personen.
- Potten draaien (De Banier): 1 persoon
- (t)huis van mijn dromen (Vonx): 2 personen.
- Keep Calm, get inspired (SOAG): 1 persoon
- Als de nacht valt (Vonx): 1 persoon
- Praktijkopleiding autisme stoornissen (DVC De Triangel): 1 persoon
- Intervisie vertrouwenspersonen (Tabor): 1 persoon
- Emotionele ontwikkeling in de praktijk (Vonx): 1 persoon
- Generaties in teamwork (Tabor): 1 persoon
- Hoe krijg ik het gezegd (Tabor): 1 persoon
- Zelfzorg voor zorgverstrekkers (De Parel): 1 persoon
- Diabetes Beurs (NVHVV): 1 persoon
- Hulp bij masturbatie (VMG-Vonx): 2 personen.
- De generatiebril (VWV): 1 persoon

### **C. Door mensen uit de logistiek:**

- Hoe problemen vermijden in de keuken (Studipolis): 2 personen

### **D. Langdurige opleidingen:**

- Opleiding Jeugd- en Gehandicaptenzorg (A2) (VSPW): 2 personen (diverse modules)
- Graduaat ortho (A1) (VSPW): 3 personen (diverse modules)
- Graduaat maatschappelijk werk (VSPW): 1 persoon (module 8)

## **4.1.2 Interne vorming**

- Voorstelling E-Tabor (Tabor): staf
- Zorgbudgettering (SD Worx): verantwoordelijke administratie
- Demonstratie TENA incontinentieproducten: 2 maal 6 personen

## **4.1.3 Besluit**

Er werden in 2014 diverse interne en externe vormingen, workshops, infosessies gevolgd rond diverse thema's. Hieraan namen zowel directie, stafleden, leefgroepverantwoordelijken, begeleiders als mensen vanuit de logistiek deel. Nieuw was het ruime aanbod voor Tabor die vooral gevolgd werd door stafleden. Begeleiders volgden vooral vorming bij Vonx. Naast de traditionele vorming werden ook een aantal bezoeken afgelegd aan collega-voorzieningen.

De jaarlijkse interne vorming rond heffen en tillen ging dit jaar niet door (is wel weer voorzien in 2015). Er was ook geen interne vorming rond een medisch thema. Dit is wel voorzien in 2015.

Jaarlijks wordt het strategisch VTO-plan bijgestuurd en een VTO plan opgesteld. Via een vragenlijst vorming kunnen deelnemers de gevolgde vormingen evalueren en voorstellen doen voor vorming en opleiding in de toekomst. Er is over het algemeen een grote tevredenheid rond de gevolgde vormingen. Er wordt wel gekeken hoe deze informatie kan overgedragen worden op de collega's. Daartoe wordt de lijst met gevolgde vormingen uitgehangen op een bord in de hal.

In 2015 zal er vooral oog zijn voor aanbod Tabor (gratis) alsook rond de wijzigingen in de regelgeving rond zorg. Ook zullen de verslagen op de server worden gezet in de hoop dat geïnteresseerd personeelsleden die zullen lezen.

## 4.2 Personeelsgegevens

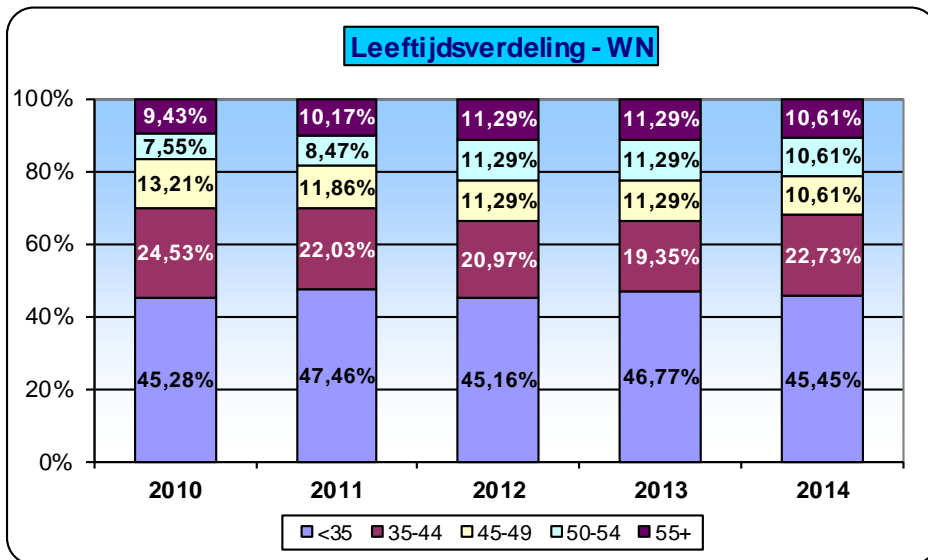
### 4.2.1 Overzicht op basis van cijfers

	<b>Norm volgens maximale erkenning (pn)</b>	<b>Volgens effectieve (gesubsidieerde) opname (pr)</b>
TNW(38) BT/nursing (16/22)	40,2785	34,4789 (a)
DC (10)	5,2690	3,5000
TW (5)	3,1925	3,1839 (b)
Totaal	48,7400	41,1628
Extra personeel buiten erkenning		7,3030
Totaal personeel		48,4658

#### **Opmerkingen:**

- (a) Personeelsbezetting (pr) werd in 2014 in het TNW uitgebreid met 0,23 jobtime binnen de toekenning van 500 bijkomende VTE van het protocolakkoord van 21/02/2011.
- (b) Hierin zit ook een uitbreiding van het personeelskader in kader van extra uren verhoogde WE bezetting en bijkomende uren omwille van structurele en occasionele thuiszitters .
- Daarnaast is er 1,94 jobtime extra met financiële bijkomende middelen in kader van zware beroepen (45+), bijkomend CAO verlof en van budget voor managements-ondersteuning en kwaliteitsverbetering.
- Er is eveneens een bijkomende personeelsomkadering van 1,89 jobtime in het kader van de Sociale Maribel 1 – 7.
- Het project "dienst inclusieve ondersteuning" (DIO) had vanaf maart 2013 een voltallige bezetting (5 cliënten) en binnen dit kader werden er 3,473 voltijdse equivalenten aangeworven.

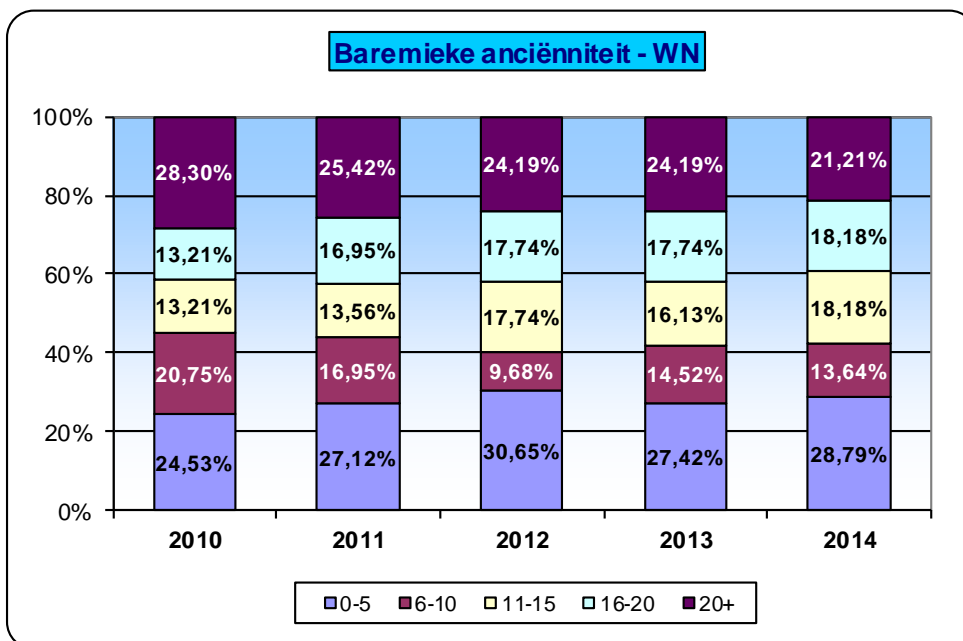
## 4.2.2 Overzicht naargelang leeftijd



Op 31/12/2014 waren er 66 personeelsleden in dienst waarvan 54 vrouwen en 12 mannen.

We zien een lichte daling van jonge personeelsleden in de categorie < 35 j en een stijging in de categorie 35- 44 j t.o.v. 2013.

## 4.2.3 Overzicht naargelang baremieke anciënniteit



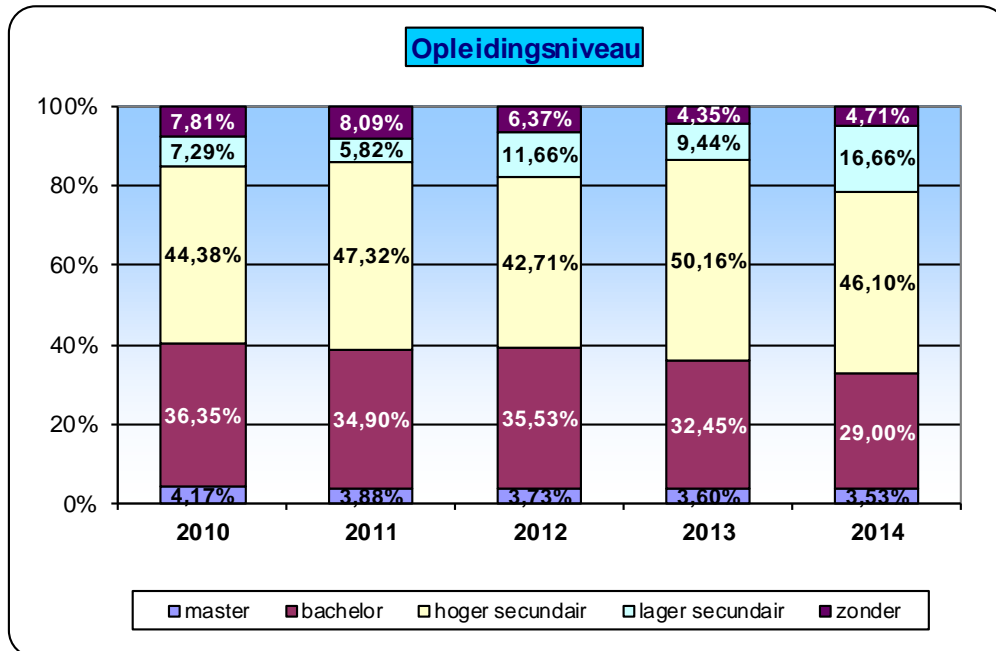
In de categorie tussen de 0 en de 5 jaar baremieke anciënniteit is er een stijging van + 1,37 % in vergelijking met 2013.

Tussen de 6 en de 10 jaar is er een daling van - 0,88 %.

De categorie van baremieke anciënniteit tussen de 11 en de 15 jaar stijgt met + 2,05 %

Er is een lichte stijging in de categorie van dienstanciënniteit tussen de 16 en de 20 jaar van + 0,44 %. Personen met een baremieke anciënniteit van + 20 jaar, dalen met -2.98 %.

#### 4.2.4 Overzicht naargelang opleidingsniveau



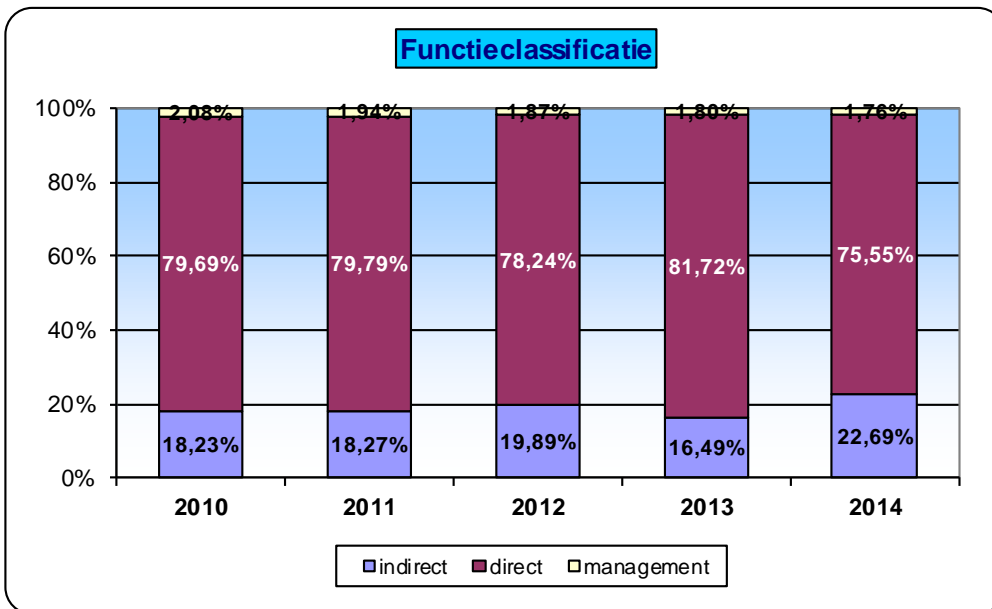
Er is een verschuiving tussen de opleidingsniveaus bachelor, hoger en lager secundair onderwijs.

Verhoudingsgewijs is de sterkste stijging te merken bij het opleidingsniveau lager secundair niveau.

Dit heeft voornamelijk te maken met het feit dat er veel vervangingen gebeurden binnen de logistieke personeelsgroep, waar de personeelsleden meestal het opleidingsniveau van lager secundair onderwijs of geen opleiding hebben.



## 4.2.5 Overzicht naargelang functieclassificatie

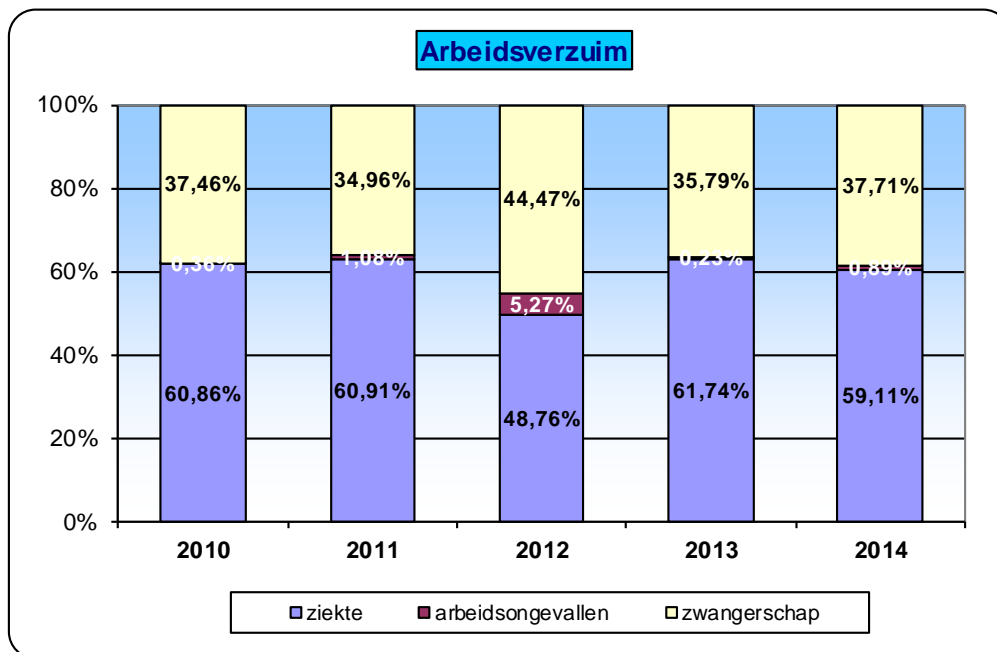


75,55 % van de personeelsleden ( begeleiders, hoofdopvoeders en paramedici) hebben een directe begeleidende functie en komen minstens 50 % van hun werktijd in contact met de gebruikers.

22,69 % van de personeelsleden ( logistieke en administratief personeel) hebben een indirecte of ondersteunende functie.

1,76 % van het personeel heeft een hiërarchische bevoegdheid, directie.

## 4.2.6 Overzicht van arbeidsverzuim



In 2014 was de totale personeelscapaciteit 95.663 uren of 12.560,65 dagen. Het totaal verzuim voor 2014 was 15.663 uren of 2.061 dagen = 16,40 %. Dit is een stijging van 4,96 %.

Het totaal aantal verzuim door **ziekte** was in 2014, 9.259 uren of 1.218, 29 dagen = 59,1%.

Het totaal aantal verzuim door **zwangerschap** (inclusief preventieve verwijdering, zwangerschapsverlof en borstvoedingsverlof) was in 2014, 5.907 uren of 777,24 dagen = 37,71%.

Het totaal aantal verzuim door **arbeidsongevallen** was 139 uren of 18,29 dagen = 0,89%, en het totaal rest verzuim is goed voor 358 uren of 47,10 dagen = 2,29%.

### 4.3 Vrijwilligerswerking.

Het voorbije jaar probeerden we onze vrijwilligerswerking verder uit te bouwen via verschillende kanalen :

- Flyers werden verdeeld op de goede-doelen-beurs, in de bibliotheek, in het gemeentehuis, in de Kerk,...
- Er werden affiches aangebracht in de bibliotheek en in het zwembad in Eeklo
- Er werd een voorstelling gedaan van vzw Humival in het College O.- L.- V.-ten Doorn in Eeklo om onze voorziening ook bij het jonge publiek bekend te maken en een oproep te doen voor vrijwilligers.
- Er werd een vacature op vrijwilligers.be geplaatst met een heel concrete vraag, deze bleef onbeantwoord.
- Mensen werden rechtstreeks gevraagd of ze interesse hadden om vrijwilligerswerk te doen in Humival wanneer bleek dat men open stond voor onze werking.
- Andere vrijwilligers stellen ook soms nieuwe kandidaat-vrijwilligers voor, die dan bevestigd werden.

De zoektocht naar nieuwe vrijwilligers verloopt moeizaam, ondanks verschillende pogingen. Toch waren er enkele spontane aanmeldingen :

- Een vrijwilliger die er reeds bij is vanaf de start stelde iemand voor die een oplossing kon bieden voor het tijdelijk onderbreken van de vervoersopdrachten van een andere vrijwilliger.
- Er kwam het aanbod om iemand van DIO op regelmatige basis mee te nemen naar een andere voorziening om contacten te leggen met anderen die in een DIO project verblijven.
- Er was een spontane aanmelding van een persoon die graag tijdens schoolvakanties vrijwilligerswerk komt doen in de leefgroepwerking in de voormiddag
- Een vrijwilliger bood zich aan om ondersteuning te bieden bij de aanleg en het onderhoud van de moestuin in het DIO project, daarnaast was hij bereid om enkele klussen uit te voeren in en rond de woning.

Enkele vrijwilligers stopten dit jaar met het vrijwilligerswerk. Een vrijwilliger die sinds 2007 vervoersopdrachten deed, kan dit wegens gezondheidsproblemen niet meer verder opnemen. De vrijwilliger die ondersteuning bood bij het onderhouden van de moestuin stopte na enkele maanden met het vrijwilligerswerk daar hij een voltijdse job kreeg.

We kunnen nog steeds rekenen op een vaste groep vrijwilligers die zich al geruime tijd engageert om onze gebruikers te ondersteunen bij verschillende activiteiten. Elk jaar groeit deze groep aan.

Tijdens de week van de vrijwilliger werden de vrijwilligers in de kelder geplaatst met een foto- en informatie bord in de hall. Zij kregen naar aanleiding van die week ook een kleine attentie als dank voor hun vrijwillige inzet.

In 2014 was er geen algemene interne vorming waarop de vrijwilligers werden uitgenodigd. Er kwam ook geen vraag voor het volgen van een externe vorming. Wel kreeg iedereen vorming in de vorm van bespreking van een activiteit en het omgaan met bepaalde gebruikers.

Er werd een tevredenheidsbevraging opgesteld en bij sommige vrijwilligers werd deze reeds afgenomen.

De contacten met de vrijwilligers lopen goed, er wordt tijd gemaakt om te luisteren naar vragen, eigen ervaringen en voorstellen,

In 2015 zetten we de zoektocht naar nieuwe vrijwilligers verder.

Flyers en affiches zullen verspreid worden. We proberen mensen zoveel mogelijk rechtstreeks aan te spreken met een concreet voorstel.

In het voorjaar van 2015 zal bij iedereen de tevredenheidsbevraging gebeurd zijn en bekijken we wat we kunnen bijsturen, waarmee we meer rekening kunnen houden, of er voorstellen zijn,...

Er wordt een algemene interne vorming gegeven waarop de vrijwilligers opnieuw worden uitgenodigd.

In het kader van de vrijwilligersweek worden alle vrijwilligers uitgenodigd om hen extra te bedanken.

Daarnaast blijft het belangrijk om tijd vrij te maken om te luisteren naar hun ervaringen, vragen, voorstellen.

## 4.4 Interne preventie

### 4.4.1 Jaarverslag 2014

Er vond een interne brandevacuatie oefening plaats op 10/07/2014.

EHBO procedure aangepast aan nieuwe wetgeving rond lichte arbeidsongevallen.  
EHBO register is eveneens aangepast.

Nieuwe vertrouwenspersoon aangesteld binnen de instelling.  
Vertrouwenspersoon is aangepaste opleiding gestart via Tabor en opleiding zal in voorjaar afgerond zijn.

Aankoop nieuwe tildoeken en tiljuk bij firma Handimove en aankoop ergonomische douche WC stoel bij firma Arjo ter preventie van rugklachten bij personeel.

Bestaande risicoanalyse is in samenspraak met Mevr. Karlien Baert van IDEWE gecontroleerd en er is een nieuwe risicoanalyse opgesteld.

Globaal preventieplan 2015- 2019 is, naar aanleiding van nieuwe risicoanalyse, opgesteld in samenwerking met Mevr. Karlien Baert van IDEWE.

Aankoop nieuwe vleessnijmachine ter voorkoming van ernstige snijwonden.

Aankoop lattenbodempad voor bed slapende nacht en 2 nieuwe ergonomische bureaustoelen.

Interne preventieadviseur volgde basisopleiding brandbestrijdingsdienst bij de Provinciale Brandweerschool Oost-Vlaanderen.

Controle leidingwater bestemd voor menselijke consumptie door " De Watergroep".

Regelgeving rond wetgeving legionella (bacteriën in het water) werd opgevolgd.

Trimestriële rapporten (waarin per trimester een overzicht staat wat er allemaal gebeurt op vlak van interne preventie) werden opgesteld en besproken op de stafvergaderingen.

Het jaarlijkse beheersplan (waarin vermeld staat wat er het komende jaar allemaal wordt ondernomen op vlak van interne preventie) werd gevolgd.

#### 4.4.2 Beheersplan 2015

Personeelsleden kunnen een opleiding hef- en til technieken (2<sup>de</sup> graad) volgen in samenwerking met Provinciaal Comité ter bevordering van de arbeid.

Er zal minstens 1 brandevacuatie oefening plaatshebben in samenspraak met de plaatselijke brandweer.

Er zal getracht worden een blusoefening te organiseren voor een 15 tal personeelsleden in samenwerking met de plaatselijke brandweer.

Verdere opvolging nieuwe wetgeving psychosociale risico's.

In samenwerking met plaatselijke brandweer zal er een interventieplan worden opgesteld en een brandbestrijdingsdienst worden opgericht naar aanleiding van de nieuwe wetgeving rond brandpreventie. Brandplannen zullen waar nodig worden aangepast.

Leden brandbestrijdingsdienst zullen een basisopleiding krijgen.

## 4.5 Overzicht samenwerking met scholen

In 2014 werd met volgende scholen samengewerkt:

- **Hogeschool Gent, Sociaal-agogisch werk**, graduaat (bachelor) ortho (A1) tweede jaar: 1 studente.
- **VVI Vincentius Gent, opleiding jeugd en gehandicaptenzorg, 7<sup>de</sup> jaar leefgroepwerking (A2)**: 2 studenten.
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker), jeugd- en gehandicaptenzorg (A2)**: 2 studenten: diverse modules.
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker) graduaat orthopedagogiek (A1)**: 3 studenten (diverse modules).
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker): graduaat maatschappelijk werk** : 1 student (laatste module)
- **O.L.V. Ten Doorn Eeklo** gezondheids- en welzijnswetenschappen (2B): 6 studenten (kijkstage, vroeger 14 dagen nu 1 dag per week gedurende 7 weken)
- **Koninklijk Lyceum Gent, opleiding jeugd- en gehandicaptenzorg 6<sup>de</sup> jaar (2B)**: 1 student.
- **Koninklijk Atheneum Maldegem, opleiding jeugd- en gehandicaptenzorg 6<sup>de</sup> jaar (2B)**: 1 studente
- **Provinciaal Centrum voor Deeltijds Onderwijs Eeklo, opleiding logistiek assistent**: 1 studente.

Met een aantal individuele studenten hadden we losse samenwerkingsverbanden in kader van projecten, eindwerken en geïntegreerde proeven (interview, bezoek, vraag om informatie,...).

Tevens nam de voorziening deel aan een project voor **de 1<sup>ste</sup> jaars bachelor orthopedagogiek** vanuit de Hogeschool Gent (5 studenten).

Tot slot waren er enkele losse activiteiten in kader van project **netwerkondersteuning 1<sup>ste</sup> jaars bachelor orthopedagogiek** vanuit de Hogeschool Gent (4 studenten).

## 5 Informatie met betrekking tot de logistieke diensten.

Er gebeurden veel wijzigingen binnen de personeelsbezetting van de logistieke dienst in 2014, en dit door de volgende gebeurtenissen: 2 personen waren langdurig ziek, 1 personeelslid ging met pensioen en 1 personeelslid was in zwangerschapsverlof. Allen werden vervangen.

Oudere personeelsleden kregen de taak deze nieuwe werkkrachten op te leiden. 1 Personeelslid werd tewerkgesteld met een IBO contract en 1 jongere uit "de Kerhoek" werkte gedurende 2,5 maand mee in de klussendienst.

Er werd door de verantwoordelijke logistiek een nieuw differentieel takenplan opgemaakt waardoor het onderhoud van de badkamers en toiletten van de leefgroepen worden nu opgenomen in de taakplanning logistiek.

Enkel bij ziekte en vakantieperiodes kan deze taak worden aangepast.

Vanaf 01/01/2015 zal er een wekelijkse prijscontrole gebeuren aangaande de leveringen tussen Bidvest en Horeca Totaal.

Er zal ook meer gewerkt worden met folderaanbiedingen en andere promoties.



## 6 Informatie met betrekking tot het kwaliteitsbeleid.

### 6.1 Zelfevaluatie 2014

#### 6.1.1 Voorwoord

Voor u ligt het zelfevaluatie-rapport van VZW HUMIVAL, in het kader van het geharmoniseerd kwaliteitsdecreet. Hierin geven wij aan in hoeverre HUMIVAL voldoet aan de gestelde kwaliteitsnormen binnen het decreet.

In HUMIVAL staat stimuleren van het kwaliteitsbeleid vooral op afdelingsniveau al jaren hoog op de agenda, denk maar aan een aantal procedures die onder de directe verantwoordelijkheid staan van de begeleiders. De verantwoordelijkheid wordt mee gedragen door de leefgroepverantwoordelijken die samen met de kwaliteitscoördinator het geheel van nabij opvolgen.

Om alles in goede banen te kunnen leiden, werkten we het voorbije jaar samen om te komen tot één zelfevaluatie die een aantal domeinen doorloopt zowel op gebied van de gebruikers, de organisatie en de medewerkers. Tot hier toe liet de overheid ons toe om de kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitsborging te toetsen, maar vrij te bepalen hoe we dat invullen.

Dit rapport is tot stand gekomen door de continue aandacht die geboden is voor de verdere ontwikkeling en borging van het kwaliteitsbeleid. Het is het eerste resultaat van de samenwerking tussen de gebruikers, de organisatie en de medewerkers.

Zelfevaluatie is niet alleen een manier om de dynamiek van de organisatie te ontdekken, het is ook een middel om aan de buitenwereld het bewijs te leveren van de kwaliteit die je organisatie verschaft.

Door een project rond zelfevaluatie op te zetten, is een organisatie in staat rekenschap te geven van de acties die zij onderneemt. Zelfevaluatie levert bewijzen die kunnen gebruikt worden om de buitenwereld te overtuigen dat de zaken goed draaien. De gebruikers en/of wettelijke vertegenwoordigers, de medewerkers de overheid kunnen tot die groepen behoren.

Met als doel 'rekenschap te geven', zou zelfevaluatie acties inhouden die erop gericht zijn het bewijs te leveren van goede praktijken, goede resultaten, goede effecten en relevante prestaties in vergelijking met andere gelijkaardige organisaties.

(Dit zelfevaluatie-rapport werd voorgelegd aan de raad van bestuur.)

## 6.1.2 Stramien zelfevaluatie.

### **Gebruikers**

#### Structuur

Hier wordt er verwezen naar **de bewonersgesprekken –en/of vergaderingen** vanuit de leefgroepen, het dagcentrum en DIO en de ouderenraad die 2 x per jaar georganiseerd wordt door de werkgroep ouderen. De huishoudelijke reglementen worden 1x per jaar geactualiseerd en voorgelegd aan de gebruikers ter ondertekening. In deze overlegmomenten wordt er telkens gepeild naar de permanente tevredenheid en de eventuele klachten. Sporadisch werden er kleine klachten of een ontevredenheid geuit, die in de leefgroep telkens een oplossing kregen.

Bij het collectief overleg van **de gebruikersraad** wijzen we op de afname van de tevredenheidsbevraging bij de vertegenwoordigers van leefgroep 2. De resultaten waren over het algemeen zeer goed: er is een goede kennis van staf, personeel en werking. Men is tevreden over de aangeboden zorg. In 2013 was er de afname bij de vertegenwoordigers DIO waarbij er toch nog heel wat vragen waren bij de organisatie van de zorg. Met 1 familie was er in 2014 een gesprek om een aantal individuele opmerkingen te bespreken.

De gebruikersraad kwam een drietal keren samen en behandelden een aantal, dat te maken hadden met de werking. Bijzondere aandacht was er voor de veranderingen in de zorg die op til is. Bovendien was er een actie ten aanzien van de huisarts van de voorziening. Ook was er aandacht voor het samenwerkingsverband die wordt opgericht tussen de voorzieningen in het Meetjesland. Er werd telkens een inhoudelijk thema naar voren gebracht.

#### Proces

Bij de **klachtenprocedure** was er in 2014, 1 formele klacht van een gebruiker rond gebrek aan bezoek door het bezoekgezin. Er wordt gekeken naar een vrijwilliger om eens op bezoek te komen. Een aantal kleinere klachten die via de bewonersvergaderingen werden geuit, werden binnen de leefgroep opgelost. Er werd geen klacht ingediend binnen de collectieve inspraakbesluiten.

#### Resultaat

Uit de **tevredenheidsbeoordelingen van de gebruikers** in 2014 blijkt over het algemeen een zeer goede tot goede tevredenheid (81%) wat gelijk is met 2013 (82%). Ontevredenheid blijft rond het te weinig krijgen van bezoek of naar huis gaan, vooral bij de oudere bewoners. Men wil de sociale contacten uitbreiden (zie werkgroep sociale netwerken). Ook lijdt men soms onder de ruzies in de groep. Op gebied van voeding wenst men soms grotere porties (slaapvleugel/DIO).

Bij DIO gebruikers is er nood aan verdere uitbreiding van hun zelfstandigheid. Bovendien wil men meer hulp in het onderhoud van de leefgroepen door de logistiek. Verder wil men ook zoveel mogelijk werken in kleine groepen. Grote tevredenheid is er rond begeleid werk, klus + en enclave die in 2015 verder zal uitgebreid worden en is men tevreden over de zorg en ondersteuning die wordt aangeboden.

**De tevredenheidsbevraging bij de vertegenwoordigers van leefgroep 2** werd eerder in dit verslag aangehaald.

## **Organisatie**

### Structuur

De verslagen van de **stafvergaderingen** zijn bevinden zich in het bureau van de directie.

Op gebied van **ingezette middelen** wijzen we op gebied van **gebouw en materiële uitrusting**: op de aankoop van nieuw tuinmeubilair, zomerparasols (DC), een aangepaste douchestoel (lfgr. 3), een digitale camera, een loopband en de herinrichting van de snoezelruimte. Al deze aankopen werden gerealiseerd met externe financiële middelen omdat omwille van niet-indexering van de werkingsmiddelen de eigen middelen zeer beperkt zijn. Toch werd er een vleessnijmachine, een blender, een vaatwasmachine en 2 tv's voor de leefgroepen gekocht.

Slaapkamermeubilair werd dan weer aangekocht door de bewoners zelf. In 2015 worden de leefgroepkeukens aangepakt met steun van United Fund en wordt de kinéruimte verder uitgebreid met steun van de Ladies Circle Meetjesland. Tevens wordt er gekeken of er geen vervangingen moeten gebeuren in het washuis (wasmachine/droogkast).

Op gebied van (aangepaste) **hulpmiddelen** werden er een douchestoel, een tiljok en 2 tildoecken gekocht met externe middelen of via financiering door de bewoner zelf.

Er wordt in 2015 gestart met nieuw merk incontinentiemateriaal namelijk Tena (kwalitatief beter en goedkopere aankoop via Tabor).

Op gebied van **ICT** was er vooral aandacht voor het verdere gebruik van Facebook (foto's activiteiten) voor diverse doeleinden en er werd gestart met eBlox voor de loonadministratie.

Er kwam ook een eBlox budgetmodule voor opmaak personeelsbegroting. Er werden ook een aantal printers voor de leefgroepen aangekocht. Voor 2015 zijn we op zoek naar een centrale kopieermachine/printer voor de ganse voorziening en worden de mogelijkheden van U Tube verder onderzocht voor Facebook.

Op gebied van **methodieken en visieontwikkeling** kwamen een aantal werkgroepen (sociale netwerken, ouderen, ICT, seksualiteit ik ben dus ik kies) regelmatig samen om de visie verder te ontwikkelen.

Een drietal werkgroepen (kwaliteit, rouw en competenties) kwamen niet (meer) samen in 2014.

In 2015 worden de werkgroep competenties opnieuw geactiveerd.

Het quality of life model werd verder uitgewerkt en kreeg zijn concrete uitwerking bij de opmaak van de individuele dienstverleningsovereenkomsten (IDO) op basis van de afname van de Personal Outcome Scale (POS).

Tevens zal er aandacht zijn voor de sociaal emotionele ontwikkeling bij onze gebruikers (SENSEO -R).

In 2015 zal er ook aandacht zijn voor het referentiekader vanuit het kwaliteit van bestaan model (zie jaarwerkpunt).

In 2015 schakelen we ook over op het Flexibel Aanbod Meerderjarigen (FAM) en bereiden we ons voor op de persoonsvolgende financiering (PVF).

Op **gebied van personeelsmiddelen** kwam er 0,23 reguliere pr bij (zie ook in 0,20 in 2012 en 0,23 in 2014). Dit werd gebruikt voor uitbreiding staf om de AV dagen op te vangen.

VIA middelen werden gebruikt om deeltijdse contracten uit te breiden alsook een aantal tijdelijke contracten voor opvoeders in de tweede jaarhelft om verloven op te vangen.

Nieuw waren de middelen RTH (vakantiejob en aanvulling deeltijds contract). Binnen de convenantsmiddelen werd een IBO contract opgestart binnen de logistiek.

In 2015 worden we geconfronteerd met een ernstige besparingsronde binnen de personeelsmiddelen waardoor VIA middelen met 1/3 verminderen wat zijn invloed zal hebben op het aantal vlinders. Ook zullen we moeten kijken welke gevolgen FAM heeft op de personeelsomkadering.

Ook het **ziekteverzuimbeleid** werd verder opgevolgd in 2014.

Bij de oudere werknemers (50 plus) werden we geconfronteerd met een drietal langdurige afwezigheden (meer dan 6 maanden) waarvan de meesten hun oude werkpost niet kunnen hernemen. Ook bij de jongere collega's waren er een paar langdurige afwezigheden wat er voor zorgt dat aantal ziektedagen in 2014 serieus is toegenomen in vergelijking met de voorgaande jaren. Er werd enkele keren een controlearts gestuurd maar zonder gevolg.

Directie voerde enkele gesprekken met personeelsleden die meer dan 5 maal in 1 jaar ziek zijn geweest.

Binnen de **sterkte-zwakte analyse** werd in 2014 de leefgroepwerking deel 2 geëvalueerd (onderhoudstaken, projectwerking en individuele activiteiten).

Bij het onderhoud zien we dat het steeds moeilijker wordt om (oudere) bewoners te betrekken. De projectwerking wordt als een meerwaarde voor de bewoners

gezien. Vaak ontbreekt personeel en tijd om veelvuldige individuele activiteiten te voorzien.

## **Proces**

Op gebied van **interne audits** werd in 2014 voor de eerste keer een aantal interne audits uitgevoerd binnen het nieuwe kwaliteitshandboek (de eerste hoofdstukken: inleiding, aanbod, organisatie, overleg) kwam aan bod. Aanwezig waren kwaliteitscoördinator, verantwoordelijke interne audits en directie. Een aantal veranderingen werden aangebracht zodat de beschrijving van het aanbod in het boek overeenkomt met de werkelijkheid.

Uit de **kwaliteitsplanning 2014** waren er opnieuw een aantal individuele actiepunten bij de staf die werden vertaald in een aantal projectfiches die regelmatig werden besproken op de stafvergadering. De meeste acties werden met succes beëindigd. In 2015 kiest elk staflid opnieuw een aandachtspunt voor de kwaliteitsplanning. In 2014 werd als globaal werkingpunt 'verdere opstart IDO' gekozen. In 2015 is dit de opmaak van het referentiekader volgens Schalock.

Het **kwaliteitsbeleid** kwam dit jaar regelmatig aan bod binnen de stafvergadering. Er werd een voorstelling van het nieuwe kwaliteitshandboek gemaakt door de kwaliteitscoördinator en voorgesteld in de gebruikersraad. In 2015 zal deze voorstelling gebeuren in de staf, de vergadering van de leefgroepsverantwoordelijken en de algemene vergadering.

Uit de **besluiten en actieplannen** (BAP) van de stafleden zien we dat iedereen zich met diverse acties hebben bezig gehouden elk vanuit de eigen functieomschrijving. Soms zijn er ook een aantal gemeenschappelijke acties die door 2 of meerdere stafleden worden opgevolgd. We kunnen stellen dat alle acties werden beëindigd al was het soms moeilijk om de gestelde deadline te halen.

## **Medewerkers**

### Structuur

Bij de afgenomen **functioneringsgesprekken** bij het personeel blijkt een grote mate van tevredenheid. Er werd opnieuw gewerkt via competentieprofielen. De behandelde onderwerpen zijn minder gevarieerd, maar worden wel dieper besproken.

De afgesproken aandachtspunten worden over het algemeen goed opgevolgd.

Bij nieuw personeel (zowel begeleiders als mensen uit logistiek) werden in 2014 een groot aantal **evaluatiegesprekken** afgenomen en dit na 3 maanden, 6 maanden en een jaar.

Wel is het niet altijd mogelijk om deze gesprekken te voeren op vooraf vastgelegde tijdstippen. Ook zien we nog steeds een inhoudelijk verschil tussen de evaluatiegesprekken met de nieuwe logistieke medewerkers en nieuwe begeleiders.

## **Proces**

Bij de **vorming van 2014** werd het budget ruim overschreden door een aantal vormingen op de werkvloer rond interne preventie en personeelsadministratie. Bovendien werden heel wat vormingen gevolgd bij Vonx. Nieuw was het aanbod van Pasform en vooral Tabor die hoog scoren in de tevredenheidsscore. De meeste personeelsleden hebben minstens 1 vorming gevolgd. Volgend jaar wordt nog meer ingezet op het aanbod van Tabor o.a. met aantal interne workshops rond teamwerking. Ook vorming rond zorgvernieuwing wordt verder opgevolgd.

Bij de **personeelskengetallen** merken we dat de  $\frac{3}{4}$  van de deeltijdse werknemers zich in de leeftijdscategorie van 34 tot 44 jaar bevinden. Het rekenkundig gemiddelde van de leeftijd in Humival is 37.17 jaar. Bij dienstanciënniteit zien we dat het overgrote deel van de werknemers hier tussen 11 jaar en 20 jaar werkt. Er zijn nog steeds meer directe functies dan indirecte- en managementfuncties wat kenmerkend is voor een kleine voorziening. Wat arbeidsverzuim betreft is het het grootst in de leeftijdscategorie van 55+jaar. Er namen 8 personeelsleden loopbaanonderbreking. De gemiddelde loonkost per VTE is gestegen en blijft nog steeds onder de gemiddelde loonkost van de sector. En tot slot kunnen we vermelden dat  $\frac{4}{5}$  van de werknemers vrouwen zijn.

## **Resultaat**

De **tevredenheidsmeting** van de medewerkers wordt gepland in het voorjaar 2016.

## 6.2 Kwaliteitsverslag 2014

### **Zorgcoördinator:**

- zelfevaluatie in kader van nieuw kwaliteitsdecreet. Is gebeurd voor dit jaar en er werd een volledig zelfevaluatierapport gemaakt.

### **Ortho-agoog:**

- afname schaal sociaal emotionele ontwikkeling (Dösen) in kader van gevolgde vorming hier rond. Werd bij 1 gebruiker afgenomen.

### **Verantwoordelijke vrijwilligerswerking:**

- vrijwilligers en vermaatschappelijking van de zorg en de taak van de vrijwilligers hierin.  
Punt wordt verder opgenomen in 2015.

### **Opvoedergroepschef:**

- hervorming van de NM-werking in kader van corrigerende maatregel 2014.

### **Verantwoordelijke administratie:**

- opstart nieuw softwarepakket eBlox voor loonadministratie.  
Verschillende studiemomenten zijn gevolgd en info wordt nu toegepast in loonpakket.

### **Verantwoordelijke medische aangelegenheden:**

- opmaak globaal beheersplan interne preventie 2014 – 2019 i.s.m. IDEWE.

### **Verantwoordelijke logistiek:**

- reorganisatie takenpakket onderhoud in kader van meeruren logistiek (zie o.a. IBO uren).

## 6.3 Kwaliteitsplanning 2015

### **Zorgcoördinator:**

- het opvolgen van de opstart van FAM. (Inhoudelijk)

### **Ortho-agoog:**

- verdere afname schaal sociaal emotionele ontwikkeling ® (Dösen) en dit integreren in de IDO's.

### **Verantwoordelijke vrijwilligerswerking:**

- het verder exploreren van vrijwilligers en vermaatschappelijking van de zorg en de taak van de vrijwilligers hier in.

### **Opvoeder-groepschef:**

- het opvolgen van de hervorming van de NM-werking in kader van uitbreiding begeleid en enclavewerk.

### **Verantwoordelijke administratie:**

- het opvolgen van de opstart van FAM. (Technisch gedeelte)

### **Verantwoordelijke medische aangelegenheden:**

- de verdere opvolging van de blistering van medicatie en de gevolgen hiervan.

### **Verantwoordelijke logistiek:**

- reorganisatie takenpakket onderhoud in kader van meeruren logistiek (zie o.a. IBO uren).



## 7 Informatie met betrekking tot intern en extern overleg.

### 7.1 Overzicht van het intern overleg.

Een kwaliteitsvolle dienstverlening vraagt heel wat intern overleg ten einde afspraken binnen de verschillende geledingen van de voorziening mogelijk te maken en op elkaar af te stemmen. Hierna volgt een overzicht van de verschillende formele interne overlegorganen binnen Humival die in 2014 plaats vonden.

#### **A. Stafvergadering.**

Deelnemers: directie en staf bestaande uit verantwoordelijke administratie, verantwoordelijke voor medische zaken en interne preventie, verantwoordelijke voor vrijwilligerswerking, zorg- en kwaliteitscoördinator, opvoeder-groepschef, ortho-agoog.

Frequentie van vergaderingen: om de 14 dagen met uitzondering van de schoolverloven.

Doel: vertalen van missie, visie, waarden, objectieven en geschreven referentiekader, strategie naar de dagelijkse werking toe. Hiertoe behoort ook de opvolging van het kwaliteitsbeleid en de inhoudelijke vertaling van beslissingen vanuit de raad van bestuur. Opvolging en implementatie van de nieuwe regelgeving zoals zorgregie, Perspectief 2020, rechtstreeks toegankelijke hulpverlening,.....

#### **B. Vergadering van de leefgroepverantwoordelijken.**

Deelnemers: directie, staf, leefgroepverantwoordelijken, verantwoordelijke DIO en coördinator slaapvleugel.

Frequentie van vergaderen: maandelijks met uitzondering van schoolverloven.

Doel: vertalen van beslissingen staf naar de leefgroepen toe; bespreken, evalueren en bijsturen van leefgroepoverstijgende afspraken binnen collectief afsprakenplan, informatie-uitwisseling, bespreken acties binnen kwaliteitsbeleid. Intervisiemoment voor de leefgroepverantwoordelijken o.l.v. de staf.

### **C. Teamvergaderingen.**

Deelnemers: (leefgroep)verantwoordelijken en begeleiders. Staf en directie in functie van noodzaak.

Frequentie van vergaderen: om de 14 dagen met uitzondering van schoolverloven met uitzondering van vergadering DIO (om de 4 weken).

Doel: maken, evalueren en bijsturen van leefgroepafspraken binnen het collectief afsprakenplan, bespreking van de individuele dienstverleningsovereenkomsten en het ondersteuningsplan van de gebruiker, bespreking acties binnen kwaliteitsbeleid, activiteitenplanning, taakverdeling, informatie-uitwisseling.

### **D. Vergadering logistiek.**

Deelnemers: personeel logistiek o.l.v. verantwoordelijke logistiek

Frequentie vergaderen: maximaal 4 maal per jaar.

Doel: maken en evalueren van de taakplanning van de logistiek, opvolgen actiepunten personeel logistiek.

### **E. Vergadering van de werkgroepen.**

Deelnemers: Deze groepen bestaan uit telkens 1 vertegenwoordiger per leefgroep o.l.v. een staflid of een leefgroepverantwoordelijke. Eenmaal per jaar is er een coördinatievergadering van de werkgroepen waarbij jaarplan wordt geëvalueerd en nieuw jaarplan wordt opgemaakt.

Frequentie vergaderen: 2 tot 3 maal per jaar

- **Overleg logistiek - leefgroepen:** o.l.v. de verantwoordelijke logistiek waarbij afspraken worden gemaakt in het kader van afstemming afspraken op gebied van voeding, onderhoudstaken en de was tussen de logistieke diensten en de leefgroepen.
- **ICT:** o.l.v. de opvoeder groepschef wordt het ICT jaarwerkplan besproken en vertaald per (leef)groep.
- **Ouderen:** o.l.v. de leefgroepverantwoordelijke 2 wordt er bijzondere aandacht besteed aan de bijzondere zorgvragen van ouder wordende gebruikers en wordt ouderen-werking besproken en bijgestuurd.
- **Sociale netwerken:** o.l.v. de verantwoordelijke voor de vrijwilligerswerking wordt er bijzondere aandacht besteed aan de sociale netwerken van onze gebruikers (zie o.a. organisatie van activiteiten,

contacten leggen met nieuwe sociale netwerken) en wordt de opmaak van de levensboeken opgevolgd.

- **Competenties:** o.l.v. de kwaliteitscoördinator worden de nieuwe competentieprofielen opgesteld. Kwam in 2014 niet samen maar start opnieuw op in 2015.
- **Seksualiteit:** o.l.v. de ortho-agoog kwam net zoals in 2013 niet samen maar zet zijn werkzaamheden voort in 2015.
- **Ik ben dus ik kies** o.l.v. verantwoordelijke DIO en was nieuw in 2014. Handelt over thema's rond keuzes bij de gebruikers.

## F. Themavergaderingen

- **Vergadering van de slaapvleugel** o.l.v. de coördinator van de slaapvleugel in kader van opmaak, opvolgen en bijsturen afsprakenplan binnen slaapvleugel en bespreking, evalueren en bijsturen individuele dienstverleningsovereenkomst en ondersteuningsplan van gebruikers binnen de slaapvleugel en afstemmen afspraken met de diverse leefgroepen.
- **Vergadering van de NM-verantwoordelijken** o.l.v. opvoeder groepschef komen alle verantwoordelijken van de NM werking minstens 1 maal per jaar samen om verdeling te bespreken mogelijke knelpunten en voorbereiding interactieve NM-beurs.
- **Vergadering Special Olympics** o.l.v. jaarverantwoordelijke: komen minstens 1 maal per jaar samen om afgelopen manifestatie te beoordelen en werkplan op te maken voor het volgende jaar.

## Tot slot

Daarnaast zijn er vaak nog formele ad hoc overlegmomenten in functie van noodzaak: zie bv. overleg met de vakbondsafgevaardigden, overleg met het personeel, overleg met de medewerker boekhouding, overleg met de voorzitter van de raad van bestuur, overleg met individuele vertegenwoordigers van de gebruikers, overleg met stageverantwoordelijken, de interne preventie-adviseur, de verantwoordelijke medische aangelegenheden,...die niet in een schema te gieten zijn maar even noodzakelijk zijn voor de goede dienstverlening.

De werking is tot slot ook slechts mogelijk via de dagelijkse informele overlegmomenten waarin de noodzakelijke informatie wordt doorgegeven om een goede dienstverlening mogelijk te maken.

## 7.2 Overzicht van deelname vanuit Humival aan extern overleg.

### **Regionaal Overleg Gehandicaptenzorg (ROG) Oost-Vlaanderen.**

Binnen het kader van de zorgregie wordt het regionaal (provinciaal) overleg gehandicapten-zorg uitgesplitst in een platform minderjarigen en een platform meerderjarigen. Doel is de om verschillende elementen van het besluit zorgregie (zorgvraagregistratie, zorgbemiddeling, zorgplanning en zorgafstemming) concreet gestalte te geven. Een maal per jaar komen beide platformen samen voor de **algemene vergadering van het ROG**. Directie neemt deel aan dit overleg.

Humival behoort binnen de structuur van het ROG tot het **platform meerderjarigen**. Opdracht van dit platform is het adviseren en signaleren van evoluties met betrekking tot de meerderjarigenzorg en de concrete uitvoering van de opdrachten van het ROG rond zorgregie. In 2014 kwam **het algemeen overlegplatform meerderjarigen** niet samen. Zal waarschijnlijk ophouden te bestaan in 2015. Directie neemt deel aan dit overleg.

Directie is sinds 2013 verkozen lid namens de voorzieningen in de **stuurgroep van het regionaal overlegplatform gehandicapten**. De opdrachten situeren zich op zorgvraagregistratie, zorgbemiddeling, zorgafstemming en zorgplanning waarbij men probeert te komen tot een rechtvaardigopname- en bemiddelingsbeleid, het bestaande aanbod afstemmen op de vraag en een gefundeerde planning van het nieuwe aanbod te realiseren. Stuurgroep kwam maandelijks samen.

Directie is ook verkozen lid namens de voorzieningen van het **dagelijks bestuur van het platform meerderjarigen**. Dagelijks bestuur vormt de link tussen de provinciale stuurgroep van het ROG en het platform meerderjarigen en stuurt platform meerderjarigen aan. Zij staat eveneens in voor het concreet vorm geven aan de uitvoeringsbesluiten zorgregie voor wat betreft de meerderjarigen. In 2013 werd het meerjarenzorgplan bijgestuurd conform de richtlijnen binnen perspectief 2020. Kwam in 2014 8 maal samen.

Directie is tevens verkozen lid namens de voorzieningen van de **Regionale Prioriteitencommissie (RPC)**. Binnen de provincies zijn 2 kamers actief die afwijkingen op de regels zorgregie bij opname adviseert, status prioritair te bemiddelen (PTB) toekent, convenanten toewijst alsook de opvolging van de VIPA buffers doet. Deze vergadering komt maandelijks samen met uitzondering van de zomermaanden. In 2014 was de RPC ook nog bevoegd voor de IRPC voor minderjarigen.

### **Subregionaal Overleg Gehandicaptenzorg Meetjesland (ROGM).**

Naast het hierboven vermeld Regionaal Overleg Gehandicaptenzorg (ROG) is er ook nog een **SubRegionaal Overleg Gehandicaptenzorg (SubROG)** actief binnen het Regionaal Welzijns Overleg Meetjesland (RWOM).

Binnen het Platform Gehandicaptenzorg Meetjesland (PGM) zetelen zowel gebruikers, verwijzers als diensten en voorzieningen die actief zijn binnen het Meetjesland. Doel van dit overleg is een subregionale inkleuring te geven aan de uitwerking van de uitvoeringsbesluiten zorgregie. Directie neemt deel aan dit overleg. Overleg kwam slechts 2 maal samen in 2014. Wissels op gebied van personeel en onduidelijkheid welke rol het SubRog nog dient te spelen zorgt er voor dat de toekomst van dit overleg zeer onzeker is.

### **Zorgbemiddelingsoverleg meerderjarigen Oost-Vlaanderen.**

In het kader van de uitvoeringsbesluiten zorgregie werd in 2009 binnen het platform meerderjarigen een **regionale zorgbemiddelingsoverleg** opgestart rond 3 clusters: wonen, dagbesteding en ambulante ondersteuning. Doel van dit overleg is om knelpunten m.b.t. tot zorgbemiddeling naar boven te brengen en het bespreken van de dossiers met status PTB en noodsituatie en de toegekende convenanten. In het kader van stage-opdracht binnen VSPW opleiding maatschappelijk werk neemt ook een begeleider deel aan dit overleg samen met de zorgcoördinator. Zorgbemiddelingsoverleg kwam in 2014 3 maal samen.

### **Het Vlaams Welzijnsverbond (VWV).**

De directie neemt deel aan de bijeenkomsten van het **coördinatiecomité Oost-Vlaanderen (COC)**. Hierin zetelen alle directies uit Oost-Vlaanderen van voorzieningen die lid zijn van het Vlaams Welzijnsverbond. Hierin worden alle relevante werkgeversthema's besproken rond de gehandicaptenzorg. Dit overleg kwam in 2014 een tiental keren samen en dit telkens op de laatste woensdag van de maand en dit op diverse locaties. Directie is ook lid van het **COC bureau**. Dit bureau komt een vijftal keren samen per jaar in Gent en bereidt de COC-vergaderingen voor.

### **Commissievergaderingen scholen.**

Directie maakt deel uit van de **adviescommissie** van de Sociaal Hogeschool Gent (opleiding bachelor in de ortho-agogiek). Deze commissie kwam 2 maal samen in 2014 en brengt advies uit rond items binnen de opleiding bachelor orthopedagogiek. Directie maakt ook deel uit van de **werkveldcommissie** Vormingsleergangen voor Sociaal en Pedagogisch Werk (opleiding Jeugd- en Gehandicaptenzorg). Deze commissie kwam 2 maal samen in 2014. Doel is de link tussen het werkveld en de opleiding te behouden.

## **Andere intervisiegroepen.**

Een aantal stafleden nemen deel aan volgende **intervisiegroepen**:

- **Overlegplatform begeleid werk** steunpunt midden Oost-Vlaanderen (verantwoordelijke arbeidsgerichte activiteiten) rond verdere uitwerking begeleid werk en enclavewerk. Dit platform kwam in 2014 een vijftal keren samen.
- **Contactgroep vrijwilligerswerk** (verantwoordelijke voor vrijwilligerswerking) rond verdere uitwerking vrijwilligersdecreet. De contactgroep kwam in 2014 drie maal samen.
- **Intercasa** ( ortho-agoog) rond casusbesprekingen en uitwisselingen voor personen met een verstandelijke handicap en extreme gedrags- en psychische problemen. Intervisiegroep kwam in 2014 drie maal samen.
- **Intervisiegroep kwaliteit:** (kwaliteitscoördinator) kwam twee maal samen in 2014 n.a.v. nieuw geharmoniseerd kwaliteitsdecreet.

## **Overleg met de directies van voorzieningen uit het Meetjesland.**

Ten einde de mogelijkheden te onderzoeken tot nauwe samenwerking werd in 2014 dit overleg in het leven geroepen. Naast het overleg met de 4 directies (stuurgroep) is er ook de overleggroep die bestaat uit directies en gemandateerden uit de verschillende raden van bestuur.

Doel is om in 2015 tot een concreet voorstel van samenwerking te komen.

## **Tabor.**

In 2014 trad Humival toe tot de Taborgroep een netwerk van een 50 tal partnerorganisaties uit Oost- en West-Vlaanderen (woon en zorgcentra, scholen, ziekenhuizen, revalidatiecentra, voorzieningen voor personen met een beperking). Centraal staat het waardegericht ondernemen in welzijnszorg, gezondheidszorg en onderwijs.

Stafleden nemen deel aan de verschillende intervisiemomenten (netwerkdagen) die worden georganiseerd. Begeleiders nemen deel aan het ruime aanbod van vormingsmomenten (zuurstofdagen). Bestuurders kunnen deelnemen aan de bestuurdersavonden.

Directie neemt deel aan maandelijks overleg met directies VAPH. Een lid van de raad van bestuur neemt deel aan de algemene vergadering van Tabor die 2 maal per jaar wordt georganiseerd.

## 8 Informatie met betrekking tot de gebruikersraad

2014 is voor de Gebruikersraad en Humival opnieuw een jaar van grote strategische beslissingen geweest. Humival zal in 2015 toetreden tot de groep instellingen die een Flexibel Aanbod voor Meerderjarigen aanbieden.

Wat dit precies zal betekenen voor de gebruikers wordt door de Gebruikersraad van nabij opgevolgd. We vrezen dat de hoera-stemming, die door Minister Jo Van Deurzen hier rond opgeroepen wordt, misschien wat te voorbarig is, want het is hoogst onduidelijk vanwaar de nodige centen zullen komen.

In het kader van een nauwe samenwerking tussen Humival en de drie andere Meetjeslandse voorzieningen, heeft ook de Gebruikersraad contact opgenomen met de voorzitters van de drie andere Meetjeslandse gebruikersraden.

Deze bijeenkomsten hebben het voordeel dat we van mekaar vernemen, hoe een Meetjeslandse instelling kan reageren op politieke beslissingen.

De leden van de Gebruikersraad voerden in 2014 opnieuw een tevredenheidsmeting uit.

Dit maal opnieuw bij de vertegenwoordigers van de gebruikers van leefgroep 2.

Dit is reeds de derde ronde, waarbij een vertegenwoordiging van de Gebruikersraad een persoonlijk gesprek heeft met de ouders, de familie of de wettelijke vertegenwoordiger van de gebruiker. Zo hebben we 11 gesprekken gevoerd en heeft één ouder de resultaten schriftelijk opgevraagd en ontvangen.

We weten dat niet alles perfect kan zijn, ook niet in Humival. De Gebruikersraad vindt dat Humival goed werk levert, als 8 op de 10 ouders tevreden zijn.

Enkele opvallende resultaten van deze gesprekken:

86% van de ondervraagde vertegenwoordigers zijn tevreden over de Directie, de staf, het gespecialiseerd en het begeleidend personeel van Humival.

75% is tevreden over de contacten met Directie en staf, terwijl 17% vindt dat dit beter kan.

Ook de functie van aandachtsbegeleider wordt gewaardeerd.

De Individuele Dienstverleningsovereenkomst is als term minder gekend. 7 van de 11 vertegenwoordigers zijn hierover tevreden. Het valt op dat de begeleiders veel energie gestoken hebben in het betrekken van de gebruiker in het uitschrijven van deze overeenkomst. Waar de gebruiker moeilijk kan betrokken worden, hebben de begeleiders zeer veel empathie getoond bij het zich inleven in de leefwereld van de gebruiker en zijn / haar omgeving.

De vertegenwoordigers hebben zeer veel waardering voor de respectvolle en open manier waarop het palliatief dossier is samengesteld en besproken met de familie/ wettelijke vertegenwoordigers.

De communicatieborden zijn behoorlijk gekend (80%).

In leefgroep 2 is de bruikbaarheid van deze borden sterk afhankelijk van de cognitieve mogelijkheden van de gebruiker (40%).

Toch vindt de Gebruikersraad het aangewezen om verder gebruik te maken van deze borden: ze helpen zeker bij die gebruikers waarvoor ze bedoeld zijn.

8 op de 11 gesprekspartners kennen de vrijwilligerswerking en hebben grote waardering voor de vrijwilligers.

De vertegenwoordigers hebben veel positieve ervaringen, maar toch hebben 8 op de 11 vertegenwoordigers de laatste jaren ook een minder positieve ervaring.

De Gebruikersraad heeft voor deze individuele gevallen, contact opgenomen met de Directie. De Directie heeft hiervoor de nodige stappen gezet.

Wie medische of paramedische zorgen krijgt in Humival, hoopt toch op meer informatie en contact. Met de huisartsen is afgesproken dat de vertegenwoordigers kunnen contact opnemen en bijvoorbeeld kunnen aanwezig zijn tijdens de consultatie. De thuisverplegingsdienst scoort wel positief.

De helft van de vertegenwoordigers kent de website van de instelling.

De Nieuwsbrief daarentegen wordt door iedereen gelezen en gewaardeerd.

Tot slot hoopt iedereen dat Humival haar familiaal, zelfstandig karakter zal bewaren. Samenaankoop met andere instellingen wordt wel positief beoordeeld.



## 9 Informatie met betrekking tot accommodatie en uitrusting.

- Een deel van **het tuinmeubilair** werd vervangen (eerste deel in 2013).
  - Er werden **zonneparasols** aangekocht voor het dagcentrum.
  - Er werd een **aangepaste douchestoel** aangekocht voor leefgroep 3.
  - Er werd een **digitale camera** aangekocht (algemeen gebruik).
  - Er werd een **geluidsinstallatie** gekocht (algemeen gebruik).
  - De **snoezelruimte** werd heringericht met aangepaste zitkussens.
  - Er werd **een loopband** aangekocht voor de bewegingsruimte.
- Merk op dat al deze aankopen gebeurd zijn via externe financiering (sponsoring).

Omwille van tekorten op de jaarbalans gedurende de voorgaande jaren werden er met de werkingsmiddelen geen grote investeringen gedaan, hoogstens een aantal kleinere investeringen en herstellingswerken.

Wel werd een nieuwe **vleessnijmachine** gekocht voor de grootkeuken en een aantal kleine **blendens** voor de leefgroepen aangezien steeds meer bewoners nood hebben aan gemixte voeding.

Tot slot kwam een nieuwe **vaatwasmachine** in leefgroep 1 en een nieuwe **TV** in de slaapvleugel.

Ook voor 2015 zijn de vooruitzichten niet gunstig omdat andermaal de werkingskosten niet geïndexeerd worden en daarboven een extra besparing van 1,07% moet gerealiseerd worden. Opnieuw zal er moeten gekeken worden naar externe financiering voor o.a. verdere uitrusting bewegingsruimte (zie ook opbergkasten), renovatie leefgroepkeukens (United Fund) en ander (aangepast) materiaal.

We merken bovendien meer en meer slijtage omwille van levensduur bepaalde materialen: zo zal er moeten gekeken worden naar vervanging toestellen grootkeuken als ook wasmachines en droogkasten in de wasruimte. Ook de DIO-huizen behoeven verdere investeringen (zie o.a. vloer Nijverheidsstraat 20).

**Gebruikers** stonden zelf in voor de vervanging van het slaapkamermeubilair (kasten, matrassen, bedden). In dit kader wordt ook gekeken naar samenaankoop om de prijs te drukken. Een project loopt in leefgroep 1.

Op gebied van **accommodatie** wordt er verder gekeken naar opportuniteiten voor extra accommodatie voor onze gebruikers. In dit kader zal er ook moeten gezocht worden naar verdere vormen van alternatieve financiering (zie bv. Inclusie Invest, Coöperatieven met beperkte aansprakelijkheid (CBA) en privaat publieke samenwerkingen (PPS-structuren)).

## 10 Informatie met betrekking tot actualisatie van het beleidsplan Humival 2010 – 2020 in 2014.

Binnen het beleidsplan werden volgende opties op middellange termijn gepland voor de periode 2010 – 2014. In 2014 werden volgende doelstellingen (verder) geconcretiseerd:

1. Uitvoeren investeringsplan voor renovatie van de bestaande accommodatie – nieuwe infrastructuur.
2. Verdere uitbouw van het Dienst Inclusieve Ondersteuning (DIO) -project.
3. Uitbreiding van het bestaande personeelskader.
4. Uitdoofbeleid van het tehuis werkenden.
5. Invulling van de verdere ondersteuning via rechtstreeks toegankelijke hulpverlening.
6. Invulling van Perspectief 2020 (intersectorale samenwerking – formele sectorale samenwerkingsverbanden binnen het Meetjesland).

### **1.Uitvoering van de verdere investeringen voor renovatie bestaande gebouwen/uitrusting.**

- Renovatie van de leefgroepkeukens naar aanleiding van opmerkingen van FAVV. Daarvoor zijn wij op zoek naar externe sponsoring (o.a. United Fund) om kosten te helpen dragen.
- Onderzoek verdere verfraaiing van de badkamers.
- Zoektocht naar mogelijkheden om nieuwe infrastructuur te voorzien voor de toekomst (zie individuele kamers) via aankoop bouwgrond aanleunend bij de huidige voorziening.

### **2.Uitbreiding van de plaatsen Dienst Inclusieve Ondersteuning (DIO) (beschermd wonen, wonen en geïntegreerd wonen).**

- Gezien ontbreken van convenantsmiddelen is er weinig perspectief om in 2014 een verdere uitbreiding van DIO te verwachten.

### **3.Uitbreiding van het bestaande personeelskader (reëel personeelskader of convenantsmiddelen).**

- Uitbreiding contract van onbepaalde duur met 0,23 reguliere pr voor uitbreiding van de staf.
- Gebruik van convenantmiddelen voor uitbreiding logistiek kader.
- Toewijzen van eventuele extra personeelsmiddelen RTH.

#### **4.Uitdoofbeleid van het tehuis werkenden.**

- Bij extra middelen personeelskader TW moeten we rekening houden met toename dagen structurele en functionele thuiszitters omwille van grote economische werkloosheid bij de werkers en uitbreiding VIA dagen en landingsbanen.
- Afwachten of er iemand wegvalt uit TW om over te schakelen naar bewoner TNW, rekening houdende met de regels zorgregie.

#### **5.Uitbreiding van de ondersteuningsaanbod via rechtstreeks toegankelijke hulpverlening (RTH).**

- Via een samenwerkingsverband met alle voorzieningen en organisaties binnen SubRegio Meetjesland kijkt Humival of ook zij niet een aanbod rechtstreeks toegankelijke hulpverlening kan aanbieden (dagopvang/ambulante of mobiele ondersteuning/ambulante of mobiele outreach).

#### **6.Invulling van Perspectief 2020.**

- Verder zoeken naar intersectorale samenwerkingsverbanden (psychiatrie, ouderenzorg, onderwijs, algemeen welzijn,.....).
- Samen met de raad van bestuur en gebruikersraad onderzoeken of er reële samenwerkingsverbanden kunnen worden afgesloten met voorzieningen uit het Meetjesland.
- Toetreding tot netwerk Tabor verder onderzoeken als eerste stap van samenwerking in een netwerk.
- Opvolgen eventuele deelname aan project flexibele opvang meerderjarigen (FAM).
- Opvolgen van de regelgeving rond persoonsvolgende financiering (PVF).
- Opvolgen van de regelgeving zorgregie in kader van nieuwe ontwikkelingen rond opnamebeleid.
- Verder uitbouwen lokaal beleid door o.a. lidmaatschap adviesraden binnen de gemeente (bv. mobiliteit).

#### **1. Varia**

- Opvolging van de regelgeving rond overheidsopdrachten voor aankopen leveringen, diensten en werken van meer dan 8.500 euro exclusief btw. Onderzoek mogelijkheden tot samenaankoop via Tabor of samenwerkingsverband met de voorzieningen uit het Meetjesland.

## **2. Aandachtspunten voor 2015.**

- Omwille van tekort op werkingsbudget zijn investeringen enkel mogelijk mits externe financiering.
- Verdere uitbouw Dienst Inclusieve Ondersteuning (DIO) in kader van mogelijkheden uitbreidingsbeleid 2015.
- Opvolgen verdere besparingen van 1,07% op werkingsmiddelen en personeelsmiddelen mede in het kader van Flexibel Aanbod Meerderjarigen (FAM) regelgeving.
- Uitdoofbeleid tehuis werkenden in het kader van FAM waarbij tussenschotten tussen zorgvormen verdwijnen.
- Verdere uitbouw Rechtstreeks Toegankelijke Hulpverlening (RTH) in kader van uitbreidingsmiddelen RTH 2015 (zie samenspraak met De Tandem).
- Invulling Perspectief 2020 o.a. via uitbouw samenwerkingsverband met de voorzieningen uit het Meetjesland.
- Verdere aandacht voor accommodatienoden via alternatieve financiering.

## 11 Ledenlijst Algemene Vergadering en Gebruikersraad (toestand 31.12.14)

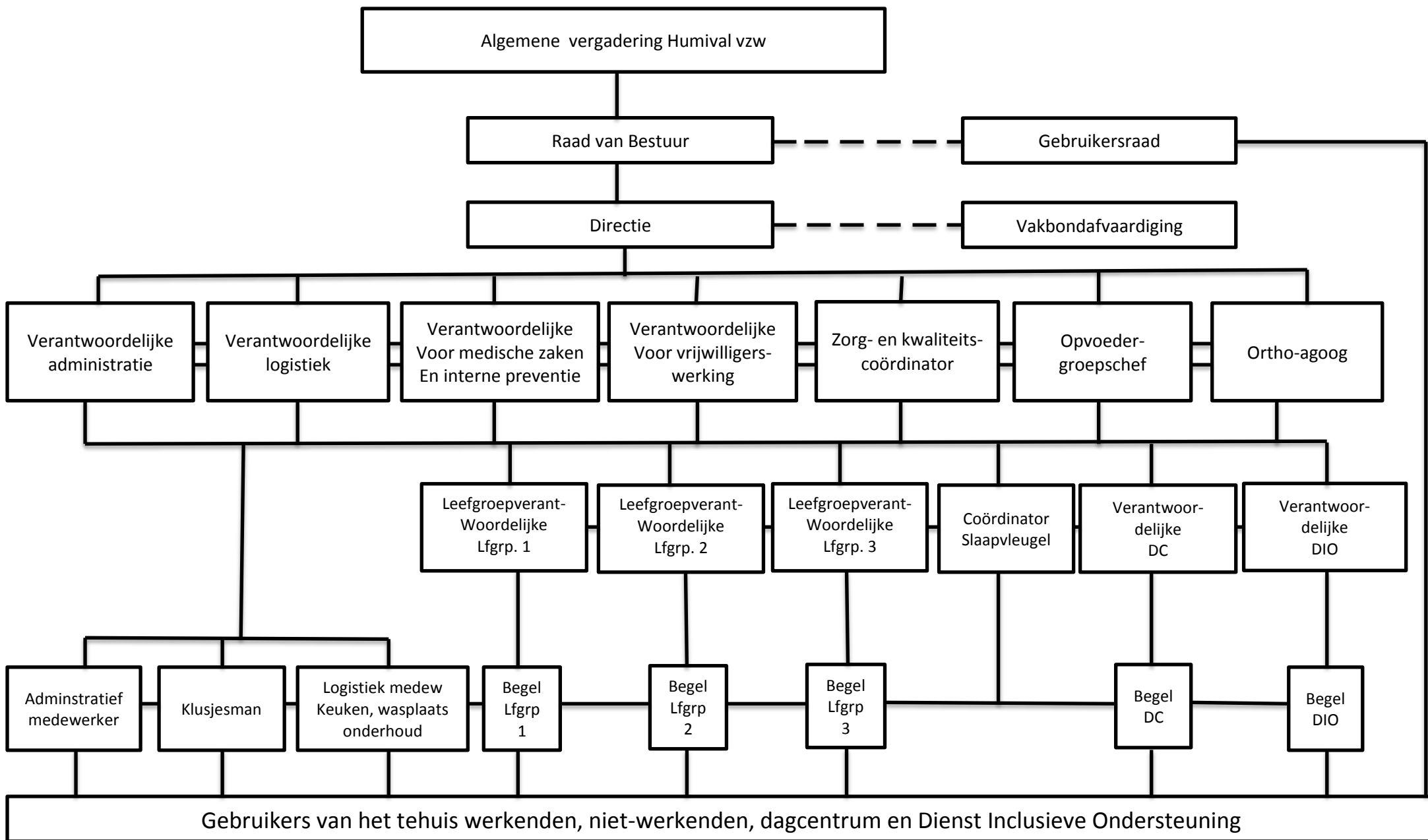
### **A. Leden Algemene Vergadering**

Bauwens Liliane, Voorstraat 114, 9970 Kaprijke (bestuurder)  
De Jaegher Jean Paul, Lekestraat 7, 9900 Eeklo.  
De Vriendt Stefaan, Oostmoer 3, 9950 Waarschoot  
Kiekens Ria, Kloosterakker 1, 9900 Eeklo  
Laureyns Piet, Nijverheidsstraat 54, 9950 Waarschoot  
Meesters Piet, Kerkplein 3, 9900 Eeklo (voorzitter-voorzitter)  
Mestdagh Paul, Kerkstraat 40, 9950 Waarschoot  
Nuytinck Jan, Brugsesteenweg 5, 9900 Eeklo (bestuurder)  
Schepens Annick, Kloosterstraat 103, 9960 Assenede (bestuurder-secretaris)  
Van de Keere Corry, Hollekensstraat 12, 9960 Assenede (bestuurder)  
Van Laere Ann, Staatsbaan 103, 9991 Adegem-Maldegem  
Van Waes Laurent, Schietspoelstraat 4, 9900 Eeklo (bestuurder-ondervoorzitter)  
Willems Jan, Kere 1, 9950 Waarschoot (bestuurder)

### **B. Leden gebruikersraad**

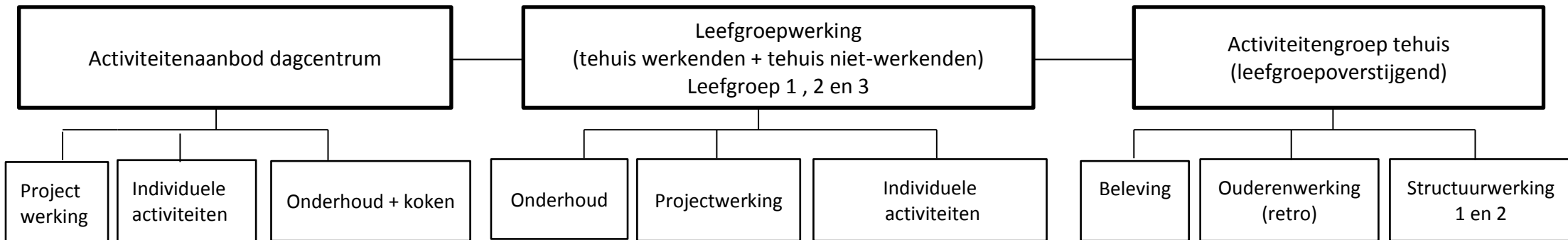
Vancauwenberghe August, A. Petitstraat 23, 9031 Drogen (ere-voorzitter)  
Hulpia Romain, Meistraat 31, 9940 Sleidinge-Evergem (gebruikersraad, waarnemer binnen raad van bestuur)  
Berckmoes Luc, Molenstraat 31, 9960 Assenede  
Hutsenband - Goethals Veerle, Tennislaan 24, 9930 Zomergem  
Riebbels Julien, Oostmoer 196, 9950 Waarschoot  
Goethals - Van de Velde Angèle, Rijvers 37, 9930 Zomergem  
Jacobsen - De Clercq Chantal, Kruisstraat 62, 9930 Zomergem  
Leydens Albert, Zevenbunders 39, 9950 Waarschoot (waarnemend)

# Organistatiestructuur (organigram)



# Schematische voorstelling werking

## Voormiddag



## Namiddag

