



Werkingsverslag

2018

Werkten mee aan dit werkingsverslag:

- *Marc Sercu*
- *Mia De Vleeschauwer*
- *Annick Van Kerrebroeck*
- *Hilde Versluys*
- *Ruth Decock*
- *Veronique De Greef*
- *Marleen Geerinckx*
- *Eddy Van Gansbeke*
- *Ellen Boelens*
- *Romain Hulpia (COO)*
- *Koen Lefevre*

Voorwoord

1. Informatie met betrekking tot de populatie (toestand 31.12.18).....	5
2. Activiteitenaanbod.....	6
2.1 Externe activiteiten	6
2.2 Externe reizen	7
2.3 Interne activiteiten	8
2.4 Interne reizen	9
2.5 Externe vormingsactiviteiten gebruikers	10
3. Informatie met betrekking tot de ortho-agogische ondersteuning.....	11
3.1 Missie, visie, waarden, strategie, doelstellingen, objectieven en geschreven referentiekader	11
3.2 Ortho-agogische acties 2018.....	14
4. Informatie met betrekking tot het personeel.....	15
4.1 Vorming.....	15
4.2 Personeelsgegevens.....	17
4.3 Vrijwilligerswerking.....	18
4.4 Interne preventie	20
4.4.1 Intern preventieplan 2018.....	20
4.4.2 Beheersplan interne preventie 2019	20
4.5 Samenwerking met scholen	21
5. Informatie met betrekking tot de logistieke diensten.....	22
6. Informatie met betrekking tot het kwaliteitsbeleid - zelfevaluatie	23
7. Informatie met betrekking tot samenwerkingsverbanden en overleg.....	24
7.1 Samenwerkingsverbanden.....	24
7.2 Overleg (intern en extern).....	24
8. Informatie met betrekking tot het collectief overlegorgaan.....	25
9. Informatie met betrekking tot investeringen.....	26
10. Informatie met betrekking tot het strategisch plan.....	28
11. Ledenlijst Algemene Vergadering, Dagelijks Bestuur en Collectief Overlegorgaan (toestand 31.12.18).	29

BIJLAGE

Organisatiestructuur (organogram)

Voorwoord

Beste lezer,

2018 was opnieuw een jaar waarin HUMIVAL in beweging was. Het is onmogelijk om u het dynamisme en het enthousiasme van de medewerkers en vrijwilligers in al zijn kleurschakeringen te beschrijven, maar we doen toch een poging om u zo goed als mogelijk te informeren over de initiatieven die HUMIVAL nam in 2018.

Inleidend willen we uw aandacht vestigen op enkele plannen en initiatieven die rechtstreeks betrekking hebben op de toekomst van HUMIVAL: zo zetten we o.a. cruciale stappen in de realisatie van onze bouwplannen door de aankoop van gronden in een volgende fase te brengen. Ook investeerden we prominent tijd en inspanningen om de realisatie van de persoonsvolgende financiering en de impact hiervan op de werking in te schatten, te bespreken, besluiten te trekken, enz. Ondertussen wordt het dossier van de woon- en leefkosten reeds voorbereid in de mate van het mogelijke: immers, verschillende opties en overwegingen dienen nog genomen te worden door de bevoegde overheid en agentschap. Deze kunnen immers een grote impact hebben op de gebruikers, hun vertegenwoordigers en de voorziening.

In deze en andere belangrijke dossiers dient te worden opgemerkt dat -gezien de schaalgrootte van HUMIVAL- vaak expertise werd gezocht bij externe partners en dat afstemming met andere VAPH-partners een evidentie geworden is: we denken hierbij o.a. aan het zorgloket, financiële en infrastructurele consulting bij het bouwproject, de Europese GDPR-regelgeving, de organisatie en het aanbod van RTH in de regio, enz. Om deze reden zette HUMIVAL dus ook prominent in op (de formalisering en concretisering van) samenwerking met andere actoren zoals TABOR, GOMM, woon- en zorgcentra, enz. We menen dat deze strategische samenwerkingen niet alleen nodig zijn vanwege de schaalgrootte van HUMIVAL, maar ons ook voorbereiden en verder helpen bij de realisatie van onze kernopdracht, nl. kwalitatieve begeleiding, huisvesting en zorg bieden op maat van de gebruiker en diens omgeving.

Om een toekomstgerichte besluitvorming te kunnen realiseren werd ook stilgestaan bij de samenstelling van de Raad van Bestuur: contacten werden gelegd om de competentiemix van de RvB nog verder uit te breiden in belangrijke domeinen (onderwijs, personeelsbeleid, kennis van VAPH, juridische/financiële kennis, ...). We hopen dan ook in 2019 enkele nieuwe bestuurders te mogen verwelkomen na bespreking en goedkeuring door de Algemene Vergadering.

Koen Lefevre

Voorzitter ad interim

1. Informatie met betrekking tot de populatie (toestand 31.12.18)

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 31.12.18 ondersteunden wij 63 cliënten met een handicap:

- 43 cliënten via **residentiële woonondersteuning** (vroeger tehuis (niet)werkenden) in de Nijverheidsstraat 9.
- 8 cliënten via **ambulante woonondersteuning** (vroeger beschermd en geïntegreerd wonen) en dit op 5 verschillende locaties.
- 12 cliënten (voltijds/deeltijds) via **dagondersteuning** (vroegere dagcentrum) in de Nijverheidsstraat 20.

Binnen de persoonsvolgende financiering (PVF) vertegenwoordigden deze personen **2.865,7103 zorggebonden punten** en **594,15 organisatiegebonden punten**.

In de loop van 2018 overleed 1 cliënt uit de woonondersteuning en verliet 1 cliënt de voorziening. Er kwamen 2 cliënten bij in de woonondersteuning: 1 cliënt via zorgcontinuïteit minderjarigen en 1 via noodsituatie. Er kwamen 2 cliënten bij in de ambulante woonondersteuning. Aantal opgevangen cliënten steeg aldus van 61 naar 63 personen.

Daarnaast werden er 8 cliënten ondersteund vanuit **rechtstreeks toegankelijke hulpverlening (RTH)**, een stijging met 3,6 cliënten kregen ambulante ondersteuning en 2 dagondersteuning. Zij vertegenwoordigden 24 personeelspunten. Dit aanbod wordt georganiseerd onder de vleugels van GOMM (geïndividualiseerde ondersteuning op maat binnen het Meetjesland).

In 2018 waren er 15 **aanmeldingen**, een stijging met 7 in vergelijking met 2017. 1 cliënt werd opgenomen in woonondersteuning, 2 cliënten werden opgenomen in de ambulante woonondersteuning. 5 cliënten werden ondersteund via RTH waarvan 1 iemand buiten erkenning. Er is tevens een gemeenschappelijk aanmeldingsloket via GOMM waar de zorgcoördinator deel van uitmaakt.

Qua **geslacht** blijft er een overwicht aan vrouwen: 34 versus 29 mannen. In de ambulante woonondersteuning zitten enkel mannen.

De gemiddelde **leeftijd** daalt wat door opname van jonge mensen al zien we toch eens stijging van de cliënten binnen dagbesteding met steeds grotere vraag naar woonondersteuning.

De meeste cliënten 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 cliënten uit het Meetjesland al hebben we ook cliënten vanuit Aalst, Lokeren, Laarne, Oostakker, Middelkerke en Gent (2). Het merendeel van de cliënten hebben hun domicilieadres op het adres van de voorziening.

2. Activiteitenaanbod

2.1 Externe activiteiten

Voor alle externe activiteiten wordt er altijd gekeken naar de vraag van de cliënten, de organisatorische en financiële haalbaarheid. De cliënten worden op de hoogte gebracht via een visuele voorstelling op het aankondigingsbord in de hall en kunnen hun voorkeur uiten. Muziek op maat van de plaatselijke academie Waarschoot en het danslabo van GOMM werden verder gezet.

In 2018 stopte de plaatselijke KVG werking en circusplaneet van GOMM. We zochten naar alternatieven maar deze waren organisatorisch en financieel niet haalbaar.

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





2.2 Externe reizen

Het aanbod van externe reizen voor mensen met een grote zorgvraag blijft schaars. In het verleden schreven we cliënten voor meerdere reizen in om er zeker van te zijn dat zij toch een externe reis zouden hebben. In 2018 kon dit niet meer omdat bijna alle organisaties gestart zijn met een annulatieverzekering. Dit wil zeggen als we een cliënt inschrijven voor een reis en de cliënt krijgt een goedkeuring voor alle ingeschreven reizen, moet je annuleren en annulatiekosten betalen. Dit kunnen cliënten zich niet veroorloven en is trouwens verloren geld. Het gevolg is dat we nu maar voor één reis inschrijven en als de cliënt de mededeling krijgt dat hij niet geselecteerd is, heeft die geen reis. Dit is soms moeilijk te verwoorden naar onze cliënten en is teleurstellend.

Ouders/wettelijke vertegenwoordigers moeten zich bewust zijn dat een externe reis buiten de kost van de reis ook nog extra kosten zijn zoals zakgeld en de vervoerskosten. Organisaties waar we met samenwerken zijn: Konekt, Cerevam, Samana, Kompas, De Kei, Stan (vroeger Inclusie), Azimut, Rode Kruis.

2.3 Interne activiteiten

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

Voor de namiddagwerking werken we met een vast aanbod, rekening houdende met het aantal begeleiders op dienst per dag. Het vast aanbod moet blijven draaien. In 2018 hebben zich 2 cliënten van Verburght aangeboden om deel te nemen aan het kaarsenatelier.

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

In 2018 hadden we een driedaagse vorming rond wonen met GOMM. Hier was er een grote opkomst. Voor 2019 besloten we om terug een themawEEK met GOMM aan te bieden.

In 2018 stelden we terug ons aanbod namiddagwerking voor op het familiefeest. Tijdens de eindejaarsperiode is er een taartslag verzorgd door het Collectief Overlegorgaan.

Clown Rocky is een trendsetter voor zowel de cliënten als de personeelsleden met hun kinderen.

Community Building kreeg een start in Humival. Meer en meer werken we samen met organisaties binnen Waarschoot en daardoor kreeg Humival meer bekendheid binnen de gemeenschap van Waarschoot.



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 cliënten. De cliënten 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 2018 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 cliënten.



2.5 Externe vormingsactiviteiten gebruikers

Organisaties waar we met samenwerken zijn: Konekt, Academie voor schone kunsten van Eeklo en Waarschoot, Kisp en GOMM (interpersoonlijke relaties).

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 er daarom meer zelf projecten opgezet voor onze cliënten.

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

Community Building wordt verder uitgewerkt. We blijven werken aan de contacten binnen de gemeenschap Waarschoot en Humival !

3. Informatie met betrekking tot de ortho-agogische ondersteuning.

3.1 Missie, visie, waarden, strategie, doelstellingen, objectieven en geschreven referentiekader

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 ondersteuning van de cliënten 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 het verkozen collectief overlegorgaan.
 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 regulier, sectoraal en intersectoraal welzijnsoverleg.
 2. Diversiteit nastreven op gebied van aanbod aan wonen en dagbesteding.

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.

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 bewoners-vergaderingen 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 kwaliteitsbeleid door de directie besproken aan de hand van een aantal vast gelegde items voorziening. Hier wordt ook de jaarlijkse kwaliteitsplanning en de jaarlijkse beoordeling van (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,...).

Het 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 overlegorgaan van de ouders en wettelijk vertegenwoordigers en de (in)formele 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.
- 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.

De raad van bestuur engageert zich om de **missie, visie, waarden, strategie, doelstellingen en objectieven 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 de medewerkers en het collectief overlegorgaan worden op de hoogte gebracht van de wijzigingen.

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.

Directie en staf engageert zich om het **geschreven referentiekader** 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.

De actuele missie, visie, waarden, strategie, doelstellingen en objectieven worden aan alle gebruikers, vertegenwoordigers, medewerkers en derden kenbaar gemaakt via een mededeling in het centrale gedeelte van de voorziening en via de website. Wie dit wenst kan een papieren versie krijgen.



3.2 Ortho-agogische acties 2018

Dit jaar werd er in navolging van de huidige ontwikkelingen binnen het zorglandschap bijzonder aandacht besteed aan het verzamelen van de nodige kennis en het aanknopen van diverse samenwerkingsverbanden.

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

- De ortho-agoog was betrokken bij de oprichting van een werkgroep rond Community-Building. Door deze werkgroep werd in 2018 meerdere activiteiten georganiseerd om de samenwerking met de buurt te versterken. Er werd een visietekst opgemaakt en verscheen er een artikel hierover in de plaatselijke krant.
- Door de ortho-agoog werd er deelgenomen aan het congres Geestelijke Gezondheidszorg en personen met een handicap. De ortho-agoog en directie namen deel aan een managementopleiding bij AMS in samenwerking met Tabor.
- De ortho-agoog volgde vorming rond Lean en nam deel aan een project rond vraaggestuurde zorg in Artevelde Hogeschool.
- De ortho-agoog nam samen met een lid van de vakbond deel aan een vorming rond stress en burn-out bij de Kulak. In dit kader werd de Toolbox energie in alle leefgroepen voorgesteld.
- Samen met de directie werd er in het kader van het PVF-verhaal een eerste poging ondernomen om een aantal zorgpakketten samen te stellen. Deze werden ter discussie voorgelegd in de stafvergadering.
- Door de ortho-agoog werd er een bundel rond sociaal-emotionele ontwikkeling samengesteld en deze werd alle leefgroepen en het collectief overlegorgaan toegelicht.
- Door de ortho-agoog werd er een intervisie voor een leefgroep georganiseerd rond communicatie met ouders en familie.
- Samen met de directie werd de samenwerking met WZC Sint-Elisabeth en WZC De Linde geofficialiseerd en definitief opgestart. Met Fiola waren er verkennende gesprekken
- In het kader van zorginspectie werd er samen met de zorgcoördinator de visietekst rond grensoverschrijdend gedrag grondig doorgenomen en waar nodig aangepast. Deze werd binnen de stafvergadering besproken.
- Samen met de zorgcoördinator en de leefgroepverantwoordelijken werd het functioneringsprofiel van een begeleider herwerkt.



4. Informatie met betrekking tot het personeel.

4.1 Vorming

Er werden dit jaar opnieuw opmerkelijk minder vormen gevolgd dan de voorgaande jaren omwille van gebrek aan nieuw aanbod van vormen. Bovendien werd er vaak gekozen voor een vorming in de instelling zelf dan voor externe vormen waardoor er meer personeelsleden deelnamen aan vormen (zie hartincoherentie door Dialoog Plus, Tovertafel door autocues, omgaan met kritiek door Zorgzaam, palliatieve zorg door provinciaal Steunpunt). Omwille van deelname directie en orthopedagoog aan een (dure) managementsopleiding door AMS werd het vormingsbudget 2018 overschreden. De inkomsten kwamen van vormingsbudget VAPH, VIVO en Fonds VHOI (bijzondere doelgroepen) – inclusief ICOBA (agressie). Deze **interne vormen** worden zeer positief geëvalueerd.

Op gebied van **externe vorming** werd er deelgenomen aan diverse vormingsinitiatieven georganiseerd door o.a. Tabor (zuurstofdagen bv. storytelling), WGV (voeding), Odysee Hogeschool (kwetsbare netwerken), GOMM (slaapstoornissen) Hogent (coaching), VWV (verpleegkundige handelingen), WIEV (geestelijke gezondheid), congresbureau (multiprobleemgezinnen), Kulak (burnout), AMS (management), Tabor (EHBO, team@work, employer branding), Vonx (seksualiteit). De vormen van Tabor en VWV worden over het algemeen positief geëvalueerd. Soms is de afstand wel een probleem.

Er werden dit jaar ook diverse **workshops** gevolgd georganiseerd door Tabor (Toolbox energie), VAPH (PVF), VWV (VIA 5, efacturatie), GOMM (GDPR), VVSG (OCMW) 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.



Op gebied van **interne preventie** ging de jaarlijkse cursus rond heffen en tillen in leefgroep 3 (Prebes), brandbestrijding (Tabor) en EHBO/reanimatie (Rode Kruis).

Ook in 2017 waren er een aantal **informatiesessies** door het VAPH en VWV. Er werd een interne infosessie georganiseerd voor ouders en wettelijke vertegenwoordigers rond gevolgen van PVF deel 2. Er waren 40 toehoorders, toch een pak minder dan in 2017 (75 aanwezigen).

De verantwoordelijke logistiek en administratie bezochten **de Horecabeurs** in Gent.

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

Zoals elk jaar vulde het personeel op het einde van het jaar een **vragenlijst** in met evaluatie van de gevolgde vormingen en wens voor vormingen in de toekomst. Dit dient als basis voor de opmaak van het VTO plan.

4.2 Personeelsgegevens

Humival had als vergunde erkenning recht op **3.459,8603 personeelspunten in 2018, zijnde 2.865,7103 zorggebonden punten en 594,15 organisatiegebonden punten, inclusief extra punten correctiefase 1 (+ 110,885 punten).**

Er werden **2.862,31706 personeelspunten** gebruikt voor de totale werking van de voorziening.

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

154,98 personeelspunten onder het stelsel van Sociale Maribel.

46,81 personeelspunten onder het stelsel van deeltijds leren, deeltijds werken.

55 personeelspunten met VIA middelen.

24,39 personeelspunten ontving Humival van **DVC De Triangel** binnen **RTH** werking, waarvan **20,78 personeelspunten** effectief werden gebruikt voor 169 RTH begeleidingen.

12,91 personeelspunten werden gegeven aan de samenwerkingsovereenkomst **GOMM** voor gemeenschappelijke projecten.

De resterende personeelspunten werden omgezet in werkingsmiddelen.

Op **31 december 2018** waren er **67 personeelsleden** in dienst waarvan **56** vrouwen en **11** mannen en was de totale personeelscapaciteit **114,674 uren**.

Er is een daling van deeltijdse arbeid t.o.v. vorige jaren: van 28,57% in 2015 naar 36,23% in 2016, naar 42,25% in 2017 naar 32,84% in 2018.

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

Het totale verzuim tijdens 2018 was 13.281 uren.

Het totaal ziekteverzuim in 2018 was 7.501 uren.

Het totaal aantal verzuim door zwangerschap (inclusief preventieve verwijdering, zwangerschapsverlof en borstvoedingsverlof) was 5.373 uren.

Overige afwezigheden (o.a. verlof om dwingende familiale redenen) 221 uren.

Er was 1 arbeidsongeval in 2018 met 186 uren werkverlet tot gevolg.

4.3 Vrijwilligerswerking

Ook in 2018 probeerden we onze vrijwilligerswerking verder uit te bouwen op verschillende kanalen:

- Flyers werden verdeeld in het gemeentehuis, de bibliotheek, het sociaal huis, op verschillende beurzen en markten waar we zelf een stand hadden, in scholen,...
- Er werden vacatures geplaatst op vrijwilligerswebsites met concrete vragen
- Er werd een voorstelling gedaan van vzw Humival in het College O.L.V.-Ten Doorn in Eeklo om onze voorziening ook bij het jong publiek bekend te maken en een oproep te doen voor vrijwilligers.
- Mensen die uitleg vroegen over onze werking werden bevraagd of men interesse had om vrijwilligerswerk te doen.
- 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 :

- 2 mensen die reeds jaren vrijwilligerswerk doen bij een organisatie waarmee enkele cliënten regelmatig op reis gaan, kwamen op bezoek en stelden zelf voor om ook eens bij ons te helpen bij uitstappen wanneer dit nodig blijkt. Naar de toekomst toe zou men op regelmatige basis willen langs komen
- Het nichtje van een cliënt stelde voor om haar te contacteren wanneer we een uitstap plannen in het weekend en we hulp kunnen gebruiken. Wanneer het mogelijk is, zou ze langs komen. Het nichtje van een cliënt uit het dagcentrum stelde voor om vrijwilligerswerk te doen in de vakantie maanden. Door vakantiejobs en reizen is zij vorig jaar niet kunnen langs komen.
- Een persoon die op zoek was naar een zinvolle tijdsbesteding kwam langs met de vraag om vrijwilligerswerk te doen binnen vzw Humival. Zij komt praktisch wekelijks langs om te helpen bij het extra verzorgingsmoment (haartooi, nagellak) in leefgroep 3.

We kunnen nog steeds rekenen op een vaste groep vrijwilligers die zich reeds jaren engageren om de leefwereld van onze cliënten een stuk ruimer te maken. De contacten met de vrijwilligers lopen goed en er wordt regelmatig tijd gemaakt om eens te luisteren naar hoe men het vrijwilligerswerk ervaart, eventuele opmerkingen, hun wensen en voorstellen.

De eerste week van maart werden de vrijwilligers in de kijker geplaatst met een foto- en infobord in de hall waarop iedereen kon zien wie onze vrijwilligers zijn en wat hun vrijwilligerswerk inhoudt. Zij kregen naar aanleiding van de week van de vrijwilliger ook een kleine attentie als dank voor hun vrijwillige inzet en werden uitgenodigd om samen met onze cliënten te genieten van koffie en taart. Als blijk van waardering werden zij ook uitgenodigd op het zomerfeest.

De vrijwilligers werden uitgenodigd om deel te nemen aan een vorming rond palliatieve zorgen en rond reanimatie en AED. Verschillende vrijwilligers namen hieraan deel.

In 2019 blijven we verder zoeken naar vrijwilligers. Zij zullen eveneens worden uitgenodigd naar verschillende interne vormingen. In het kader van de week van de vrijwilliger worden alle vrijwilligers uitgenodigd om hen eens extra te bedanken. Daarnaast blijft het belangrijk om regelmatig rijd vrij te maken om te luisteren hoe zij het vrijwilligerswerk ervaren, of er bijkomende mogelijkheden of voorstellen zijn, of zij mensen kennen die eveneens vrijwilligerswerk binnen onze organisatie willen doen.

4.4 Interne preventie

4.4.1 Intern preventieplan 2018

- Gemeente heeft provinciaal noodplan goedgekeurd.
- Opstellen beheersplan legionella in samenwerking met IBEVE.
- Offerte ontvangen van firma Celcio rond vervanging expansievat, plaatsen thermometers, afsluiter en terugslagklep slaapvleugel naar aanleiding van beheersplan legionella.
- Firma Vinçotte komt langs voor noodzakelijke keuringen.
- Inspectie door federaal agentschap voor Werkgelegenheid, Arbeid, Sociaal overleg: controle werking CPBW, verstrekken economische en financiële informatie aan leden CPBW.
- Er vond een interne brandevacuatie oefening plaats op 20/09/2018.
- Uittesten oproepsysteem bij brand door firma Multibel.
- Opleiding hef- en tiltechnieken voor de personeelsleden van leefgroep 2 specifiek gericht op de cliënten van de leefgroep in samenwerking met Provinciaal comité Oost-Vlaanderen voor bevordering van de arbeid.
- Intern personeelslid geeft EHBO-vorming reanimatie/slikproblemen aan personeelsleden.
- 3 personeelsleden hebben basisopleiding EHBO gevold bij IDEWE.
- Interne preventieadviseur heeft Webinars gevolgd rond asbestinventaris en chemdirector.
- Levering nieuw heftoestel voor leefgroep 1.
- Tevredenheidsbevraging bij personeel in samenwerking met CPBW. Vragenlijsten zijn verwerkt en er zullen een aantal thema's worden weerhouden volgens SMART principe waarmee actieplan psychosociale aspecten is opgesteld voor periode 2019-2022.
- 2 personeelsleden hebben een vorming rond burn-out gevolgd aan de Kulak in Kortrijk. Dit was in samenwerking met een jurist, een prof en IDEWE.
- Een aantal personeelsleden volgde vorming: "Meer grip op jezelf, ook in lastige stressvolle situaties en agressie" door Dialoog Plus.
- 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.

Maandelijkse vergaderingen met CPBW.

4.4.2 Beheersplan interne preventie 2019

- Opstellen risicoanalyse 2020-2024 in samenwerking met IDEWE.
- EHBO-vervolgopleiding voor 3 personeelsleden via Tabor.
- Vertrouwenspersoon heeft zich ingeschreven voor intervisie bij Tabor.
- Verdere opvolging wetgeving psychosociale risico's.
- Dialoog Plus sessies (hartcoherentie en TRE) aanvragen.

4.5 Samenwerking met scholen

- **Hogeschool Gent, Sociaal-agogisch werk**, graduaat (bachelor) ortho (A1) derde jaar: 2 studenten.
- **Hogeschool Gent, Sociaal-agogisch werk**, graduaat (bachelor) ortho (A1) tweede jaar: 1 studente.
- **IVV Vincentius**, 1 student (A2)
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker)**: 3 studenten jeugd- en gehandicaptenzorg (A1).
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker)**: 1 studente.
- **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 diensten

1. Keuken :

- Er werd een koelkast bijgekocht wegens plaatsgebrek in bestaande koelkasten. (aanbesteding gebeurd, gegund aan Metos)
- Opleiding van nieuwe kracht in keuken werd aangepakt ter vervanging van de verantwoordelijke keuken (pensioen mei 2019).
- Er wordt gekeken voor de aanschaf van een nieuwe steamer.
- Binnen raad van bestuur wordt mogelijkheid van outsourcen keuken bekeken.

2. Onderhoud :

- Takenpakket en planning werd aangepast aan nieuwe noden.
- Lichte verschuivingen in aantal werkuren.
- In dienstname extra halftijdse werkkraft.

3. Aankoop :

- Prijzen werden gedrukt door deelname aan de groepsaankopen Tabor en Koopkoepel.
- Verantwoordelijke logistiek neemt actief deel aan alle aanbestedingen aangaande voeding, onderhoudsproducten binnen Tabor.
- Nieuwe gunningen werden gedaan in de dossiers, vers vlees (Brugse Vleescentrale), charcuterie (De Keyser-Ossaer), gevogelte (De Bruyckere), groenten en fruit (Allgro)
Bij al deze leveranciers werd een mandaat ondertekend ter deelname.

6. Informatie met betrekking tot het kwaliteitsbeleid - zelfevaluatie

domeinen	onderwerp	gegevensverzameling	timing
Gebruikers	Inpraak, collectief overleg	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nieuwsbrieven collectief overlegorgaan ➤ Verslagen bewonersgesprekken –en/of vergaderingen + ouderenraad 	<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.
	Klachtenprocedure	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Klachtenregistratie uit de 2 jaarlijkse peiling en formele klachten 	<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.
	Tevredenheid gebruikers	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tevredenheidsmeting uit de 2 jaarlijkse peiling ➤ Tevredenheidsmeting collectief overlegorgaan(G, GII, GIII, DC en DIO) 	<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 GII aan bod. Resultaten terug te vinden bij jaarverslag kwaliteit.
Organisatie	Overleg	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zie stafvergaderingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Periodiek gedurende gans het jaar, verslagen worden bewaard bij de directie.
	Ingezette middelen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registraties ingezette middelen op stafvergaderingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Periodiek gedurende het ganse jaar, de verslagen worden bewaard bij de directie.
	Sterk-zwak analyse	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Leefgroepen 	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks één item, bijgevoegd bij het jaarverslag kwaliteiten in te kijken via de zorgcoördinator.
	Procedures QHB	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interne audits, externe audits (zie auditplanning) en zie ook stafvergaderingen ➤ Kwaliteitsplanning stafleden ➤ Beoordeling van QHB door directie, zie ook stafvergaderingen ➤ Beleidsplan organisatie, voorziening. Beleidsintenties overheid 	<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.
	Behalen doelstellingen (financieel, inhoudelijk, organisatorisch)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beoordeling door directie ➤ Balans en rekeningen. Werkingsverslag 	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks in voorjaar op de algemene vergadering. - Jaarlijks, dit wordt voorgesteld op de algemene vergadering.
Medewerkers	Structuur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluatie- en functioneringsgesprekken adhv an competentieprofiel en het evalueren van de functieomschrijving (zie audit) ➤ VTO-registraties, VTO-plan 	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks de verslagen worden bewaard bij de directie.
	Proces	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personeelsbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks in het najaar toegevoegd bij het jaarverslag kwaliteit
	Tevredenheid medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ziekteverzuim ➤ Personeelsverloop 	<ul style="list-style-type: none"> - Zie eerder in dit verslag (komt uit de personeelskengetallen) - Zie eerder in dit verslag (komt uit personeelskengetallen) - zie verslag CBPW
	Tevredenheidsmeting medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tevredenheidsmeting medewerkers 	

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 tweemaandelijks overleg stuurgroep en de overleggroep (directies/leden RvB) (2 maal per jaar). Stafleden en/of directie nemen deel aan **werkgroepen GOMM** (informatieveiligheid (GDPR), dagbesteding, gemeenschappelijk zorgloket, slaap, intervisie diensten ambulante ondersteuning).
- Humival neemt deel aan **subregionaal overleg Meetjesland** wiens naam veranderde in **Meetjeslands overleg voor personen met een beperking (MOPB)**. Komt 3 maal per jaar samen rond intersectorale thema's. Directie is tevens lid van de stuurgroep.
- Humival is lid van **Tabor** waarbij directie deelneemt aan maandelijks intervisie directies VAPH en directies welzijn en gezondheid (om de 2 maanden). Ook stafleden nemen deel aan bepaalde werkgroep binnen Tabor zoals samenaankoop, toolbox energie, interne preventie, communicatie, ...
- Humival sloot een samenwerkingsverband met **WZC Sint Elisabeth (Eeklo) en WZC De Linde (Waarschoot)**.

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 en/of stafleden nemen deel aan het overleg met **WZC Sint Elisabeth en WZC De Linde**. In dit kader zijn er een aantal ad hoc werkgroepen actief.
- 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 platform vrijwilligers en steunpunt begeleid werk (verantwoordelijke vrijwilligerswerk), Intercasa (ortho-agoog). Zorgcoördinator neemt deel aan zorglijn GOMM. Deze groepen komen enkele keren per jaar samen.
- Directie is lid van de regionale prioriteitencommissie (RPC) (6 maal per jaar). Hier worden de zorgvragen van personen met een handicap geprioriteerd.
- 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, community-building en seksualiteit) die 2 maal per jaar samen komen.
- 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, organisatie activiteiten) en is er ook divers informeel overleg.

8. Informatie met betrekking tot het collectief overlegorgaan

2018: Na de Persoonsvolgende Financiering straks de Woon- en Leefkosten.¹

1. 2018 was voor de Gebruikersraad (Collectief Overlegorgaan) en Humival het jaar van de moeizame invoering van de Persoonsvolgende Financiering. De leden van het Collectief Overlegorgaan menen dat de overheid dit proces onvoldoende voorbereid heeft en onvoldoende ingeschat heeft wat de totale zorgzwaarte is van alle Vlaamse personen met een handicap.

We kunnen ons de komende jaren zeker nog verwachten aan bijsturingen, wellicht in 2020 of later. Ook Humival krijgt nog altijd niet waarop het recht heeft, hoewel er reeds een lichte bijsturing gebeurd is. Wie nu in Humival is, hoeft zich geen zorgen te maken, zolang hij/zij omwille van omstandigheden niet op zoek moet naar een alternatief voor Humival, bijvoorbeeld door een verhuis.

2. Hoewel de saga van de Persoonsvolgende Financiering nog volop aan de gang is, startte het VAPH intussen een tweede ingrijpende verandering, met het bepalen van de woon- en leefkosten.

Ook dit dossier zorgt voor grote onrust bij alle betrokkenen. Humival, maar ook het Collectief Overlegorgaan informeerde zich over de mogelijke gevolgen van de invoering van woon- en leefkosten. Het is intussen onze overtuiging dat iedereen er goedkoper van af komt als we kiezen voor een maximale solidariteit en alles wat gemeenschappelijk kan aangeboden worden, ook gemeenschappelijk verrekenen in plaats van elke uitgave toe te wijzen aan elke cliënt afzonderlijk. Indien Humival daarvoor kiest, vragen we een bereidheid bij alle ouders, familie en wettelijke vertegenwoordigers.

3. Zeer positief nieuws betreft een mogelijke nieuwe infrastructuur: Humival kan gronden verwerven van de familie Dossche. Deze gronden palen aan Humival en bieden straks hopelijk een oplossing voor de krappe bezetting van sommige kamers. Humival heeft hiervoor contacten met Path-Makers, een investeringsinitiatief van Tabor. Het Collectief Overlegorgaan (de Gebruikersraad) werkt hieraan mee met veel enthousiasme.

4. Het Collectief Overlegorgaan van Humival stelt met spijt vast dat de samenwerking met de gebruikersraden van de andere instellingen uit het Meetjesland (GOMM) is stilgevallen en dit buiten de wil om van het COO Humival. Het Collectief Overlegorgaan vindt contacten met andere gebruikersraden belangrijk aangezien in de nieuwe benadering de gebruikers de directe financiers zijn van de instellingen.

5. Intussen blijkt uit de tevredenheidsmetingen opnieuw dat de gebruikers en hun vertegenwoordigers uitdrukkelijk kiezen voor Humival omwille van zijn huiselijkheid en kleinschaligheid. De vertegenwoordigers van de gebruikers adviseren dat deze sterkte behouden blijft en hebben deze bezorgdheid overgemaakt aan de Raad van Bestuur.

¹ De inhoud van deze bijdrage valt onder de verantwoordelijkheid van het Collectief Overlegorgaan

9. Informatie met betrekking tot investeringen.

a. Op gebied van gebouw en materiële uitrusting:

- een nieuwe industriële, wasmachine gekocht
- screens voor de venster van de badkamer van leefgroep 3 geplaatst
- een snoezeltuin aangelegd
- een aantal kamers en gangen werden geschilderd
- tafels en stoelen gekocht voor het dagcentrum
- een tuinhuisje geplaatst in het dagcentrum
- judomatten aangekocht
- een kast voor de snoezelruimte gekocht
- een nieuwe minibus dank zij Special Ad



- een nieuwe koelkast gekocht voor de grootkeuken
- inrichting plannersruimte
- een bureauruimte ingericht voor DIO
- aanpassingen aan CV verricht in kader van legionellawetgeving
- een bergruimte voor de rolwagens van leefgroep 1 gemaakt
- een nieuwe bergruimte voor afval gemaakt
- een belevingsmoestuun aangelegd.



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

- aanschaf nieuw hefstoel voor leefgroep 1
- aanschaf hometrainer voor dagcentrum
- een Tovertafel gekocht voor het snoezelatelier
- een oproepsysteem geïnstalleerd in de WC van het dagcentrum.



c. Op gebied van computers en ICT-materiaal:

- aanschaf en installatie softwarepakket GPS (digitaal personeelsdossier)
- aanschaf computers plannersruimte.
- aanschaf grote schermen voor staf en administratie.
- aanschaf bijkomende Ipads voor de planners: digitalisatie uurroosters.
- aanschaf file maker pro Windows in het kader van GDPR
- ieder personeelslid kreeg zijn eigen emailadres (GDPR).

Veel van de investeringen gebeuren met giften en sponsorgelden (40.000 euro in 2018).

10. Informatie met betrekking tot het strategisch plan.

In 2018 was er een driemaandelijkse evaluatie rond de voortgang van de actiepunten binnen het strategisch beleidsplan. Deze evaluatie werd ook gebracht in de leefgroepen.

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 zie ondertekening aankoop bouwgrond + lidmaatschap CVBA Pathmakers.
2. Vernieuwen van de bestaande infrastructuur en (vervanging) van de hulpmiddelen in kader van aanpassing aan de huidige comforteisen en zorgvragen: zie renovatie badkamers.
3. Installatie van nieuwe digitale toepassingen o.a. rond personeelsregistratie, medicatiebeheer en centraal bewonersdossier zie opstart uurroosterplanning via GPS en inrichting plannersruimte met nieuwe computers en digitalisering dagboeken.
4. Uitwerken van reguliere samenwerkingsverbanden binnen Perspectief 2020: zie samenwerking met thuisverplegingsdienst en opstart familie zorg in DIO.
5. Uitwerken van (inter)sectorale samenwerkingsverbanden conform de visie van Perspectief 2020. Zie samenwerkingsverband met WZC Sint-Elisabeth en WZC De Linde.
6. Voeren van een hedendaags HR-personeelsbeleid: zie o.a. uitwerken competentieprofielen, en functieclassificaties. Zie definitieve versie coaching gesprekken begeleiders.
7. Voeren van een accuraat personeelsbeleid o.a. op gebied van ziekteverzuim en re-integratie langdurig zieken met bijzondere aandacht voor stress en burnout. Zie bespreking in CPBW en volgen van vormingen rond stress en burnout.
8. Onderzoek van de schaalgrootte in kader van verdere (financiële) leefbaarheid van de voorziening. Zie onderzoek outsourcen keuken door RVB en trimesteriële opvolging kostenstaten.
9. Voeren van een gezond financieel beleid in kader van ontoereikende officiële financiering door de overheid en zoektocht naar alternatieve financieringsbronnen. Zie investeringsplan met bijkomende financiële middelen o.a. aanleg tuin.
10. Werken aan kwaliteit van dienstverlening door het voeren van een vijfjaarlijks zelfevaluatiebeleid. Zie jaarlijkse opmaak verslag kwaliteitsbeleid en zelfevaluatie en bespreking op de staf.
11. Voeren van een kwaliteitsbeleid naar de buitenwereld toe in kader van positieve beeldvorming over de werking. Zie hernieuwing website en facebookpagina.
12. Streven naar een gedeelde zorgverlening op maat van iedere zorgvrager. Zie diverse werkgroepen en activiteiten binnen GOMM.

11.Ledenlijst Algemene Vergadering, Dagelijks Bestuur en Collectief Overlegorgaan (toestand 31.12.18).

A. Leden Algemene Vergadering

Bauwens Liliane, (bestuurder)
Braeckman Els,
Claeys Inge,
De Jaeger Jean-Paul,
De Vriendt Stefaan,
Jacobs Guido, (wnd bestuurder)
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 Landschoot Gabriël,
Van Waes Laurent, (bestuurder-ondervoorzitter)
Vyncke Patrick, (bestuurder)
Willems Jan, (bestuurder)

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

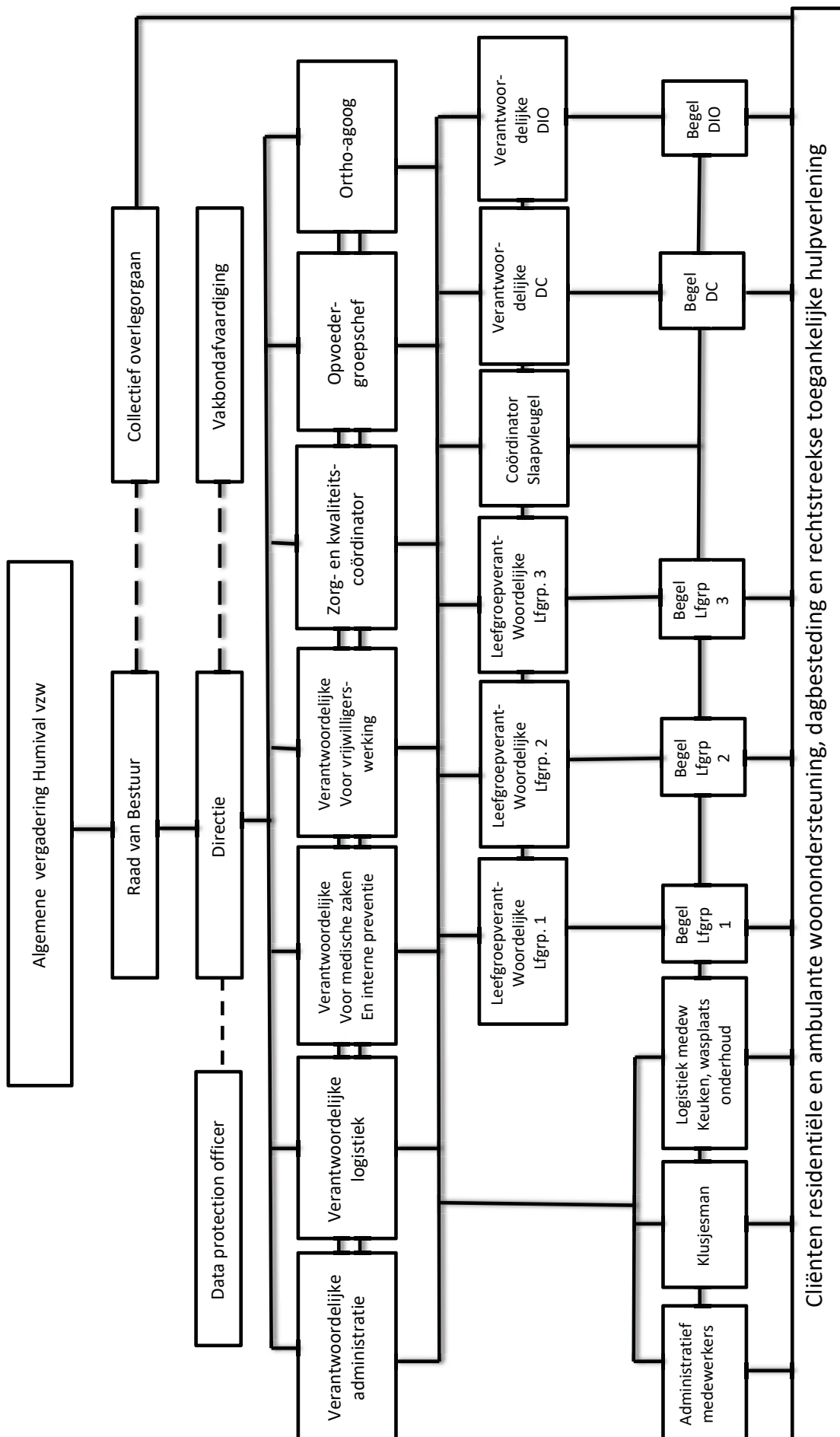
B. Leden Dagelijks Bestuur

Lefevre Koen
Schepens Annick
Van Waes Laurent

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,

Organisatiestructuur (organogram)





Humival

VERGUND DOOR HET VAPH

Nijverheidsstraat 9
9950 Waarschoot
09 378 04 11
info@humival.be
www.vzw-humival.be