



**Huisvesting Mindervaliden**



# **Werkingsverslag**

**2016**

## **Werkten mee aan dit verslag**

Marc Sercu  
Mia De Vleeschauwer  
Hilde Versluys  
Annick Van Kerrebroeck  
Ruth Decock  
Marleen Geerinckx  
Veronique De Greef  
Eddy Van Gansbeke  
Patrick Vyncke

Voorwoord .....	5
1. Informatie met betrekking tot de populatie .....	7
2. Informatie met betrekking tot het activiteiten aanbod .....	8
2.1. Externe activiteiten.....	8
2.2. Externe reizen.....	8
2.3. Interne activiteiten.....	9
2.4. Interne reizen.....	9
2.5. Vormingsactiviteiten .....	9
3. Informatie met betrekking tot ortho-agogische ondersteuning .....	11
3.1. Missie, visie, waarden, strategie, doelstellingen .....	11
3.2. Ortho-agogische acties 2016.....	13
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 2016.....	20
4.4.2. Beheersplan 2017 .....	21
4.5. Overzicht samenwerking met scholen.....	21
5. Informatie met betrekking tot de logistieke diensten .....	22
6. Informatie met betrekking tot het kwaliteitsbeleid .....	23
6.1. Zelfevaluatie 2016 .....	23
7. Informatie met betrekking tot het overleg.....	31
7.1. Samenwerkingsverbanden.....	31
7.2. Overleg (intern en extern) .....	31
8. Informatie met betrekking tot de gebruikersraad .....	32
9. Informatie met betrekking tot infrastructuur .....	33
10. Informatie met betrekking tot beleidsplan 2016 .....	34
11. Ledenlijst Algemene Vergadering en Gebruikersraad .....	36
BIJLAGEN.....	
Organisatiestructuur (organogram).....	37
Schematische voorstelling van de werking.....	38



## Voorwoord

Wij bieden u graag het jaarverslag 2016 van Humival aan.

Op een beknopte wijze wensen wij u te informeren over het voorbije drukke jaar.

2016 was een jaar van transitie, van overgang...

Dit betekende verandering, vernieuwing. Dit bezorgde ons een heel pak uitdagingen.

We maakten, van overheidswege, de overgang mee van het flexibel aanbod meerderjarigen (FAM) naar de persoonsvolgende financiering (PVF). We belandden in een totaal andere context. Deze transitie verliep niet echt vlekkeloos en bezorgt ons vandaag nog een groot pak vraagtekens... Er zijn nog tal van onduidelijkheden en onzekerheden. Zowel de raad van bestuur, de directie als de gebruikersraad volgen dit dossier van nabij op.

Wij zullen dit jaar ook verder ijveren voor een gelijkwaardige financiering voor alle personen met een beperking in Humival, in de gehele sector. Hierbij zullen we ook in 2017 de nodige stappen zetten om de belangen van onze cliënten te verdedigen.

Binnen het samenwerkingsverband GOMM met de collega-voorzieningen in het Meetjesland werd er een serieuze vooruitgang geboekt en groeit de onderlinge samenwerking. Hierbij denk ik aan het project Sanapolis te Sijsele, het gemeenschappelijk informatieloket, de gemeenschappelijke werkgroep dagbesteding en de aanstelling van een informatieveiligheidsconsulent in het kader van het ICT-beleid. Samenwerking, verdieping en verbreding met de naburige collega's directies en bestuurders, zijn noodzakelijk om ons te wapenen voor de toekomst.

Ons klaarmaken voor de toekomst betrachten we ook intern. In Humival werd een strategische beleidsgroep opgestart, bestaande uit de staf, de directie en de voltallige raad van bestuur. Er wordt naarstig nagedacht over en geschreven aan een toekomstig strategisch beleidsplan voor de jaren 2017 -2020.

Hierbij werd, aan de hand van een SWOT-analyse, de gehele werking geanalyseerd en zullen de toekomstige beleidsdoelstellingen & krijtlijnen uitgetekend worden. Hierbij dienen we echter prioriteiten te stellen. Niet alles kan terzelfdertijd aangepakt worden. Concrete projectfiches zullen worden uitgeschreven als leidraad voor ons toekomstig beleid. Hierbij vertrekken we vanuit de vragen van onze cliënten, hierop enten we onze dienstverlening en onze werking. Onze cliënt en zijn/haar familie staan centraal.

Eén van de belangrijkste prioriteiten van Humival is werken aan een toekomstgerichte en hedendaagse accommodatie. De nood aan eigentijdse éénpersoonkamers, aan meer privacy voor onze cliënten is zeer groot.

Het woon- en leefcomfort voldoet niet meer aan de hedendaagse verwachtingen van cliënten en hun familie.

Ook het verstrekken van een goede zorg & dienstverlening, zorg die de laatste jaren toch verzaamd is, is niet evident.

Een aangepaste accommodatie en de nodige investeringen in hulpmiddelen betekenen een meerwaarde voor bewoners en medewerkers. Hopelijk kan er dit jaar op dit vlak een belangrijke stap gezet worden ...

We zijn er volop mee bezig en houden u zeker op de hoogte!

Dank aan allen die meeschreven aan dit jaarverslag, maar vooral een dikke merci aan allen die meebouwen aan een warm en huiselijk Humival. Een plek waar het goed wonen, leven en werken is.

Houden zo! Dank namens de leden van de raad van bestuur.

28 april 2017

Patrick Vyncke, Voorzitter Raad van Bestuur, vzw Humival.





## 1. Informatie met betrekking tot de populatie.

Humival was in 2016 een **flexibel aanbod meerderjarigen** (FAM) die residentiële ondersteuning biedt bij wonen en dagbesteding aan 43 personen (vroegere tehuis (niet)werkenden, bezigheid en nursing), dagondersteuning biedt aan 15 personen (voltijds/deeltijds) en ambulante residentiële ondersteuning aanbiedt aan 5 personen met convenant onder het vroegere stelsel dienst inclusieve ondersteuning (DIO).

In totaliteit bieden wij ondersteuning aan 62 personen (1 iemand wordt dubbel geteld; dagondersteuning + DIO).

Daarnaast boden wij aan 4 personen **rechtstreeks toegankelijke hulpverlening** (RTH) onder de vorm van mobiele begeleiding.

- Met de introductie van de persoonsvolgend financiering in de loop van 2016 zijn de **aanmeldingen** in 2016 nog verder gedaald tot 8 meldingen. 4 Personen werden hiervan opgenomen in de voorziening, 2 kregen een negatief advies en 1 staat op de wachtlijst, 1 kandidatuur vervalt (opname in een andere voorziening).
- In de **lijst met potentiële kandidaten** voor opname (21) was er een aangroei van 1: zie hierboven.

Merendeel van de aanvragen betreft interne personen met dagondersteuning die in de toekomst ondersteuning wensen (11 personen).

- Qua **geslacht** is er een klein overwicht van vrouwen: 35 vrouwen versus 28 mannen. In DIO zitten er uitsluitend mannen (5).
- Alhoewel de populatie ouder wordt, daalt de gemiddelde **leeftijd** omwille van de opname van een drietal jonge mensen na overlijden van een aantal oudere gebruikers (2). Vooral in het dagcentrum begint de leeftijd van enkele gebruikers een probleem te worden wegens gebrek aan doorschuifmogelijkheden naar wonen. 1 iemand werd op die manier via noodsituatie (tijdelijk) opgenomen in het tehuis.
- De mensen hebben op gebied van **handicap** overwegend een matige tot ernstige verstandelijke handicap (53 op 62 gebruikers). In 2016 werd er voor de eerste maal iemand opgenomen met een niet aangeboren hersenletsel (NAH) met normale begaafdheid. De meesten onder hen hebben bovendien een bijkomende handicap (fysiek, psychisch, chronische ziekte, autisme).
- **Geografisch** gezien zijn de meeste gebruikers afkomstig uit het Meetjesland (54 op 62). Ongeveer 1/3 van de gebruikers is gedomicilieerd in de voorziening.
- In 2016 waren er **4 overlijdens**. Er kwamen 5 mensen nieuw in de voorziening (1 plaats stond nog open op 31.12.15).
- In 2017 spreken we van **budgethouders** i.p.v. gebruikers en wordt de voorziening een **vergunde zorgaanbieder**. Het aantal erkende plaatsen valt weg.

## 2. Informatie met betrekking tot het activiteitenaanbod.

### 2.1.Externe activiteiten.

Zoals andere jaren maken wij in de mate van het mogelijke gebruik van het aanbod die we binnen krijgen van Saspo (het vroegere Nasso-Miva), Windekind, De Passage: 'koffie met', activiteiten voor de ex-werknemers van Ryhove, hulding sportlaureaten, wafelbak van De Linde, Carnaval, paasfeest Okra en KVG, bedevaart voor de senioren, Schlagerfestival door de Lionsclub Evergem, Vlaamse Valleien, Westvoordekermis, Rock For Specials, Music 4 Humival en de markten in de omgeving van Waarschoot zijn vaste items binnen de 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 en de organisatorische haalbaarheid.

Als er nieuwe activiteiten zijn worden die altijd bevraagd bij de verantwoordelijke van de leefgroep en de gebruiker.

In 2016 zijn we gestart met de samenwerking van de **academie te Waarschoot**. Een aantal gebruikers krijgen les omtrent muziek op maat.

Sinds 2016 worden er een aantal **GOMM** (gedeelde ondersteuning op maat binnen het Meetjesland) activiteiten zoals het danslabo en de circusplaneet georganiseerd.

### 2.2.Externe reizen.

Het aanbod van externe reizen voor mensen met een grote zorgvraag wordt schaars.

Onze gebruikers worden ook ouder en externe reizen worden soms te belastend voor een aantal gebruikers. Binnen het bestaande aanbod kijken we naar een aangepaste reis.

Meer en meer worden gebruikers op de wachtlijst gezet en werkt men met het principe dat nieuwe inschrijvers de voorkeur krijgen. Dit geeft als nadeel dat het ene jaar men een reis heeft en het andere jaar niet.

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.

In 2016 zijn de reizen van het **Rode Kruis** goed bevonden door een aantal gebruikers die voor het eerst deelnamen. In de toekomst denken we eraan om meer gebruikers hier in te schrijven.

**Anders Aktief**, een organisatie die reizen voor mensen met een beperking organiseert, is getest door één gebruiker en werd goed bevonden. Enkel het vervoer is een probleem en een grote meerkost.

Organisaties waar we met samenwerken zijn: VONX, Cerevam, 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, pannenkoek- en praatnamiddag).

Ook vanuit de leefgroepen worden meer en meer initiatieven en activiteiten opgestart om tegemoet te komen aan de vraag van gebruikers (snoezelzwemmen, verkeersproject, project fietsen, interne sportweek, joodse week).

Vanuit DIO worden ook projecten op vraag gegeven.

In 2016 namen we de beslissing om voortaan steeds een familiefest te organiseren.

We blijven samenwerken met Stefan Vincke van de Sterrenparade. Hij organiseert voor onze gebruikers een namiddag met optredens van bekende artiesten, onder de naam Music 4 Humival. Ook dit zal in 2017 verder gezet worden.

Tijdens de eindejaarsperiode is er de taartslag verzorgd door de gebruikersraad.

De judocursus werd verder gezet voor een aantal gebruikers, en Vonx zette ook de muziekbeleving verder in 2016.

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 2016 was Duin en Zee in Oostende. Hieraan namen 20 personen deel samen met 2 maal 7 begeleiders.

### **2.5. Vormingsactiviteiten.**

Organisaties waar we mee 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 (zie bv. de themaweken rond ouderen en vreemde culturen).

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

We nemen deel aan het project 'Bruggenbouwer' om de sociale contacten uit te breiden via GOMM.



### 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 Gedeelde 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 gebruikersraad staat namens de ouders en wettelijke vertegenwoordigers in voor de evaluatie vanuit het standpunt van de ouders en wettelijke vertegenwoordigers (eventueel ook belangrijke derden) (zie ook de terugkerende bevestigingen door de gebruikersraad van de ouders en wettelijk vertegenwoordigers en de informele contacten met de vertegenwoordigers).

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 vastgelegd 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.

## **Principes binnen de dagelijkse werking.**

- 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. Ortho-agogische acties 2016.**

Dit jaar werd er in navolging van de veranderingen binnen de zorgsector bijzondere aandacht aan vorming en informatieverzameling hieromtrent besteed.

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

- Door de ortho-agoog werden samen met de directie er een aantal studiedagen gevolgd rond transitie naar PVF.
- Samen met de directie, zorgcoördinator en administratieve verantwoordelijke werd er door de ortho-agoog in het kader van het PVF-verhaal de toegekende budgetcategorieën van gebruikers gecontroleerd.  
De ortho-agoog was eveneens aanwezig bij de controle-inschalingen van een aantal gebruikers. Deze inschalingen werden door externe MDT's uitgevoerd.
- Samen met de andere leden van de staf werd er een info-avond omtrent de transitie naar PVF georganiseerd.
- Voor de teams werd er per leefgroep een workshop georganiseerd rond het thema van hulpverlener naar ondersteuner. Vanuit die workshop werd dit onderwerp verder in een jaarthema per leefgroep uitgediept.
- Door de ortho-agoog werd er vorming gevolgd rond het sociaal-emotioneel ontwikkelingsmodel.

- Samen met de directie werd er contacten gelegd met het rust- en verzorgingstehuis De Linde om een eventuele intersectorale samenwerkingsverband tot stand te brengen.
- Door de ortho-agoog werd er eveneens in samenwerking met leden van De Steiger een intervisie rond een casus van een gebruikster georganiseerd.
- De ortho-agoog was eveneens betrokken bij het invullen van de diverse open plaatsen.
- Samen met de directie en zorgcoördinator werd er eveneens een SWOT-analyse ter voorbereiding van de opmaak van een strategisch beleidsplan opgemaakt. Binnen dit kader werd er eveneens in samenwerking met Tabor voor de leefgroepsverantwoordelijken een workshop rond opmaak strategisch beleidsplan georganiseerd.
- De ortho-agoog volgde de vraag van een gebruiker i.v.m. een verhuis naar een andere voorziening op.
- Door de ortho-agoog werden ook de contacten met de nieuwe psychiater opgevolgd.
- De ortho-agoog is ook lid geworden van een werkgroep binnen Tabor die samenkomt rond stress en burn-out.





## 4. Informatie met betrekking tot het personeel.

### 4.1. Vorming.

Er werden dit jaar opmerkelijk minder vormingen gevolgd dan de voorgaande jaren. Reden is de afbouw van deelname aan aanbod VONX. Bovendien werd er vaak gekozen voor een vorming in de instelling zelf dan voor externe vormingen. Er is dan ook behoorlijk wat budget over (3.000 euro). De inkomsten kwamen van vormingsbudget VAPH, VIVO en Fonds VHOI (bijzondere doelgroepen).

Op gebied van **externe vorming** werd er deelgenomen aan diverse vormingsinitiatieven georganiseerd door o.a. Tabor, ROG, HoGent, Vonx, palliatieve thuiszorg, Talking Heads en DVC De Triangel, SD Worx, VAPH. Veel van deze vormingen waren gratis. De vormingen van Tabor worden over het algemeen positief geëvalueerd. Deze van DVC De Triangel iets minder. Aantal vormingen VONX daalt verder in vergelijking met 2015.

Er werden dit jaar ook diverse **workshops** gevolgd georganiseerd door Tabor (HR beleid en fundraising). Deze werden positief geëvalueerd.

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

In 2016 werd er heel wat **interne vorming** aangeboden o.a. rond teamwerking (Tabor - Jan Coupé), van hulpverlener naar ondersteuner (GOMM - Katrijn De Causemaecker), klankschalen (P. Lootens), omgang probleemgedrag (hechtingsstoornissen - Filip Morisse).

Op gebied van **interne preventie** ging de jaarlijkse cursus rond heffen en tillen in leefgroep 3 door, gegeven door Prebes. De evacuatieverantwoordelijken volgden een cursus brandbestrijding bij Tabor, er was de interne brandblusoefening door brandweer Waarschoot en Cardio Service gaf uitleg m.b.t. het gebruik van de defibrillator.

In 2017 worden 2 sessies heffen en tillen gegeven door Provikmo in leefgroep 1 en 2.

Ook in 2016 waren er een aantal **informatiesessies** PVF georganiseerd door VAPH, ROG en VWV. Dit zal in 2017 ongetwijfeld worden verder gezet. Tevens werd er deelgenomen aan infosessies van het sociaal secretariaat SD Worx. Er werd een interne infosessie georganiseerd voor ouders en wettelijke vertegenwoordigers rond PVF. Met 80 aanwezigen kunnen we spreken van een succes. Wordt in 2017 herhaald.

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.



Er werden dit jaar een paar **boeken** aangekocht. Het budget van 250 euro werd licht overschreden. Er kwam een herinrichting van de kasten voor tijdschriften.

Op gebied van **abonnementen en tijdschriften** steeg het budget van 695,3 euro naar 1.115,61 euro.

Binnen dit geheel werd ook SD Worx module budgetmodule gerekend (700 euro). In 2017 worden een aantal dure abonnementen op Nederlandse tijdschriften opgezegd omdat deze toch niet worden ingekeken.

**ICT-materiaal** (software en hardware ): aankoop van nieuwe laptop voor staf en een I-pad voor dagcentrum.

Voor 2017 wordt uitgekeken naar een nieuwe beamer met scherm. In 2017 volgt iemand een opleiding voor websiteopbouw.

Het strategische **VTO-plan 2016** werd geëvalueerd en bijgestuurd. In 2017 zal vooral ingezet worden op overschakeling van naar PVF en opleidingen rond stress en burn-out.

## **Besluit.**

Het budget vorming werd niet helemaal opgebruikt. Grootste reden is de daling van het aantal studiedagen bij Vonx en het gratis aanbod van Tabor en GOMM. Toch was er een gevarieerd aanbod van externe en interne vorming, workshops, intervisie en informatiesessies.



## 4.2. Personeelsgegevens.

Voor 1 januari 2016 werd Humival erkend als Flexibel Aanbod voor Meerderjarige personen (FAM) met een beperking (FAM) met **2.950,40 personeelspunten**.

Naast deze personeelspunten werden de convenanten (5) eveneens omgezet in punten, goed voor **224,23 personeelspunten**.

Totaal maximum te spenderen personeelspunten in 2016: **3.174,63 personeelspunten**.

**2.793,85 personeelspunten** werden opgenomen onder **FAM**.

**6,69 personeelspunten** werden gegeven aan **GOMM** (zorgcoördinator).

**209,42 personeelspunten** werden ingezet bij de **convenanten**.

Er werden **3.009,96 personeelspunten** opgenomen.

**De resterende 164,67 personeelspunten (5,19%) werden omgezet in werkingsmiddelen aan 924,6 euro per punt).**

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

**131,98 personeelspunten** onder het stelsel van Sociale Maribel.

**115,58 personeelspunten** onder het stelsel VIA middelen.

**54,03 personeelspunten** onder het stelsel van deeltijds leren, deeltijds werken.

**10,00 personeelspunten** onder het stelsel van rechtstreeks toegankelijke hulpverlening.

Uiteindelijk werden er **3.321,55 personeelspunten** ingezet over de verschillende erkenningen van Humival.

Op **31 december 2016** waren er **69 personeelsleden** in dienst waarvan 57 vrouwen en 12 mannen en was de totale personeelscapaciteit **114.474 uren of 57,93 Vte. (114.474 : 1976 uren)**

**Deeltijdse arbeid** steeg van **28,57%** in 2015 naar **36,23%** in 2016.

Vooraf in de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar werkt men deeltijds voornamelijk door opname van deeltijds ouderschapsverlof en tijdskrediet naast landingsbanen voor oudere werknemers.

De **gemiddelde leeftijd** van het personeel stijgt waardoor toename van aantal dagen arbeidsvrijstelling.

Ook de **anciënniteit** stijgt mede door het geringe personeelsverloop.

**Opleidingsniveau:** alle begeleiders hebben minstens een A2 diploma.

**Het totale verzuim tijdens het jaar was 15.720 uren.**

Het totaal **ziekteverzuim** in 2016 was **10.150 uren (5,13 Vte)** of 8,15% van totaal personeelsbestand. Gemiddelde in de sector is 8,16% (cijfers VWV).

Het totaal aantal **verzuim door zwangerschap** (inclusief preventieve verwijdering, zwangerschapsverlof en borstvoedingsverlof) was **5.197 uren**.

Via een nieuw protocol stoppen werknemers na 3 maanden, borstvoeding bedraagt 20 weken.

**Overige afwezigheden** (o.a. verlof om dwingende familiale redenen) **373 uren**.

Er waren geen arbeidsongevallen in 2016.

### 4.3. Vrijwilligerswerking

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

- Flyers werden verdeeld op verschillende plaatsen: in het gemeentehuis, op de goede-doelen-beurs, in de bibliotheek, op ons standje op verschillende markten,...
- Er werd een voorstelling gedaan van vzw Humival in het College O.-L.-V.- Ten Doorn om ook onze voorziening en de vrijwilligerswerking bekend te maken bij het jonge publiek.
- Er werden vacatures geplaatst op verschillende websites met enkele concrete vragen.
- Mensen werden rechtstreeks bevraagd of men interesse had om vrijwilligerswerk op te nemen binnen Humival wanneer men uitleg vroeg over onze voorziening.

De zoektocht naar nieuwe vrijwilligers verloopt moeizaam, ondanks het bewandelen van verschillende wegen:

- Er was een spontane aanmelding na het krijgen van een flyer. We konden echter niet ingaan op deze vraag omdat we deze niet konden matchen binnen onze werking.
- Er was een vraag om iemand vrijwilligerswerk te laten doen tijdens de vakantiemaanden om deze te overbruggen met zinvolle activiteiten. Deze jongeman heeft het vrijwilligerswerk ook verder opgenomen na de zomermaanden tot hij verhuisde en de afstand te groot was.
- Een personeelslid dat net haar ontslag had gegeven, vroeg om vrijwilligerswerk op te nemen voor 1 gebruiker. Hier zijn we niet kunnen op ingaan omdat dit een zeer onduidelijke situatie zou creëren bij deze gebruiker.
- Een persoon meldde zich aan om vrijwilligerswerk op te nemen maar liet verstek gaan bij het doorgeven van data waarop hij zou langskomen.
- Na het zien van een affiche kwam iemand informeren voor vrijwilligerswerk voor haar dochter. Zij zou graag gestart zijn maar kon dit wegens gezondheidsproblemen niet doen.
- Een kandidaat-vrijwilliger startte in 2016 voor sporadische vervoersopdrachten.

Een vrijwilligster die reeds 3 jaar langskwam en die ook vrijwillig actief is in andere organisaties, liet eind 2016 weten het vrijwilligerswerk in Humival tijdelijk stop te zetten. Een andere vrijwilligster die reeds 5 jaar om de 2 weken langskwam voor atelierondersteuning meldde in november dat zij het vrijwilligerswerk zou stopzetten. 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.

De eerste week van maart werden de vrijwilligers in de kijker geplaatst door een foto- en infobord in de hall waarop iedereen kon zien wie onze vrijwilligers zijn en wat hun vrijwilligerswerk inhoudt.

Op 1 maart werden zij uitgenodigd om samen met de gebruikers te genieten van koffie en taart en kregen zij een kleine attentie als dank voor hun vrijwillige inzet. In juni werden zij eveneens uitgenodigd op ons zomerfeest als blijk van waardering.

De tevredenheidsmeting die in 2015 werd afgenomen om een zicht te krijgen op datgene waarover men tevreden is maar ook datgene wat we eventueel kunnen bijsturen, werd verwerkt. De resultaten hiervan werden op verschillende vergaderingen naar vorgebracht. In oktober 2016 werd er een infomoment gehouden voor de vrijwilligers waarop een powerpointvoorstelling werd getoond van de werking van vzw Humival, de resultaten van de tevredenheidsbevraging werden naar vorgebracht en er een woordje uitleg werd gegeven bij



verschillende items. De meeste vrijwilligers waren hierbij aanwezig, het was een zeer interactieve namiddag.

De contacten met de vrijwilligers lopen goed, er wordt tijd gemaakt om eens te luisteren naar eigen ervaringen, wensen, voorstellen, opmerkingen,... men weet ook wie men kan aanspreken wanneer er iets is.

In 2017 zetten we onze zoektocht naar nieuwe vrijwilligers verder. Flyers en affiches zullen opnieuw worden verspreid. We proberen mensen rechtstreeks aan te spreken met een concreet voorstel. Ook aan het personeel wordt gevraagd om actief op zoek te gaan naar mogelijke kandidaat-vrijwilligers. Er wordt een interne vorming gegeven waarop ook de vrijwilligers worden uitgenodigd.

Tijdens de week van de vrijwilliger worden alle vrijwilligers nog eens uitgenodigd om hen eens in de kijker te zetten en extra te bedanken.

Daarnaast blijft het belangrijk om regelmatig tijd vrij te maken om te luisteren hoe zij het vrijwilligerswerk ervaren, of ze vragen of voorstellen hebben.



## **4.4 Interne preventie.**

### **4.4.1. Interne preventieplan 2016.**

Het belangrijkste aandachtspunt in 2016 binnen interne preventie was het houden van sociale verkiezingen en opstart Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Er vond een blusoefening plaats voor nieuwe personeelsleden. In september waren er 2 grote brandweeroefeningen gericht op het verkennen van het gebouw en de directe omgeving door de brandweerleden. Er vonden 2 interne brandevacuatie oefeningen plaats.

10 personeelsleden van de brandbestrijdingsdienst binnen de instelling volgden opleiding “Basis brandbestrijdingsdienst”.

Opleiding hef- en tiltechnieken is doorgedaan voor de personeelsleden van leefgroep 3 specifiek gericht op de gebruikers van leefgroep 3 in samenwerking met Provinciaal comité van de arbeid.

Er is een nieuwe procedure moederschapsbescherming opgesteld. Zwangere personeelsleden gaan in moederschapsbescherming vanaf 3 maanden zwangerschap.

Aankoop defibrillator via firma Cardio Service. Op 06/07/2016 werd er uitleg gegeven aan personeel door vertegenwoordiger van Cardio Service.

Levering verstelbare verzorgingstafel in leefgroep 1.

Ortho-agoge volgt werkgroep Tabor rond stress en burn-out. Bedoeling is een tool box te ontwikkelen rond stress en burn-out.

Personeelsleden waren in de mogelijkheid een tevredenheidsmeting in te vullen.

Werken vervanging buizen verwarming en water zijn afgrond door Firma Roodblauw.

Interne sollicitaties worden voortaan bekend gemaakt en uitgehangen in de ontvangstruimte.

Regelgeving rond trimestriële rapporten, jaarlijks beheersplan, legionella en controle leidingwater werden verder opgevolgd.

#### 4.4.2 Beheersplan 2017.

Opstellen van Provinciaal noodplan bij brand in samenwerking met de gemeente Waarschoot.

Personeelsleden leefgroep 1 en 2 krijgen een opleiding hef- en til technieken in samenwerking met Provikmo.

Het is op vraag van de begeleiders om specifieke hef- en tiltechnieken te tonen voor gebruikers.

Verdere verwerking en opvolging van de tevredenheidsmeting personeel en de wetgeving rond psychosociale risico's.

Overstap opvolgen van Provikmo naar IDEWE vanaf 01.1.17 in kader van samenaankoop Tabor.

#### 4.5. Samenwerking met scholen.

- **Hogeschool Gent, Sociaal-agogisch werk**, bachelor ortho (A1) derde jaar: 1 studente.
- **Hogeschool Gent, Sociaal-agogisch werk**, bachelor ortho (A1) tweede jaar: 1 studente.
- **IVV Vincentius leefgroepwerking (A2)**, 1 student.
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker)**, 3 studenten graduaat orthopedagogiek (A1).
- **Centrum voor Volwassenonderwijs, Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk Gent (St. Amandsberg-Oostakker)**, 1 studente jeugd- en gehandicaptenzorg (A2).
- **O.L.V. Ten Doorn Eeklo** 6<sup>de</sup> jaar gezondheids- en welzijnswetenschappen (2B), 4 studenten (kijkstage)
- **KA Maldegem leefgroepwerking (A2)**, 1 studente.
- **Stagiair logistiek provinciaal centrum deeltijds onderwijs Eeklo**, 1 studente.
- **Stagiaire verzorgende provinciaal centrum deeltijds onderwijs Eeklo**, 1 studente.

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

Een aantal personeelsleden treden op als lector voor de eindwerken van de Hogeschool Gent, sociaal-agogisch werk.

Directie is lid van werkveldcommissie Hogeschool Gent en adviescommissie vormingsleergangen voor sociaal en pedagogisch werk.

## **5. Informatie met betrekking tot de logistieke diensten.**

### **Tewerkgestelde personen logistiek 2016.**

Het vaste team bestaat uit 8,30 VTE en werd dit jaar aangevuld met 0,3537 VTE met VIA middelen: Totaal 8,6537 VTE .

Er kwamen 3 nieuwe personeelsleden in dienst voor de vervanging van zieke en zwangere personeelsleden.

In 2016 was er 1 medewerkster logistiek halftijds tewerkgesteld binnen het project deeltijds leren/deeltijds werken.

### **Takenplanning:**

Er wordt gewerkt met een strikte takenplanning die per week wordt opgemaakt of aangepast waar nodig bij afwezigheden voorziet in een beurtrol van alle taken. De taakplanning is verdeeld in 4 blokken

- 1- Keuken; 2 personen.
- 2- Was; 1 persoon + namiddag 1 persoon, indien nodig
- 3- Minimaal (naargelang bezetting)
- 4- Differentieel (naargelang bezetting)

### **Nieuwigheden: aanbestedingscontracten via TABOR en SAK.**

- Nemen deel voor de aanbesteding vlees via Sak: Vers vlees Marmo, gevogelte en charcuterie Dekeyser - Ossaert.
- Nemen deel aan dossier zuivel via TABOR: Luco kaas.
- Nemen deel aan het dossier koffie via TABOR: Beyers Koffie.
- Nemen deel aan dossier droge voeding via TABOR: Bidvest.



## **6. Informatie met betrekking tot het kwaliteitsbeleid.**

### **6.1. Zelfevaluatie kwaliteitsbeleid 2016.**

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

In HUMIVAL staat stimuleren van het kwaliteitsbeleid vooral op afdelingsniveau al jaren hoog op de agenda, denk maar aan een aantal procedures die onder de directe verantwoordelijkheid staan van de begeleiders.

De verantwoordelijkheid wordt mee gedragen door de leefgroepverantwoordelijken die samen met de kwaliteitscoördinator het geheel van nabij opvolgen.

Om alles in goede banen te kunnen leiden, werkten we het voorbije jaar samen om te komen tot één zelfevaluatie die een aantal domeinen doorloopt zowel op gebied van de gebruikers, de organisatie en de medewerkers.

Tot hier toe liet de overheid ons toe om de kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitsborging te toetsen, maar vrij te bepalen hoe we dat invullen.

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

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

Door een project rond zelfevaluatie op te zetten, is een organisatie in staat rekenschap te geven van de acties die zij onderneemt.

Zelfevaluatie levert bewijzen die kunnen gebruikt worden om de buitenwereld te overtuigen dat de zaken goed draaien. De gebruikers en/of wettelijke vertegenwoordigers, de medewerkers de overheid kunnen tot die groepen behoren.

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

## 1. Stramien zelfevaluatie.

### Gebruikers

#### - Structuur

Hier wordt er verwezen naar **de bewonersgesprekken –en/of vergaderingen** vanuit de leefgroepen, het dagcentrum en DIO en de ouderenraad die 2 x per jaar georganiseerd wordt door de werkgroep ouderen.

De huishoudelijke reglementen worden 1x per jaar geactualiseerd en voorgelegd aan de gebruikers ter ondertekening.

In deze overlegmomenten wordt er telkens gepeild naar de permanente tevredenheid en de eventuele klachten. Sporadisch werden er kleine klachten of een ontevredenheid geuit, die in de leefgroep telkens een oplossing kregen.

Bij het **collectief overleg** wijzen we op de afname van de tevredenheidsbevraging door de gebruikersraad bij de vertegenwoordigers van leefgroep 3. Hieruit kwamen geen grote zaken. Het blijft meestal gaan om kleine individuele aangelegenheden. Vraag is of een collectieve voorstelling van de resultaten wel zin heeft.

De gebruikersraad kwam een drietal keren samen en behandelden een aantal onderwerpen, die te maken hadden met de werking en het aanbod van ondersteuning (zie bv. kinéaanbod) alsook met de regelgeving (PVF).

Bijzondere aandacht was er voor de veranderingen in de zorg die op til is en de concrete gevolgen voor Humival. Hiervoor werd in april 2016 een informatie-avond georganiseerd voor een 80 tal geïnteresseerde ouders en wettelijke vertegenwoordigers. Deze informatieavond wordt hoogstwaarschijnlijk in 2017 herhaald.

Na het afhaken van De Vierklaver in GOMM kwamen nog 3 gebruikersraden uit het Meetjesland samen rond kennismaking met de bijstandsorganisaties. Het plan is om in 2017 verder samen te komen.

#### - Proces

Bij de klachtenbehandeling waren er in 2016 geen formele klachten.

Bij de formele klachtenprocedure moeten we wel vermelden dat Pater Meesters (ontslag als voorzitter van de raad van bestuur) werd vervangen door Patrick Vyncke en Prof. Dr. E. Broeckaert (overlijden) door Prof. Dr. Wouter Vander Plasschen als onafhankelijke derde bij klacht bij eenzijdig ontslag door de voorziening in de officiële externe klachtencommissie.

## - Resultaat

Uit de **tevredenheidsbeoordelingen van de gebruikers** blijkt uit de tussentijdse synthese 2016 een globale tevredenheid (zeer tevreden tot tevreden) van 87% bij gebruikers leefgroep 1 (13% NVT), 77% bij de gebruikers in leefgroep 2 (18% NVT), 71 % bij de gebruikers van leefgroep 3 (18% NVT), 84 % bij het dagcentrum (12% NVT) en 89% bij gebruikers DIO (4% NVT).

Alle cijfers liggen zowat in dezelfde lijn. De cijfers niet/minder tevreden zijn te verwaarlozen ( 0,01 % - 5% - 11% - 4% - 7% ).

De algemene tevredenheidsscore 2016 is 82% tevreden tot zeer tevreden, 6% minder of niet tevreden en 12% niet van toepassing. Deze cijfers liggen in de lijn van 2015.

In 2016 was er opnieuw weinig te melden **rond misbruik en geweld ten aanzien van de gebruiker**.

Wel werd de procedure rond afzonderen verder op punt gezet en verspreid (zie P-server).

In 2017 is het de bedoeling dat de bewonersgroepjes rond het thema seksualiteit en weerbaarheid opnieuw worden opgestart.

## Organisatie

### - Structuur

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

Op gebied van **ingezette middelen** wijzen we op gebied van gebouw en materiële uitrusting: werd er vooral geïnvesteerd in de verdere vervanging van de buizen in de kruipkelder. Ook werd er een nieuwe instellingswagen gekocht en werd een van de industriële wasmachines vervangen.

Andere aankopen gebeurden met externe middelen (sponsoring en giften) zoals een muziekinstallatie en divers klein materiaal voor de werking.

Tevens gebeurden er nog aan aantal aanpassingen in de grootkeuken (fornuis). Voor 2017 staan een nieuwe beamer met scherm gepland, de CV in het buitenatelier wordt vervangen en de warmwater buizen worden geïsoleerd.

Op gebied van (aangepaste) hulpmiddelen werd een tweede mobiele verzorgingstafel gekocht en een rollende medicatiekar. Tevens werd de rolstoelweegschaal vervangen.

Voor 2017 staat een tweede mobiele medicatiekar en een tweede Motomed (steun via Cera Foundation) gepland.

Er komt ook een aangepaste schommel voor rolstoelgebruikers. Er wordt ook nog gekeken voor een nieuwe aangepaste WC stoel voor leefgroep 2 (al of niet met IMB tussenkomst).

Op gebied van ICT wijzen we op de aankoop van een digitale camera, een laptop voor de instelling en een I-Pad voor het dagcentrum. We sloten een beheercontract met SGC voor onderhoud van het computerpark.

Een van de computers van de staf werd vervangen. Er werd ook overal WIFI voorzien in de voorziening.

We kochten een digitaal registratiesysteem voor de aanwezigheid van de gebruikers aan bij DVC De Triangel.

Er werd een studie gestart voor de aankoop van een digitale tijdsregistratie en personeelsadministratie en in 2017 wordt er verder gekeken voor een softwareprogramma. Ook een centraal bewonersdossier staat op de agenda. We overwogen ook om het medicatiebeheer via een I-Pad te laten verlopen. Bijzondere aandacht zal er ook zijn voor de uitwerking van een informatieveiligheidsplan.

Op gebied van methodieken en visieontwikkeling kwamen de werkgroepen verder samen. In 2016 werkten we rond het thema ‘van hulpverlener naar ondersteuner’.

Er werden hiervoor o.a. interne intervisie gegeven o.l.v. Katrijn De Causemaecker (GOMM). Ook wordt er verder gewerkt aan het diagnostisch model van Dösen rond sociaal emotionele ontwikkeling o.l.v. de ortho-agoog. Aandacht was er ook voor community building (verantwoordelijke sociale netwerken).

In 2017 wordt de visie rond SEO definitief ontplooid en kijken we welke gevolgen het PVF verhaal zal hebben op de visie rond ondersteuning. Jaarwerkpunt wordt opmaak strategisch beleidsplan 2017 - 2020. Hiervoor wordt een SWOT analyse gedaan, een omgevingsanalyse en een stakeholdersanalyse. Daarna komen de dromen en de doelstellingen die in een verder verloop concreet worden uitwerkt via de PDCA methodiek.

Op gebied van personeelsmiddelen werden er weer heel wat VIA middelen (ongeveer 75.000 euro) ingezet als uitbreiding van deeltijdse contracten en opvulling jobtimes tussen 2 contracten. 2 mensen kregen in het najaar ook een startcontract van bepaalde duur. Dit zorgt voor heel wat administratieve last zodat in 2017 zal gekeken worden hoe die versnippering kan vermeden worden. VIA middelen 2017 worden voorlopig niet ingezet omdat we niet goed weten hoe het verder moet met de PVF regeling wanneer een van de gebruikers wegvalt voor het personeelsbestand. In 2016 was er ook een verdubbeling van de eenmalige middelen Sociale Maribel. In 2017 zullen we moeten zien of de taks shift tot verdere bijkomende tewerkstelling leidt. Ook de RTH middelen werden gebruikt voor tijdelijke contracten. Er kwam een downsizing van aantal A1-begeleiders naar A2 begeleiders om ons klaar te maken voor het PVF verhaal. In 2017 zijn er ook opnieuw educatieve middelen.

Ook het ziekteverzuimbeleid werd verder opgevolgd in 2016. We zien nog steeds een groot ziekteverzuim mede door de langdurige afwezigheden van enkel personeelsleden omwille van burnout. Binnen het vormingsbeleid zal hier bijzondere aandacht aan besteed worden.

Binnen de **sterkte-zwakte analyse** werd in 2016 de leefgroepwerking deel 3b geëvalueerd (leefgroepsoverstijgende NM activiteiten, sport en interne en externe vrije tijd). Er wordt niet getwijfeld aan de meerwaarde van vooral het differentiële activiteiten aanbod (zie bv. begeleid werk/enclavewerk) omdat ze vaak beter aansluiten bij de mogelijkheden/interesses van de gebruiker en er een zeer divers aanbod is. Alleen merkt men dat deze activiteiten niet altijd kunnen doorgaan, niet alle personeel even gemotiveerd is en oog voor orde en netheid vaak te wensen overlaat. Velen vinden het ook spijtig dat de vaste sportnamiddag op donderdag is weggefallen. In 2017 komt het kwaliteitsbeleid aan bod.

Uit het **interne overleg** onthouden we dat alle vormen van intern overleg en de verschillende werkgroepen die elk tweemaal samen kwamen plaats vonden. Er kwamen geen nieuwe werkgroepen bijeen in 2016.

In 2017 komt er een nieuwe werkgroep rond de NM-werking o.l.v. de groepschef.

Er werden 2 personeelsvergaderingen gehouden rond wijzigingen in de regelgeving in de zorg.

Nieuw is ook de opstart van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) na de sociale verkiezingen van mei 2016. Comité komt in principe maandelijks samen met directie, interne preventie-adviseur en de 4 verkozen leden of hun plaatsvervangers.

De raad van bestuur kwam een viertal keren samen en had vooral aandacht voor de start van de nieuwe voorzitter.

Er kwam ook een dagelijks bestuur, een werkgroep strategie en een bouwcommissie waarin in bepaalde groepen zowel leden van de raad van bestuur als stafleden zetelen. In 2017 zullen de werkgroepen hun verder werk doen (opmaak strategisch plan, opvolgen bouwproject, opvolgen financiële toestand van de voorziening).

Ook het dagelijks bestuur zal verder samenkomen. De algemene vergadering kwam eenmaal samen in juni met als thema: voorstelling van de NM-werking. Tevens werd er een nieuwe raad van bestuur aangesteld.

Bij het **externe overleg** verwijzen we o.a. naar de diverse bijeenkomsten van stuurgroep ROG waaraan de directie deelnam. RPC houdt tijdelijk op te bestaan in 2016 (wegens gebrek aan dossiers in de nieuwe procedure) maar zal in 2017 onder een nieuwe vorm verder samenkomen. Directie is verkozen als professioneel lid.

Ook kwam het Subregionaal overleg Meetjesland een drietal keren samen.

Verder was er de deelname aan de adviesgroep mobiliteit (directie) en het beheersorgaan van het gemeenschapscentrum (stafid) in de gemeente Waarschoot.

Directie nam ook deel aan het directieoverleg VAPH binnen Tabor waarvan Humival lid werd in 2014. Verantwoordelijke logistiek zetelde in de adviesgroep aankopen grootkeuken. In 2017 wordt er verder gekeken naar de rationalisatie van de voedingskosten (zie bv. groenten en fruit).

Directie en zorgcoördinator namen ook deel aan werkgroep GOMM voor de informatieveiligheid.

Verder nam directie ook deel aan overleg binnen het Vlaams Welzijnsverbond (COC-bureau – COC vergadering – intervisiegroep EMG). Directie nam ook deel aan adviescommissies van de Hogeschool Gent en het VSPW.

Ook was er de overleggroep GOMM (RvB en directie) en stuurgroep GOMM (directie), het samenwerkingsverband met de 3 voorzieningen uit het Meetjesland. Binnen GOMM neemt directie deel aan stuurgroep Sanapolis.

Groepschef neemt deel aan werkgroep GOMM dagbesteding en zorgcoördinator neemt aan werkgroep GOMM intake en veiligheidsconsulent. In 2017 starten er binnen Sanapolis een aantal werkgroepen waaraan een viertal personeelsleden van Humival zullen aan deelnemen.

Nieuw is ook de werkgroep RTH Meetjesland vanaf 2017 waaraan zorgcoördinator zal aan deelnemen.

De staf nam eveneens deel aan een aantal intervisiegroepen (kwaliteitscoördinatoren, Intercasa, begeleid werk, intervisie opvoeders-groepschefs en vrijwilligerswerking).

In 2017 lopen de meeste vergaderingen door.

Belangrijk is wel de tijdsinvestering te bewaken in het groeiend aantal vergaderingen.

Binnen de **beleidsopties van de organisatie** werd verder gewerkt aan de concrete invulling van het (oude) beleidsplan 2010 – 2020 in 2016: zie investeringen 2016 (buisen, instellingswagen, industriële wasmachine bemeubelen/schilderen slaapkamers (met eigen financiële middelen van de gebruiker, aangepaste hulpmiddelen, ICT)).

In 2017 is er aandacht voor de verdere uitwerking van het bouwproject met familie De Clerck (onder supervisie van Tabor), uitbreiding DIO met PVF middelen, uitbreiding RTH ondersteuning i.s.m. DVC De Triangel, opstart PVF werking vanaf 01.01.17, opmaak nieuwe begeleidingsovereenkomsten met elke vertegenwoordiger van de gebruiker. Zie ook zoektocht naar nieuwe partners voor GOMM.

In 2016 werd gestart met de voorbereidingen in het kader van de opmaak van een nieuw strategisch beleidsplan en dit onder supervisie van Tabor.

Er werd een SWOT analyse gevoerd zowel door de staf, de gebruikersraad als de raad van bestuur (‘werkgroep strategie’). Tevens werd er een omgevingsanalyse en een stakeholdersanalyse gevoerd op deze 3 niveaus.

Dit wordt in 2017 verder gezet ook met de inbreng van de rest van het personeel (zie jaarwerkpunt). Eind 2017 moet dit uitmonden in een nieuw strategisch beleidsplan.

Wat de **beleidsopties van de overheid** betreft, stonden deze volledig in het teken van de overgang van FAM naar PVF (2017): zie inschalingen gebruikers en controle-inschalingen door MDT’s waarna besloten werd om geen rekening te houden met deze resultaten en de inschalingen binnen het huidige personeelskader FAM te laten gebeuren.

Zie ook alternatieve loonfinanciering (ALF), uitbreiding RTH, nieuwe insteek RPC, opmaak PVF ondersteuningsplannen.

In 2017 komt er een analyse van de inschalingsresultaten 2016 om vooralsnog middelen toe te kennen op basis van reële zorgzwaarte maar dan niet meer op individueel niveau maar op voorzieningsniveau.

## - **Proces**

Op gebied van **interne audits** werd in 2016 voor derde keer een interne audit. Volgende procedures kwamen aan bod: organiseren van collectief overleg, afhandelen van klachten van gebruikers, voorkomen en detecteren en gepast reageren op grensoverschrijdend gedrag en tijdelijke afzonderingsmaatregelen.

Er werden geen afwijkingen vastgesteld bij de audits.

De opgemaakte planning uit 2014 wordt verder gevolgd in 2017.

In 2016 waren er geen externe inspecties noch onaangekondigde inspecties.

Het **kwaliteitsbeleid** kwam dit jaar iets te weinig aan bod binnen de stafvergadering. In 2017 moet er wel wat meer oog zijn voor de opvolging van de werkpunten uit de zelfevaluatie.

Uit de **kwaliteitsplanning 2016** waren er opnieuw een aantal individuele actiepunten bij de staf die werden vertaald in een aantal projectfiches die regelmatig werden besproken op de stafvergadering. Jaarwerkpunt was ‘van hulpverlener naar ondersteuner’ die door o.a. Katrijn De Causemaecker werd voorgesteld en verder werd uitgewerkt in de leefgroepen. In 2017 worden een aantal punten hernomen (community building, SEO, PVF) naast een aantal nieuwe punten (zorgloket, provinciaal rampenplan, bijsturing NM-werking).

Uit de **besluiten en actieplannen** (BAP) van de stafleden zien we dat iedereen zich met diverse acties hebben bezig gehouden elk vanuit de eigen functieomschrijving.

Soms zijn er ook een aantal gemeenschappelijke acties die door 2 of meerdere stafleden worden opgevolgd (bv. PVF, digitale registraties). We kunnen stellen dat alle acties werden beëindigd al was het soms moeilijk om de gestelde deadline te halen.

#### - **Resultaat**

Voor de financiële resultaten kan er verwezen worden naar de balans en de jaarrekeningen.

### **Medewerkers**

#### - **Structuur**

Bij de afgenomen **functioneringsgesprekken** bij het personeel blijkt een grote mate van tevredenheid (met uitzondering binnen de logistiek). Er werd opnieuw via competentieprofielen gewerkt bij de opvoeder-begeleiders. De afgesproken aandachtspunten worden over het algemeen goed op gevolgd.

Bij nieuw personeel (zowel begeleiders als mensen uit logistiek) werden in 2016 opnieuw een aantal **evaluatiegesprekken** afgenomen en dit na 3 maanden, 6 maanden en een jaar. Wel is het niet altijd mogelijk om deze gesprekken te voeren op vooraf vastgelegde tijdstippen.

#### - **Proces**

Bij de **vorming van 2016** werd het budget slechts voor de grote helft uitgegeven (4.500 euro op een totaal van 8.500 euro). Reden is de grote terugval van de vormingen bij VONX (bij gebrek aan nieuw aanbod) en de deelname aan gratis vormingen van Tabor en GOMM. Er werden enkele interne vormingen gegeven rond heffen en tillen, aanpak hechtingsstoornissen, gebruik klankschalen) die hoog scoorden. In 2017 wordt verder ingezet op deze interne vormingen. Een aantal Nederlandse abonnementen worden stop gezet in 2017 bij gebrek aan interesse in deze tijdschriften.

98% van het personeel vulde de jaarlijkse vormingsvragenlijst in.



In 2017 zal er aandacht zijn voor interne vormingen zoals heffen en tillen (Provikmo) en EHBO (Karen D). Andere onderwerpen die goed in de markt liggen zijn ouderen, seksualiteit en psychische problemen.

Voor de staf zal het PVF verhaal van dichtbij worden gevolgd alsook het uitstippelen van burn-out beleid (zie ook algemene tevredenheidsbevraging bij het personeel in 2016 waar slechts 30% de lijst invulde omdat deze niet anoniem was.)

- **Resultaat**

Personeelsleden waren in de mogelijkheid een tevredenheidsmeting in te vullen in 2016. Sommigen weigerden omdat het niet anoniem genoeg verliep.



## 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).
- Humival is lid van **GOMM** (gedeelte ondersteuning op maat binnen het Meetjesland) en neemt deel aan maandelijks overleg stuurgroep (directie) en trimestrieel aan de overleggroep (directies / leden RvB).
- Humival is lid van het **regionaal overleg Oost-Vlaanderen** voor personen met een handicap en neemt maandelijks deel aan de stuurgroep en trimestrieel aan het subregionaal overleg.
- Humival is lid van **Tabor** waarbij directie deelneemt aan de maandelijkse intervisie directies en stafleden deelnemen aan diverse workshops.

### 7.2. Overleg (intern en extern).

Extern neemt Humival deel aan **de mobiliteitsraad** van de gemeente Waarschoot en **beheersorgaan** gemeenschapscentrum Waarschoot. Samenkomst tweemaandelijks.

- Directie is lid van **werkveldcommissie** binnen Hogeschool Gent en van de vormingsleergangen voor sociaal pedagogisch werk (VSPW) (samenkomst 2 maal per jaar).
- Stafleden en/of directie nemen deel aan **werkgroepen GOMM** (informatieveiligheid, dagbesteding, intake en Sanapolis), intervisie kwaliteitscoördinatoren (kwaliteitscoördinator), zorgbemiddeling (zorgcoördinator), platform vrijwilligers (verantwoordelijke vrijwilligerswerk), platform begeleid werk (verantwoordelijke), Intercasa (ortho-agoog). Zorgcoördinator neemt deel aan overleg RTH (4/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 **werkgroepen** (seksualiteit, sociale netwerken, ouderen, ICT, keuzes maken) die 2 maal per jaar samen komen.
- De mensen van de **logistiek** komen 4 maal per jaar samen. Tweemaal per jaar is er overleg tussen verantwoordelijke logistiek en de leefgroepverantwoordelijken.
- Directie is lid van de regionale prioriteitencommissie (RPC) (6 maal per jaar).

## 8. Informatie met betrekking tot de gebruikersraad.

- 2016 is voor de Gebruikersraad en Humival een jaar met zwarte vraagtekens:
  - 1° Humival heeft in 2016 van teveel bewoners moeten afscheid nemen wegens overlijden. We hebben op de tweede donderdag van 2017 samen met alle bewoners en het personeel hen nog eens speciaal in ons hart gesloten.
  - 2° Het initiatief om vanaf 2015 met 4 Meetjeslandse verenigingen samen te werken was geen lang leven beschoren: de Vierklaver gaat zijn eigen gang en laat haar Gebruikersraad onwetend achter. Gelukkig is er in Humival een uitstekende verstandhouding tussen het bestuur en de gebruikers.
- Met de 3 overgebleven Gebruikersraden hebben we kennis gemaakt met 3 van de 4 bijstandsorganisaties. Voorlopig lijkt de bijstandsorganisatie Alin de beste partner ([www.alin-vzw.be](http://www.alin-vzw.be)).
- Het valt op dat bijstandsorganisaties niet helpen bij het opstellen en verdedigen van een vraag naar ondersteuning bij het VAPH. Pas als het budget toegekend is, kan een gebruiker een beroep doen op de bijstandsorganisatie om een passende instelling te vinden of om andere hulp te zoeken.
  - 3° In 2016 is duidelijk geworden wat de persoonsvolgende financiering concreet inhoudt. Hierbij vallen 2 zaken onmiddellijk op:
    - \* Een gebruiker uit Humival met dezelfde noden krijgt ongeveer 15% minder toegewezen als persoonsvolgende financiering als iemand uit een andere instelling met identiek dezelfde noden. Dit is een ernstige discriminatie. De Gebruikersraad heeft, samen met de Raad van Bestuur, hierover een brief gestuurd naar de administrateur-generaal van het VAPH. Want dit zou betekenen dat deze gebruiker bij verhuis naar een andere instelling per jaar meer dan vijftig dagen geen ondersteuning zou krijgen!
    - \* Het tweede wat onmiddellijk opvalt is dat ouders/familieleden die zich echt inspanden om hun zoon/dochter/familielid zoveel mogelijk ondersteuning te bieden, nu hiervoor afgestraft worden, niet alleen in Humival maar in gans Vlaanderen.
- Twee sprekende voorbeelden:
  - o - Wie zijn kind/familielid naar het Dagcentrum stuurt en zelf de opvang verzekert 's avonds, in het weekend of tijdens de vakanties, heeft weinig garantie dat een overstap mogelijk is naar een langer verblijf in de instelling als dat op een bepaald moment noodzakelijk is.
  - o Wie zijn kind/familielid tijdens het weekend of tijdens de vakantie thuis opvangt, krijgt slechts opvang gegarandeerd voor 5 dagen op 7 en heeft evenmin garantie op een langere opvang als dat nodig zou zijn.
- De Gebruikersraad van Humival zal zijn verantwoordelijkheid opnemen voor alle gebruikers en hun vertegenwoordigers, ook in 2017.

## 9. Informatie met betrekking tot infrastructuur.

In 2016 werden naast een aantal investeringen ook een aantal zaken aangekocht, al of niet met externe sponsoring. Een deel van de investeringen werden betaald met een besparing van 5% op de personeelsuitgaven die in werkingsmiddelen mochten omgezet worden.

### A. Op gebied van gebouw en materiële uitrusting.

- Er werd een **muziekinstallatie** aangekocht bij Bax Shop.
- Er werd een **beamer en scherm** aangekocht bij Whitemilk.
- Er werd een **instellingswagen** aangekocht bij Deleersnijder.
- Tweede deel van de **buizen** werden vervangen door Roodblauw.
- Er werd een nieuwe **wasmachine** aangekocht bij Miele.
- Er werd een **defibrillator** aangekocht bij Cardio Services.
- Er werd een **videocamera** aangekocht bij Art & Craft.
- Er werd een **wandkast** geïnstalleerd in de kinéruimte bij Block.
- Er werd **wifi** geïnstalleerd in de leefgroepen door SGC.

### B. Op gebied van hulpmiddelen voor mensen met een meervoudige zorgvraag.

- Er werd een **mobiele verzorgingstafel** aangekocht bij Lopital.
- Er werd een **mobiele medicatiekar** aangekocht bij Sterimed.
- Er werd een **aangepaste schommel** aangekocht bij Barry Emons.
- Er werd een **rolstoelweegschaal** aangekocht bij Hysop.
- Er werden een aantal **orthopedische driewielers** aangekocht via de CM.  
Er werden een aantal **rolstoelen** aangekocht bij de thuiszorgwinkel van de C.M..

### C. Op gebied van computers en ICT-materiaal.

- Er werd **wifi** geïnstalleerd in de ganse voorziening door SGC.
- De **website** werd verder vernieuwd door Chismoor.
- Er werd een **I-Pad** aangekocht voor het dagcentrum bij Cool Blue via externe sponsoring.  
Dit dient voor de communicatie-ondersteuning.
- Er werd een **servicecontract** afgesloten met SCG voor ondersteuning computers.
- Er werd een nieuwe **laptop** aangekocht voor de centrale werking bij SCG.
- Er werd een **digitaal registratiesysteem** voor aanwezigheden thuis geïnstalleerd i.s.m. DVC De Triangel.

Ook in 2017 wordt een nieuwe begroting opgemaakt om verder te investeren in de huidige accommodatie.

Ook hier zullen personeelspunten omgezet worden in werkingsmiddelen.

## 10. Informatie met betrekking tot het strategisch beleidsplan 2016.

Binnen het concrete beleidsplan van de voorziening 2016 werden volgende zaken gerealiseerd:

- Er werd een strategische werkgroep opgericht die een nieuw **strategisch beleidsplan 2017-2020** voorbereidt.  
Er werd een SWOT analyse uitgevoerd, een omgevingsanalyse en een stakeholdersanalyse gedaan.  
Naast de staf wordt ook raad van bestuur en gebruikersraad betrokken bij de opmaak. Ook de leefgroepen worden geconsulteerd. We laten ons hier bijstaan door Tabor (Lieve Peeters).
- Op gebied van **investeringen** werden in 2016 de buizen verder vernieuwd. Ook werd een nieuwe droogkast en een nieuwe instellingswagen aangekocht.  
Mits sponsoring werd ook een verzorgingstafel, een rollende medicatiekar, een aangepaste schommel (via succesvolle fundraisingsactie) , een rolstoelweegschaal en ICT apparatuur gekocht voor de bewoners.  
In 2017 wordt de ketel van het buitenatelier vervangen, de buizen geïsoleerd, een beamer met scherm aangekocht en wordt er geïnvesteerd in software voor bewoners- en personeelsadministratie.
- In 2016 werd ook gestart met de **bouwplannen** t.h.v. de toegangsweg samen met een privé-investeerder. Er werd een bouwcommissie opgericht waarin Tabor wordt betrokken.
- **Bestaand personeelskader** werd in 2016 niet structureel uitgebreid. Extra tewerkstelling kwam er via VIA middelen, eenmalige middelen Sociale Maribel en via financiering deeltijds werken-deeltijds leren. Voor 2017 zien we een kleine uitbreiding van het administratief kader.  
Tevens komen er opnieuw educatieve uren. VIA budget wordt gespaard om te kijken welke gevolgen het PVF verhaal zal hebben.
- In 2016 overleden 2 gebruikers. Bij de opname van nieuwe gebruikers werd al rekening gehouden met de resultaten van de inschalingen.  
Ook namen we iemand op met een kortlopende overeenkomst van 92 dagen.
- In het kader van het hoofd te bieden aan de uitdagingen vanuit **Perspectief 2020**: zie inschalingen en controle inschalingen om zorgzwaarte bepalen waar achteraf de overheid niets mee wordt gedaan.  
Tevens werd ter voorbereiding van het PVF verhaal 2 A1-begeleidsters vervangen door een A2.  
Er moesten enkele punten worden voorzien voor de gemeenschappelijke informatieveiligheidsconsulent GOMM.
- Naast het lidmaatschap van de **adviesraad mobiliteit** in het kader van het lokaal sociaal beleid zijn we ook lid van het **beheersorgaan van het gemeenschapscentrum**.  
Op die manier proberen we onze invloed uit te oefenen op het lokaal beleid binnen de gemeente Waarschoot. Er zijn goede contacten met de burgemeester om eventuele problemen op te lossen. Voor 2017 zullen we het charter ‘voorbij de beperking’ opnieuw overleggen aan de burgemeester.



- In 2016 werd er verder gedaan met 3 dossiers **rechtstreeks toegankelijke hulpverlening** (RTH). Een casus stopte in 2016 en werd verder gezet met RTH buiten erkenning. In kader van erkenning werkt Humival samen met DVC De Triangel. Het gemeenschappelijk penhouderschap door De Tandem stopt op 31.12.16. In 2017 wordt er een substantiële uitbreiding van RTH punten voorzien.



## **11. Ledenlijst Algemene Vergadering, Dagelijks Bestuur en Gebruikersraad**

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

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

Op 15 juni 2016 nam dhr. Meesters Piet ontslag als voorzitter en lid van de raad van bestuur en werd opgevolgd door dhr. Vyncke Patrick.

Dhr. Lefevre Koen werd op 15 juni 2016 juni benoemd als bestuurder.

### **B. Leden Dagelijks Bestuur (nieuw sedert 15.06.16)**

Lefevre Koen  
Schepens Annick  
Van Waes Laurent  
Vyncke Patrick

### **C. Leden Gebruikersraad (vanaf 01.01.17 collectief overlegorgaan)**

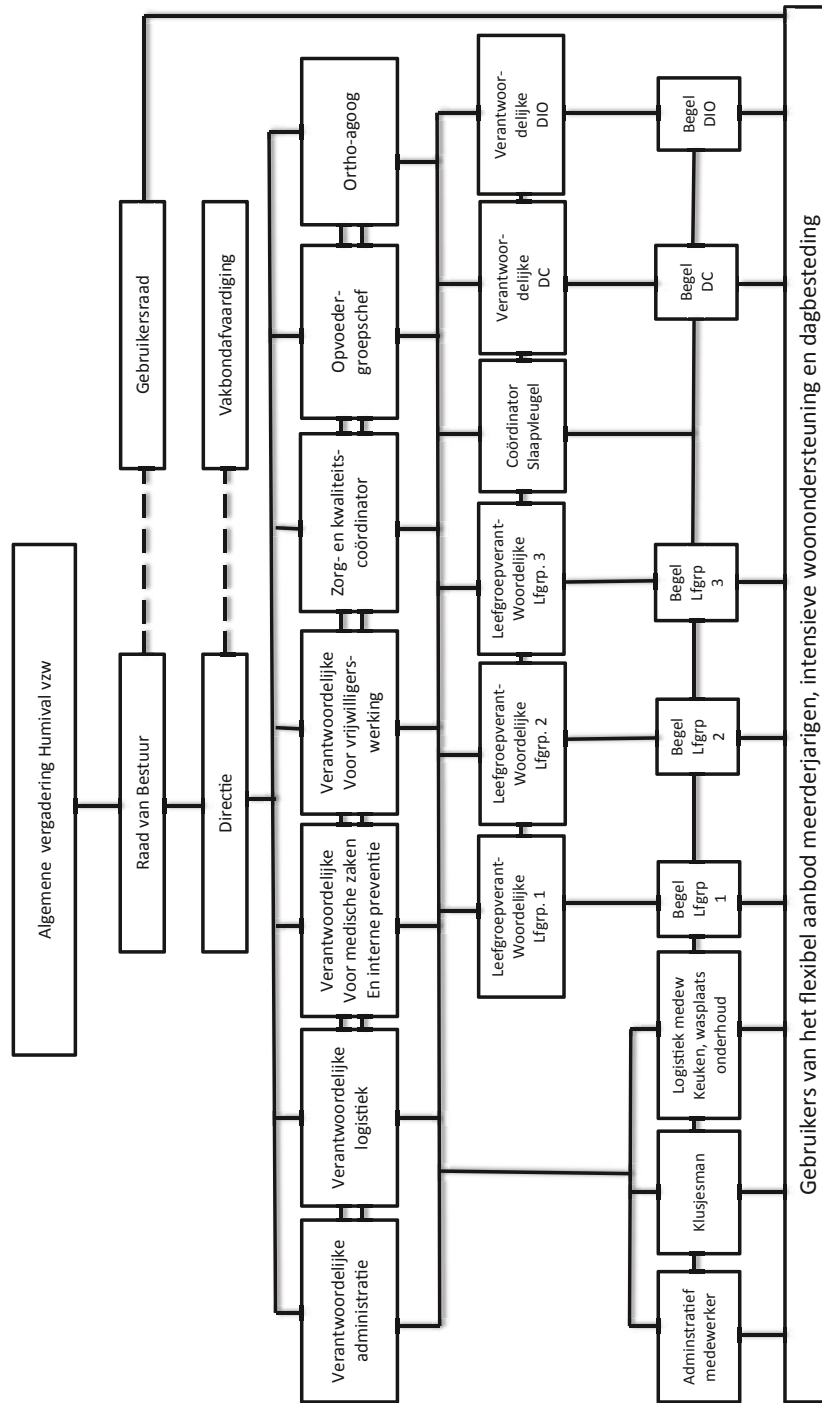
Baeke Karel,  
Berckmoes Luc,  
Goethals - Van de Velde Angèle, (lid klachtencommissie)  
Hulpia Romain, (voorzitter, waarnemer binnen raad van bestuur)  
Hutsenband - Goethals Veerle,  
Jacobsen – De Clercq Chantal,  
Leydens Albert,  
Van De Walle - Riebbels Lieva,

We namen in 2016 afscheid van dhr. Vancauwenberghe August, erevoorzitter van de gebruikersraad omwille van overlijden op 26.08.16.

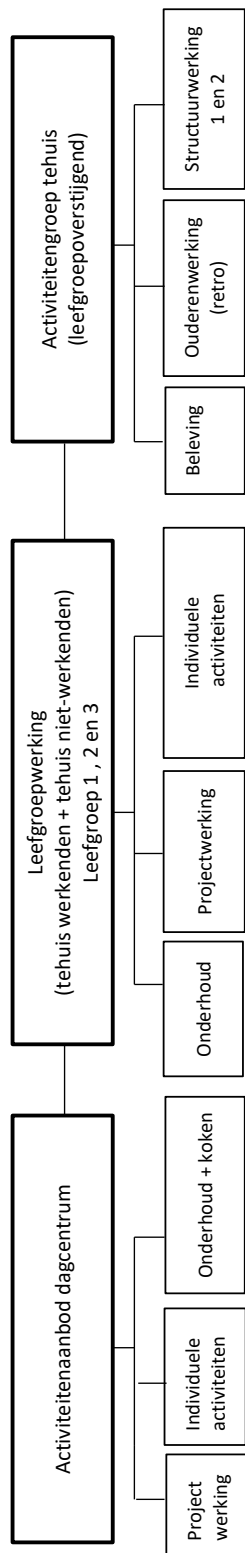
Er waren twee aanvragen voor toetreding tot de gebruikersraad waar voorlopig niet werd op in gegaan omwille van voldoende leden.



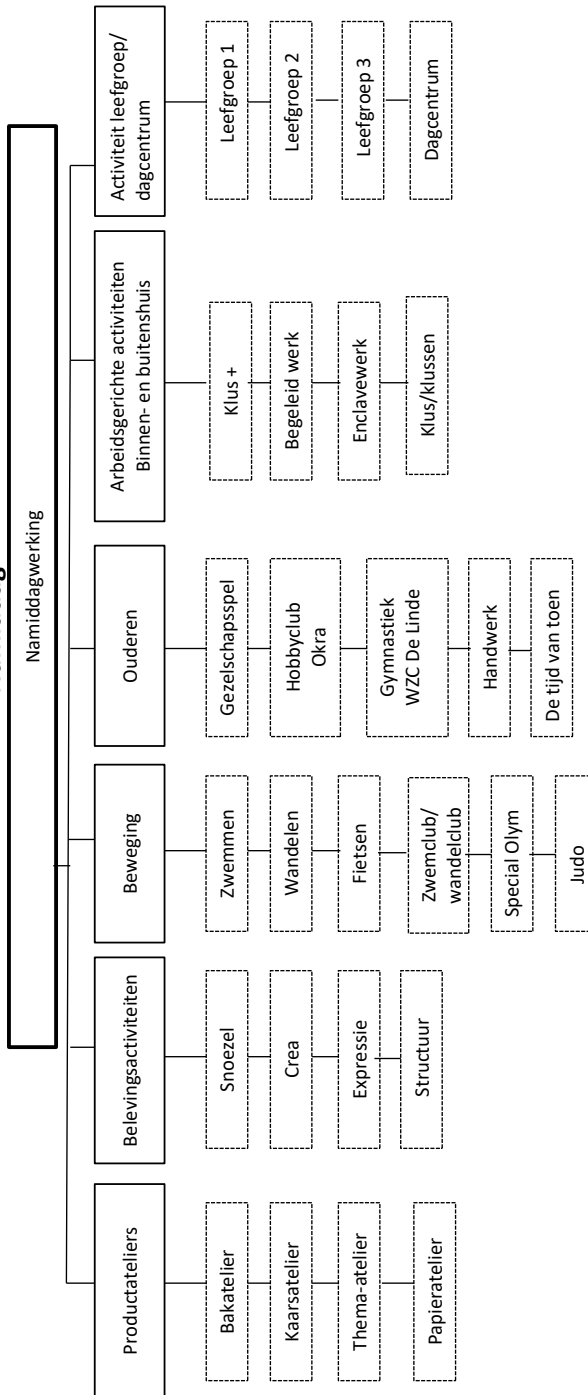
Organisatiestructuur (organigram)



## Schematische voorstelling werking Voormiddag



## Namiddag







## Humival

VERGUND DOOR HET VAPH

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