



Werkingsverslag

2017

| | |
|--|----|
| Voorwoord | 2 |
| 1. Informatie met betrekking tot de populatie (toestand 31.12.17) | 4 |
| 2. Activiteitsaanbod | 6 |
| 2.1. Externe activiteiten | 6 |
| 2.2. Externe reizen | 7 |
| 2.3. Interne activiteiten | 8 |
| 2.4. Externe reizen | 9 |
| 2.5. Externe vormingsactiviteiten gebruikers | 9 |
| 3. Informatie met betrekking tot ortho-agogische ondersteuning | 10 |
| 3.1. Missie, visie, waarden, objectieven, geschreven referentiekader | 10 |
| 3.2. Ortho-agogische acties 2017 | 13 |
| 4. Informatie met betrekking tot het personeel | 14 |
| 4.1. Vorming | 14 |
| 4.2. Personeelsgegevens | 16 |
| 4.3. Vrijwilligerswerking | 17 |
| 4.4. Interne preventie | 19 |
| 4.4.1. Intern preventieplan 2017 | 19 |
| 4.4.2. Beheersplan interne preventie 2018 | 20 |
| 4.5. Overzicht samenwerking met scholen | 20 |
| 5. Informatie met betrekking tot de logistieke diensten | 21 |
| 6. Zelfevaluatie | 22 |
| 7. Informatie met betrekking tot het overleg | 23 |
| 7.1. Samenwerkingsverbanden | 23 |
| 7.2. Overleg (intern en extern) | 23 |
| 8. Informatie met betrekking tot het collectief overlegorgaan | 24 |
| 9. Informatie met betrekking tot investeringen | 25 |
| 10. Informatie met betrekking tot het strategisch plan | 28 |
| 11. Ledenlijst Algemene Vergadering en Collectief Overlegorgaan | 29 |
| | |
| BIJLAGEN | |
| Organisatiestructuur (organogram) | 30 |
| Schematische voorstelling van de namiddagwerking | 31 |

Voorwoord

Wij bieden u graag het jaarverslag 2017 van HUMIVAL aan. Het was een bijzonder druk jaar waarin we ons opnieuw mochten inzetten voor de gebruikers.

Het zou een dooddoener zijn te stellen dat het een jaar van verandering was want elk jaar zijn er wel belangrijke veranderingen, evoluties en trends. Toch willen we u opnieuw informeren over de belangrijkste aspecten uit de werking van het voorbije jaar.

Ook het voorbije jaar werden we – in het kader van de persoonsvolgende financiering (PVF) – geconfronteerd met veranderingen en onzekerheden. Zo stelden we vast dat de overgang naar PVF voor vele welzijnsinstellingen een reductie van hun middelen betekent. Anderzijds zou dit voor HUMIVAL kunnen betekenen dat we een historisch lage financiering verhoogd zouden kunnen zien.

De directie en medewerkers poogden vooral voor de gebruikers en hun familie duidelijkheid te scheppen waar mogelijk. Verder kunnen we zeggen dat de raad van bestuur, de directie en het collectief overleggaan (COO) deze materie nauwgezet verder opvolgen.

Het jaarverslag zou niet compleet zijn zonder het bouwdoosje te vermelden: kwalitatieve zorg in een aangepaste infrastructuur blijft een belangrijk speerpunt in het beleidsplan van HUMIVAL. Hierin werden concrete stappen vooruitgezet: na de spijtige stopzetting van de gesprekken voor de aankoop van gronden met één partij werden gesprekken aangevat met een andere partij die een vruchtbare samenwerking lijken op te leveren. Concreet betekent dit dat de gesprekken voor de aankoop van gronden in een vergevorderd stadium zitten. We wensen het vel van de beer echter niet te verkopen voor hij geschoten is. We hopen hierover dus in het jaarverslag 2018 concrete engagementen te kunnen weergeven.

Het dient gezegd dat een kwalitatieve zorg in een aangepaste infrastructuur in HUMIVAL ook steeds is gepaard gegaan met kleinschaligheid en “nestwarmte”. Deze kleinschaligheid stelt ons voor uitdagingen die alleen maar groter zullen worden. Immers, een professionele en betaalbare zorgverlening en begeleiding impliceert ook dat we als relatief kleine voorziening niet alleen blijven staan, maar samenwerking zoeken en vinden met andere partners binnen en buiten het Meetjesland. Strategische samenwerking met andere partners (GOMM, Tabor, ...) is de boodschap. Deze samenwerking moet ons in staat stellen om de zorg en begeleiding voor onze gebruikers en de ondersteunende diensten te waarborgen en verder uit te bouwen. Zowel de directies als het COO ondernamen hiertoe de nodige inspanningen in 2017. Deze initiatieven zullen zeker een vervolg krijgen in 2018.

Tenslotte dienen we te benadrukken dat de warme zorg ook slechts mogelijk is door de bezieling, het engagement en de inspanningen van de voltallige personeelsgroep, de vrijwilligers en het COO van HUMIVAL. We wensen hen te bedanken voor hun inzet. U zal in het jaarverslag een duidelijke neerslag vinden van hun inspanningen en acties in 2017. Tevens wensen we als raad van bestuur ook richting te geven aan deze inspanningen. Dit doen we door de realisatie van een beleidsplan 2017 – 2020 dat geïnitieerd werd in 2016 en ondertussen verfijnd werd en in staat van uitvoering verkeert. Ook hierover kan u meer vernemen in dit verslag.

Een woord van dank aan elkeen die meewerkte aan dit jaarverslag !

Veel leesplezier !

13 mei 2018

Koen Lefevre, namens de Raad van Bestuur van vzw HUMIVAL.

1. Informatie rond de populatie (toestand 31.12.17)

Vanaf 01.01.17 werd Humival een vergunde aanbieder en vielen de vroegere erkenningen weg. De benaming flexibel aanbod meerderjarigen (FAM) verviel na 1 jaar.

Op 31.12.17 ondersteunden wij 61 personen met een handicap:

- 43 personen via **residentiële woonondersteuning** (vroeger tehuis (niet)werkenden) in de Nijverheidsstraat 9.
- 6 personen via **ambulante woonondersteuning** (vroeger beschermd en geïntegreerd wonen) en dit op 3 verschillende locaties.
- 12 personen (voltijds/deeltijds) via **dagondersteuning** (vroegere dagcentrum) in de Nijverheidsstraat 20.

Binnen de persoonsvolgende financiering (PVF) vertegenwoordigden deze personen **2.754,8283 zorg gebonden punten** en **698,3490 organisatie gebonden punten (25,35%)**.

In de loop van 2017 overleed een persoon uit de woonondersteuning en verlieten 2 personen de dagbesteding. Een persoon schoof vanuit dagondersteuning door naar woonondersteuning via een budget noodsituatie. Er kwam 1 (geïnterneerde) persoon bij in de ambulante woonondersteuning. Aantal opgevangen personen daalde aldus van 63 naar 61 personen.

Daarnaast werden er 5 personen ondersteund vanuit **rechtstreeks toegankelijke hulpverlening**: ambulante ondersteuning. Zij vertegenwoordigden 24 personeelspunten. Dit aanbod wordt georganiseerd onder de vleugels van GOMM.

In 2017 waren er **8 aanmeldingen**. Iemand werd effectief opgenomen in ambulante woonondersteuning en 1 iemand krijgt dagbesteding via RTH. 1 iemand wordt opgenomen in woonondersteuning vanaf 01.07.18. 4 van de aanmelders hadden geen persoonsvolgend budget. Opvallende vaststelling er zijn geen aanmeldingen/budgetten voor dagbesteding waardoor de open plaatsen niet ingevuld geraken. Er is tevens een gemeenschappelijk aanmeldingsloket via GOMM waar zorgcoördinator deel van uit maakt.

Qua **geslacht** blijft er een overwicht aan vrouwen: 34 versus 27 mannen. In de ambulante woonondersteuning zitten enkel mannen.

De gemiddelde **leeftijd** van de gebruikers stijgt: dit zien we vooral in de dagbesteding waar 2 gebruikers overschakelden op woonondersteuning omwille van noodsituatie. Ook de gemiddelde (medische) zorg neemt toe met de leeftijd.

De meeste bewoners hebben naast een verstandelijke handicap nog 1 of meer **bijkomende handicaps**: fysiek, sensorieel, gedrag, autisme, psychisch, epilepsie. Dit is mede eigen aan de vaak matige tot ernstige verstandelijke handicap bij het merendeel van de gebruikers. **Geografisch** komen de meeste gebruiker uit het Meetjesland al hebben we ook mensen vanuit Aalst, Lokeren, Laarne, Sint Amandsberg, Middelkerke en Gent (2). Het merendeel van de mensen hebben hun domicilieadres op het adres van de voorziening.



2. Informatie met betrekking tot het activiteitenaanbod

2.1.Externe activiteiten

De vaste activiteiten die elk jaar terugkomen zijn: Saspo, Windekind, De Passage 'koffie met', activiteiten voor de ex-werknemers van Ryhove, huldinging sportlaureaten, Wafelbak WZC De Linde, carnaval, paasfeest Okra en KVG, bedevaart voor de senioren, Schlagerfestival door de Lionsclub Evergem-Vlaamse Valleien, Rock For Specials, Music 4 Humival en de markten in de omgeving. In december stopte KVG Waarschoot met zijn werking.

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.

Voor alle andere activiteiten wordt er altijd gekeken naar de vraag van de gebruikers, de organisatorische haalbaarheid en wordt de leefgroepverantwoordelijke en de gebruiker bevroegd

De gebruikers die naar de academie gingen, stonden erop om Muziek op maat verder te volgen.

De activiteiten van GOMM zoals het danslabo en de circusplaneet lopen verder.



2.2.Externe reizen

Het aanbod van externe reizen voor mensen met een grote zorgvraag blijft schaars. Onze gebruikers hebben meer ondersteuning en aangepast materiaal nodig. Externe reizen worden soms te belastend voor een aantal gebruikers.

Voor de gebruikers die geen aanbod hebben of een weigering tot deelname krijgen, hebben de kans om mee te gaan met de interne reis, georganiseerd door Humival in Duin en Zee te Oostende.

De vervoerskost blijft een financiële meerkost. Het blijft zoeken om daar een evenwicht in te zoeken en op zoek te gaan naar vrijwilligers voor het vervoer.

Organisaties waar we met samenwerken zijn : VONX, Cerevam, Samana (vroeger CM), Kompas, De Kei, Inclusie Vlaanderen, Azimut, Rode Kruis en Anders Aktief.



2.3. Interne activiteiten

Vanuit de werkgroepen ouderen, sociale netwerken en ICT worden er heel wat interne activiteiten georganiseerd (filmvoorstelling, interne seniorenweek, bedevaarttocht, Humifuif, praatnamiddagen met pannenkoek of dessert).

Op 1 januari is PVF van start gegaan. Onze namiddagwerking is dan ook volledig herwerkt. We hebben een vast aanbod, rekening houdende met het aantal begeleiders op dienst per dag. Het vast aanbod moet blijven draaien.

Daarnaast kunnen begeleiders themaweken of projecten indienen zonder het vast aanbod te schrappen. De projecten zullen vooral gericht zijn naar die gebruikers die weinig aanbod hebben.

In 2017 was er het familiefeest waarbij we de voorstelling deden van ons aanbod. Op die manier hebben de bezoekers en familie een zicht op wat er precies wordt gedaan.

Tijdens de eindejaarsperiode is er de taartslag verzorgd door het collectief overlegorgaan. Het optreden van Clown Rocky is een trendsetter voor zowel de gebruikers als de personeelsleden met hun kinderen.



2.4. Interne reizen

Naar aanleiding van het schrijnend tekort aan aangepaste externe reizen, blijft een interne reis een must.

In overleg met alle leefgroepverantwoordelijken, zorgcoördinator en opvoeder/groepschef wordt er een planning deelname interne reis opgemaakt voor de 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.

Onze interne reis in 2017 was Duin en zee in Oostende, doch namen we het besluit om in 2019 een andere reisbestemming te zoeken omdat Duin en Zee niet meer voldoet aan de zorg van onze gebruikers.

2.5. Vormingsactiviteiten

Organisaties waar we met samenwerken zijn: VONX, Academie voor schone kunsten van Eeklo en Waarschoot en Kisp.



Besluit

Elk jaar is het afwegen hoe het extern aanbod en de vraag is wat de financiële mogelijkheden zijn en de organisatorische haalbaarheid. Binnen Humival worden daarom ook meer en meer zelf projecten opgezet voor onze gebruikers.

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

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

3.1. Missie, visie, waarden, strategie, doelstellingen, objectieven en principes

Missie van de voorziening.

Ondersteuning bieden aan personen met een verstandelijke en/of meervoudige beperking, 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 personeelsomkadering binnen de voorziening.
 2. Multidisciplinaire benadering.
 3. Betrokkenheid van het sociaal, relationeel netwerk.
 4. Aangepaste infrastructuur en zorgaanbod naargelang de zorgvraag.

- op het niveau van de **organisatie**:
 1. Binnen de wettelijke regelgeving streven naar optimale kwaliteit van ondersteuning.
 2. Constructief overleg met de verkozen gebruikersraad.
 3. Bevorderen van contacten met ouders en/of sociale netwerken, de buurt en de lokale organisaties.

- op het niveau van **samenwerking**:
 1. Actieve deelname aan het regionaal welzijnsoverleg.
 2. Diversiteit op gebied van aanbod aan wonen en dagbesteding binnen het Meetjesland.
 3. Actieve samenwerking binnen het Vlaams Welzijns-Verbond (VWV), Tabor en geïndividualiseerde ondersteuning op maat binnen het Meetjesland (GOMM).

Waarden van de voorziening

- Openheid en diversiteit van opname zorgvragen, ook meervoudige en zware zorgvragen.
- 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.

Strategie

Humival verbindt er zich toe binnen de grenzen van 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 juiste houding (attitude) van de medewerkers.

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

De gebruiker zelf kan via de permanente tevredenheidsbevraging in de bewonersvergaderingen en klachtenprocedure hun oordeel uitspreken over de ondernomen acties binnen de dagelijkse 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 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 collectief overlegorgaan 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 bevragingen door het collectief overleg van de ouders en wettelijk vertegenwoordigers en de informele contacten met de vertegenwoordigers).

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.

Doelstellingen

- De oprichting, organisatie en werking van, evenals hulp bij de huisvesting van personen met een beperking in het Meetjesland.
- Zich op deskundige wijze inzetten voor aangepaste huisvesting, woonvoorziening, zorg en dagbesteding bij personen met een beperking.

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.

Binnen de werking wordt de nadruk gelegd op volgende principes

- Inspraak en verantwoordelijkheid naargelang de mogelijkheden van de gebruikers.
- Keuzevrijheid binnen de grenzen van welzijn.
- 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 voor zover dit het welzijn van de persoon met een beperking bevordert.



3.2. Bijzondere ortho-agogische acties dit jaar

Dit jaar werd er in navolging van de veranderingen binnen de zorgsector bijzondere aandacht aan de transitie naar PVF en de opmaak van een beleidsplan 2017-2020.

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

- Door de ortho-agoog werden samen met de directie er een aantal studiedagen rond de transitie naar PVF gevolgd.
- Samen met de andere leden van de staf werd er een info-avond omtrent de transitie naar PVF voor de familieleden van onze gebruikers georganiseerd.
- Samen met de directie en zorgcoördinator en in overleg met de Raad van Bestuur werd het strategisch beleidsplan 2017-2020 opgemaakt en in concrete werkbare projectfiche gegoten. Bij dit proces werden naast de staf ook alle werknemers betrokken. Voor hen werd in samenwerking met Tabor er per team of afdeling een workshop georganiseerd waar zij de voor hen belangrijke thema's en doelen naar voren kon brengen. Met deze inbreng werd er dan ook rekening gehouden bij de definitieve opmaak van het strategisch beleidsplan.
- Door de ortho-agoog werd er vorming gevolgd rond het sociaal – emotioneel ontwikkelingsmodel, rond het gebruik van oplossingsgerichte intervisie.
- Er werd eveneens vorming gevolgd rond het ethisch advies nr.8 in verband met lichamelijke in de zorg. In dit kader werd ook de visietekst rond zorgvuldig omgaan met de privacy en bescherming van de integriteit van personen met een (verstandelijk beperking aangepast.
- Samen met de directie werd er contacten gelegd met het rust- en verzorgingstehuis Sint Elisabeth te Eeklo om een concrete intersectorale samenwerkingsverband tot stand te brengen.
- Door de ortho-agoog werd er eveneens in samenwerking met de ortho-agogen van OC Cirkant een intervisie rond een casus van een gebruikster georganiseerd.
- De ortho-agoog is ook lid van de werkgroep 'Stress en burn-out' binnen Tabor waar zij meehielp aan de ontwikkeling van een toolbox rond dit thema. Deze toolbox 'Energie' werd toegelicht op 't Initiatief van Tabor en tijdens het overleg en bij het comité preventie en welzijn op het werk.
- Door de ortho-agoog werden ook de contacten met de nieuwe psychiater opgevolgd.
- Samen met de zorgcoördinator werd er in het kader van de zorginspectie rond integriteit de diverse visieteksten rond dit thema binnen de stafvergadering besproken en waar nodig aangepast.

4. Informatie met betrekking tot het personeel

4.1 . Vorming

Er werden dit jaar opnieuw opmerkelijk minder vormingen gevolgd dan de voorgaande jaren. Reden is het wegvallen van deelname aan aanbod VONX. Bovendien werd er vaak gekozen voor een vorming in de instelling zelf dan voor externe vormingen (zie Dialoog Plus, Hefboom). Nieuw is de deelname aan webinars (SDWorx). Er is dan ook behoorlijk wat budget over (3.500 euro). De inkomsten kwamen van vormingsbudget VAPH, VIVO en Fonds VHOI (bijzondere doelgroepen) – inclusief ICOBA (agressie).

Op gebied van **externe vorming** werd er deelgenomen aan diverse vormingsinitiatieven georganiseerd door o.a. Tabor (zuurstofdagen), GOMM, DVC De Triangel, SD Worx, Guislain, VWV, De Bolster, SEN, VAPH, KISP. Een aantal van deze vormingen waren gratis. De vormingen van Tabor, VWV en SEN worden over het algemeen positief geëvalueerd. Deze van GOM - DVC De Triangel iets minder omwille van weinig nieuwe zaken.

Er werden dit jaar ook diverse **workshops** gevolgd georganiseerd door Tabor (Toolbox energie). Deze werden positief geëvalueerd.

Daarnaast waren er wel diverse (**informele**) **intervisiemomenten** door Tabor waar directie (interne preventie adviseurs, vertrouwenspersoon, directies VAPH, samenaankoop logistiek), ortho-agoog (pedagogische verantwoordelijken), verantwoordelijke interne preventie (EDPW) als verantwoordelijke logistiek (samenaankoop voeding) aan deelnamen. Ook deze bijeenkomsten scoren goed.

In 2017 werd er heel wat **interne vorming** aangeboden o.a. verwerken agressie (Dialoog Plus) en werken vanuit een waardenkader (Hefboom). Er werd ook een beroep gedaan op outreach in het kader van een POS situatie. De vormingen kregen over het algemeen een positieve evaluatie. Er werd tevens 2 personeelsvergaderingen gehouden rond PVF waar elk personeelslid kon aan deelnemen. In 2018 komt er een vervolg op de vorming van Dialoog Plus. Er komt ook een vorming rond palliatieve zorg. Tevens wordt er een personeelsvergadering voorzien rond LEAN. Tot slot was er een cursus zelfverdediging waaraan een tiental personeelsleden deelnamen.

Op gebied van **interne preventie** ging de jaarlijkse cursus rond heffen en tillen in leefgroep 1 en 2 door Provikmo. Tevens werd er vorming gevolgd rond re-integratie langdurig zieken en legionella. Deze werden niet zo positief beoordeeld. In 2018 komt een interne vorming rond reanimatie en slikpreventie.

Ook in 2017 waren er een aantal **informatieessies** door het sociaal secretariaat SD Worx.

Er werd een interne infosessie georganiseerd voor ouders en wettelijke vertegenwoordigers rond gevolgen van PVF. Er waren 75 toehoorders en wordt eventueel in 2018 herhaald.

Verantwoordelijke logistiek en administratie bezochten **de horecabeurs** in Gent.

Tevens nam de staf deel aan aantal formele **intervisiebijeenkomsten** zoals Intercasa, platform begeleid werk, vrijwilligersplatform en kwaliteitscoördinatoren. Dit leverde in een aantal gevallen bruikbare informatie op die in de stafvergadering werd besproken.



4.2. Personeelsgegevens

Humival had als vergunde erkenning recht op **2.950,40 personeelspunten in 2017** (vroegere FAM).

Er werden **2.801,71 personeelspunten** gebruikt voor de reguliere personeelsomkadering in de voorziening en **199,39 personeelspunten** werden ingezet voor de werking van de convenanten.

Naast bovenstaande personeelspunten werden er ook nog personeelsleden ingezet via andere subsidiekanalen:

131,55 personeelspunten onder het stelsel van Sociale Maribel.

37,46 personeelspunten onder het stelsel van deeltijds leren, deeltijds werken (VHOI).

123,72 personeelspunten met VIA middelen.

26,18 personeelspunten ontving Humival van **DVC De Triangel** binnen **RTH** werking, waarvan **25,52 personeelspunten** werden gebruikt voor 117 RTH begeleidingen en **23,48 personeelspunten** werden effectief gebruikt voor de personeelsbezetting.

10,85 personeelspunten werden gegeven aan de samenwerkingsovereenkomst **GOMM** voor gemeenschappelijke projecten (veiligheidsconsulent en coördinator GOMM).

De resterende 137,84 personeelspunten werden omgezet in werkingsmiddelen.

Op **31 december 2017** waren er **71 personeelsleden** in dienst waarvan **60** vrouwen en **11** mannen en was de totale personeelscapaciteit **114.474 uren**.

Er is een verdere stijging van deeltijdse arbeid: van 28,57% in 2015 naar 36,23% in 2016, naar 42,25% in 2017.

Vooraf in de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar werkt men deeltijds voornamelijk door opname van ouderschapsverlof en tijdskrediet.

Het totale verzuim tijdens 2017 was 16.250 uren.

Het totaal ziekteverzuim in 2017 was 8.724 uren.

Het totaal aantal verzuim door zwangerschap (inclusief preventieve verwijdering, zwangerschapsverlof en borstvoedingsverlof) was 6.299 uren.

Overige afwezigheden (o.a. verlof om dwingende familiale redenen) 451 uren.

Er waren 6 arbeidsongevallen in 2017 met 776 uren werkverlet tot gevolg.

4.3. Vrijwilligerswerking

In 2017 bouwden we onze vrijwilligerswerking verder uit op verschillende manieren:

- Er werden vacatures geplaatst op vrijwilligerswebsites met heel concrete vragen.
- Er werden flyers verdeeld op allerhande plaatsen: in de bibliotheek, in het gemeentehuis, op de goede-doelen-beurs, op markten waarbij we zelf een standje hebben,...
- Mensen werden rechtstreeks bevraagd of men interesse had om vrijwilligerswerk te doen wanneer men uitleg vroeg over onze werking.
- Wanneer er namen werden doorgegeven van personen die misschien kandidaat-vrijwilliger zijn, werd er contact opgenomen met deze mensen.

Dit jaar waren er verschillende aanmeldingen:

- Er was een spontane aanmelding door een persoon die enkele van onze gebruikers reeds kent vanuit de samenwerking met een WZC. Ze wou vrijwilligerswerk doen binnen onze voorziening en komt om de 2 weken langs om de Gymvrienden te ondersteunen.
- Een persoon die moeilijk een gepaste job vindt, vroeg om bij ons vrijwilligerswerk te komen doen. Hij komt momenteel elke week langs om bij de wandelclub te helpen.
- Een collega vrijwilligerscoördinator gaf de naam door van een kandidaat-vrijwilliger bij ons in de buurt. Hij komt wekelijks langs om te helpen bij het klussen.
- Iemand uit de buurt kwam spontaan langs met de vraag of ze vrijwilligerswerk kan doen. Zij komt momenteel elke week langs om een atelierwerking te helpen ondersteunen.
- Een collega vroeg om contact op te nemen met iemand die op zoek is naar een zinvolle tijdsbesteding en dacht dat vrijwilligerswerk iets zou kunnen zijn. Deze persoon komt om de 2 weken de atelierwerking helpen ondersteunen
- Ook haar man wou vrijwilligerswerk doen en komt elke week 1 namiddag in het atelier helpen.
- Er waren ook aanmeldingen die voorlopig nog geen match hebben wegens de vraag om de opstart nog even uit te stellen.

Daarnaast kunnen we nog steeds rekenen op een vaste groep vrijwilligers die zich reeds jaren engageert om de leefwereld van onze gebruikers een stuk ruimer te maken.

Tijdens de week van de vrijwilliger begin maart werden de vrijwilligers in de kijker geplaatst met een infobord in de hall waarop hun foto hangt en een vermelding van de taakinfilling. Zij kregen naar aanleiding van die week ook een kleine attentie als dank voor hun vrijwillige inzet en werden uitgenodigd om samen met onze gebruikers te genieten van koffie en taart. Op het zomerfeest werden de vrijwilligers eveneens uitgenodigd als blijk van waardering.

De contacten met de vrijwilligers lopen goed, men weet wie men kan aanspreken wanneer er iets is. Er wordt regelmatig tijd gemaakt om eens te luisteren naar hoe men het vrijwilligerswerk ervaart, hun wensen en voorstellen, opmerkingen,....

In 2018 zetten we onze zoektocht naar nieuwe vrijwilligers verder. Er wordt een nieuwe flyer gemaakt die dan ook zal worden verspreid. We blijven mensen rechtstreeks aanspreken met een concreet voorstel. Er wordt zowel aan de vrijwilligers als aan het personeel gevraagd of zij mensen kennen die vrijwilligerswerk zouden willen opnemen.

Er zullen verschillende interne vormingen doorgaan waarop ook de vrijwilligers worden uitgenodigd. Tijdens de week van de vrijwilliger worden alle vrijwilligers uitgenodigd om hen eens speciaal in de kijker te zetten en extra te bedanken.



4.4 Interne preventie

4.4.1 Jaarverslag 2017

- Opstellen Provinciaal noodplan in samenwerking met de gemeente Waarschoot.
- Bij brand zal via 1 telefoonnummer het oproepsysteem personeel bij brand worden geactiveerd. Dit is in samenwerking met de firma Multibel.
- Er vond een interne brandevacuatie oefening plaats op 12/10/2017.
- Firma Vinçotte kwam langs voor noodzakelijke elektrische keuringen.
- Onaangekondigde inspectie door federaal agentschap voor de veiligheid van de voedselketen. Geen grote opmerkingen.
- Vlaams energiebedrijf voerde energie- audit uit in kader van opmaak klimaatplan.
- Aanpassing dorpels aan badkamers zodat er meer ergonomisch kan worden gewerkt.
- Opleiding hef- en tiltechnieken voor de personeelsleden van leefgroep 1 en leefgroep 2 specifiek gericht op de gebruikers van de leefgroepen in samenwerking met Provikmo.
- Er is een nieuwe procedure moederschapsbescherming opgesteld door IDEWE. Zwangere personeelsleden gaan in moederschapsbescherming vanaf 3 maanden zwangerschap.
- Orthopedagoge volgde werkgroep Tabor rond stress en burn-out. Er is een energie tool box ontwikkeld die preventief werkt om stress en burn out te helpen voorkomen.
- Een aantal personeelsleden volgde vorming: “Meer grip op jezelf, ook in lastige stressvolle situaties en agressie” door Dialoog Plus.
- Interne preventieadviseur volgde opleiding rond legionella via Tabor door IDEWE.
- 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 denktankvergaderingen.

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

Maandelijkse vergaderingen met CPBW.

4.4.2 Beheersplan 2018

- Verdere afwerking en indiening Provinciaal noodplan in samenwerking met de gemeente Waarschoot.
- Op 10/04/2018 zal er een opmaak beheersplan legionella zijn in samenwerking met IBEVE.
- EHBO-sessie rond slikproblemen en reanimatie zal worden gegeven door begeleidster verbonden aan de instelling.
- Er gaan 3 personeelsleden naar een EHBO-basisopleiding in samenwerking met Tabor.
- Vertrouwenspersoon heeft zich ingeschreven voor intervisie in samenwerking met Tabor.
- Een aantal personeelsleden volgde vorming: “Meer grip op jezelf, ook in lastige stressvolle situaties en agressie” door Dialoog Plus. In 2018 is er een vervolgsessie.
- Verdere opvolging wetgeving psychosociale risico’s.

4.5. Samenwerking met scholen

- **Hogeschool Gent, Sociaal-agogisch werk, graduaat (bachelor) ortho (A1) tweede jaar:** 1 studente
- **Hogeschool Gent, Sociaal-agogisch werk, graduaat (bachelor) ortho (A1) derde jaar:** 1 studente
- **IVV Vincentius,** 1 student (A2)
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker):** 1 studente (A2)
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker):** 3 studenten (A1)
- **O.L.V. Ten Doorn Eeklo gezondheids- en welzijnswetenschappen (2B) :** 4 studenten (kijkstage)
- **Koninklijk lyceum,** 1 studente
- **Stagiair logistiek PCDO,** 1 studente

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

5. Informatie met betrekking tot de logistieke dienst

- Personeelsomkadering :
 - 5 fulltime medewerkers
 - 1 ouderschapsverlof 80 % (vanaf maart 2017)
 - 3 halftijdse medewerkers waarvan 1 verantwoordelijke
 - 2 deeltijds leren/werken 50 % werken op de werkvloer (logistieke dienst en keuken)

- Uit te voeren taken:
 - Keuken: ontbijt, middagmaal, avondmaal, volledig onderhoud.
 - Was: persoonlijke kledij bewoners, badhanddoeken, onderleggers, keuken kledij.
 - Onderhoud gemeenschappelijke ruimtes: hal, burelen, toiletten personeel, ontvangstruimte, vergaderzaal, gangen.
 - Onderhoud werkruimtes: Kinéruimte, snoezelruimte, ouderenwerking, bakatelier, structuurruimte, buitenatelier.
 - Onderhoud: slaapkamers leefgroepen + gangen, badkamers en toiletten leefgroepen, onderhoud badkamers nieuwe vleugel.
 - Jaarlijks grote kuis van het volledige gebouw inclusief kamers leefgroepen.
 - Technische dienst: alle klussen binnen het gebouw die kunnen gedaan worden door de klusjesman + onderhoud van de tuin. Vanaf tweede helft 2017 hulp van een vrijwilliger (1 halve dag per week).

- Vanaf maart werd een nieuw werkrooster opgemaakt met toevoeging van extra bijkomende taken zoals er zijn: slaapkamers, keukens leegroep I, II, III en slaapvleugel.
- Nieuwe uurregeling (later starten) van mensen uit het onderhoud in kader van o.a. combinatie met kinderopvang en efficiëntie van de inzet van personeel.
- Periodieke bijsturing na overlegmomenten logistiek en leefgroepen.
- Verder uitbouwen van de samenwerking met Tabor en Koopkoepel (vroegere SAK) die reeds zijn vruchten heeft afgeworpen op de kostenstructuur voor voeding (zie balans 2017)
- Opleidingen EHBO, King (onderhoudsproducten) door logistieke medewerkers.

6. Zelfevaluatie 2017

| domeinen | onderwerp | gegevensverzameling | timing |
|-------------|-----------|---|---|
| Gebruikers | Structuur | Inpraak, collectief overleg | <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks in het najaar bij jaarverslag kwaliteit. - Gemiddeld om de 14 dagen voor bewonersgesprekken en vergaderingen ouderenraad 2x per jaar. Verslagen zijn terug te vinden in de leefgroepen. |
| | Proces | Klachtenprocedure | <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks (al dan niet tussentijds) in het najaar bij het jaarverslag kwaliteit terug te vinden en toegevoegd bij het jaarverslag kwaliteit. |
| | Resultaat | Tevredenheid gebruikers | <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks in het najaar (al dan niet tussentijds), terug te vinden in het jaarverslag kwaliteit. Algemene tevredenheid meer dan 80%. - Jaarlijks in het najaar, dit jaar kwam DC aan bod. Resultaten terug te vinden bij jaarverslag kwaliteit. |
| Organisatie | Structuur | Overleg Ingezette middelen Sterk-zwak analyse | <ul style="list-style-type: none"> - Periodiek gedurende gans het jaar, verslagen worden bewaard bij de directie. - Periodiek gedurende het ganse jaar, de verslagen worden bewaard bij de directie. - Jaarlijks één item, bijgevoegd bij het jaarverslag kwaliteit en in te kijken via de zorgcoördinator. |
| | Proces | Procedures QHB | <ul style="list-style-type: none"> - Periodiek gedurende gans het jaar. Dit wordt voorgesteld op de stafvergaderingen. - Zie eerder in dit verslag - Jaarlijks bij het jaarverslag kwaliteit, in te kijken via de zorgcoördinator - Jaarlijks bij het jaarverslag kwaliteit, dit kan ingekeken worden via de zorgcoördinator. |
| | Resultaat | Behalen doelstellingen (financieel, inhoudelijk, organisatorisch) | <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks in voorjaar op de algemene vergadering. - Jaarlijks, dit wordt voorgesteld op de algemene vergadering. |
| | Structuur | Funcieomschrijving | <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks de verslagen worden bewaard bij de directie. |
| | Proces | Personeelsbeleid | <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks in het najaar toegevoegd bij het jaarverslag kwaliteit |
| Medewerkers | Resultaat | Tevredenheid medewerkers | <ul style="list-style-type: none"> - Zie eerder in dit verslag (komt uit de personeelskenngetallen) - Zie eerder in dit verslag (komt uit personeelskenngetallen) - Gepand 2019-2020 (zie verslag CBPW) |

7. Informatie met betrekking tot samenwerkingsverbanden en overleg

7.1. Samenwerkingsverbanden

- Humival is lid van het **Vlaams Welzijnsverbond (VWV)** en neemt hierbij deel aan maandelijks overleg coördinatiecomité (COC), bureau COC (5 maal per jaar) en intervisiegroep voor doelgroep ernstig tot diep verstandelijke gehandicapten (2 maal per jaar).
- Humival is lid van **GOMM** (gedeelde ondersteuning op maat binnen het Meetjesland). Directie neemt deel aan maandelijks overleg stuurgroep en de overleggroep (directies / leden RvB) (2 maal per jaar). Stafleden en/of directie nemen deel aan **werkgroepen GOMM** (informatieveiligheid, dagbesteding, intake en Sanapolis
- Humival is lid van het **regionaal overleg Oost-Vlaanderen** voor personen met een handicap. Humival neemt maandelijks deel aan de **stuurgroep**. Dit overleg hield op te bestaan op 31.12.17. Directie neemt deel aan **subregionaal overleg Meetjesland**.
- Humival is lid van **Tabor** waarbij directie deelneemt aan maandelijkse intervisie directies VAPH en directies welzijn en gezondheid (om de 2 maanden).

7.2. Overleg (intern en extern)

- Extern neemt Humival deel aan **de mobiliteitsraad** (directie) van de gemeente Waarschoot en het **beheersorgaan gemeenschapscentrum** Waarschoot (staf). Deze komen een viertal keren samen per jaar.
- Directie is lid van **werkveldcommissie** binnen Hogeschool Gent en van de vormingsleergangen voor sociaal pedagogische werk (VSPW) (samenkomst 2 maal per jaar).
- Stafleden nemen deel aan **intervisie kwaliteitscoördinatoren** (kwaliteitscoördinator), **platform vrijwilligers** en **platform begeleid werk** (verantwoordelijke vrijwilligerswerk), **Intercasa** (ortho-agoog). Zorgcoördinator neemt deel aan **overleg RTH**. Deze groepen komen enkele keren per jaar samen.
- Directie is lid van de **regionale prioriteitencommissie (RPC)** (6 maal per jaar).
- Intern zijn er de **teamvergaderingen** (om de 2 weken), vergadering van de **staf** (om de 2 weken) en de vergadering van de **leefgroepverantwoordelijken** (maandelijks).
- Daarnaast zijn er diverse interne **werkgroepen** (sociale netwerken, ouderen, ICT, keuzes maken) die 2 maal per jaar samen komen. Nieuw in 2017 was de werkgroep community building. In 2018 start de werkgroep seksualiteit opnieuw op.
- De mensen van de **logistiek** komen 4 maal per jaar samen. Twee maal per jaar is er overleg tussen verantwoordelijke logistiek en de leefgroepverantwoordelijken.
- Daarnaast zijn er diverse **thematische bijeenkomsten** (bv. verpleegkundige thema's, sociale thema's) en is er ok divers **informeel overleg**.

8. Informatie vanuit het collectief overlegorgaan (gebruikersraad)

2017: De Persoonsvolgende Financiering is er nu definitief, of toch nog niet ?

2017 is voor de Gebruikersraad (collectief overlegorgaan) en Humival aangekondigd als het jaar van de definitieve invoering van de Persoonsvolgende Financiering.

1. Intussen zijn er 5 bijstandsorganisaties gefinancierd door de Vlaamse Overheid. Omdat My Way zich richt tot MS-patiënten, hebben we in 2017 enkel kennisgemaakt met ZOOM. Dit lijkt de meest aangewezen bijstandsorganisatie voor personen, die een Persoonsvolgende Financiering hebben en op zoek gaan naar een passende opvang. Voor onze gebruikers bieden de bijstandsorganisaties weinig meerwaarde.

2. Het minste wat men kan zeggen is dat de invoering van de Persoonsvolgende Financiering niet soepel verloopt. De indruk ontstaat dat de Overheid de instellingen en de personen met een handicap niet vertrouwt. Eerst was er de inschaling van elke gebruiker op een zorgzwaarteschaal. Daarna heeft een onafhankelijke organisatie met een reusachtige steekproef de oefening overgedaan en telkens komt men tot de vaststelling dat de instellingen (zeker ook Humival) deze opdracht zeer ernstig hebben uitgevoerd.

Na een eerste brief, die enkel een volgende brief aankondigde, volgt een tweede brief met een bedrag van de Persoonsvolgende Financiering per gebruiker. Deze informatie wordt door een derde brief overruled en er komt voor iedereen een ander bedrag.

De Overheid zet zichzelf uit de wind door te zeggen dat in alle geval de instelling (ook Humival) toch voor dat bedrag dezelfde zorg als voorheen moet aanbieden. Nu blijkt dat men de volledige oefening opnieuw gaat overdoen in 2019-2020 ?

3. Intussen blijkt dat de gebruikers van Humival 20% minder ontvangen dan gebruikers met dezelfde noden in een andere instelling uit het Meetjesland. Humival en de collectief overleg hebben hiervoor, samen met een dertigtal andere gedupeerden, een procedure lopen bij de Raad van State. De Overheid belooft de discriminatie van 20% te reduceren tot 15% tegen midden 2018 ?

4. Intussen engageert het collectief overleg zich intens, samen met de Raad van Bestuur, om een alternatief te vinden voor het gestrande nieuwbouwproject. We hebben goede hoop op een succesverhaal.

5. We vinden het onze taak om de vertegenwoordigers van de gebruikers permanent te blijven informeren door onze Nieuwsbrief, door info-avonden, door tevredenheidsmetingen en door persoonlijke contacten.

9. Informatie met betrekking investeringen

a. Op gebied van gebouw en materiële uitrusting

- Isolatie warm water **buizen** kelder.
- Installatie **nieuwe CV** buitenatelier.
- Vervangen **vloer** dagcentrum.
- Vervangen **keuken** dagcentrum.
- Aanschaf nieuwe **industriële droogkast**.
- Plaatsen nieuw **berghok** voor afval (eigen beheer).
- Aanschaf nieuwe **beamer** (Music For Life).
- Aanschaf nieuw **digitaal fotoestel** (Music For Life).
- Schilderen **gemeenschappelijke ruimtes leefgroepen**.
- Schilderen **slaapkamers** door time 4 society (vrijwilligers).

Merk op dat een deel van deze aankopen gebeurd zijn via externe financiering (sponsoring, crowdfunding, projectsubsidies en giften). Aanschaf slaapkamermeubilair gebeurt nog altijd op kosten van de bewoners net als het schilderen van de kamers door time4society. De andere grote investeringen (buizen, vloer DC en keuken DC gebeurden opnieuw met overschot aan personeelsmiddelen die in werkingsmiddelen worden omgezet (max 5%).





Daarnaast werden nog een aantal kleinere zaken gekocht met de reguliere werkingsopbrengsten (zie bv. DVD speler, verwarmingstoestellen, verf slaapkamers, plaatsing nieuw dak boven afvalberging,).

Het systeem van kleine leefgroepsoverstijgende aankopen werd afgeschaft. Met dit budget kon elke leefgroep kerstversiering aankopen in 2017.

b. Op gebied van hulpmiddelen voor mensen met een meervoudige zorgvraag

- Er werden een aantal manuele **rolstoelen** aangekocht bij de mutualiteit.
- Aanschaf 2^{de} **motomed** (Cera Foundation). Een tweede toestel werd ons geschonken.
- Er werden een aantal **hoog laag bedden** en **antidecubitus matrassen** gekocht.
- Plaatsing **inox WC blok** in leefgroep 1 (crowdfunding).

Een aantal van deze kosten werden door de gebruiker zelf betaald.



c. Op gebied van computers en ICT-materiaal

- Aanschaf van **4 tablets** voor medicatiebeheer.(Lions club Assenede).
- Prospectie **digitaal personeelsdossier**. Start op in 2018.
- Er werd gestart met de aanpassing van de **website**.
- Opstart **Multibel**: automatisch oproepsysteem bij brand.

Ook hier gebeurden een deel van de investeringen met externe middelen.

10. Informatie met betrekking tot het strategisch plan

In 2017 was er een werkgroep actief met leden vanuit de staf, het collectief overlegorgaan en de raad van bestuur rond de opmaak van een strategisch plan voor de komende jaren. We lieten ons hierbij begeleiden door Tabor. Deze werkgroep kwam een zestal keren samen in 2017.

Ook het personeel werd betrokken in de opmaak van het strategisch plan via een vragenronde in elke leefgroep.

Na een SWOT analyse, omgevingsanalyse en stakeholders analyse werden uiteindelijk twaalf doelen bepaald voor de periode 2017 – 2022.

1. Zoektocht naar nieuwe accommodatie o.a. in het kader van de problematiek van de meerpersoonskamers.
2. Vernieuwen van de bestaande infrastructuur en (vervanging) van de hulpmiddelen in kader van aanpassing aan de huidige comforteisen en zorgvragen.
3. Installatie van nieuwe digitale toepassingen o.a. rond personeelsregistratie, medicatiebeheer en centraal bewonersdossier.
4. Uitwerken van reguliere samenwerkingsverbanden binnen Perspectief 2020.
5. Uitwerken van (inter)sectorale samenwerkingsverbanden conform de visie van Perspectief 2020.
6. Voeren van een hedendaags human relations personeelsbeleid: zie o.a. uitwerken competentieprofielen, en functieclassificaties.
7. Voeren van een accuraat personeelsbeleid o.a. op gebied van ziekteverzuim en re-integratie langdurig zieken met bijzondere aandacht voor stress en burnout.
8. Onderzoek van de schaalgrootte in kader van verdere (financiële) leefbaarheid van de voorziening.
9. Voeren van een gezond financieel beleid in kader van ontoereikende officiële financiering door de overheid en zoektocht naar alternatieve financieringsbronnen.
10. Werken aan kwaliteit van dienstverlening door het voeren van een vijfjaarlijks zelfevaluatiebeleid.
11. Voeren van een kwaliteitsbeleid naar de buitenwereld toe in kader van positieve beeldvorming over de werking.
12. Streven naar een gedeelde zorgverlening op maat van iedere zorgvrager.

Het strategisch plan werd zowel in de leefgroepen, het collectief overlegorgaan als de raad van bestuur voorgesteld en zal verder opgevolgd worden door de staf met terugkoppeling naar alle echelons.

11. Ledenlijst Algemene Vergadering, Dagelijks Bestuur en Collectief Overlegorgaan (toestand 31.12.17).

A. Leden algemene vergadering

Bauwens Liliane, (bestuurder)
De Jaeger Jean-Paul,
De Vriendt Stefaan,
Kiekens Ria,
Laureyns Piet,
Lefevre Koen (bestuurder voorzitter a.i.)
Meesters Piet,
Nuytinck Jan, (bestuurder)
Schepens Annick, (bestuurder-secretaris)
Van de Keere Corry, (bestuurder)
Van Laere Ann,
Van Waes Laurent, (bestuurder-ondervoorzitter)
Vyncke Patrick, (bestuurder)
Willems Jan, (bestuurder)

Omwille van beroepsredenen trekt Patrick Vyncke zich tijdelijk terug als voorzitter en wordt opgevolgd door Koen Lefevre.

B. Leden dagelijks bestuur

Lefevre Koen
Schepens Annick
Van Waes Laurent
Vyncke Patrick

C. Leden collectief overlegorgaan (vroegere gebruikersraad)

Baeke Karel,
Berckmoes Luc, (wnd)
Goethals - Van de Velde Angèle, (lid klachtencommissie)
Hulpia Romain, (voorzitter, waarnemer binnen raad van bestuur)
Hutsenband - Goethals Veerle,
Jacobsen - De Clercq Chantal,
Leydens Albert,
Van De Walle - Riebbels Lieva,

Omwille van overlijden broer nam Luc Berckmoes ontslag als effectief lid van collectief overlegorgaan maar blijft als verantwoordelijke van de Nieuwsbrief zetelen als waarnemer.

Organisatiestructuur (organigram)





