



Werkingsverslag 2019



Inhoudstabel

1. Populatie toestand 31.12.19
2. Activiteitsaanbod
 - 2.1. Externe activiteiten
 - 2.2. Externe reizen
 - 2.3. Interne activiteiten
 - 2.4. Interne reizen
 - 2.5. Vormingsactiviteiten
3. Ortho-agogische ondersteuning
 - 3.1. Missie, visie, waarden, strategie, doelstellingen, objectieven en geschreven referentiekader
 - 3.2. Bijzondere ortho-agogische acties
4. Personeel
 - 4.1. Vorming
 - 4.2. Personeelsgegevens
 - 4.3. Vrijwilligerswerking
 - 4.4. Interne preventie
 - 4.4.1. Jaarverslag 2019
 - 4.4.2. Beheersplan 2020
5. Logistieke diensten
6. Kwaliteitsbeleid
7. Samenwerkingsverbanden en overleg
8. Collectief overlegorgaan
9. Investerings
 - 9.1. Gebouw en materiële uitrusting
 - 9.2. Hulpmiddelen voor mensen met een meervoudige zorgvraag
 - 9.3. ICT-materiaal
10. Strategisch beleidsplan
11. Ledenlijst Algemene Vergadering, Dagelijks Bestuur, Collectief Overlegorgaan

Beste lezer,

Op heden wordt het nieuws en de praktijk in de VAPH-voorzieningen in grote mate beheerst door corona. Hierdoor kan het lijken alsof er geen andere relevante thema's zijn/waren. Dit is echter geenszins het geval. Het blijft immers een permanente wens en opdracht om – ook in coronatijden – de kwaliteit en continuïteit van de begeleiding van onze gebruikers te blijven vooropstellen.

Uit dit jaarverslag zal blijken dat 2019 opnieuw een rijk gevuld jaar was waarin HUMIVAL haar kernopdracht realiseerde binnen het gekende kleinschalige en huiselijke karakter van de voorziening, rekening houdende met actuele tendenzen en inzichten en met ingrijpende veranderingen inzake bv. de financiering van de VAPH-sector en haar gebruikers.

Het zou ons te ver leiden om te pogen dit jaarverslag in dit inleidend woord samen te vatten, maar globaal kunnen we stellen dat HUMIVAL in 2019 verder inzette op een rijke, kwalitatieve begeleiding en activiteitenaanbod door een geëngageerde ploeg van medewerkers in samenspraak met gebruikers en ouders/vertegenwoordigers.

Bijzondere aandacht op beleidsmatig vlak ging naar de toetsing van het strategisch beleidsplan en van het kwaliteitsbeleid, HRM-bevorderende initiatieven, informatisering, projectmatige en structurele samenwerking met partners uit VAPH en andere sectoren. Tevens diende grondig stilgestaan te worden bij de implicaties van het PVF-verhaal en van de evoluties inzake woon- en leefkosten voor de gebruiker, voor de ouders en vertegenwoordigers en voor HUMIVAL zelf. Ook verdient het nieuwbouwproject een bijzondere vermelding aangezien op dit vlak eveneens significante stappen voorwaarts werden gezet. We hopen hierover meer goed nieuws in het jaarverslag van 2020 te mogen aankondigen.

Tenslotte wensen we een welgemeend woord van dank te richten aan alle medewerkers en vrijwilligers op wie ook in 2019 opnieuw kon gerekend worden. Zij vormen de dragende kracht en bezieling achter de opdracht die HUMIVAL zichzelf stelt en realiseert.

We wensen u veel leesplezier toe,

Koen Lefevre

Voorzitter Bestuursorgaan



1. Populatie toestand op 31.12.19

Op 31.12.19 ondersteunden wij **62 cliënten** met een beperking:

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

Binnen de persoonsvolgende financiering (PVF) vertegenwoordigden deze personen **3.031,1838 zorg gebonden punten** en **645,839 organisatie gebonden punten** (21,18 %).

In de loop van 2019 overleed 1 cliënt uit de woonondersteuning en 1 in het dagcentrum en er kwam 1 bewoonster bij in de woonondersteuning.

Daarnaast werden er 9 cliënten ondersteund vanuit **rechtstreeks toegankelijke hulpverlening (RTH)**. 5 Cliënten kregen ambulante ondersteuning en 4 dagondersteuning. Dit is 1 meer dan in 2018.

Dit aanbod wordt georganiseerd onder de vleugels van GOMM (gedeelde ondersteuning op maat binnen het Meetjesland). 1 Persoon komt deeltijds naar het dagcentrum met externe PAB ondersteuning.

In 2019 waren er 10 **aanmeldingen**, een daling met 5 in vergelijking met 2018. 6 vroegen residentiële ondersteuning, 3 DIO ondersteuning en 1 dagondersteuning. 2 kregen een positief advies, 5 een negatief advies en 2 dossiers zijn nog in behandeling. Reden voor negatief advies is vaak het afhaken van het netwerk of keuze voor een andere voorziening. Wij vermelden tot slot de zorglijn GOMM waar mensen met een beperking in het Meetjesland zich kunnen aanmelden en dit zowel voor PVF ondersteuning als voor RTH.

Qua **geslacht** van de opgenomen cliënten blijkt er een overwicht aan vrouwen: 35 versus 27 mannen. In de ambulante woonondersteuning zitten enkel mannen (7). Binnen RTH zijn er 4 vrouwen en 5 mannen.

De gemiddelde **leeftijd** stijgt licht vooral binnen de dagondersteuning met steeds grotere vraag naar woonondersteuning (5 vragen), zie vraag voor hogere prioriteitengroep omwille van hoogbejaard netwerk.

De meeste cliënten hebben naast een verstandelijke beperking nog 1 of meer **bijkomende beperkingen**: fysiek, sensorieel, gedrag, autisme, psychisch, epilepsie, medische problemen. Dit is mede eigen aan de vaak matige tot ernstige verstandelijke beperking bij het merendeel van de gebruikers en de hoge leeftijd bij velen.

Geografisch komen de meeste cliënten uit het Meetjesland al hebben we ook cliënten vanuit Aalst, Lokeren, Laarne, Sint-Amandsberg, Zeebrugge, Merelbeke en Gent (2). Het merendeel van de cliënten hebben hun domicilieadres op het adres van de voorziening.

2. Activiteitsaanbod

2.1. Externe activiteiten.

Het aanbod van de externe activiteiten komt binnen bij de verantwoordelijke praktische ondersteuning. Zij bevaart de cliënten samen met de leefgroepverantwoordelijke of zij interesse hebben voor de activiteit. Bij de keuze wordt er dus altijd gekeken naar de vraag van de cliënten, de organisatorische en financiële haalbaarheid.

De cliënt wordt op de hoogte gebracht van de inschrijving via een visuele voorstelling op het aankondigingsbord in de hall.

Muziek op maat van de plaatselijke academie Lievegem en het danslabo van GOMM werden verder gezet.

De vaste activiteit die elk jaar terugkomen zijn Saspo, Windekind, De Passage: 'koffie met', activiteiten voor de ex-werknemers van Ryhove, hulding sportlaureaten, wafelbak WZC De Linde, Paasfeest Okra, Rock For Specials, Music 4 Humival, Bowling georganiseerd door de gemeente Sint-Martens-Latem.

2.2. Externe reizen

Het aanbod van externe reizen voor mensen met een grote zorgvraag blijft schaars, in 2019 kregen we zelfs de opmerking dat sommige cliënten met een niet zo grote zorgvraag niet meer konden deelnemen aan bepaalde reizen. Veel organisaties die een aanbod van reizen hebben hangen voor een groot stuk af van vrijwilligers en die zijn ook schaars geworden met het gevolg dat zij opteren voor mensen met een heel lichte beperking.

Dit geeft gevolgen voor de organisatie van de interne reis van Humival. De groep van mensen met een beperking die geen externe reis hebben wordt groot en daardoor moeten we werken met een 2-jarenplan.

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, 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).

Ook onze vrijwilligers spelen een grote rol in het tegemoetkomen van de wensen van cliënten. Zo hebben we een vrijwilliger die met een cliënt naar de zondagsmis gaat, een vrijwilliger die naar klassieke concerten gaat met 1 cliënt. Op die manier kan er tegemoet gekomen worden aan specifieke wensen van de cliënt.

De namiddagwerking bestaat uit een vast aanbod, rekening houdende met het aantal begeleiders op dienst per dag. Het vast aanbod moet blijven draaien. In 2019 bleven 2 cliënten van Verburght naar Humival komen om deel te nemen aan kaars en klus+ (dozen plooiën) 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 2019 hadden we een 5-daagse vorming rond beleving in samenwerking met GOMM. Door het grote aantal succes werd er besloten om ook in 2020 terug een belevingsweek te organiseren.

In september 2019, tot grote teleurstelling van ouders,..., was er geen familiefeest omdat er verbouwingen werden gedaan aan de gemeentelijke feestzaal 'De Kring'.

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.

Vanuit onze samenwerking met WZC Sint-Elisabeth te Eeklo werd er gevraagd om een samenwerkingsfeest te organiseren. De opkomst was niet groot maar toch gezellig.

Wij vieren onze samenwerking



2.5. Interne reizen

Een interne reis blijft voor een groot aantal cliënten van het tehuis een must!!!

De cliënten van het dagcentrum namen voor de eerst keer deel aan de reis.

We verbleven in De Kleppe in Everbeek, een nieuwe wind, meer zenuwen voor het onbekende, zelf koken,..... het was een uitdaging voor de cliënten en de begeleiders.

Het contact met de dieren op het domein van De Kleppe in Everbeek, de rust, de aangepaste accommodatie was een schot in de roos. Het was fantastisch!

Vergeeten we dan de zee ? Neen, maar we hebben wel besloten om meer te zoeken naar een aangepaste en betaalbare locatie voor mensen met een beperking waar ziekenhuisbedden, aangepaste baden, heftoestellen en sanitair aanwezig zijn, waardoor alles veel vlotter en veiliger verloopt voor de cliënten.



Groeten uit

Everbeek



Contact met de dieren



Op uitstap naar Paira Daiza



Zelf koken

2.5. Vormingsactiviteiten

Organisaties waar we met samenwerken zijn: Academie voor schone kunsten van Eeklo en Lievegem en het Kisp voor kook- en computerlessen.

3. 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 en 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,...).

Het Collectief Overlegorgaan staat in voor de evaluatie vanuit het standpunt van de ouders en wettelijke vertegenwoordigers (eventueel ook belangrijke derden).



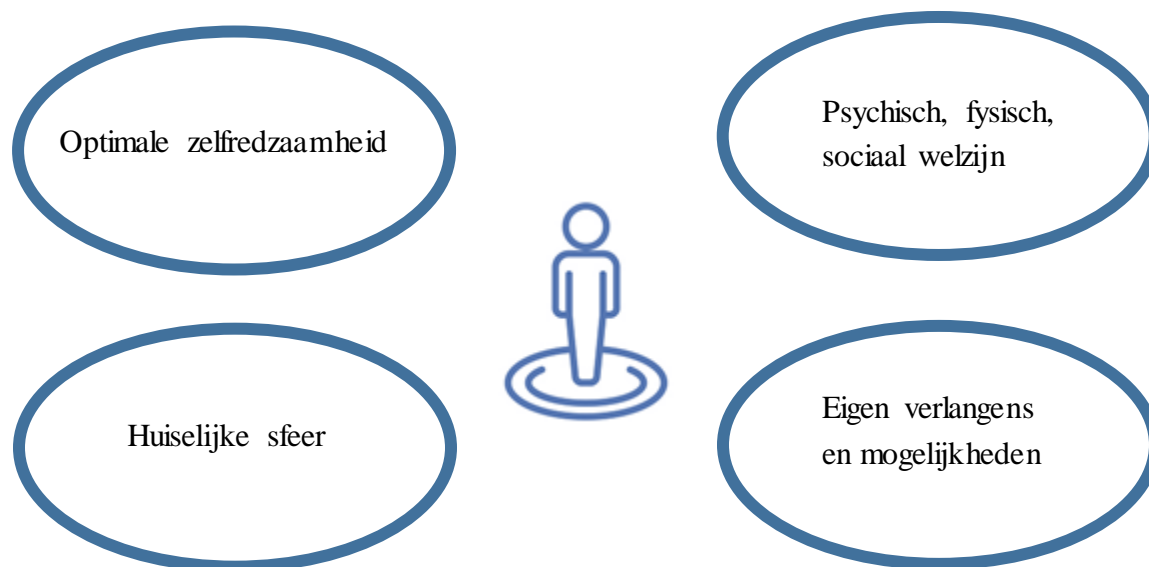
Het cyclische verloop van de strategische plannen wordt gewaarborgd door de methodiek van de PDCA (plan-do-check-act) en dit via de zelfevaluatie zoals vast gelegd in het kwaliteitsbeleid.

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.



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.

3.2. Bijzondere ortho-agogische acties.

Dit jaar werd er in navolging de huidige ontwikkelingen binnen het zorglandschap bijzonder aandacht besteed aan het concretiseren van een aantal samenwerkingsverbanden.

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

- De ortho-agoog was betrokken bij de oprichting van een Buurtpunt 'Onder 't perron' te Landegem. De bedoeling is om dit buurtpunt opgericht door Humival, Verburght, De Triangel en De Vierklaver in samenwerking met de buurt in 2020 operationeel te maken.



- Door de ortho-agoog werd er deelgenomen aan het congres Geestelijke Gezondheidszorg en personen met een handicap. Eveneens werd er samen met de directie deelgenomen aan een managementopleiding bij AMS in samenwerking met Tabor.
- Ook werd er een samenwerkingsverband met Fiola opgestart en werd de samenwerking met het woonzorgcentrum Sint-Elisabeth te Eeklo verder uitgebreid. Zo kwam de focusgroep bestaande uit medewerkers van Sint-Elisabeth en Humival een aantal keren met de ortho-agoog samen voor het volgen van intervisie.
- De ortho-agoog werd ook lid van een aantal werkgroepen binnen Tabor. Ze is lid van de werkgroep Communicatie, Energieclub rond stress en burn-out, volgde een opleiding als E-coach en is binnen Humival de refertepersoon rond stress en burn-out. Neemt deel aan het ESF project van Swish en de werkgroep Employer Branding. In opdracht van deze laatste werd er onder begeleiding van HoGent een imago-enquête bij het personeel afgenomen. De resultaten hiervan werden in de stafvergadering besproken en een aantal werkingspunten werden weerhouden.
- De ortho-agoog werd eveneens lid van het zorgcircuit personen met een verstandelijke beperking en bijkomende psychiatrische en gedragsproblemen.
- De ortho-agoog nam deel aan een aantal colloquiums en congressen zoals deze rond verstandelijke beperking en psychiatrie en het jubileumcongres van De Vleugels.

- Bij het WIEV volgde ze een studiedag rond 'Balanceren tussen ingrijpen en ondersteunen'. De informatie hieruit werd toegelicht aan de begeleiding van DIO.
- Volgende interne vorming werden eveneens door de ortho-agoog opgevolgd: team time box voor leefgroepsverantwoordelijken en staf, autisme in samenwerking met Els Ronse voor dagcentrum en DIO, ouder wordende personen met een handicap door Els Kools en een studienamiddag met Patriek Prinsie. Ook de werkgroep rond slaap van GOMM werd door haar opgevolgd.
- Door de ortho-agoog nam van een aantal bewoners de SEO-schaal af. Daarbij werd er tevens een handleiding met tips rond begeleiding opgemaakt. Eveneens werden de IDO's door haar uitgebreid met 'mijn plan' ter vervanging van wensen en doelen.
- Ze volgde eveneens een infosessie bij het VAPH rond de opvang van geïnterneerden binnen voorzieningen voor personen met een handicap.

4. Personeel

4.1. Vorming

Op basis van de bevraging van het personeel werden de vormingen van vorig jaar geëvalueerd en wordt er een VTO plan opgemaakt.

Omwille van gebrek aan nieuw aanbod van externe vormingen werd er gekozen voor vorming in Humival zelf.

Onderstaande vormingen komen op diverse vergaderingen aan bod.

Interne vormingen

- Dialoog Plus: hartcoherentie door Dialoog Plus
- Tabor: communicatie
- VSPW: omgaan met moeilijk gedrag
- Provinciaal Steunpunt: palliatieve zorg
- Konekt: Autisme.

Humival organiseerde zelf

- een workshop rond reanimatie
- een studienamiddag georganiseerd rond community building i.s.m. Patrick Prinsie.

Externe vormingen:

- Tabor: gebruik digitale media en junior leidinggevenden
- Hogent: oplossingsgericht coachen, leerlabo Shalock ouder worden en inclusie labo
- Vlaams welzijnsverbond: EFQM model
- In4care: innoveren kun je leren
- WZC De Linde: gezonde voeding, dementie
- IDEWE: EHBO
- SAM: SEO model
- Tordale: inclusie
- De Vierklaver: driehoekskunde
- Konekt: Argos en relaties en seksualiteit
- Eurocongresbureau: hechtingsstoornissen
- De Vleugels: eigenwijs in de zorg
- WIEV: ondersteunen versus ingrijpen
- ICOBA: emotionele ontwikkeling en agressie
- Externe experts voor specifieke ortho-agogische ondersteuning (Els Ronse).

Workshops georganiseerd door o.a. Tabor, VWV.

Intervisiemomenten bij Tabor:

- Directie (directies VAPH/welzijn en Zorg)
- Ortho-agoog (teambox, Ecoach)
- Zorgcoördinator (SWISH)
- Verantwoordelijke interne preventie (EDPW)
- Ploegverantwoordelijke logistiek (samenaankoop voeding).

Interne preventie rond heffen en tillen in leefgroep 1 (Prebes), brandbestrijding (Tabor) en EHBO (Tabor).

Informatiesessies door het VAPH (afstemmingsoverleg PVF, geïnterneerden), CRD en VVV (Colebi).

Het VAPH, VIVO en Fonds VHOI (bijzondere doelgroepen, inclusief ICOBA agressie) zorgen voor de inkomsten van ons vormingsbudget.

In 2019 werd dit licht overschreden gezien directie en ortho-agoog deelnamen aan een dure managementsopleiding AMS.

4.2. Personeelsgegevens.

Overzicht op basis van cijfers.

Humival had als vergunde erkenning recht op **3.109,279 personeelspunten zijnde 2.463,44 zorggebonden punten en 645,839 organisatiegebonden punten.**

Er werden **3.119,1313 personeelspunten** gebruikt voor de totale werking van de voorziening.

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

- **275,40 personeelspunten** onder het stelsel van Sociale Maribel
- **32,76 personeelspunten** onder het stelsel van deeltijds leren, deeltijds werken
- **13,20 personeelspunten** met VIA middelen
- **21,9192 personeelspunten** van DVC De Triangel voor RTH werking:
 - ✓ **17,60 personeelspunten** voor 80 mobiele begeleidingen
 - ✓ **10,962 personeelspunten** voor 126 voltijdse dagopvangondersteuning in het dagcentrum
 - ✓ **0,26 punten** voor 2 x nachtopvang.

wat een totaal geeft van **28,822 personeelspunten**, Humival nam dus 6,9028 personeelspunten extra begeleiding op zich!

Humival gaf **8,75 personeelspunten** aan de samenwerkingsovereenkomst **GOMM** voor gemeenschappelijke projecten en **4,16 personeelspunten** aan **Verburght**.

De resterende personeelspunten werden omgezet in werkingsmiddelen.

Op **31 december 2019** waren er **68 personeelsleden** in dienst waarvan **59 vrouwen** en **9 mannen** en was de totale personeelscapaciteit **113.290 uren**.

Door de opname van ouderschapsverlof en tijdskrediet is er een stijging van deeltijdse arbeid, vooral in de leeftijdscategorieën jonger dan 35 jaar én 45 tot 49 jaar.

Het totale verzuim tijdens 2019 was 10.841 uren wat een stuk lager lag dan in voorgaande jaren: 13.281 uren in 2018 en 16.250 uren in 2017!

Het totaal ziekteverzuim was dit jaar 7.813 uren.

Aantal verzuim door zwangerschap, inclusief preventieve verwijdering, zwangerschapsverlof en borstvoedingsverlof was 2.748 uren en overige afwezigheden, o.a. verlof om dwingende familiale redenen 280 uren.

Er werden geen arbeidsongevallen geregistreerd.

4.3. Vrijwilligerswerking.

In 2019 probeerden we onze vrijwilligerswerking verder uit te bouwen.

- Er werden vacatures geplaatst op verschillende vrijwilligerswebsites
- Er werd een voorstelling gedaan over de werking van vzw Humival in het College. O.L.V. Ten Doorn in Eeklo om onze voorziening bekend te maken bij een jong publiek.

We kregen verschillende aanmeldingen:

- Iemand die op zoek was naar tuinwerk komt helpen bij het onderhouden van de petanquebaan en het omliggend groen
- Een vrijwillige chauffeur brengt een cliënt naar de zwemlessen
- Een persoon die op zoek was naar een zinvolle tijdsbesteding, komt 2x/week langs om een groep cliënten te ondersteunen tijdens een kookactiviteit en het bakatelier
- Iemand die zich nuttig wou maken voor onze cliënten, komt wekelijks langs om de cliënten te ondersteunen tijdens de training voor de Special Olympics.

Daarnaast was er ook de vraag om onze cliënten te ondersteunen op buitenlandse reizen. Daar wijzelf geen aanbod hiervoor hebben, werd deze persoon doorverwezen naar organisaties waarmee we regelmatig samenwerken.

Wegens gezondheidsproblemen konden 2 vrijwilligers het vrijwilligerswerk niet verder zetten.

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

De week van de vrijwilliger ging dit jaar door van 23/02 tem 02/03. De vrijwilligers werden 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 werden op 26/02 uitgenodigd om samen met onze cliënten te genieten van koffie met gebak en ontvingen op deze namiddag ook een kleine attentie als dank voor hun vrijwillige inzet.

In 2020 zullen we onze zoektocht naar vrijwilligers verderzetten. Er wordt zowel aan de vrijwilligers als aan het personeel gevraagd of zij mensen kennen die vrijwilligerswerk zouden willen opnemen.

De vrijwilligers worden jaarlijks uitgenodigd om deel te nemen aan vormingen (reanimatie).

Daarnaast blijft het heel belangrijk om voldoende tijd vrij te maken om te luisteren hoe men het werken ervaart of men het vrijwilligerswerk nog steeds boeiend vindt, of er vragen, opmerkingen, wensen of voorstellen zijn.

4.4. Interne preventie.

Jaarverslag 2019

- Aanpassing risicoanalyse (1^{ste} deel) in samenwerking met IDEWE en opvolging beheersplan legionella in samenwerking met IBEVE. Staalafnames water kritieke punten
- Aanvraag nieuwe energiecertificaat in samenwerking met Tabor
- Er vond een interne brandevacuatie oefening plaats op 29/08/2019. Er is tevens een handleiding opgesteld voor de evacuatieverantwoordelijken van de brandbestrijdingsdienst
- Opleiding hef- en tiltechnieken voor de personeelsleden van leefgroep 1 specifiek gericht op de cliënten van de leefgroep in samenwerking met Provinciaal Comité Oost-Vlaanderen voor bevordering van de arbeid
- Vervanging oproepsysteem door firma Televic. Nachtdienst krijgt via GSM bericht welke kamer een oproep heeft gedaan
- 3 personeelsleden hebben vervolgopleiding EHBO gevolgd bij IDEWE.
- Ortho-agoge volgt opleiding tot E-coach
- Workshops “communicatie” in samenwerking met Tabor en visietekst WIEV “wendbaar en werkbaar werk” implementeren binnen de voorziening
- Vertrouwenspersoon volgt intervisie via Tabor
- Handleiding “Wat te doen bij pannes en defecten” is aangepast
- Controle leidingwater bestemd voor menselijke consumptie door “De Watergroep”
- Trimestriële rapporten en jaarlijks beheersplan werden opgesteld
- Maandelijkse vergaderingen met CPBW.

Beheersplan 2020

- Aanpassing risicoanalyse (2^{de} deel) in samenwerking met IDEWE en opvolging beheersplan legionella in samenwerking met IBEVE
- Verdere opvolging risicoanalyse psychosociale aspecten
- Brandblus oefeningen organiseren in samenspraak met plaatselijke brandweer of IDEWE
- Sociale verkiezingen organiseren in mei 2020
- Vorming “Motivatie en arbeidsvreugde” in samenwerking met WIEV, opleiding TRE door Dialoog Plus en resterende workshops “communicatie” in samenwerking met Tabor.

4.5. Samenwerking met scholen.



Solidariteit voor het Gezin



5. Logistieke diensten

Er gebeurden belangrijke verschuivingen binnen de logistiek. In het voorjaar is de verantwoordelijke keuken met pensioen gegaan en in het najaar is de algemeen verantwoordelijke logistiek met pensioen gegaan. Vanaf 1 juli werd Tania Mille aangesteld als nieuwe ploegverantwoordelijke logistiek.



De **uitdagingen** voor 2020 binnen de logistiek zijn: een goed geolied team vormen waarin samenwerken centraal staat en er samen voor gaan, een groepsgeest vormen waarbij elke dag de planning afgewerkt is.

Om in onze uitdagingen te slagen zijn we gestart met een nieuwe takenplanning en aftekenrooster. Dit rooster is gebaseerd op de noden en vragen van de leefgroepen. Daar zijn nu extra taken in opgenomen die voorheen gebeurden door de begeleiders.

Maandelijks wordt er nu een registratierooster in de keuken opgehangen die we dagelijks bijhouden.

De menu's zijn aangepast en voorzien van duidelijk allergen pictogrammen. Zij zijn nu ook online te consulteren en dit voor meerdere weken op voorhand.

Op regelmatige tijdstippen wordt een vergadering voor het logistiek team gepland.

De ploegverantwoordelijke logistiek zal in 2020 een 5 daagse "Lean" opleiding volgen om deze toe te passen waar nodig.

Daarbij denken we aan voedselverspilling, technische ruimte, avondmaaltijd overschotten beperken en de kosten van voeding rationaliseren.

6. Het kwaliteitsbeleid

6.1. Zelfevaluatie

Voorstel stramien voor zelfevaluatie op basis van "zelfevaluatie in gezondheids- en welzijnsvoorzieningen"

domeinen	onderwerp	gegevensverzameling	Wie	timing
Gebruikers	Structuur	Inspiraak, collectief overleg	Kwaliteitscoördinator	jaarlijks in het najaar bij jaarverslag kwaliteit
	Proces	Klachtenprocedure	Kwaliteitscoördinator	Jaarlijks (al dan niet tussentijds) in het najaar bij het jaarverslag kwaliteit
	Resultaat	Tevredenheid gebruikers	Kwaliteitscoördinator	Jaarlijks in het najaar (al dan niet tussentijds)
		Tevredenheidsmeting gebruikersraad (Gi, GII, GIII, DCC+DIO) Signalen	Gebruikersraad	Jaarlijks in het najaar (al dan niet tussentijds)
Organisatie	Structuur	Overleg	Directie en stafleden	Periodiek gedurende gans het jaar
		Ingezette middelen		
		Sterk-zwak analyse	Leefgroepen	Jaarlijks één item
	Proces	Procedures QHB	Directie en stafleden	Periodiek gedurende gans het jaar
		Interne audits, externe audits (zie auditplanning) en zie ook stafvergaderingen	Leefgroepen, werkdomein, delijke en team	Jaarlijks bij het jaarverslag
Medewerkers	Resultaat	Behalen doelstellingen (financieel, inhoudelijk, organisatorisch)	Directie en stafleden	Jaarlijks bij het jaarverslag
	Structuur	Functioneringschrijving	Directie en stafleden	Jaarlijks
	Proces	Personeelsbeleid	Directie met raad van bestuur op algemene vergadering	Jaarlijks in voorjaar
	Resultaat	Tevredenheid medewerkers	Directie en stafleden	Jaarlijks
Medewerkers	Proces	Functioneringschrijving	Directe leidinggevende	Jaarlijks
	Proces	Personeelsbeleid	VTO-registraties, VTO-plan	Jaarlijks najaar bij het jaarverslag kwaliteit
	Resultaat	Tevredenheid medewerkers	Opvoeder-groepschef	Jaarlijks najaar
		Tevredenheidsmeting medewerkers	Opvoeder-groepschep	Vierjaarlijks

7. Samenwerkingsverbanden en overleg

Samenwerkingsverbanden.

- **Vlaams Welzijnsverbond** (VWV) en neemt deel aan het maandelijks overleg coördinatiecomité, COC en het bureau COC
- **GOMM** (gedeelde ondersteuning op maat binnen het Meetjesland). Overleg stuurgroep en de overleggroep (directies/leden RvB)
- **Werkgroepen GOMM** (informatieveiligheid (GDPR), dagbesteding, buurtpunt "onder het perron", de zorglijn, slaap, intervisie diensten ambulante ondersteuning
- **MOPB** (mobiel overleg voor personen met een beperking) **Meetjesland** Directie is lid van de stuurgroep en overleggen rond intersectorale thema's
- **Tabor** met maandelijks intervisie voor directies VAPH en directies welzijn en gezondheid. Stafleden nemen deel aan bepaalde werkgroep binnen Tabor zoals samenaankoop, Ecoach, employer branding, SWIH, interne preventie, team time box
- **Met WZC Sint-Elisabeth** te Eeklo én het **WZC De Linde** te Lievegem voor intervisie's.

In 2020 volgt een samenwerkingsovereenkomst met **Fiola**.

Overleg.

- **Directie neemt deel aan:**
 - ✓ Werkveldcommissie binnen Hogeschool Gent
 - ✓ VSPW (vormingsleergangen voor sociaal pedagogisch werk)
 - ✓ Regionale prioriteitencommissie (RPC)
 - ✓ Werkveldcommissie SOAG
 - ✓ Adviescommissie Arteveldehogeschool
 - ✓ Het zorgcircuit voor personen met een verstandelijke beperking en psychische problemen.
- **Stafleden nemen deel aan:**
 - ✓ Platform vrijwilligers
 - ✓ Steunpunt begeleid werk
 - ✓ Intercasa
 - ✓ Overleg RTH
 - ✓ Overleg GOMM
 - ✓ Het zorgcircuit voor personen met een verstandelijke beperking en psychische problemen.

- **Intern overleg :**

- ✓ Algemene Vergadering
- ✓ Raad van Bestuur
- ✓ Dagelijks Bestuur
- ✓ Collectief Overlegorgaan
- ✓ Teamvergaderingen voor leefgroepen, dagcentrum, DIO, logistiek
- ✓ Stafvergadering
- ✓ Vergadering leefgroepverantwoordelijken
- ✓ Werkgroepvergaderingen (sociale netwerken, ouderen, ICT).
- ✓ thematische bijeenkomsten (bv. verpleegkundige thema's, sociale thema's, organisatie activiteiten zoals NM werking)
- ✓ Informeel overleg.



8. Collectief overlegorgaan



2019: Na de moeizame introductie van de Persoonsvolgende Financiering straks de even moeizame introductie van Woon- en Leefkosten?¹

2018 was voor het Collectief Overlegorgaan (de Gebruikersraad) en Humival het jaar van de moeizame invoering van de Persoonsvolgende Financiering. In 2019 moest dit proces grondig bijgestuurd worden. De leden van het Collectief Overlegorgaan menen dat de Vlaamse Overheid dit proces onvoldoende grondig overdacht heeft en onvoldoende ingeschat heeft wat de totale zorgzwaarte is van alle Vlaamse personen met een handicap.

Daarenboven krijgt het Collectief Overlegorgaan meer en meer de indruk dat de Vlaamse Overheid de onschatbare bijdrage van instellingen als Humival onvoldoende naar waarde schat.

We kunnen ons de komende jaren zeker nog verwachten aan bijstellingen, wellicht in 2020 of later. Humival krijgt op korte termijn nog altijd niet waarop het recht heeft, hoewel er reeds een bijstelling gebeurd is. Bij de meeste gebruikers van Humival zal het bedrag van de Persoonsvolgende financiering in de loop van de volgende jaren stijgen. Daardoor zal Humival een deel van zijn historisch gegroeide onderfinanciering wegwerken, in vergelijking met andere instellingen.

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. Wie nieuw is in Humival zal hier zeker welkom zijn.

Leefgroep 1 was aan de beurt voor de jaarlijkse tevredenheidsmeting. De resultaten waren het hoogste sinds de start van de metingen. Het Collectief Overlegorgaan waardeert de dagelijkse inspanningen van Humival en van het personeel van Leefgroep 1 voor hun warm professionalisme. 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

2019 was ook het jaar van de omschakeling van voogdij naar bewindvoering. Men kan zich inbeelden dat een verwaarloosbaar aantal voogden misbruik maakten van hun positie als voogd. De wetgever heeft nu een veralgemeend systeem van bewindvoering ingevoerd, wat vooral bij ouders een wrange nasmaak achterlaat: zij krijgen via de wetgever het signaal alsof zij zich onvoldoende verantwoordelijk gedragen in hun persoonlijke en financiële opdracht voor hun kind en dat er een rechterlijke instantie nodig is om hun daden in detail te beoordelen. Het Collectief Overlegorgaan vindt dit echt geen prioriteit voor een Overheid.

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. Wij ervaren dat hierbij twee, potentieel opposante, prioriteiten moeten gerealiseerd worden: Elke gebruiker moet de woon- en leefkosten kunnen opbrengen. Zowel het gedeelte dat nodig is voor de aanwezigheid op Humival als voor de andere bijkomende kosten (verzekeringen, mutualiteit, (para)medische kosten, ...). Daarnaast moet het geheel van de woon- en leefkosten Humival ook toelaten om te overleven. Dit wordt in 2020 een zeer moeilijke evenwichtsoefening, waarbij we het netwerk van de gebruikers zeker zullen betrekken in het overleg. 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.

Als collectief overlegorgaan, willen wij onze medewerking verlenen tot het voltooiën van deze uitdaging. Graag doen wij dat in een constructieve samenwerking met de Raad Van Bestuur.

Zeer langzaam positief evoluerend nieuws betreft de 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 Pathmakers, een investeringsinitiatief van Tabor. Het Collectief Overlegorgaan werkt hieraan mee met veel enthousiasme.

9. Investerings 2019

9.1. Op gebied van gebouw en materiële uitrusting:

- Er werden horren geplaatst voor de ramen van de leefgroepsruimtes
- In elke leefgroep kwam een inloopdouche
- Kasten in de administratie werden vernieuwd
- Een belevingstuin werd aangelegd aan leefgroep 2
- Er kwam een moestuin met een serre voor de cliënten
- Ter hoogte van leefgroep 3 kwam een petanquebaan
- 2 nieuwe centrale verwarmingstoestellen werden er geïnstalleerd, 1 in dagcentrum en 1 in de slaapvleugel
- Leefgroep 2 kreeg nieuw tuinmeubilair en een opbergruimte in de tuin
- Er kwamen nieuwe zetels in leefgroep 1
- Er werd een zonneluifel geplaatst in het dagcentrum.



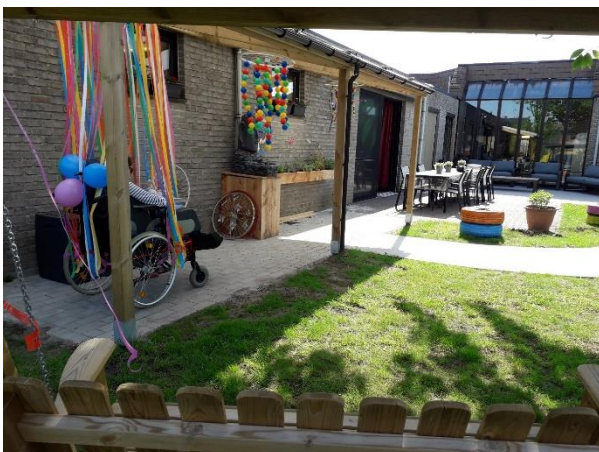


Wat is de CRDL?

- Interactief instrument
- Contact → Geluid
- Nadruk op interactie



Belevingstuin



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

- Aanschaf van een nieuw hefstoel voor leefgroep 2
- Er kwam een oproepsysteem in de ontvangstkamer
- Er werd een CRDL aangekocht (CRDL)
- Extra spelen voor de Tovertafel werden aangekocht
- Aangepaste relaxzetel voor leefgroep 2 werd aangeschaft
- Aankoop van diverse individuele tildoeken
- 2 hoog-laagbedden en aangepaste antidecubitus matrassen werden aangekocht.

9.3. Op gebied van computers en ICT-materiaal.

- Verdere implementatie van softwarepakket GPS.
- Aanschaf van 2 computers en grote computerschermen voor de staf
- Beveiliging van de emailadressen personeel in het kader van GDPR
- Onderzoek van Zorgonline en eQCare in functie van digitaal bewonersdossier
- Update van de server – mails in de Cloud
- Er werd een tablet voor de keuken aangekocht.

Opmerkingen

- Jaarlijks wordt er een investeringsplan opgemaakt die goedgekeurd wordt door de raad van bestuur. In 2019 bedroeg dit investeringsplan 60.000 euro
- Vele aankopen gebeuren met bijkomende financiële middelen (44.047 euro) via sponsoring, giften en schenkingen
- Individuele zaken worden door de cliënt zelf bekostigd.

10. Strategisch beleidsplan

In 2019 was er een viermaandelijke evaluatie rond de voortgang van de actiepunten binnen het strategisch beleidsplan. Deze evaluatie werd ook gebracht in het collectief overlegorgaan en de raad van bestuur naast de stafvergadering.

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

1. Bij de zoektocht naar nieuwe accommodatie o.a. in het kader van de problematiek van de meerpersoonskamers werd er verder gewerkt met Pathmakers om het dossier voor te bereiden voor de projectcommissie (opmaak financieel plan en marktstudie).
2. Vernieuwen van de bestaande infrastructuur en (vervanging) van de hulpmiddelen in kader van aanpassing aan de huidige comforteisen en zorgvragen: plaatsen horren, plaatsen inloopdouches, renovatie tuinen, nieuw oproepsysteem, tuinmeubilair.
3. Installatie van nieuwe digitale toepassingen o.a. zoektocht naar nieuw bewonersdossier (Zorgonline/eQCcare), digitale dagboeken, introductie tablets in de werking
4. Uitwerken van reguliere samenwerkingsverbanden binnen Perspectief 2020, zie samenwerking met thuisverplegingsdienst en opstart familiezorg in DIO.
5. Uitwerken van (inter)sectorale samenwerkingsverbanden conform de visie van Perspectief 2020. Zie verdere verdieping samenwerkingsverband met WZC Sint-Elisabeth en WZC De Linde en voorbereiding opstart samenwerking met Fiola.
6. Voeren van een hedendaags human relations personeelsbeleid: zie deelname ortho-agoog voor opleiding employer branding en Ecoach (Tabor) en deelname aan ESF project SWISH (uitwisselingsproject personeel).
7. Voeren van een accuraat personeelsbeleid o.a. op gebied van ziekteverzuim en re-integratie langdurig zieken met bijzondere aandacht voor stress en burn-out binnen het CPBW.
8. Onderzoek van de schaalgrootte in kader van verdere (financiële) leefbaarheid van de voorziening. Zie trimestriële opvolging kostenstaten, uitbreiden samenaankoop, gemeenschappelijke acties binnen GOMM.
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 voor o.a. aanleg tuin.
10. Werken aan de kwaliteit van de dienstverlening door het voeren van een vijfjaarlijks zelfevaluatiebeleid door de kwaliteitscoördinator, zie jaarlijkse opmaak verslag kwaliteitsbeleid, zelfevaluatie en bespreking op de stafvergadering.
11. Voeren van een kwaliteitsbeleid naar de buitenwereld toe in kader van positieve beeldvorming over de werking via website, Instagram en Facebookpagina.
12. Streven naar een gedeelde zorgverlening op maat van iedere zorgvrager. Zie diverse werkgroepen en activiteiten binnen GOMM ook met opstart buurtpunt Landegem.

11. Ledenlijst

Leden Algemene Vergadering

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

Leden Dagelijks Bestuur

Lefevre Koen
Schepens Annick
Van Waes Laurent

Leden Collectief Overlegorgaan

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



B

E

D

A

N

K

T

Bedankt voor

je inzet
je motivatie
je expertise
je vele werk
je toewijding
de goede babbels
de orde in de chaos
de vele kopjes koffie
de opbouwende feedback



VZW Humival
Vergund door het VAPH
Nijverheidsstraat 9
9950 Lievegem
09/378.04.11.
info@humival.be
www.vzw-humival.be

