

Ter inleiding

Geachte lezer,

In dit jaarverslag blikken we graag samen met u terug op het werkjaar 2007. “Een jaar is snel voorbij”, zegt men en inderdaad, dat blijkt ook zo te zijn. Toch kan je in een jaar veel verwezenlijken. Dag in, dag uit zijn we bezig met vernieuwen, verbeteren en werken aan een toekomst. Een jaar is dan ook maar een deel van een groter geheel. Wat in 2007 verwezenlijkt werd, is slechts een puzzelstukje uit een volledige puzzel.

Want net zoals wij aan de overheid vragen om voor een duidelijk “lange termijn denken” te gaan, willen wij onze werking baseren op een strategie die meerdere jaren beslaat en waardoor we doelgericht kunnen evolueren.

Hiertoe maakten we in de loop van 2006 reeds een strategie map op, een werkinstrument voor de komende 5 jaren. De strategie map laat ons toe verder te kijken, dingen uit te bouwen en systematisch dromen na te streven.

In de komende bladzijden vindt u, naast de cijfergegevens betreffende het jaar 2007, een neerslag van zaken die ondernomen werden met het oog op het stapsgewijs bereiken van dromen, beschreven in deze strategie map.

Daarnaast willen we samen met u een blik werpen op een aantal realisaties en activiteiten uit het werkjaar 2007. We hopen u hiermee te tonen dat we zaken die we omschrijven in onze strategie map ook in de praktijk een plaatsje geven.

Veel leesplezier!

Strategie, zelfevaluatie en kwaliteitsdenken...

Allemaal mooie termen om aan te tonen dat beleid maken niet iets vrijblijvend is. Beleid maken is vooruitgaan in een bepaalde richting; is weten wat je doet en vooral weten wat je wilt bereiken. Beleid maken is echter ook waken over wat je doet, wat je bereikt. Het vereist een voortdurend stilstaan bij het waarom van je acties en beslissingen.

Kwaliteit nastreven is voor ons, als dienstencentrum voor personen met een handicap, een verplichting ten aanzien van onze gebruikers. Het vertrouwen dat zij in ons stellen mag niet beschaamd worden. Integendeel; we dienen er alles aan te doen om hun leven zo goed en comfortabel mogelijk te maken.

Kwaliteit nastreven betekent ook verder kijken dan je neus lang is; de noden in de maatschappij willen, kunnen en durven zien. Niet zomaar stilstaan maar evolueren zodat ook zij die geen opvang hebben, geholpen kunnen worden.

Kwaliteit nastreven is een opgave, een zoektocht, een afstemmen van noden en behoeften op mogelijkheden en zienswijzen. In het jaarverslag over het werkjaar 2006 werd al gemeld dat vzw Stijn, het netwerk van diensten(centra) waartoe ook De Witte Mol behoort, koos voor de "Strategie Map" als methode om deze zoektocht te ondersteunen en te volbrengen. Door het bepalen van doelen, kritische succesfactoren (KSF) en meetbare indicatoren trachten we op een gestructureerde, gecontroleerde en verantwoorde manier vooruitgang te boeken.

Het moment van pauzeren bij waar we staan, wat we bereikt hebben en waar zich leerdoelen en ontwikkelingen situeren is ongetwijfeld de interne audit die vanuit vzw Stijn binnen het eigen dienstencentrum uitgevoerd wordt. Samen met de collega's nemen we eenmaal per jaar de tijd om te evalueren, om onze eigen werking grondig onder de loep te nemen en punten ter verbetering te formuleren.

De interne audit heeft niet tot doel de volledige strategie map en alle scores jaar na jaar te behandelen. Elk jaar worden er een 7-tal kritische succesfactoren vanuit de volledige strategie map grondig bekeken. Er wordt tevens opgevolgd wat er in het afgelopen werkjaar ondernomen werd in het kader van de gemaakte opmerkingen en bedenkingen tijdens de vorige interne audit. Hierna vindt u een korte weerslag van de interne audit die in het werkjaar 2007 plaatsvond in De Witte Mol.

- **Tevredenheid en zekerheid van de zorggebruiker**
 - Definitie

De zorggebruiker en zijn familiaal en sociaal netwerk zijn tevreden over onze zorgverlening. Ze zijn gerust dat we hen niet in de steek zullen laten.
 - Ondernomen acties
 - Kleine klachten die in de leefgroep geformuleerd worden door de zorggebruiker of zijn/haar familie worden in het logboek genoteerd onder de rubriek “sociaal”. De sociale dienst volgt deze klachten (“bemerkingen”) op. Het noteren van deze kleine klachten door het leefgroeppersoneel kan nog beter gebeuren, alsook de opvolging door de sociale dienst.
 - In verband met het “niet in de steek laten” van de zorggebruikers trachten we zeer duidelijk te communiceren aan de ouders van de kinderen van het semi-internaat waar de opvang na het bereiken van de leeftijd van 21 jaar in principe stopt. We zorgen ervoor dat we reeds vanaf de leeftijd van 19 jaar samen met de ouders op zoek gaan naar alternatieve opvangmogelijkheden.

- **Aangepaste infrastructuur en hulpmiddelen**
 - Definitie

De gebouwen en materialen zijn aangepast aan de behoeften, de wensen en het comfort van de zorggebruiker (communicatie- en bewakingsapparatuur, tilhulpmiddelen, individuele kamers, toegankelijkheid, woonvorm, ...) .
 - Ondernomen actie

(Bijna)ongevallen worden duidelijker genoteerd in het logboek (onder de rubriek “bijna-ongevallen”). We zetten het personeel hiertoe aan. Deze meldingen leiden tot verbetering in de werking. Het is echter niet de bedoeling het personeel te berispen.

- **Voldoende vrijwilligers**
 - Definitie

Een goed vrijwilligersbeleid voeren betekent goed werven, goed opvolgen en de vrijwilligers voldoende sociaal belonen (bedanken). De combinatie vrijwilligers en bezoldigd personeel appreciëren. Vrijwilligers als extra kracht zien en niet verwachten dat ze functioneren zoals bezoldigd personeel. Vrijwilligerswerk door personeelsleden stimuleren en hiervoor appreciatie tonen.
 - Ondernomen actie

De wet op de vrijwilligers werd duidelijk opgenomen in het “roadbook”. Ook tijdens het vrijwilligersfeest werd men hieraan herinnerd.

- **Goed beheer van middelen**
 - Definitie

Een goede kijk hebben op inkomsten en uitgaven. Infrastructuur (gebouwen en materialen) goed onderhouden. Dit alles periodiek opvolgen. “Als een goede huisvader” weloverwogen investeren. Een goede financiële planning uitwerken en

opvolgen op alle niveaus (vanaf centraal vzw Stijn tot en met leefgroepbudgetten).

- Ondernomen actie

De Witte Mol participeert duidelijk in de COC (Centrale Ondersteuningscel) Aankopen van vzw Stijn. Hierdoor kan er voordeel gehaald worden uit een "samenaankoop" van bepaalde goederen of diensten.

- **Gerichte selectie, vorming en begeleiding**

- Definitie

Optimaal gebruik maken van hedendaagse en vernieuwende technieken en methoden voor werving en selectie, vorming en begeleiding van alle personeelsleden.

- Ondernomen acties

- Er werd een leidraad voor werkgesprekken opgesteld en bezorgd aan alle leidinggevenden. Deze werd gebaseerd op de lijst van dienstencentrum 't Weyerke.
- Elk team dient jaarlijks een vormingsplan op te stellen waarin het accent voor het eigen team en de teamleden wordt bepaald: waar liggen de noden? Waar willen we dit jaar extra aandacht op vestigen?

Interne Audit 2007

In oktober 2007 vond er een interne audit plaats in De Witte Mol. Er kwamen 7 kritische succesfactoren aan bod. Er waren dit jaar reeds scores voorhanden die voor sommige kritische factoren vergeleken konden worden met de (beperkte) scores uit 2006. Deze worden in volgende samenvatting weergegeven, samen met de sterktes en zwaktes van de voorziening m.b.t. de besproken kritische succesfactoren.

- **KSF 2: Geïntegreerde zorg**

- Definitie

Goede zorg, van hoge kwaliteit. Alle betrokkenen rond de bewoner (zowel professioneel als niet-professioneel) werken gericht samen.

- Sterktes

- De laatste jaren vond er een enorme evolutie met betrekking tot de zorgplanning plaats.
- De tussentijdse evaluatie van de zorgplannen verloopt behoorlijk goed. De omschreven periode van 6 maanden kan evenwel niet steeds gehaald worden omwille van allerlei redenen (vakantieperiode, overvolle agenda's van leefgroepvergaderingen, ziekte aandachtsbegeleider, ...). Dit moet ernstig herbekeken worden.

- Punten ter verbetering

In 2007 werden er 7 handelingsplannen niet besproken met de familie van de zorggebruiker. In sommige gevallen vindt de familie het niet nodig om hierin betrokken te worden; in andere gevallen moet hier extra aandacht aan geschonken worden.

- Conclusie: We zijn goed bezig; er is een positieve evolutie die niet stagneert.

- **KSF 4: Onderhouden van relaties met het familiale en sociale netwerk van de zorggebruikers**
 - Definitie
In dialoog treden met het familiale en sociale netwerk van de zorggebruikers om hun betrokkenheid en inspraak te realiseren, zodat professionele en niet-professionele zorg elkaar kunnen ondersteunen.
 - Sterktes
In 2007 hadden 8 van de 78 zorggebruikers van het nursingtehuis minder dan 5 face to face contacten met hun familiale en sociale netwerk. Bij nader inzien gaat dit voornamelijk over zorggebruikers die geen directe familie meer hebben, of waarbij de familie reeds lang niet meer betrokken is.
Het belang van het sociale netwerk wordt hoog ingeschat bij De Witte Mol. Indien het netwerk niet naar de Witte Mol komt, tracht de Witte Mol zich naar het netwerk te begeven.
 - Punten ter verbetering
De betrokkenheid van het familiale netwerk van bewoners bij het beleid ligt moeilijker. Ondanks de inspanning van de leden van de gebruikersraad om nieuwe leden aan te trekken, is de interesse eerder beperkt. Hier dient verder over nagedacht te worden.
 - Conclusie
De betrokkenheid van het sociale netwerk loopt goed, maar kan altijd beter. Bij personen met een NAH is de betrokkenheid hoog; de vertegenwoordiging in de gebruikersraad is bij deze groep echter minder.

- **KSF 9: Verscheidenheid van het aanbod aan zorgverlening**
 - Definitie
Zorgen voor een divers aanbod aan zorg. Divers zowel qua zorgvormen als qua leeftijdscategorieën, doelgroepen, Creëren van keuzemogelijkheden voor de zorggebruikers.
 - Sterktes
De erkenning van 78 bedden nursingtehuis en 9 bedden semi-internaat niet-schoolgaanden is voldoende voor de regio. Er is niet direct een behoefte aan uitbreiding op grote schaal.
 - Punten ter verbetering
Op het terrein zelf is er voldoende accommodatie aanwezig. Momenteel kent iedereen elkaar nog en hebben we niet het gevoel een “grote” voorziening te zijn. De zorg zou echter meer naar het sociale netwerk gebracht mogen worden, bv. Mol-Centrum, Dessel
 - Conclusie
Er is voldoende aanbod aan zorg aanwezig op het terrein, vooral wat het nursingtehuis betreft. Een dagcentrum voor volwassenen zou wenselijk zijn.

- **KSF 11: Beïnvloeding van beleids- en maatschappelijke organen**
 - Definitie
Invloed uitoefenen op de beslissingen die genomen worden i.v.m. personen met een handicap door de Vlaamse, federale, gemeentelijke en provinciale overheden, alsmede andere organisaties en structuren.
 - Sterktes
De Witte Mol is goed vertegenwoordigd in diverse organen en verschillende adviesraden.
 - Punten ter verbetering
/
 - Conclusie
De Witte Mol zit in de nodige organen. Mettertijd hoopt de directie meer inspraak te krijgen in de groep. Het is vaak nog een aftasten: waar gaat het om beleidsbeïnvloeding. Waar om samenwerken.

- **KSF17: Interne solidariteit**
 - Definitie
Uitwisselen van financiële, materiële en personeelsmiddelen. Gebruik maken van de schaalgrootte bij allerhande aankopen en uitvoering van taken. Gezamenlijk organiseren van ondersteunende diensten (informatica, vorming, ...) daar waar het efficiënter is dan afzonderlijk.
 - Sterktes
 - De interne solidariteit is groot. Zo komt de chef-kok van 't Weyerke ook deeltijds in de Witte Mol waardoor er bijvoorbeeld met een gezamenlijk menu en vanuit een gelijkaardige visie gewerkt kan worden. In de toekomst zullen er eventueel ook meer gemeenschappelijke aankopen van voedingswaren gebeuren.
 - De financiële solidariteit loopt goed en in een gezonde sfeer van vertrouwen.
 - Punten ter verbetering
De interne solidariteit heeft soms tot gevolg dat er niet altijd een duidelijke procedure is en dat het niet echt helder is wie zich met wat bezig houdt (bv. sondevoeding en terugbetaling door ziekenfonds). Als kleinere voorziening heb je hier niet steeds zicht op.
 - Conclusie
Er wordt goed mee- en samengewerkt op niveau van vzw Stijn. De Witte Mol tracht te bieden wat binnen de eigen mogelijkheden ligt.

- **KSF 13: Deskundig en geëngageerd personeel**
 - Definitie
Zorgen dat onze personeelsleden op de hoogte zijn van hedendaagse methoden en technieken in hun vakgebied, dat ze de kennis, kunde en vaardigheden bezitten die nodig zijn voor het goed uitoefenen van hun functie. Ervoor zorgen dat ze een positieve ingesteldheid uitstralen naar de zorggebruikers.

- Sterktes
 - Er is een duidelijk evaluatiesysteem aanwezig. Hierdoor wordt de vinger ook sneller op de zere plek gelegd.
 - Het personeel is zeker geëngageerd. Personeelsleden helpen bij allerhande activiteiten en zetten zich ook in het kader van administratieve taken geregeld vrijwillig in.
- Punten ter verbetering
/
- Conclusie
Op vlak van personeel is men in De Witte Mol zeer tevreden; er is zeker animo onder de personeelsleden.

- **KSF20: Betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de medewerkers**

- Definitie
Streven naar zelfsturende teams. Delegeren van verantwoordelijkheden. Beslissingsbevoegdheid op het laagst mogelijke niveau brengen. Zo autonomie en inspraak bevorderen.
- Sterktes
 - In de Witte Mol is er een zeer vlakke structuur. De teamleiders zijn automatisch directieleden, al dan niet stemgerechtigd.
 - De teamleiders worden gecoached door Tilda Duchamps.
- Punten ter verbetering
 - De samenstelling van de directievergadering wisselt elk jaar. Hierdoor is er een sterk wisselende kern van directieleden. Dit bemoeilijkt soms de doorgaande werking.
 - De verantwoordelijkheid van teamleiders is groot, waardoor ze vaak in een sandwichpositie zitten tussen directie en eigen teamleden. Hier dient men goed in ondersteund te worden.
- Conclusie
 - De betrokkenheid en verantwoordelijkheid is zeer groot in De Witte Mol. Men is tevreden over de gang van zaken; teamleiders worden gecoached door een externe coach en krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan intervisie.

Een eigen “Strategie Map” voor De Witte Mol

De Witte Mol behoort als dienstencentrum tot het netwerk “vzw Stijn”. De visie, missie en doelstellingen van vzw Stijn worden volledig door De Witte Mol onderschreven. De volledige Strategie map van vzw Stijn, inclusief de kritische succesfactoren en indicatoren, wordt vanzelfsprekend ook binnen De Witte Mol gevolgd en nagestreefd.

Dit betekent echter niet dat De Witte Mol geen eigenheid heeft en dat zij als voorziening opgeslorpt wordt door vzw Stijn. Immers: de troef van vzw Stijn is het “netwerken”, niet het ‘beheersen’ en ‘controleren’. Elk dienstencentrum op zich behoudt een grote dosis autonomie, en kan daardoor zijn “eigen leven” leiden.

Voor De Witte Mol was het dan ook een logische stap om zelf na te denken over onze eigenheid en over onze doelen, wensen en dromen. Dit proces leidde tot de uitbouw van een eigen strategie map, die in het voorjaar van 2007 gerealiseerd werd door een afvaardiging uit de directievergadering.

De opbouw van onze strategie map begon met het formuleren van doelen, wensen, dromen die wij hadden voor de Witte Mol. Het resultaat bestond uit 3 dromen, de ene al wat ambitieuzer dan de andere. Deze dromen richten zich naar 3 doelgroepen:

1. De zorggebruikers van De Witte Mol
2. De personeelsleden van De Witte Mol
3. De ruimere omgeving waaronder de collega-voorzieningen en de “wachtenden”; personen met een handicap die nog geen plaats toegewezen kregen.

Al bij al sloten onze eigen dromen dicht aan bij de dromen die we in de strategie map van vzw Stijn formuleerden.

Dromen hebben is mooi, maar ze bereiken is nog veel beter natuurlijk. Daarom gingen ook wij op zoek naar kritische succesfactoren of voorwaarden waaraan we moeten voldoen om deze doelen te kunnen bereiken. Uiteraard koppelden ook wij aan elke kritische succesfactor één of meerdere indicatoren of meetbare zaken waaraan we kunnen zien waar we staan m.b.t. een bepaalde kritische succesfactor.

In de loop van het werkjaar 2007 werden de eerste scores op deze indicatoren verzameld. De uitdaging is nu om hier conclusies uit te trekken en acties te bepalen die de scores kunnen verbeteren. Hierover zal u in het jaarverslag 2008 meer vernemen.

Personeel op glad ijs

De eerste zaterdag van februari vindt traditiegetrouw het Witte Mol Personeelsfeest plaats. In 2007 besloot de organiserende personeelskring de bestaande tradities te doorbreken. Geen uren tafelen aan een zevengangenmenu dit jaar, maar een personeelsfeest "On Ice".

Hiervoor werd het buitenterrein van de Lissenvijver in Geel volledig afgehuurd, inclusief schaatsbaan. Een aantal kraampjes in open lucht, laattijdige kerstverlichting, vuurkorven en tuinkaarsen zouden de sfeerbrengers van de avond zijn. Alleen dikke sneeuwvlokken en een kop warme chocolade ontbraken.

Collega's die wilden schaatsen, konden dat naar hartenlust. Het duurde eventjes eer het figuurlijke ijs gebroken was maar eenmaal het goede voorbeeld gegeven werd, stond het halve personeelsbestand van De Witte Mol op de ijsbaan.

De beste (?), maar vooral de meeste stuurlieders stonden uiteraard aan wal: zij die erg enthousiast vertelden hoeveel beter zij wel konden schaatsen dan degenen op de piste, om er dan onmiddellijk aan toe te voegen dat ze het niet zagen zitten hun kunsten vandaag te tonen.

Maar dat deed er ook niet toe, er waren voldoende nevenactiviteiten. Drank en food in overvloed: minihotdog, minipannenkoek, miniworstenbroodje, minifriet. Het duurde dus best wel even eer de maxihonger gestild was.

Tijdens de latere avond werd het terrein versierd met een aantal ijssculpturen van eigen bodem. Alle collega's die het afgelopen jaar hun carrière startten in De Witte Mol, kregen de opdracht om zich gedurende een half uur uit te leven als volleerd ijssculptuur. De tien nieuwe collega's kregen de naam van een bekend wereldburger (van Brilsmurf tot Prins Filip) die zij naar eigen goeddunken mochten (moesten) uitbeelden met de nodige attributen. De aanwezigen kregen de kans om te raden wie er werd uitgebeeld en konden hiermee een flesje huiswijn winnen.

Na de officiële bekendmaking van Het Spel van de Onbekende Vriend, kon de fuifsfeer echt goed losbarsten. Dansen in open lucht, met een dikke winterjas aan: het is eens iets anders!

We kunnen en durven besluiten dat het personeelsfeest 2007 een gewaagd maar geslaagd initiatief was!

Vormselviering

Op 26 mei 2007 vond de vormselviering van Anton en Brandon, beiden zorggebruikers van het Zandmanneke, plaats. De viering ging door in het hoofdgebouw van De Witte Mol en werd voorgegaan door Mgr. Paul Van den Berghe, de bisschop van Antwerpen, en door onze pastor, Norbert.

Om 14u kon de viering beginnen. Alle genodigden waren gearriveerd en hadden een plaatsje gevonden in de kring van stoelen die rond de vormelingen opgesteld stonden. Anton en Brandon kregen een plaatsje vooraan in de kring, omgeven door hun naaste familie.

26 mei 2007 was de dag voor Pinksteren, het feest van de Heilige Geest, die over heel wat gaven beschikt. Het was in dit thema dat de vormselviering verliep: Anton en Brandon, elk kinderen met eigen specifieke gaven, die erin slagen om de goedheid in de mensen rondom hen naar boven te brengen.... .

Het was een stemmige viering. Er werden mooie teksten gelezen, er werd gezongen, er werd een belevingstheater gebracht waarin Brandon en Anton enkele gaven aan den lijve konden ondervinden... .

Er waren ook enkele hoogtepunten en uitzonderlijk ontroerende momenten. De bisschop die op een heel eenvoudige manier wijze en rake woorden sprak. We werden er stil van. De ouders van Anton die zelf musiceerden in de viering, het was mooi om te horen. De meter en peter die hun belofte aan hun doopkind vernieuwden. We pinkten samen met hen een traantje weg. Pakkende momenten, die bij vele bleven nazinderen.

De viering werd gevolgd door een receptie in het gebouw van het Zandmanneke. Er waren drankjes en hapjes voorzien. Iedereen praatte gemoedelijk met elkaar, er werden cadeautjes, kaartjes en kussen uitgedeeld. Na dit gezellig moment keerden de families huiswaarts, om daar verder te vieren.

De leden van de pastorale werkgroep en de begeleiding van het Zandmanneke bleven achter, niet enkel om op te ruimen maar ook om te blikken op een geslaagd en zinvol gebeuren.

Max, onze “instellingshond”

Bij de start van het werkjaar 2007 hadden we het genoeg om de komst van een nieuwe, doch ietwat “andere”, bewoner aan te kondigen. Vlak voor het aanbreken van de krokusvakantie kregen wij namelijk het geweldige nieuws dat onze langverwachte instellingshond “Umax” (roepnaam: **Max**) eindelijk naar De Witte Mol mocht verhuizen.

De mogelijke komst van Max werd immers reeds lang geleden besproken en voorbereid. Zoals zovele dingen begon dit alles met een droom. Eén van de bewoners van de Zandsluis, Johan, had namelijk een intense droom over het bezitten van en zorgen voor een huisdier – meer bepaald een hond. Bij elke zorgplanning en ook tussendoor kwam deze wens tot uiting. En omdat wij ernaar streven om op zoveel mogelijk vragen van onze bewoners in te gaan, was er werk aan de winkel.

Op beleidsmatig vlak werd de discussie betreffende “een hond op de Witte Mol” reeds in 2005 geopend. Een hond bleek alvast een meerwaarde te kunnen betekenen. Niet enkel voor Johan, maar ook voor heel wat andere bewoners van De Witte Mol. Eén van de grootste vragen hierbij was echter: waar vind je een hond die goed luistert en die niet impulsief reageert op onze bewoners? Een belangrijke voorwaarde voor ons, aangezien we er niet vanuit mogen gaan dat al onze bewoners even goed rekening kunnen houden met wat een hond wel en niet wil en kan... .

Op een gegeven moment kwam we “via-via” in contact met de organisatie “Hachiko vzw”. Deze organisatie uit Merelbeke leidt hulphonden op tot ware steunpilaren van mensen met een handicap. Deze honden moeten als puppy al aan sterke eisen voldoen. Nadat Hachiko hen aangekocht heeft, worden ze gedurende anderhalf jaar in een gastgezin opgeleid tot verantwoordelijke en gehoorzame honden.

De hoofdactiviteit van Hachiko ligt in het opleiden van assistentiehonden. Dit zijn honden die toegewezen worden aan één bepaalde persoon met een handicap om hem/haar bij te staan bij activiteiten in het dagelijkse leven. Ze bieden hen zo een stuk meer zelfstandigheid en onafhankelijkheid.

Daarnaast worden er bij Hachiko ook instellingshonden opgeleid. Dit zijn honden die meestal omwille van fysieke afwijkingen niet alle taken kunnen uitvoeren die verwacht worden van assistentiehonden.

Deze honden worden toegewezen aan voorzieningen zoals palliatieve afdelingen van ziekenhuizen, verzorgingstehuizen

Ook De Witte Mol bleek in aanmerking te komen voor zo’n instellingshond. Voorwaarde hiertoe was wel dat deze hond een vaste thuis en een realistisch activiteitenprogramma kreeg.

Die “vaste thuis” was geen probleem voor ons: Johan wilde deze hond maar al te graag een thuis bieden. Met betrekking tot het activiteitenprogramma hadden we eerst wel wat vragen.

Wat konden we als activiteit zien? Wie mocht deze hond mee begeleiden en betrekken bij activiteiten? Welke tijdsinvestering betekende dit voor ons?

Om ons een antwoord te bieden op al deze en heel wat andere vragen, bracht de opleidingsverantwoordelijke van Hachiko, Caroline Thienpont, een bezoekje aan de Witte Mol. Al gauw bleek dat wij zeker in staat zouden zijn deze hond te bieden wat hij nodig had. Belangrijk was dat we hem een vast programma zouden aanbieden; een structuur die hem duidelijkheid en zekerheid moest geven. Geen probleem voor ons, want heel wat bewoners zouden maar al te graag wekelijks een activiteit met een hond doen (wandelen, borstelen, knuffelen, ...).

We voelden heel goed dat we een unieke kans kregen. Hachiko kon ons bieden wat wij al zolang zochten... . De kogel was dan ook snel door de kerk: we zouden ervoor gaan en dienden onze kandidatuur in! Half oktober 2006 kregen we het nieuws dat Hachiko deze aanvaardde. Voorwaarde was wel dat Johan samen met een vaste begeleidster zou deelnemen een aantal trainingen gevolgd door een officieel examen. Hierop slagen was de laatste overwinning die nodig zou zijn om een hond te krijgen.

Zo gezegd zo gedaan: Johan nam samen met Kathleen (opvoedster op de Zandsluis) deel aan de trainingen en ja, ze slaagden voor het examen! Het klikte geweldig goed tussen Johan en Max, en zodoende wonen ze al zo'n anderhalf jaar gezellig samen in een studio in de Zandsluis... .

In het begin had Max nog geen echt activiteitenprogramma; we lieten hem nog wat wennen aan zijn nieuwe omgeving en zijn nieuwe "baasje". Na een aantal maanden werd er een "werkschema" opgesteld dat langzaam opgestart werd. Op dit moment kunnen we spreken van een volwaardig activiteitenprogramma waarbinnen Max zijn eigen taak heeft. Hij neemt deel aan activiteiten zoals kiné, wandelen, balspel, ... met een aantal van onze bewoners.

Inmiddels heeft Max nog wel wat "puberstreken" gehad, maar al bij al kunnen we stellen dat hij het goed stelt op De Witte Mol en dat hij een meerwaarde betekent. Hij heeft onze verwachtingen overtroffen!

Het Zandmanneke anno 2007

De Witte Mol biedt zowel opvang aan volwassenen als aan kinderen met een handicap. In het nursingtehuis wordt dag en nacht zorg verleend aan volwassen personen met een handicap. In het semi-internaat, "het Zandmanneke", wordt er enkel overdag begeleiding geboden aan kinderen met een handicap. De openingsuren van het semi-internaat lopen ongeveer gelijk met de schooluren, zijnde van 8u45 tot 16u.

In de loop der jaren groeide het semi-internaat van de Witte Mol gestaag. In 2007 verbleven er 11 kinderen, zowel deeltijds als voltijds, en dit op een erkenning van 9 voltijdse plaatsen. De begeleiding wordt voorzien door 5 opvoedkundigen, die allen deeltijds werken.

Toen de Witte Mol ervoor koos om de opvang voor personen met een niet-aangeboren hersenletsel op het terrein uit te breiden, moesten de kinderen hun eigen aangepaste leefgroep aanvankelijk "tijdelijk" afstaan voor de huisvesting van deze mensen. De tijdelijkheid van dit gegeven ging na een aantal jaren echter over in een definitief feit. De lokalen waar de opvoedkundigen samen met de kinderen tijdelijk hun intrek hadden genomen, bleken helaas niet geschikt voor een definitief verblijf. Daarenboven bleek een groep van 11 kinderen en 5 opvoedkundigen bijzonder groot en druk te zijn. En dus ... gingen we bouwen en reorganiseren.

In januari 2006 konden we met onze eigen ogen zien dat er ook effectief een nieuw gebouw ging komen. De aannemer begon tegen een goed tempo het terrein af te graven en de muren op te trekken, waardoor er al gauw een heel tastbaar gegeven uit de grond gerezen kwam.

Hoe verder de werken vorderden, hoe meer we ons konden inbeelden hoe het nieuwe gebouw er zou gaan uitzien. Maar ook: hoe meer zorgen we ons konden gaan maken over de nieuwe werking in de toekomst... .

Het gebouw bleek immers te bestaan uit twee afzonderlijke leefgroepen, verbonden door een brede gang. Aan de voorkant van het gebouw werd er ruimte voorzien voor een aantal therapielokalen, zodat de kiné, ergo, logopediste en psychologe dicht in de buurt zouden komen te zitten.

Twee leefgroepen ... te vormen uit één grote groep van 11 kinderen en 5 opvoedkundigen. U ziet het al: het was niet gewoon opgelost door "te delen door 2".

Integendeel, er bleken verschillende oplossingen te bestaan voor dit moeilijke vraagstuk: de kinderen groeperen volgens leeftijd, volgens handicap, volgens ontwikkelingsmogelijkheden

De opvoedkundigen splitsen over de twee groepen, waarbij één opvoedster in beide groepen werkt; één groep met 2 opvoedsters en de andere groep met 3, één hoofdopvoedster voor beide groepen of één voor elke groep

Voor alle mogelijke scenario's viel wel wat te zeggen, al leek het ene al wat aantrekkelijker dan het andere.

Na veel wikken en wegen en het afzetten voor voordelen t.o.v. nadelen werd besloten te werken in twee groepen met elk één hoofdopvoedster. Het moeilijkste bleef echter het verdelen van de kinderen en de opvoedkundigen over beide groepen. Uiteindelijk hakte de directie hieromtrent de knoop door, na overleg met de vaste kern van begeleiders, therapeuten en de psychologe.

Twee nieuwe leefgroepen werden geboren: Harlekijn en Merlijn, samen vormen zij "het Zandmanneke". In leefgroep Harlekijn worden de oudere kinderen opgevangen door 2 opvoedkundigen. Het aanbod is gericht op het behoud van mogelijkheden en op dagbesteding. In Merlijn verblijven de iets jongere kinderen. Zij worden begeleid door 3 opvoedkundigen. Het aanbod in deze leefgroep is iets meer gericht op de ontwikkeling. Beide groepen hebben ongeveer hetzelfde urenpakket ter beschikking. Het aantal kinderen per groep is lichtjes verschillend, zijnde respectievelijk 5 en 6.

We weten echter heel goed dat deze verdeling tijdelijk van aard is. In ons semi-internaat mogen we immers in principe enkel kinderen opvangen die jonger zijn dan 21 jaar. Als men ouder wordt, moet men een ander plaatsje zoeken, bijvoorbeeld in een dagcentrum. Daarnaast merken we dat sommige kinderen na een tijdje mogelijkheden ontwikkelen om naar school te gaan. Ook dat kan niet in de Witte Mol en vereist doorverwijzing naar een gespecialiseerde school.

Eind april 2007 was het nieuwe gebouw klaar. Daarmee kwam aan het lange wachten een eind. De hele huisraad werd in twee gedeeld en een aantal nieuwe spullen werden aangekocht. Verheugd, maar ook met pijn in het hart, nam men zijn intrek in de nieuwe leefgroepen.

Op 2 mei 2007 startte de werking in de nieuwe groepen. In het begin was dit best wel onwennig. Eventjes wat aan je collega vragen moest nu plots via de telefoon; een bepaald kind knuffelen ging niet omdat het in de andere groep verblijft Na een periode van "rouw" en aanpassen bleken de voordelen van de splitsing echter groot. De kinderen genieten van de rust in de groep; het werk verloopt minder chaotisch en druk En als men de collega's of kinderen uit de grote groep van vroeger toch eens te hard mist, dan kan men via de brede gang gewoon lekker op bezoek bij de burens!

Sprookjesvakantie

De zomer van 2007 was een sprookje, en dat hebben de bewoners van de Witte Mol geweten! Het werd een zomer vol toverkunst, sprookjesfiguren, leuke activiteiten en vooral een zomer met veel mediabelangstelling voor de verschillende leefgroepen.

Elke groep kreeg immers als opdracht om zoveel mogelijk op een positieve manier in de media te komen. Vele groepen deden hun uiterste best en al vlug doken de eerste bekende gezichten op in kranten en op TV. De uiteindelijke winnaar werd door goochelaar Robke gekozen en de eer viel te beurt aan leefgroep De Duin. Zij wonnen een boekenbon (om sprookjesboeken te kopen natuurlijk) en een lekkere brunch op de laatste dag van de vakantie. Die dag was er ook een fuif om de vakantie af te sluiten.

Deze afsluitingsactiviteit werd echter voorafgegaan door 2 vakantiemaanden die bol stonden van verschillende sprookjesachtige activiteiten.

Zo waren er enkele uitstappen gepland naar Bokrijk en het Land Van Ooit. In Bokrijk konden de bewoners ervaren hoe de sprookjes weer tot leven kwamen in het oude dorp. De meer dan enthousiaste gids en het goede weer zorgden ervoor dat het een uitstap werd om nooit meer te vergeten.

Ook het Land Van Ooit wist de bewoners te bekoren. Ze werden verwelkomd en begroet door de gouverneur en enkele andere kleurrijke sprookjesfiguren. De wereldberoemde "Ooit-groet" werd weken later nog gehoord in De Witte Mol.

Verder waren de heksentochten met pannenkoekenontbijt en het bosspel in het Prinsenvakpark leuke activiteiten waar nog lang over nagekaart werd.

Tijdens de heksentocht kwamen de bewoners allerlei heksen tegen die hen hielpen om hun brevet in de hekserij te behalen. Ze leerden hen toverdrankjes maken, een heksenlach imiteren, een heksendans doen ... : kortom, alles om een zo goed mogelijk heks te worden. In het Prinsenvakpark daarentegen kwamen de meer kleurrijke sprookjesfiguren zoals Roodkapje, het Lelijke Eendje en Hans (zonder Grietje) op de proppen. Zij entertainden de bewoners gedurende de ganse namiddag met spelletjes en een hapje en een drankje.

Ook het kinderfestijn en het (groot)ouderfeest waren een succes. Eerst mochten de kinderen van Het Zandmanneke voor hun familie het sprookje van Sneeuwwitje opvoeren. Nadien werd dit herhaald door de kinderen en kleinkinderen van de bewoners van De Zavel, Het Glasraam en De Zandsluis dit sprookje te laten spelen. De toneelspelers genoten met volle teugen en de mama's, papa's, oma's en opa's waren bijzonder fier op hen.

Tijdens de verkleed- en grimeerdag werden de bewoners omgetoverd tot ware prinses, prinsessen, heksen, tovenaars Het resultaat mocht best gezien worden.

Gedurende twee namiddagen werd er gekookt volgens tovenaars-grootmoederswijze. Gewone kristalsuiker werd omgetoverd tot suikerspinnen en nog meer van die mysterieuze dingen.

Andere activiteiten die aan bod kwamen, waren de beautynamiddag voor de NAH-bewoonsters. Echte kapsters en enkele schoonheidsspecialistes toverden hen om tot echte prinsessen. Geen enkele prins zou kunnen wachten om hen een kus te geven! Ook het belevingstheater kwam aan bod, en er werd een poppenkastspektakel en filmnamiddag georganiseerd. En elke groep mocht een avondje genieten van een verhaaltje voor het slapengaan!

De Zandloper op kamp

In de week van 18 tot 25 september trokken de bewoners en het personeel van leefgroep de Zandloper naar Oostduinkerke. Ze verbleven hier gedurende een week in de rolstoeltoegankelijke vakantiewoning "Eb en Vloed". De woning was ruim en gezellig ingericht en lag op loopafstand van het strand. Men had alles bij de hand om een geweldig kamp tegemoet te gaan.

Alhoewel... , op de dag van het vertrek, dinsdag 18 september, was ook het typisch Belgisch weertje van de partij. Maar na een aantal fikse buien bleek de Belgische kust gezegend te zijn met een stralende hemel.

Enmaal aangekomen aan zee, werd alles uitgeladen, de bewoners gingen op verkenning, iedereen kreeg een kamertje toegewezen en alle bagage een geschikt plekje. Hoewel... alle bagage? Niet helemaal, want bij nader inzien bleek de koffer van Carlo, één van de bewoners, nergens te bespeuren. Het eerste probleem dat een oplossing nodig had, was ontstaan. En geheel naar Zandloperstijl kwam er snel een praktische oplossing uit de bus. Na wat heen en weer getelefoneer, kwam de koffer achterna met de trein. Als zwartrijder dan nog wel, want een ticketje was niet nodig! Oef, het kamp kon eindelijk beginnen!

Op woensdag stond er een leuke uitstap gepland. De ganze groep trok naar Bellewaerde en waagde zich aan supersnelle en hoge attracties en/of eerder rustige speeltuigen. Iedereen kon zijn hartje ophalen en genoot met volle teugen.

Donderdag was het tijd om de buurt te verkennen, om te wandelen op het strand, terrasjes te doen en een ijsje te eten. De rit terug gebeurde deze keer per tram, voor sommigen het hoogtepunt van deze dag.

Vrijdag was het "cadeautjesdag". Die dag ging elke bewoner met één van de begeleiders winkelen om cadeautjes te kopen voor het thuisfront. De ganze groep trok naar Oostende, waar iedereen vervolgens zijn eigen weg zocht naar allerlei leuke winkeltjes en restaurantjes. Want ja, een lekkere lunch hoorde natuurlijk ook bij deze shopdag!

Op zaterdag bleek het echt strandweer. De groep trok dan ook als echte toeristen naar het strand om te zonnen, te luieren en pootje te baden. Erg dorstige activiteiten volgens hen, waardoor ze eindigden op een terrasje.

Zondag bleek het zonnetje opnieuw van de partij. Omdat het iets minder warm was, werd er gewandeld, gefietst en ook de gocarts werden bovengehaald. Ze zullen het daar in Oostduinkerke geweten hebben! De dag werd afgesloten met een geweldige barbecue. Met lekker eten en drinken genoot men ten volle van de laatste zonnestrallen.

Maandag was uitslaapdag. Toen iedereen uit bed was, werd er uitgebreid gebruncht. Daarna werd de buurgemeente Koksijde verkend. De Zandlopers kuierden langs de winkeltjes, over de dijk en genoten van hun laatste kampuurtjes.

Dinsdag was het mooie liedje uit. In alle vroegte werden de koffers gemaakt en vertrok men terug richting Mol. "Recht naar huis komen" kennen de Zandlopers niet en daarom stopten ze nog aan een cafeetje om te "onthaasten". Er werd gesmuld van pizza en pintjes en gedanst tot in de late uurtjes.

Gelukkig vonden ze daarna hun huisje in Mol nog terug.

Zorgplanning in De Witte Mol

Vraag en aanbod op elkaar afgestemd

In januari 2006 werd besloten om het activiteitenprogramma volledig op maat van de individuele bewoner te "schrijven". Er werd vanaf dat moment gesproken over "zorgvragen" en "urgenties". In de loop van 2006 werd er gewerkt met dit nieuwe systeem. In 2007 werd het systeem geoptimaliseerd. Een aantal belangrijke wijzigingen werden doorgevoerd.

Situatie 2006

Bij het opstellen van een activiteitenprogramma voor een bewoner werd vertrokken van de zorgvragen van de bewoner om daarna te zien welke activiteiten het meest belangrijk zijn voor betreffende bewoner. Zo ontstond er in december 2005 een lijst met allerlei zorgvragen en daarbij horende activiteiten en urgenties. Deze urgenties geven aan hoe belangrijk een activiteit is en met welke dringendheid ze moet uitgevoerd / nagestreefd worden. Oorspronkelijk was het idee om deze lijst om de twee jaar voor alle bewoners te herbekijken om vervolgens het volledige activiteitenprogramma (ergo, logo, ...) te veranderen.

Tegelijkertijd vond voor elke bewoner om de twee jaar een 'bewonersbespreking' plaats waarin bepaalde doelstellingen, die de volgende twee jaar gerealiseerd moesten worden, beschreven werden. Deze doelstellingen werden opgenomen in het zogenaamde zorgplan en werden halfjaarlijks geëvalueerd.

Deze twee systemen, het zorgplan en de lijst met zorgvragen, leken los van elkaar te staan terwijl ze eigenlijk onlosmakelijk verbonden zijn. Het geheel draait immers om één bewoner en over datgene wat voor die bewoner belangrijk is om na te streven in de dagelijkse zorg. Om deze dubbele werking te vermijden, besloot men een integratie van de twee systemen door te voeren.

Het idee om het activiteitenprogramma in zijn geheel om de twee jaar aan te passen, werd losgelaten. Tijdens de bewonersbespreking kwamen er immers steeds nieuwe vragen en doelstellingen die een onmiddellijke wijziging van het activiteitenprogramma vereisten. In het verleden werd hier steeds heel flexibel op ingespeeld: wanneer een bewonersbespreking had plaatsgevonden en zich wijzigingen opdrongen, werden deze zeer snel doorgevoerd.

Het gevolg hiervan was echter dat het gehele activiteitenprogramma zeer vaak veranderde. Als er voor één bewoner iets verandert, verandert er immers meestal ook iets voor andere bewoners (bv. tijdstip van therapie, therapeut, ...) . Hierdoor ontstond heel wat onduidelijkheid bij bewoners en personeel. Er werd dus gezocht naar een flexibele en overzichtelijke oplossing. Het doorvoeren van deze wijziging had heel wat gevolgen.

Situatie 2007

Allereerst werd besloten om alles omtrent één bewoner in één document op te nemen, namelijk het zorgplan, en hiervoor slechts één term te gebruiken. Er wordt in De Witte Mol niet meer gesproken over doelstellingen, maar over zorgvragen.

Als de zorgvragen van een bewoner bepaald zijn, wordt er gezocht naar mogelijke acties om deze zorgvragen te beantwoorden. Soms betekent dit dat er afspraken gemaakt moeten worden, soms dat er activiteiten gewijzigd moeten worden. Daarna wordt beslist welke activiteit het meest belangrijk is en op basis hiervan worden er urgenties aan de zorgvragen toegekend. Hierbij worden er urgenties gegeven aan activiteiten die door de therapeuten ingevuld worden en aan activiteiten die door het leefgroepspersoneel ingevuld worden.

Bijvoorbeeld: De zorgvraag van een bewoner is: "ik heb nood aan rust". Mogelijke acties die men kan ondernemen om aan deze zorgvraag tegemoet te komen, zijn: het rustgevend inrichten van de kamer, het geven van een rustgevend bad, gaan snoezelen, het middagdutje respecteren Vervolgens zou kunnen blijken dat het aanbieden van het "snoezelen" en van het rustgevend bad de meest belangrijke activiteiten zijn om de zorgvraag te kunnen beantwoorden. De activiteit "snoezelen" krijgt urgentie 1 voor de therapeuten; het "rustgevend bad" krijgt urgentie 1 voor het leefgroepspersoneel. Zij zorgen ervoor dat deze activiteiten gegarandeerd worden.

Dringt zich door deze beslissingen een wijziging op in het activiteitenprogramma dan wordt dit niet meteen gewijzigd, maar genoteerd in een lijst. Doel van alle aangebrachte wijzigingen was immers de chaos in het programma vermijden.

Na maximum 4 maanden worden al de vragen naar wijzigingen in het activiteitenaanbod bekeken door de pedagoog, psycholoog en therapeuten en wordt er een nieuw activiteitenprogramma opgesteld. Enkel in specifieke situaties (bv. bij gedragsproblemen, ...) kunnen er sneller wijzigingen aan het activiteitenprogramma doorgevoerd worden.

In juli 2007 werd gestart met deze uitsplitsing van urgenties voor therapeuten enerzijds en leefgroepspersoneel anderzijds. Het activiteitenprogramma werd in diezelfde maand voor de eerste keer aangepast. Dit nieuwe programma ging van start in september 2007.

Eind december 2007 werden alle vragen naar wijzigingen bekeken die in de periode september tot december 2007 gesteld werden. Het ging hierbij om wijzigingen die tijdens een bewonersbespreking van bewoners aan bod kwamen, maar ook om activiteiten die omwille van andere redenen best gewijzigd worden.

Bijvoorbeeld: een bewoner is medisch achteruitgegaan en slaapt nu langer. Zijn activiteit die om 8u gepland staat, zou best op een later tijdstip doorgaan.

Het nieuwe programma dat uit dit overleg resulteerde, ging van start in januari 2008. In april 2008 worden alle aanwezige vragen opnieuw overlopen en in mei 2008 wordt opnieuw met een nieuw programma gestart. ...

In juli en augustus werken we met een vakantieprogramma (zie ook “sprookjesvakantie”). De regel is dat ook in de vakantie de activiteiten met urgentie 1 voor de therapeuten blijven doorgaan, tussen de speciale vakantieactiviteiten door. Hierdoor blijft er toch enigszins een constante aanwezig in het leven van de bewoners.

Door deze manier van werken tracht De Witte Mol zo goed mogelijk in te spelen op de zorgvragen van de bewoners op een welbepaald moment zonder al te veel chaos te creëren. De eerste indrukken omtrent deze manier van werken zijn alvast goed.

Statistische gegevens

Tabel 1 : Aantal bewoners per opvang en geslacht

aantal personen ingeschreven op : 31/12/2007				
woonopvang		dagopvang		totaal
mannelijk	vrouwelijk	mannelijk	vrouwelijk	87
44	34	5	4	
totaal woonopvang		totaal dagopvang		
78		9		

aantal personen ingeschreven op : 31/12/2006				
woonopvang		dagopvang		totaal
mannelijk	vrouwelijk	mannelijk	vrouwelijk	89
44	34	7	4	
totaal woonopvang		totaal dagopvang		
78		11		

Ten opzichte van 2006 zijn er enkele wijzigingen.

In de woonopvang zijn er in 2007 3 overlijdens geweest, maar ook 3 opnames.

Hierdoor blijft het aantal bewoners in de woonopvang constant.

In de dagopvang zijn twee kinderen thuis gebleven waardoor het aantal gedaald is.

Tabel 2: Bezettings- en aanwezigheidsgraad,
gemiddeld aantal bewoners per afdeling

2007	nursinghome	semi-internaat	algemeen totaal
gemiddelde erkenning	78	9	87
gemiddelde aantal ingeschrevenen (1)	77,24	9,00	86,24
gemiddeld aantal aanwezigen (2)	69,88	7,52	77,4
aantal dagen dat men gemiddeld aanwezig is in de instelling (3)	330,23	210,56	317,74
bezettingsgraad (4)	99,03	100,00	99,13
aanwezigheidsgraad (5)	89,59	83,56	88,97

1) totaal aantal onderhoudsdagen/365 nursing en semi-internaat

2) totaal aantal aanwezigheidsdagen/365 nursing
totaal aantal aanwezigheidsdagen/252 semi-internaat

3) totaal aantal aanwezigheidsdagen/gemiddeld aantal ingeschrevenen

4) (gemiddeld aantal ingeschrevenen/erkenning) x 100

5) (gemiddeld aantal aanwezigen/erkenning) x 100

Tabel 3 : Aantal personeelsleden per looncategorie op 31/12/2007
 Inclusief bezoldiging Vlaams Fonds, Sociale Maribel, VIA- middelen
 en detachering vzw Stijn

	2007				2006			
	mannen		vrouwen		mannen		vrouwen	
	VT	DT	VT	DT	VT	DT	VT	DT
Directeur +90 bedden	0	0	0	0	1	0	0	0
Directeur 60-89 bedden	0	0	1	0	0	0	1	0
Directeur 6-12 bedden	0	1	0	0	0	1	0	0
Administratief personeel								
klasse 1	0	0	1	1	0	0	1	1
klasse 2	0	0	0	0	0	0	0	0
klasse 3	0	0	0	1				
Ergotherapeut	0	0	2	4	0	0	3	3
logopedist	0	0	0	1	0	0	0	1
geneesheer-omnipracticus	0	2	0	0	0	2	0	0
pedagoog	0	0	1	1	0	0	0	1
psycholoog	0	0	0	1	0	0	0	1
paramedici	0	0	1	1	0	1	2	1
Logistiek personeel								
klasse 2	0	0	0	1	0	0	0	1
klasse 3	1	2	1	1	1	2	1	3
klasse 4	1	3	0	9	1	1	0	5
Opvoedend en verzorgend personeel								
klasse 1	4	0	9	16	3	2	4	20
klasse 2A	3	3	7	23	2	2	11	23
klasse 2B	0	0	1	1	0	0	2	0
hoofdopvoeder	3	1	4	3	3	1	3	4
opvoeder-groepschef	1	0	0	1	1	0	0	2
Totaal	13	12	28	65	12	12	28	66

Algemeen totaal	2007	118
	2006	118

Tabel 4 : Aantal personeelseenheden op 31/12/2007 naar geslacht en vol-of deeltijds
Inclusief bezoldiging Vlaams Fonds, Sociale Maribel, VIA-middelen
en detachering vzw Stijn

	Mannen		Vrouwen	
	V.T.	D.T.	V.T.	D.T.
31/12/2007	13	7,37	28	46,95

Totaal	2007	95,32
		2006

Tabel 5 :Gemiddeld aantal uitbetaalde personeelseenheden, vergeleken met het subsidieerbaar kader

Bezoldigd Vlaams Fonds	Maximum kader	In dienst
Directeur	2	1,8
onderdirecteur	0,5	0,5
opsteller	3,75	0,5
boekhouder	1	1
onderhoudspersoneel	13,7484	9,4057
geneesheer	0,9778	0,8333
licentiaten	1,4573	1,41
Paramedisch personeel	11,6885	8,3978
maatschappelijk werker	0,9859	0
Opvoedend + verzorgend personeel	56,7961	55,8138
opvoeder-groepschef	2,7173	2,3289
bijzonder personeel	1,3373	0
Chauffeur	0,3	0,2665
Totaal	82,29 (1)	82,26

(1) Het totale maximumkader is niet gelijk aan de som per functiecategorie.

De overheid legt een maximum vast per instelling (het max. totaal). De instelling mag zelf bepalen hoe het dit aantal verdeelt over de verschillende functies, echter zonder het maximum per functie te overtreffen.

Gedetacheerd vzw Stijn	Toegestaan max. kader	In dienst
Licentiaten	1	1
onderhoudspersoneel	0,5	0,5
Opsteller	0,6533	0,6533
Totaal	2,1533	2,1533

Bezoldigd Sociale Maribel	Toegestane max. bezoldiging	Effectieve bezoldiging
De Witte Mol	82.425,68	82.425,68
St. Oda	59.738,11	59.738,11
St. Gerardus	50.113,21	50.113,21
Totaal	192.277,00	192.277,00

Bezoldigd VIA	Toegestane max. bezoldiging	Effectieve bezoldiging
	118.616,96	118.616,96
Totaal	118.616,96	118.616,96

Verhouding van de loonmassa van personeelsleden die rechtstreeks met de zorggebruikers werken t.o.v. de totale loonmassa

Loonmassa van het personeel dat rechtstreeks met de zorggebruikers werkt :
2.958.057,24

Totale loonmassa : € 3.594.361,04

Verhouding : 82,30 % in 2007

Onder personeel dat rechtstreeks met de zorggebruikers werkt verstaan we alle opvoed(st)ers, mensen van de nachtdienst, medische dienst, sociale dienst, pedagogische dienst, logopedie en ergotherapie.

Alle andere personeelsleden, zijnde directie, administratie, de mensen van de technische dienst, het keukenpersoneel en de huishoudelijke dienst, werken niet rechtstreeks met de zorggebruikers.

Tabel 6 : Afwezigheidscoëfficiënt per oorzaak en soort tewerkstelling

	civiele diensten		adm. en directie		leefgroeppersoneel		diensten	
	V.T.	D.T.	V.T.	D.T.	V.T.	D.T.	V.T.	D.T.
arbeidsongevallen	0	0	0	0	0,12	0,44	0	0
zwangerschap en ziekte i.v.m. zwangerschap	0	0	0	0	14,95	7,89	0	8,32
ziekte	17,89	19,14	0,57	1,28	4,15	3,63	2,46	3,43

Totaal	2007	2006
arbeidsongevallen	0,23	0,22
zwangerschappen	7,81	9,19
ziekte	6,14	9,56

Nota

$$\text{Afwezigheidscoëfficiënt} = \frac{\text{aantal afwezigheidsdagen} \times 100}{\text{aantal tewerkstellingsdagen}}$$

Tabel 7 : Verloop per arbeidsduur en plaats van tewerkstelling

$$\text{Verloop} = \sqrt{\frac{\text{aantal indiensttredingen} \times \text{aantal uitdiensttredingen}}{(\text{aantal werknemers})^2}} \times 100$$

	civiele diensten	administratie en directie	leefgroep-personeel	diensten	totaal
Verloop in 2007	55,20	0	13,69	10,10	19,47
Verloop in 2006	36,51	0	17,71	29,81	21,12

a) Civiele diensten $100 \times \sqrt{\frac{11 \times 10}{19^2}} = 55,20$

b) Administratie/
directie 0

c) Leefgroep-personeel $100 \times \sqrt{\frac{10 \times 12}{80^2}} = 13,69$

d) Diensten $100 \times \sqrt{\frac{1 \times 2}{14^2}} = 10,10$

e) Totaal verloop $100 \times \sqrt{\frac{22 \times 24}{118^2}} = 19,47$

Tabel 8: Overzicht van het aantal en de ernst van de arbeidsongevallen

jaar	N arbeidsong.	freq.graad	werkonderbreking		ernstgraad	ongevallen met werk- onderbre- king/pers.lid	globale ernstgraad
			ja	nee			
2007	15	18	5	10	0,64	0,052	0,64
2006	18	35,71	8	10	0,31	0,087	0,31