

Inhouds t a f e l

Voorwoord	1
-----------------	---

DEEL I BESTUUR

1. Samenstelling Algemene Vergadering	4
2. Samenstelling Raad van Bestuur	5
3. Samenstelling Bureau	5

DEEL II STRUCTUUR

1. Personeel	7
1.1 Samenstelling directieteam	7
1.2 Samenstelling kaderpersoneel	7
1.3 Samenstelling stafpersoneel	7
2. Organigram	8

DEEL III CIJFERS

1. Personeel	10
1.1 Totaal tewerkgesteld personeel op 31/12/12	10
1.2 Vergelijking personeelsnorm - reële eenheden	11
1.3 Verdeling naar geslacht en tewerkstelling	11
1.4 Verdeling naar functies	12
1.5 Leeftijden	13
1.6 Anciënniteit	14
1.7 Geografische herkomst van de personeelsleden	15
1.8 Diversiteitsbeleid	15
1.9 Vaste vrijwilligers	17
1.10 Stagiair(e)s	18
1.11 Samenwerking met VerpleegSTER	19
1.12 Arbeidsongevallen	20
1.13 Sociale Maribel	20
1.14 Arbeidsduurvermindering	20
1.15 Convenant	21
1.16 Arbeidshandicap	21
1.17 Ziektepoturen	22

1.18	Ziekteverzuim	22
1.19	VTO-beleid	23
2.	Bewoners	26
2.1	Intersaat	27
2.2	Tehuis niet-werkenden, bezigheid	30
2.3	Beschermd Wonen / Dienst DIO Meander Inclusief	32
2.4	Differentiaties van de totale voorziening	35
3.	Financiën	39
3.1	Investeringsen 2012	39
3.2	Investeringsbegroting 2013	40

DEEL IV STRATEGISCH

1.	Evaluatie Beleidsopties 2012	42
1.1	Zorgbeleid	42
1.2	Organisatiecultuur	42
1.3	Personeelsbeleid	42
1.4	Financieel beleid	43
1.5	Patrimoniumbeleid	44
1.6	Interne communicatie en administratie	44
1.7	Externe communicatie en samenwerking	45
2.	Beleidsopties 2013	45

DEEL V ZORGINHOUDELIJK

1.	Visieteksten 2012	50
2.	Nieuwe visie op zorggroepen	54
3.	Start erkenning rechtstreeks toegankelijke hulp kortverblijf	55
4.	Verlengde opnames (tot 25 jaar) binnen het intersaat	55

DEEL VI SOCIAAL ONDERNEMEN

1.	Opstart BVBA ZorgOnline	56
2.	Samenwerking Kind & Gezin: Huis van het Kind	56
3.	Samenwerking OCMW in kader van mobiliteitszorg	56

DEEL VII PATRIMONIUM

1.	Stadstoren	57
2.	Botermarkt	58
3.	Keuken + zorgcentrum	58
4.	Aanleg manègebodem	59
5.	Blik vooruit	59

DEEL VIII ZORG VOOR DE MEDEWERKER

1.	VEVAK Tevredenheidsmeting	60
2.	CAHIC	60
3.	ACIS	61

DEEL IX DUURZAAMHEIDSRAPPORTERING

1.	Inleiding	63
2.	Het duurzaamheidsbeleid van de Meander	63
2.1.	Voorstelling van ons energiecomité (eCom)	63
2.2.	Succesvolle acties rond duurzaam vervoer	64
2.3.	Andere succesvolle acties	65
2.4.	Duurzaamheid bij nieuwbouw en renovatie	65

Voorwoord

2012 zal de annalen ingaan als een scharnierjaar. Een jaar waarin we het strategisch beleidsplan, dat liep van 2008 tot en met 2012, hebben geëvalueerd en afgesloten en tegelijkertijd het nieuwe strategisch beleidsplan van 2013 - 2017 hebben geschreven. De voorbereidingen voor dit laatste werden al ingezet in 2011 met de heroverweging van de opdrachtverklaring. In september 2012 hebben we op een denkdag met een dynamische groep medewerkers de voornaamste toekomstige uitdagingen geformuleerd! Dat het perspectiefplan 2020 van minister Vandeuren als één van de voornaamste invalshoeken is gehanteerd, behoeft geen verdere uitleg!

Ook in dit jaarverslag mag u naast de traditionele vergelijkende statistieken meer duiding verwachten over de inhoudelijke verwezenlijkingen en de verdere uitbouw van onze organisatie.

De visie op zorggroepen werd herschreven en het verhuisplan werd, rekening houdend met de omstandigheden van dat moment, als een flexibel aanpasbaar instrument uitgewerkt. Met de opstart van de erkenning Kortverblijf binnen de rechtstreeks toegankelijke hulp kreeg de Meander er een nieuwe maatschappelijke opdracht bij. In de loop van de volgende jaren hopen we hiermee onze dienstverlening ten aanzien van personen met een handicap nog verder uit te bouwen.

Met de oprichting van BVBA Zorgonline, waarin de Meander vzw met een minderheidsaandeel participeert, hebben we aan het verhaal Meandernet een volgend hoofdstuk toegevoegd. Stap voor stap zullen we vanuit Zorgonline het zorglandschap in Vlaanderen trachten te veroveren. Dat de verdere ontwikkelingen met betrekking tot Meandernet niet onopgemerkt bleven, bewijst onze nominatie voor de Voka-innovatieaward. Samen met drie profit-bedrijven dongen we mee naar de hoofdprijs. Met grote fierheid hebben we tenslotte onze meerdere moeten erkennen in Bioracer, uiteraard ook gekend als een bijzonder dynamisch en innovatief bedrijf.

De tevredenheidsmeting via de VEVAK-vragenlijst toonde opnieuw aan dat de arbeidstevredenheid in onze organisatie erg groot is en er zelfs op vooruit is gegaan ten opzichte van de vorige afname in 2006. Ondanks de enorme werkdruk wordt het risico op een burn-out in de Meander erg klein ervaren. Een bewijs dat ons HR-beleid zijn vruchten afwerpt. Onze medewerkers ervaren veel ondersteuning en erkenning. Twee absolute voorwaarden om onder een hoge arbeidsdruk toch optimaal te blijven presteren.

Zonder de dagdagelijkse beslommeringen uit het oog te verliezen, slaagden we erin om het pand op de Botermarkt af te werken, een nieuwe carport op te richten en de verbouwing van Dagvlinder verder gestalte te geven. In samenwerking met Ons Dak start in 2013 het project 'Stadstoren' in het centrum van Stokkem en zijn we er in 2012 in geslaagd om het VIPA-dossier aangaande de projecten keuken en zorgcentrum in te dienen.

De term 'sociaal ondernemen' kreeg in 2012 concrete invulling vanuit tal van invalshoeken. Er werd vooral aandacht geschonken aan het verder uitbouwen van het netwerk rondom de Meander. Zo voerden we in 2012 verregaande onderhandelingen met Kind & Gezin met betrekking tot een samenwerking in het uitbaten van het zorgcentrum, met het OCMW van Dilsen-Stokkem in het uitwerken van een gedeelde mobiliteitszorg en met een aantal collega-voorzieningen in het concreet gestalte geven aan de oprichting van een overkoepelende netwerkstructuur.

In het kader van ons duurzaamheidsbeleid zijn we vanuit eCom blijven verder werken aan het terugdringen van onze ecologische voetafdruk.

Tot slot wil ik 2012 met een lach en een traan afsluiten. Het plotse afscheid van Ives deed de Meander op zijn grondvesten daveren. Zo plots, zo onbegrijpelijk werd dit jonge leven uit ons midden weggerukt. Gelukkig koesteren we diep in ons hart samen met de medebewoners van de Brem al de mooie herinneringen aan Ives. Dit geeft ons rust en doet af en toe ook een glimlach verschijnen op onze lippen. Wat zou 2012 zijn zonder al de blijde gezichten van onze bewoners. Zij zorgen er voor dat het komen werken in onze organisatie een goed gevoel geeft, elke dag opnieuw. Dank daarvoor aan alle bewoners!

Veel leesgenot,

Luc Lemkens
Algemeen directeur



DEEL I BESTUUR

1. Samenstelling Algemene Vergadering

Naam	Adres	Beroep
Dhr. Johan Abrahams	Grensstraat 40 3941 Eksel	Directeur bejaardenzorg Hasselt-Tongeren
Dhr. Kris Buckinx	Jeneverplein 2 bus 2 3500 Hasselt	Bisschoppelijk gedelegeerde
Dhr. Theo Colla	Daalderdijk 1 3650 Dilsen-Stokkem	Tandarts
Mevr. Rita Craenen	Sen. G. Ruttenstraat 50 3650 Dilsen-Stokkem	Maatschappelijk assistente
Dhr. Jan Creemers	Diestersteenweg 298 3680 Maaseik	Pedagogisch adviseur katholiek onderwijs
Dhr. Erwin Creusen	Daalderdijk 51 3650 Dilsen-Stokkem	Facility Manager Nederlandse Watermaatschappij
Dhr. Lode De Geyter	Eisdenweg 154 3630 Maasmechelen	Pedagogisch - juridisch adviseur katholiek onderwijs
Dhr. Fred Gerarts	Ophovenstraat 125 3680 Maaseik	Zonechef politie Maasland
Dhr. Fernand Janssen	P. Verboislaan 2 3621 Lanaken	Gepensioneerd bankdirecteur
Mevr. Germaine Kiebooms	Kluisdelle 6 3010 Kessel-Lo	Bijzonder Emeritus K.U. Leuven
Dhr. Gert Persoons	Dr. Haubenlaan 40 A 3630 Maasmechelen	Directeur Instituut Maria Koningin
Dhr. Hubert Ramakers	Rijksweg 801 3650 Dilsen-Stokkem	Gepensioneerd onderwijsinspecteur
Dhr. Erik Schops	Aardbergstraat 17 3511 Hasselt	Zelfstandig werfleider
Dhr. Jos Steyvers	Eekhoornlaan 9 3650 Dilsen-Stokkem	Coördinator Maaspark Negenoord
Mevr. Cornelia Van Bussel	Dorpsstraat 40 3650 Dilsen-Stokkem	Gepensioneerd zelfstandige
Dhr. Gerard Venken	Koppelstraat 59 3650 Dilsen-Stokkem	Gepensioneerd financieel manager

Naam	Adres	Beroep
Mevr. Katrien Vissers	Rijksweg 642 3650 Dilsen-Stokkem	Juriste
Dhr. Nico Van Aanholt	Waterlozeweg 32 3680 Maaseik	Gepensioneerd

2. Samenstelling Raad van Bestuur

Voorzitter: Dhr. Jan Creemers
 Ondervoorzitter: Dhr. Hubert Ramakers
 Secretaris: Mevr. Katrien Vissers
 Leden: Dhr. Johan Abrahams
 Dhr. Theofiel Colla
 Mevr. Rita Craenen
 Dhr. Erwin Creusen
 Dhr. Lode De Geyter
 Dhr. Fred Gerarts
 Dhr. Fernand Janssen
 Mevr. Germaine Kiebooms
 Dhr. Erik Schops
 Dhr. Gerard Venken
 Dhr. Jos Steyvers
 Dhr. Nico Van Aanholt (waarnemend lid vanuit de Gebruikersraad)

3. Samenstelling Bureau

Voorzitter: Dhr. Jan Creemers
 Ondervoorzitter: Dhr. Hubert Ramakers
 Leden: Dhr. Fernand Janssen
 Dhr. Jos Steyvers
 Mevr. Rita Craenen
 Mevr. Katrien Vissers



DEEL II STRUCTUUR

1. Personeel

1.1 Samenstelling directieteam

Luc Lemkens	:	algemeen directeur
Rudi Snellinx	:	directeur financiën & logistiek
Lydie Huijbs	:	directeur zorg
Valentina Poelmans	:	directeur personeel, administratie & interne communicatie

1.2 Samenstelling kaderpersoneel

Hoger kader

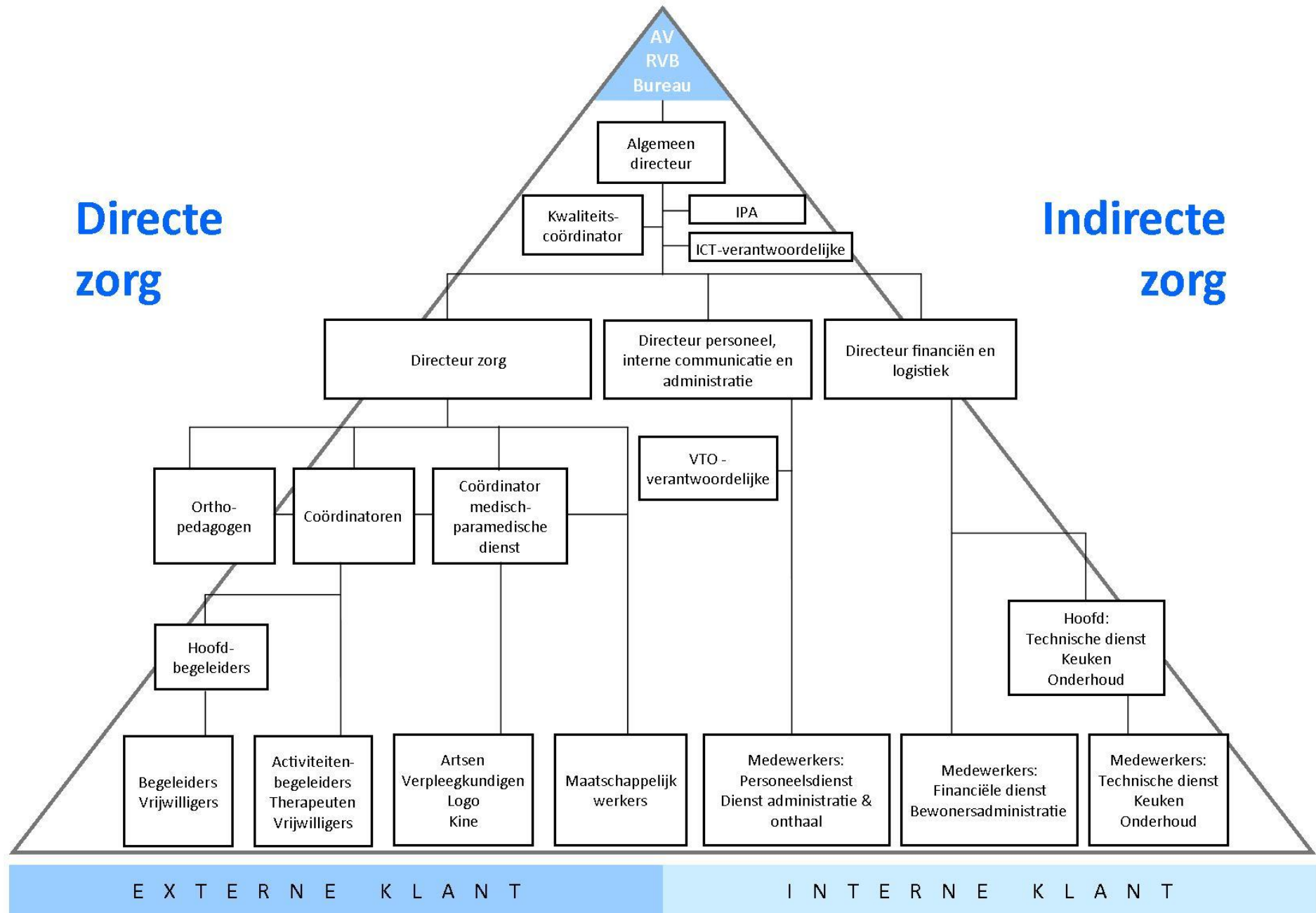
Christiane Hoeken	:	coördinator medisch-paramedische dienst
Bert Roosen	:	coördinator dagbesteding en DIO Meander Inclusief
Danny Thora	:	coördinator Ronduyt en Internaat
Lieven Christoffels	:	coördinator Poort, Campus en nachtteam
Lisette Venken	:	orthopedagoge
Wendy Vos	:	orthopedagoge
Katrien Aerden	:	orthopedagoge
Inge Aerts	:	orthopedagoge

Lager kader

Hilde Jonckers	:	hoofdbegeleidster Alpenroos
Cindy Vanhaen	:	hoofdbegeleidster Belzer
Suzy Lövenich	:	hoofdbegeleidster Brem/Brug
Sandra Mechels	:	hoofdbegeleidster Dagvlinder
Wouter Thomassen	:	hoofdbegeleider Egeltje
Sofie Drijkoningen	:	hoofdbegeleidster Fries
Jessica Fabrijs	:	hoofdbegeleidster Klipper
Carola Rutten	:	hoofdbegeleidster Korver
Gudrun Janssen	:	hoofdbegeleidster Pionier
Heidi Bortels	:	hoofdbegeleidster Uitkijk
Barbara Debois	:	hoofdbegeleidster Wal
Carine Donné	:	hoofdbegeleidster Weerd
Anke Stals	:	hoofdbegeleidster Wip
Tonia Durllet	:	projectverantwoordelijke DIO Meander Inclusief
Viviane Derhaeg	:	hoofd onderhoud
Jackie Moonen	:	hoofd technische dienst

1.3 Samenstelling stafpersoneel

Ellen Sleypen	:	VTO-verantwoordelijke en coördinator Kortverblijf
Katrien Aerden	:	kwaliteitscoördinator
Maarten Creemers	:	ICT-verantwoordelijke
Jackie Moonen	:	Interne Preventieadviseur



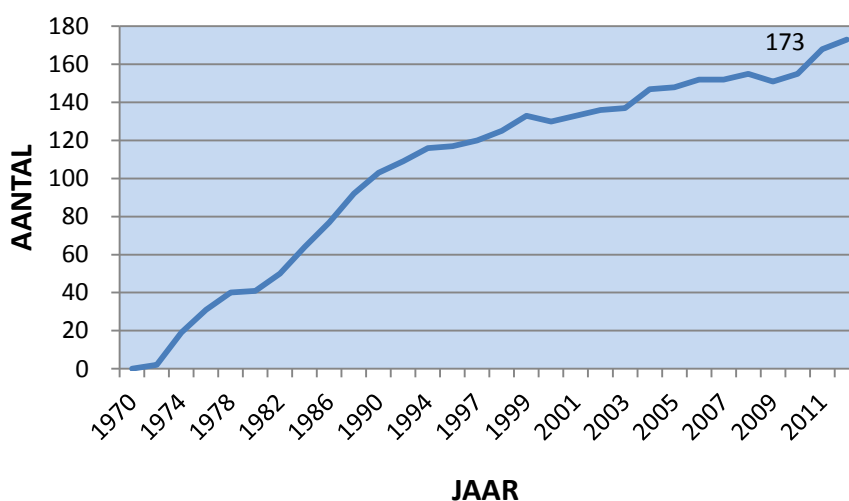


DEEL III CIJFERS

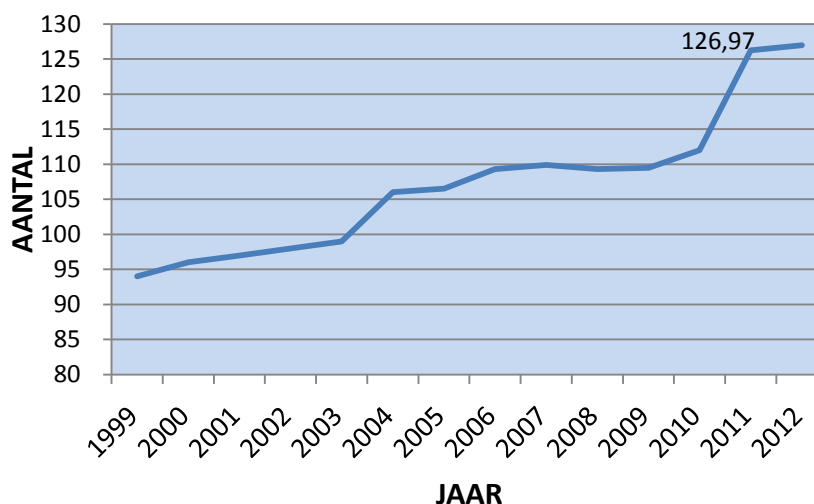
1. Personeel

1.1 Totaal tewerkgesteld personeel op 31/12/12

- **Totaal aantal in 2012: 173 (= 126,97 voltijdse equivalenten)**
- Totaal aantal in 2011: 168 (= 126,2 voltijdse equivalenten)
- Totaal aantal in 2010: 155 (= 112 voltijdse equivalenten)
- Totaal aantal in 2009: 151 (= 109,5 voltijdse equivalenten)
- Totaal aantal in 2008: 155 (= 109,3 voltijdse equivalenten)



Grafiek: totaal aantal tewerkgesteld personeel in de Meander van 1970 – 2012

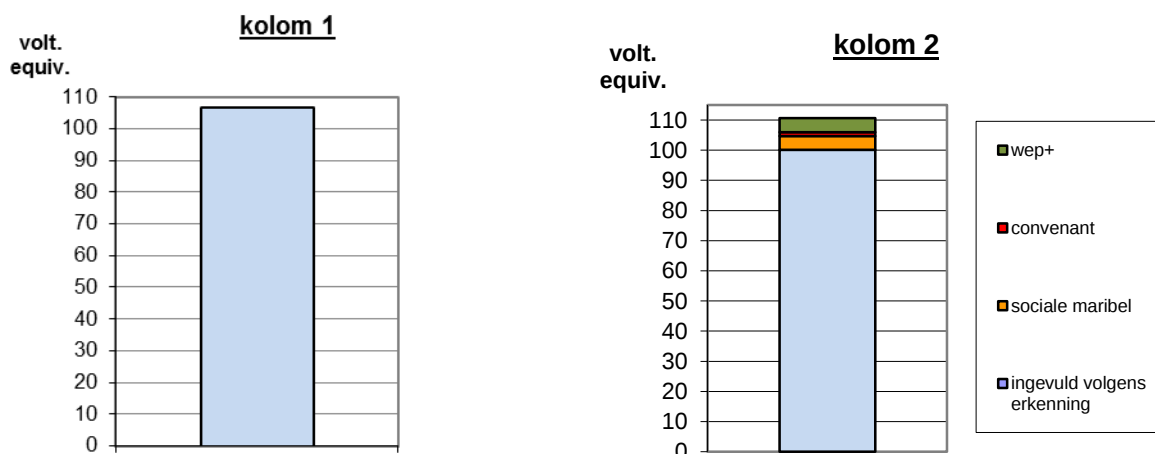


Grafiek: totaal aantal tewerkgesteld personeel in voltijdse equivalenten van 1999-2012

1.2. Vergelijking personeelsnorm - reële eenheden

Kolom 1 geeft de theoretische personeelsomkadering op basis van **134** gesubsidieerde plaatsen (= **106,5** VTE).

Kolom 2 geeft het effectieve opgenomen personeelskader, gesubsidieerd door het VAPH (= **100,1** VTE), convenant (= **2,57** VTE), sociale maribel (= **5,01** VTE) en WEP+ (= **3** VTE), totaal: **110,68** VTE.



PR /PN (d.i. het reël kader gedeeld door het maximaal kader) van de laatste 3 betekende dagprijsdossiers:

	2008	2009	2010
Internaat	79%	74%	71%
Tehuis niet-werkenden	88%	91%	90%

1.3. Verdeling naar geslacht en tewerkstelling

	2008	2009	2010	2011	2012
Heren					
Voltijds	31	29	26	25	30
Deeltijds	9	8	11	11	11
Totaal	40	37	37	36	41
%	26	25	24	21	24
Dames					
Voltijds	14	22	19	32	17
Deeltijds	101	92	99	100	115
Totaal	115	114	118	132	132
%	74	75	76	79	76

	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal					
Voltijds	45	51	45	57	47
Deeltijds	110	100	110	111	126
Totaal	155	151	155	168	173
%	100	100	100	100	100

1.4. Verdeling naar functies

	2008		2009		2010		2011		2012	
	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>Aantal</i>	<i>VTE</i>
Directe zorg	103	75	103	77,2	103	77,4	116	90,1	120	90,3
Indirecte zorg	52	34,4	48	32,3	52	34,6	52	36,1	53	36,7
Totaal	155	109,4	151	109,5	155	112	168	126,2	173	126,9

	2008		2009		2010		2011		2012	
	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>
Begeleiders	55	37,8	54	39,5	59	42,4	65	53,93	74	56,05
Hoofdbegeleiders	13	11	13	11	13	12,7	12	11,31	13	11,63
Coördinatoren	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
Onderhoud- en keukenpersoneel	28	14	24	12	25	12,5	28	14,36	27	14,38
Administratief personeel	11	7,9	11	7,8	12	7,8	13	7,41	11	7,89
Activiteiten- begeleiders	15	11,4	15	11,4	14	10,4	17	12,79	14	10,17
Technisch onderhouds- personeel	11	10,5	11	10,5	10	10	8	7,8	9	8,80
Paramedici	3	2,4	3	2,4	4	2,5	5	3,11	3	2,30
Diensthooften	3	2,7	3	2,8	2	1,5	4	3,55	4	3,35
Verplegend personeel	3	2,5	3	2,5	3	2,5	3	1,64	3	1,86
Orthopedagogen	2	1,6	3	2	4	3,3	3	2,12	4	2,12
Maatschappelijk werkers	2	1,8	2	1,8	2	1,6	2	1,54	2	1,67

	2008		2009		2010		2011		2012	
	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>	<i>aantal</i>	<i>VTE</i>
Geneesheren	2	0,3	2	0,3	2	0,3	1	0,18	2	0,25
Directeur financiën & logistiek	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Algemeen directeur	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Directeur zorg	1	0,5	1	0,5	1	0,5	1	0,5	1	0,5
Directeur personeel	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Totaal	154	109,4	150	109,5	155	112	168	126,2	173	126,9

1.5. Leeftijden

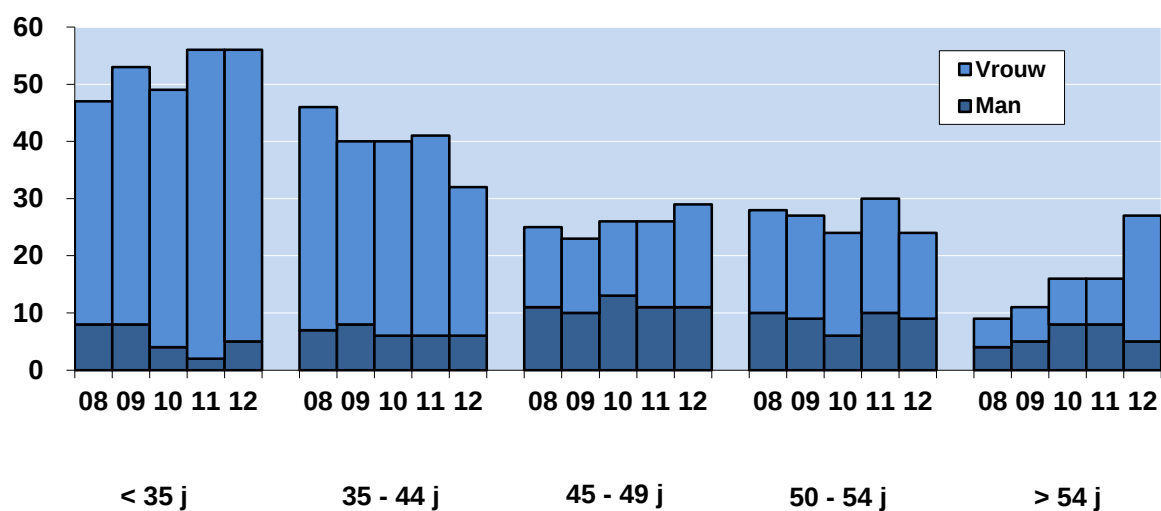
- **Gemiddelde leeftijd in 2012: 42**
- Gemiddelde leeftijd in 2011: 41
- Gemiddelde leeftijd in 2010: 43
- Gemiddelde leeftijd in 2009: 42
- Gemiddelde leeftijd in 2008: 41

Naar geslacht:

	2008	2009	2010	2011	2012
Heren	45	46	47	47	47
Dames	38	38	39	39	40

Per groep:

	2008	2009	2010	2011	2012
Directie	47	48	49	47	48
Kaderpersoneel					
Hoger	52	53	46	46	47
Midden	43	44	/	/	/
Lager	38	37	37	38	38
Begeleiders en activiteitenbegeleiders	39	38	39	39	40
Administratie	42	43	44	31	40
Technisch en onderhoudspersoneel	45	46	47	43	40



Grafiek: aantal personeelsleden per leeftijdscategorie

1.6. Anciënniteit

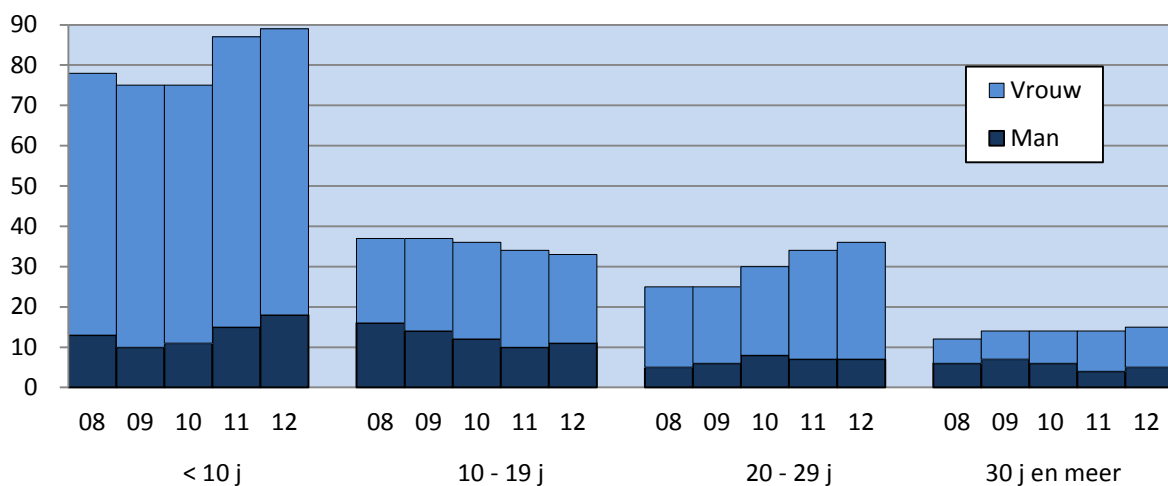
- **Gemiddelde anciënniteit in 2012:** 12
- Gemiddelde anciënniteit in 2011: 13
- Gemiddelde anciënniteit in 2010: 13
- Gemiddelde anciënniteit in 2009: 13
- Gemiddelde anciënniteit in 2008: 13
- Gemiddelde anciënniteit in 2007: 12

Naar geslacht:

	2008	2009	2010	2011	2012
Heren	14	15	16	15	14
Dames	11	11	10	13	12

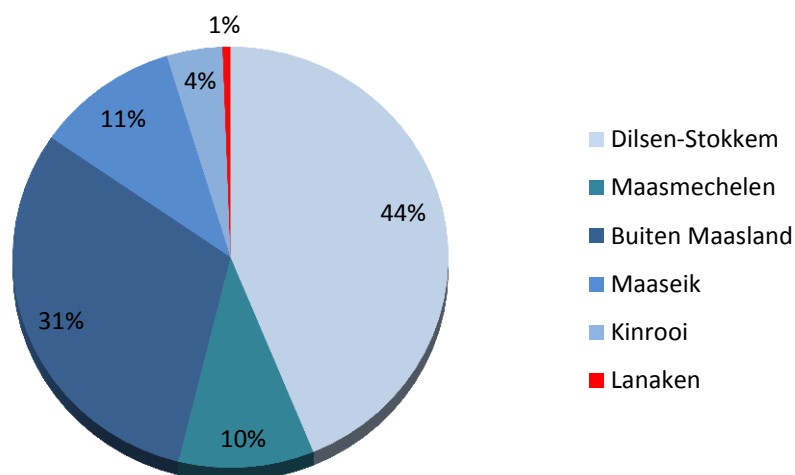
Per groep:

	2008	2009	2010	2011	2012
Directie	12	13	13	14	15
Kaderpersoneel					
Hoger	25	26	19	21	21
Midden	15	16	/	/	/
Lager	13	10	10	10	11
Begeleiders en activiteitenbegeleiders	12	11	12	12	11
Administratie	16	17	18	12	12
Technisch en onderhoudspersoneel	12	13	14	12	14



Grafiek: aantal personeelsleden per anciënniteitscategorie

1.7. Geografische herkomst van de personeelsleden



1.8. Diversiteitsbeleid

Diversiteit op vlak van een allochtoon klinkende familienaam:

	2010		2011		2012	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
< 25 jaar	2	1	2	0	1	1
Tussen 25 en 45 jaar	8	1	5	0	11	0
> 45 jaar	1	1	1	0	1	0
Totaal	11	3	8	0	13	1

Diversiteit op vlak van geslacht:

	2010		2011		2012	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Voltijds	12	33	30	25	17	30
Deeltijds	98	9	102	11	115	11
Totaal	110	42	132	36	132	41

Diversiteit op vlak van leeftijd:

	2010		2011		2012	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
< 35 jaar	44	10	54	5	51	6
Tussen 35 en 44 jaar	36	10	35	6	26	7
Tussen 45 en 49 jaar	15	11	15	11	18	7
Tussen 50 en 54 jaar	9	7	20	9	15	11
> 54 jaar	6	4	8	5	22	10
Totaal	110	42	132	36	132	41

Diversiteit op vlak van arbeidshandicap:

	2010		2011		2012	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Tussen 35 en 44 jaar	0	0	1	0	1	0
Tussen 45 en 49 jaar	0	0	0	0	0	0
Tussen 50 en 54 jaar	1	0	1	0	1	0
> 54 jaar	0	0	0	0	0	0
Totaal	1	0	2	0	2	0

1.9. Vaste vrijwilligers

- **Aantal vaste vrijwilligers in 2012: 24**
- Aantal vaste vrijwilligers in 2011: 23
- Aantal vaste vrijwilligers in 2010: 22
- Aantal vaste vrijwilligers in 2009: 23
- Aantal vaste vrijwilligers in 2008: 19

Waargenomen functies:

	2008	2009	2010	2011	2012
Paardrijden	8	10	7	9	7
Begeleiding	9	12	14	13	5
Dierenpark	2	1	1	1	1
Verschuylenhof					3
Sport					3
Tuin					1
BC					4
Totaal	19	23	22	23	24

Uren tewerkstelling:

	2008	2009	2010	2011	2012
Paardrijden	766	861	825	714	756
Begeleiding	720	593	805	781	251
Dierenpark	23	72	79	21	61
Verschuylenhof					305
Tuin					145
Sport					256
BC					307
Totaal	1 509	1 512	1 709	1 502	2 081

Voltijdse equivalenten:

	2008	2009	2010	2011	2012
Paardrijden	0,38	0,43	0,42	0,36	0,38
Begeleiding	0,36	0,30	0,41	0,39	0,13
Dierenpark	0,01	0,03	0,04	0,01	0,03
Verschuylenhof					0,15
Tuin					0,07
Sport					0,13
BC					0,16
Totaal	0,75	0,76	0,87	0,76	1,05

1.10. Stagiair(e)s

	Aantal	Uren	VTE
Directe zorg	34	8 031	4,06
Jeugd- en gehandicaptenzorg	12	2 859	1,45
Graduaat / bachelor orthopedagogie	19	4 132	2,09
Pedagogische wetenschappen	1	679	0,34
Graduaat maatschappelijk werk	1	201	0,10
Zorgkunde	1	160	0,08
Indirecte zorg	6	662	0,33
Administratie	3	266	0,13
Keuken / onderhoud	3	396	0,20
Algemeen totaal	40	8 693	4,39

Indeling op basis van onderwijsinstelling:

	Aantal	Uren	VTE
Directe zorg	34	8 031	4,06
IMK Lanklaar	6	899	0,45
KHLim	6	922	0,47
CVO STEP Zonhoven	2	438	0,22
VSPW Hasselt	15	4 382	2,22
Karel De Grote Hogeschool	4	712	0,36

	Aantal	Uren	VTE
K.U.Leuven	1	678	0,34
Indirecte zorg	6	662	0,33
Atheneum Maasland	2	158	0,08
Sint-Gerardus	1	108	0,05
VDAB	3	396	0,20
Algemeen totaal	40	8 693	4,39

1.11. Samenwerking met VerpleegSTER

Overzicht begeleiding door VerpleegSTER:

Leefgroep	Aantal bewoners	Aantal met begeleiding	A-begeleiding	B-begeleiding	C-begeleiding	Aantal uren per dag
Uitkijk	10	3	2		1	01u10
Weerd	7	2	2			00u40
Belzer	8	2	1		1	01u10
Pionier	6	2	2			00u40
Klipper	9	6	3	3		03u00
Fries	9	3	2		1	01u30
Wal	9	6	5	1		02u20
Brem	10	2	2			00u40
Dagvlinder	9	7	3	4		03u40
Korver	13	1	1			00u20
Alpenroos	10	2		2		01u20
Egel	11	5	1	2	2	03u20
Totaal	111	41	24	12	5	20u10

Maximum aantal theoretische uren

- A-begeleiding: 20 minuten begeleiding per dag
- B-begeleiding: 40 minuten begeleiding per dag
- C-begeleiding: 50 minuten begeleiding per dag

1.12. Arbeidsongevallen

	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal arbeidsongevallen	5	3	5	3	22
Aantal wegongevallen	1	1	0	0	1
Zonder werkverlet	1	0	0	0	3
< 30 kalenderdagen	5	4	4	2	18
30-60 kalenderdagen	0	0	0	1	2
>60 kalenderdagen	0	0	1	0	0
Totaal kalenderdagen	39	48	136	73	140

1.13. Sociale Maribel

- Middelen:
 - Voor 2012 was **€ 167 299** beschikbaar.
- Cijfers laatste 5 jaren:

Jaar	Logistiek	Directe zorg	Totaal	Betoelaging
2008	1,70	1,90	3,60	€ 127 755
2009	1,75	1,90	3,65	€ 132 230
2010	2,50	2,05	4,55	€ 158 577
2011	2,45	2,12	4,57	€ 166 128
2012	2,95	2,06	5,01	€ 167 299

1.14. Arbeidsduurvermindering (ADV)

- Middelen:
 - De niet-bestede betoelagde middelen worden overgedragen naar het volgende jaar.
 - Deze middelen werden voornamelijk ingezet in de directe zorg.
- Cijfers laatste 5 jaren:

Opgenomen ADV-dagen uitgedrukt in VTE

Jaar	VTE
2008	3,80
2009	4,30
2010	4,40
2011	4,02
2012	4,80

Ingezette VTE en middelen

Jaar	Directe zorg	Logistiek	Totaal	Uitgave	Betoelaging
2008	2,90	-	2,90	€ 116 074	€ 110 500
2009	2,40	0,10	2,50	€ 103 138	€ 113 200
2010	2,65	-	2,65	€ 119 694	€ 119 000
2011	2,10	0,10	2,20	€ 145 825	€ 135 000
2012	1,91	1,10	3,01	€ 145 833	€ 135 000

1.15. Convenant

- Cijfers sinds de start:

Jaar	Directe zorg	Uitgave	Betoelaging
2009	1,40	€ 51 658	€ 51 658
2010	1,60	€ 70 473	€ 70 473
2011	1,25	€ 55 098	€ 55 557
2012	2,57	€ 92 349	€ 108 350

1.16. Arbeidshandicap

- Middelen: de niet-bestede betoelaagde middelen worden overgedragen naar het volgende jaar.
- Cijfers sinds de start:

Jaar	Directe zorg	Uitgave	Betoelaging
2009	0,03	€ 975	€ 4 995
2010	0,12	€ 8 328	€ 6 705
2011	0,12	€ 8 640	€ 10 735
2012	0,11	€ 6 794	€ 8 420

1.17. Ziektepoturen

- Overzicht ziektepoturen 2012:
 - In de directe zorg werd **0,68** VTE gedurende het volledige kalenderjaar vast ingezet.
 - In functie van crisisopvang werd **1,3** VTE op jaarbasis ingezet (variabel).
- Cijfers laatste 5 jaren:

Jaar	Vast ingezet	Variabel ingezet	Totaal
2008	0,90	0,70	1,60
2009	0,60	1,30	1,90
2010	0,35	1,55	1,90
2011	0,50	1,00	1,50
2012	0,68	1,30	1,98

1.18. Ziekteverzuim

Percentage ziekteverzuim op organisatieniveau:

2008	2009	2010	2011	2012	Nationaal gemiddelde 2012
5,40	6,95	6,40	5,67	6,72	5,95 (bron: Securex)

- **61,27%** (68,40 %) van de werknemers heeft zich in 2012 minimaal 1 keer ziek gemeld.
- **38,73%** (31,60 %) van de werknemers heeft zich in 2012 niet één keer ziek gemeld.
- **5,78%** (5,95 %) van de werknemers meldt zich 5 maal of meer ziek.
- De gemiddelde duur van elke ziektemelding is **13** (12) dagen.
- Het gemiddeld aantal ziektedagen bedraagt **28** (25) dagen.
- Van alle werknemers die zich ziek gemeld hebben, waren **20 %** (12 %) mannen, **80 %** (88 %) waren vrouwen, **55 %** (62,5 %) waren jonger dan 45 jaar en **45 %** (37,5 %) ouder dan 45 jaar.
- Percentage ziekteverzuim op organisatieniveau zonder langdurige afwezigheden (> 1 maand) in 2012: **5,42 %** (5,07 %)

Tussen () = cijfers 2011

Nulverzuim

Aantal personeelsleden dat zich geen enkele maal ziek heeft gemeld:

2008	2009	2010	2011	2012
106	97	81	56	67

1.19. VTO-beleid

1.19.1. Arbeidstijd besteed aan vorming (in uren)

Cijfers laatste 5 jaren:

Dienst	2008	2009	2010	2011	2012
Directie	48	58	62,5	69	54,5
Dienst zorgcoördinatoren	65,5	71	59	268	63
Sociale dienst	43	11,5	40,5	92,5	58,0
Medisch-paramedische dienst	197	106,5	114	226,5	55,0
Administratieve dienst	84	145,5	72,5	332	41
Begeleiding	961	725,5	1 249	1 130,5	916
Bezigheidscentrum	125	241,5	205,5	182,5	150,5
Keukenpersoneel	25	50	/	102	82,5
Technische dienst	35	66	22,5	32	87
Onderhoudspersoneel	196,5	101	66	110,5	84,50
Totaal	1 881	1 576,5	1 891,5	2 545,5	1 592

1.19.2. Budget besteed aan vorming

Het beschikbare budget in 2012 was:

€ 13 000,00	(VAPH)
€ 2 310,07	(VIVO)
€ 435,89	(verschil in raming VAPH 2010)
€ 464,63	(Overschot bedrag 2011)
€ 16 210,59	(totaal)

Verbruikt in 2012

€ 12 949,70	(vorming)
€ 1 413,88	(boeken en tijdschriften)
€ 1 028,39	(vervoerskosten)
€ 15 391,97	(totaal)

Overschot: € 818,62

1.19.3. Interne vorming

- Het systeem van introductiedagen bleef behouden in 2012. Er vonden in totaal 4 introductiedagen plaats, waarvan 2 voor de nieuwe medewerkers uit de directe zorg en 2 voor de medewerkers uit de indirecte zorg. Tijdens het jaar werd er gesleuteld aan de formule om de inhoud te optimaliseren. Bovendien krijgen alle medewerkers de kans om zich voor één of meerdere onderdelen in te schrijven voor een opfrissing. Voor 3 nieuwe leidinggevendenden werd er een introductiedag rond leidinggeven georganiseerd.
- Alle medewerkers konden kennis maken met autisme via een inleefparcours van AUTISMEPLUS.
- Enkele medewerkers van de technische dienst, de dienst onderhoud en het keukenteam volgden een cursus ter voorbereiding van het behalen van het ervaringsbewijs.
- Er werd voorrang gegeven aan korte infosessies die vooral intern werden georganiseerd: een cursus dieetleer voor medewerkers van de keuken en de medische dienst en de praktische vorming Word.
- De vorming 'verpleegkundige handelingen' (waaronder reanimatie en epilepsie) werd een aantal keren georganiseerd door de medische dienst.
- De cursus SMOG werd verschillende keren georganiseerd.
- 12 personeelsleden namen deel aan de cursus brandbestrijding van het PLOT.
- In 2012 werd er voor begeleiders en activiteitenbegeleiders een interne vorming georganiseerd rond pijnbeleving en communicatie met het sociaal netwerk.
- In 2012 werden ook interne vormingen gegeven door externe instanties. Zo werd de opleiding van collega naar leidinggevende in combinatie met functioneringsgesprekken gegeven door VOCA. Alle hoofdbegeleiders namen deel aan de vorming van IMPULS die gericht was op zelfreflectie en de nieuwe functieomschrijving van hoofdbegeleider, terwijl de onderhoudsmedewerksters een vorming poetstechnieken kregen van BOMA ter voorbereiding van het behalen van een ervaringsbewijs.



2. Bewoners

Op 31 december 2012 verbleven in de Meander (afdelingen internaat en tehuis niet-werkenden) 119 personen met een matige, ernstige mentaal of meervoudige handicap.

Gedurende het jaar 2012 werden tevens 12 personen met een handicap begeleid door de dienst beschermd wonen en/of DIO Meander inclusief.

Het internaat had een bezetting van 20 bewoners: 16 jongens en 4 meisjes.

Het tehuis niet-werkenden had einde 2012 een bezetting van 99 volwassenen, waarvan 87 mannen en 12 vrouwen. Van deze 99 volwassenen verblijven er 2 deeltijds in onze afdeling. Zij delen samen één voltijdse plaats (98 VTE).

Op 31 december 2012 hadden we drie personen opgenomen in het kader van een individuele convenant. In het kader van rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH) verbleven 5 bewoners samen 25 dagen in onze voorziening.

Gezien de kleine aantallen hebben we ervoor gekozen om deze niet te vermelden in de hierna volgende overzichten en grafieken.

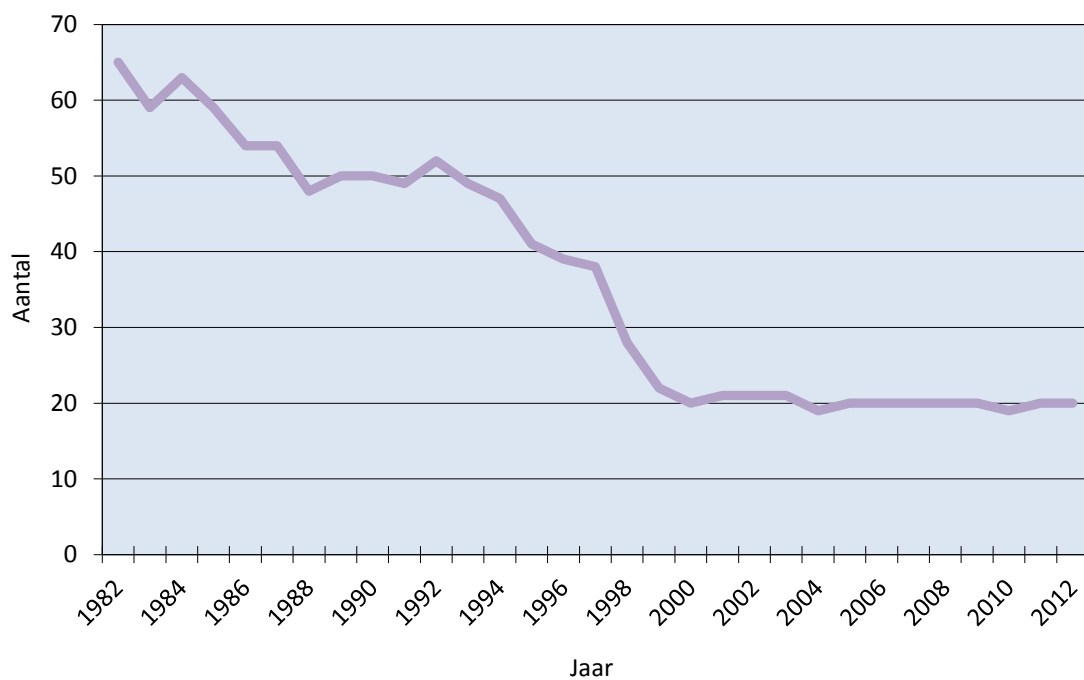
Vanuit de hierna volgende tabellen kunnen enkele ratio's getrokken worden:

- Het aantal opgenomen personen met een handicap in het internaat is stelselmatig gedaald over de jaren '80, '90 en 2000 van 65 en 50 naar een bezetting van 20 bewoners. Het tehuis niet-werkenden daarentegen steeg over diezelfde periode in 20 jaar van 0 naar 99 bewoners.
- Het aantal personen met een handicap begeleid door de dienst beschermd wonen en/of DIO Meander inclusief steeg van 2000 tot nu van 2 naar 12 personen.
- De herkomst van de bewoners van het tehuis niet-werkenden blijft voornamelijk gespreid over de regio's Maasland, Midden-Limburg en Noord-Limburg. De bewoners van het internaat komen vooral uit de regio's Maasland, Midden-Limburg en Zuid-Limburg.
- Voor 50 % van de minderjarigen is de residentiële opvang in het internaat de eerste uithuisplaatsing.
- De bewoners van het tehuis niet-werkenden komen voor 77 % vanuit het eigen internaat.
- De leeftijdsopbouw in het tehuis niet-werkenden geeft aan dat we nog een vrij jonge populatie hebben (gemiddeld 43 jaar) met enkele uitschieters boven de 55 jaar. Nochtans is de gemiddelde totale verblijfsduur (d.w.z. rekening houdend met de eerste opname in het internaat) in verhouding tot hun leeftijd zeer hoog, nl. 25 jaar.
- De voorziening begint stilaan gemengd te worden, nl. 16 vrouwen en 103 mannen en manifesteert zich vooral in het internaat (4 meisjes, 16 jongens).
- Opvallend is dat de doelgroep van de minderjarigen slechts voor 30 % als ernstig mentaal en voor 70 % als matig mentaal gecatalogeerd wordt.
- Steeds meer ouders maken gebruik van de opvangmogelijkheid tijdens weekends en vakantieperiodes. Momenteel zijn er gemiddeld 43 bewoners aanwezig op vrije dagen, drie jaar geleden daarentegen waren er dat maar 33.

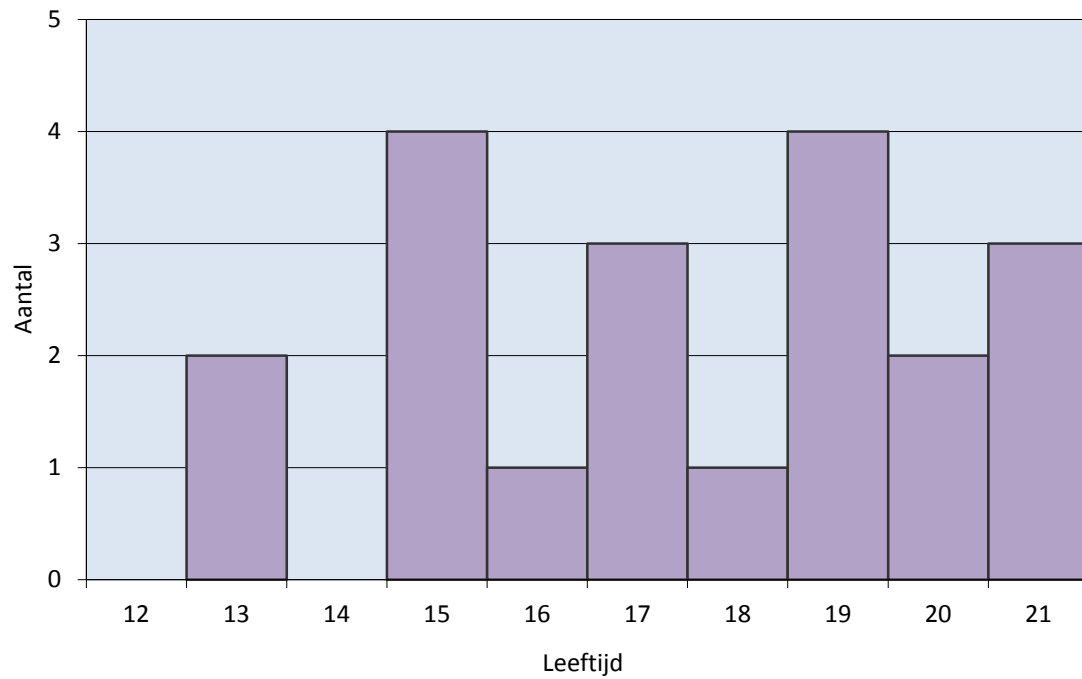
Differentiaties	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Opnames						
Internaat	1	2	5	3	3	1
Tehuis niet-werkenden	0	1	0	1	1	1
DIO Meander Inclusief	0	0	0	0	1	0
Afvloeiërs						
Internaat	1	2	5	4	2	1
Tehuis niet-werkenden	0	1	0	1	0	1
DIO Meander Inclusief	0	0	0	0	0	0
Resultaat						
Internaat	20	20	20	19	20	20
Tehuis niet-werkenden	98	98	98	98	99	99
DIO Meander Inclusief	11	11	11	11	12	12
Totaal	129	129	129	128	131	131

2.1 Internaat

2.1.1 *Evolutie van het aantal opgenomen personen met een handicap*

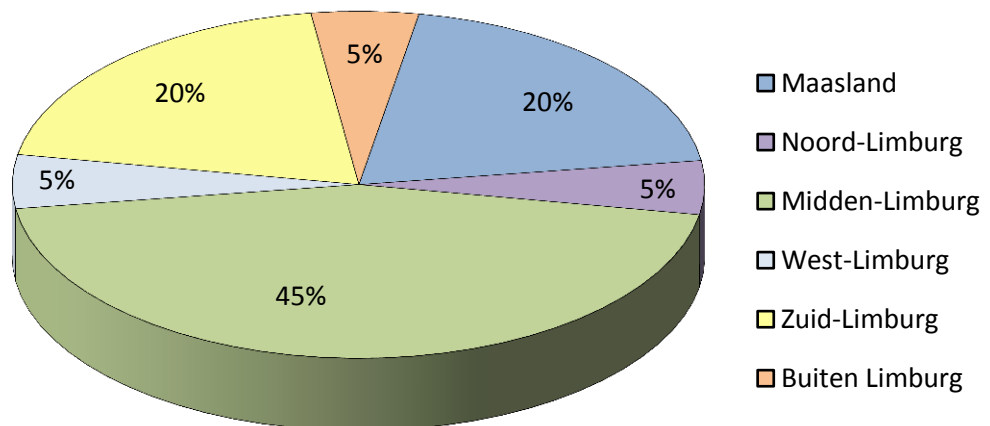


2.1.2 Leeftijd

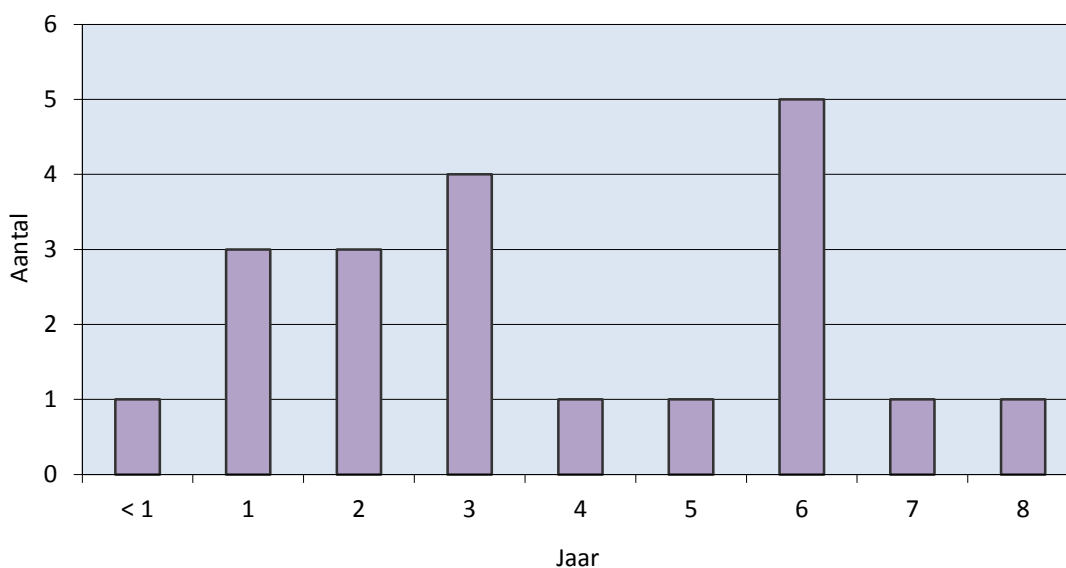


Gemiddelde leeftijd: 18 jaar

2.1.3 Herkomst



2.1.4 Gemiddelde verblijfsduur



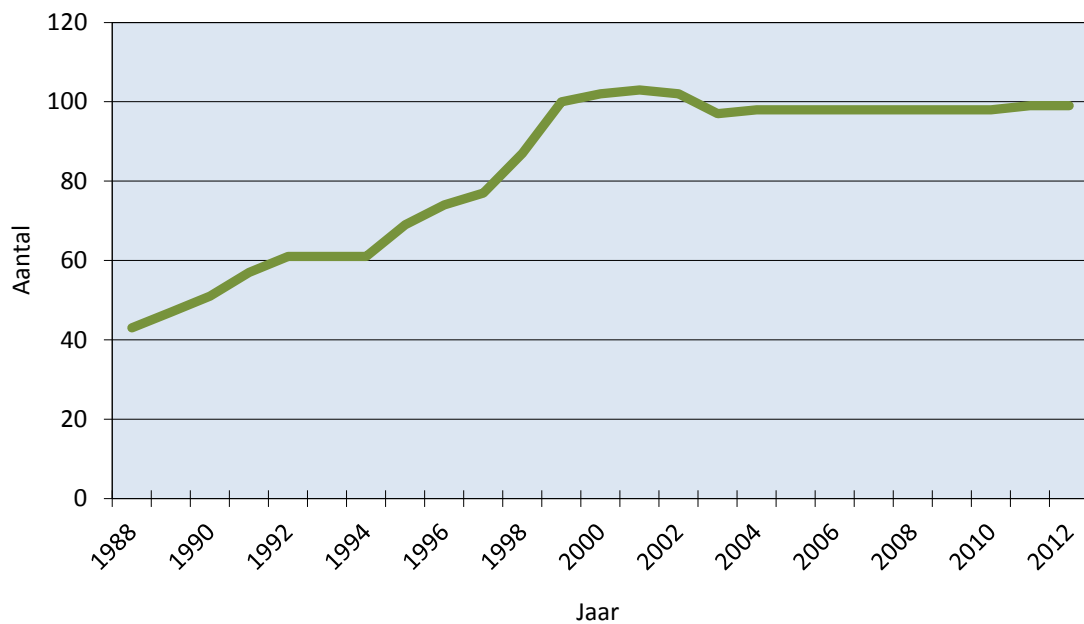
Gemiddelde verblijfsduur: 4 jaar

2.1.5 Doelgroepen

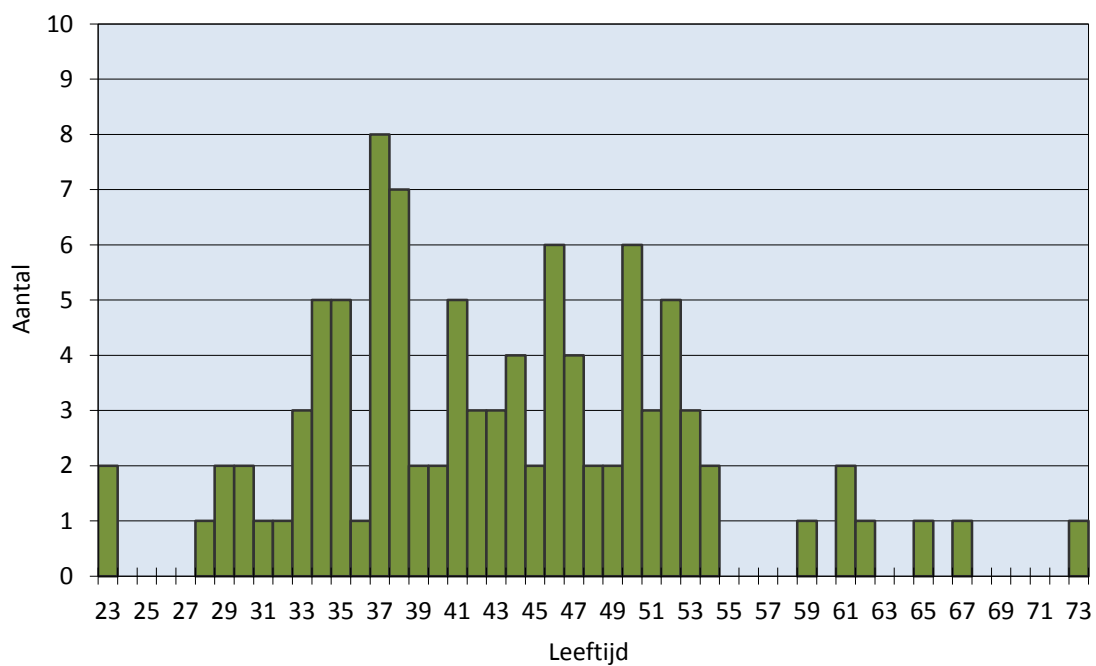
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Jongeren met een matig mentale handicap	15	15	13	12	13	14
Aantal met één of meer bijkomende handicap(s)	10	10	9	7	7	7
- gedrags- of emotionele stoornis	7	7	4	3	2	2
- blind of slechtziend	0	0	0	1	1	1
- gehoor- of spraakstoornis	0	0	0	0	0	0
- motorisch A	0	0	0	0	0	0
- motorisch B	1	1	1	0	1	1
- autismespectrumstoornis	6	5	6	5	4	4
Jongeren met een ernstig mentale handicap	5	5	7	7	7	6
Aantal met één of meer bijkomende handicap(s)	5	5	6	5	5	4
- gedrags- of emotionele stoornis	2	2	3	2	2	2
- blind of slechtziend	2	2	2	1	1	1
- gehoor- of spraakstoornis	3	3	2	1	1	1
- motorisch A	2	2	2	2	2	2
- motorisch B	0	0	0	0	0	0
- autismespectrumstoornis	2	2	3	2	2	2

2.2 Tehuis niet-werkenden, bezigheid

2.2.1 Evolutie van het aantal opgenomen personen met een handicap

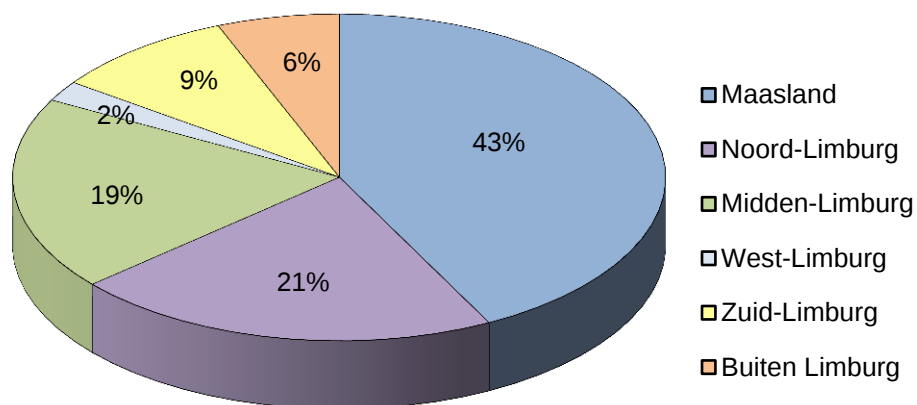


2.2.2 Leeftijd

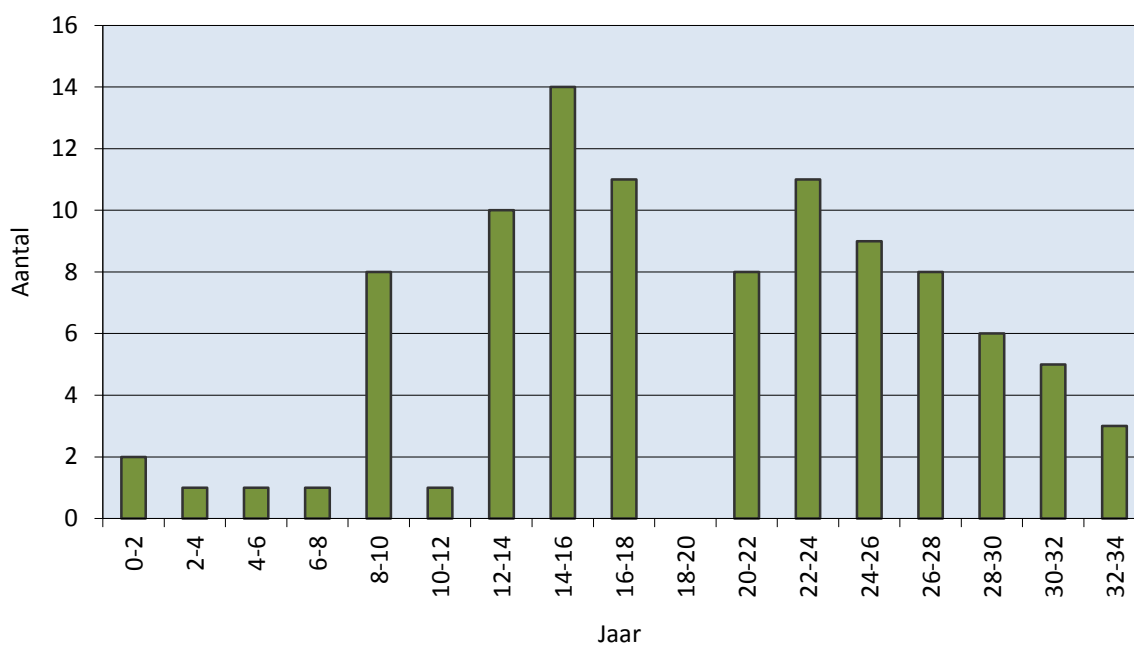


Gemiddelde leeftijd: 43 jaar

2.2.3 Herkomst



2.2.4 Gemiddelde verblijfsduur



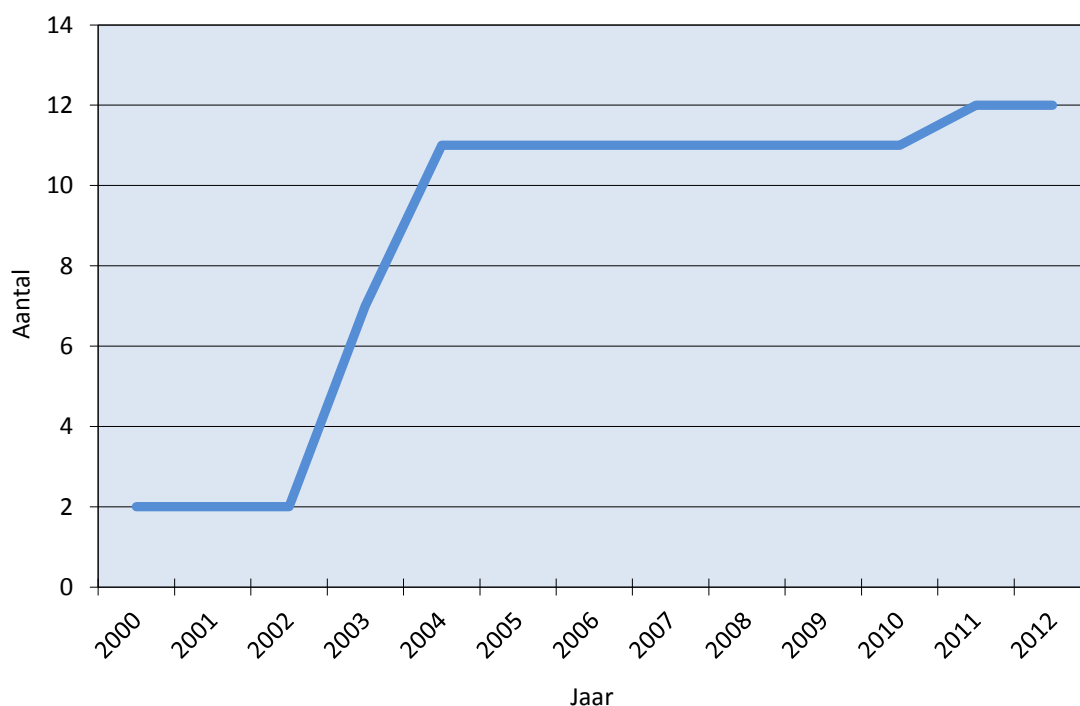
Gemiddelde verblijfsduur: 19 jaar

2.2.5 Doelgroepen

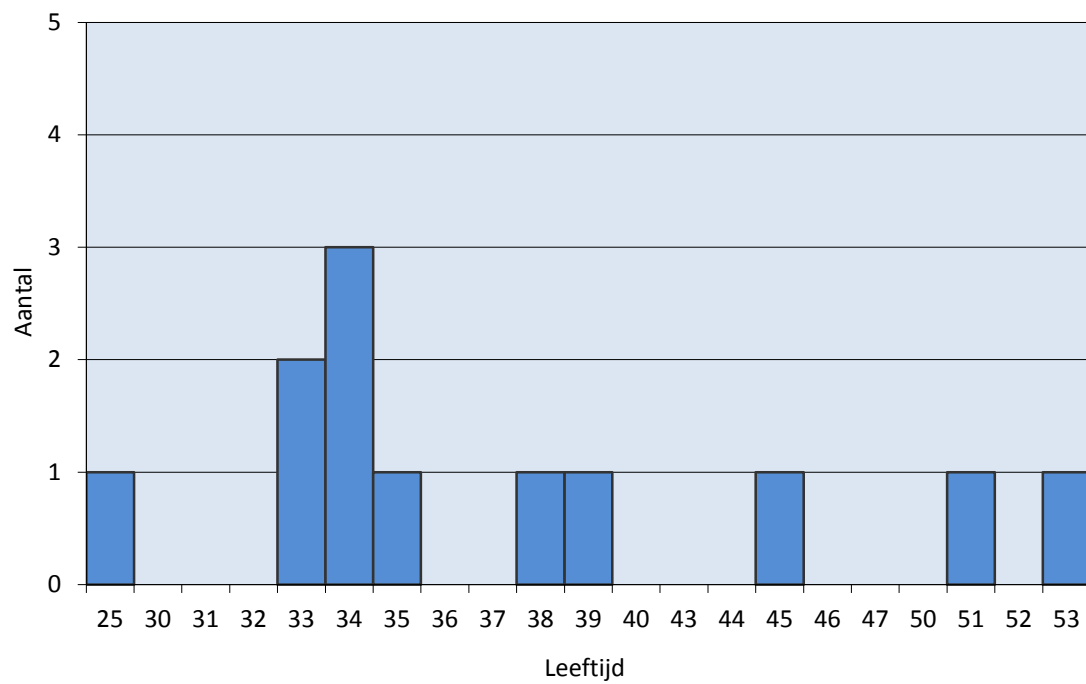
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Volwassenen met een matig mentale handicap	48	48	47	48	49	50
Aantal met één of meer bijkomende handicap(s)	27	27	27	28	29	30
- gedrags- of emotionele stoornis	28	27	26	26	26	27
- blind of slechtziend	1	1	1	2	2	2
- gehoor- of spraakstoornis	11	11	15	15	15	15
- motorisch A	5	5	4	5	5	5
- motorisch B	10	10	11	11	12	12
- autismespectrumstoornis	6	6	5	5	5	6
Volwassenen met een ernstig mentale handicap	50	50	51	50	50	49
Aantal met één of meer bijkomende handicap(s)	34	34	35	34	34	34
- gedrags- of emotionele stoornis	27	26	27	26	26	25
- blind of slechtziend	2	2	2	2	2	2
- gehoor- of spraakstoornis	15	15	16	15	15	15
- motorisch A	7	7	9	9	9	9
- motorisch B	8	8	8	7	7	7
- autismespectrumstoornis	9	9	10	10	10	10

2.3 Dienst DIO Meander Inclusief

2.3.1 Evolutie van het aantal opgenomen personen met een handicap

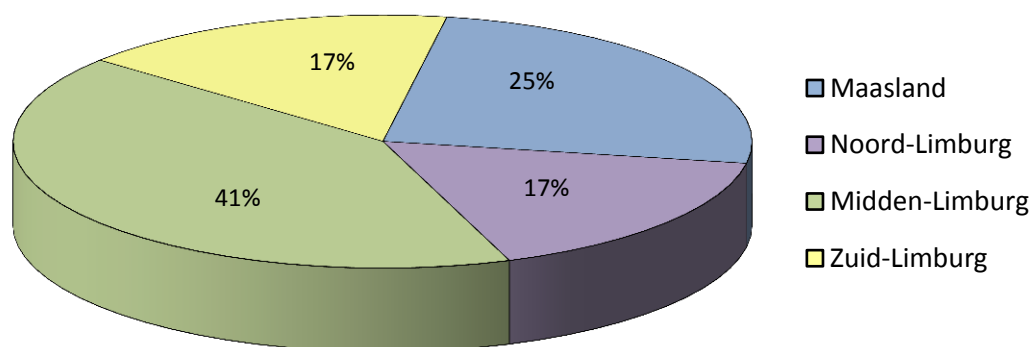


2.3.2 Leeftijd

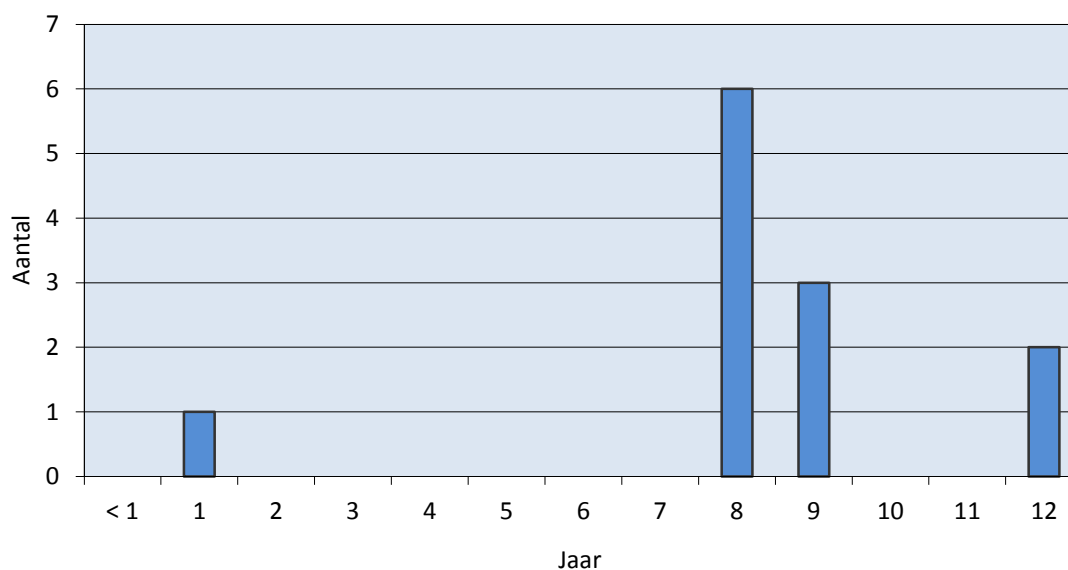


Gemiddelde leeftijd: 38 jaar

2.3.3 Herkomst



2.3.4 Gemiddelde verblijfsduur



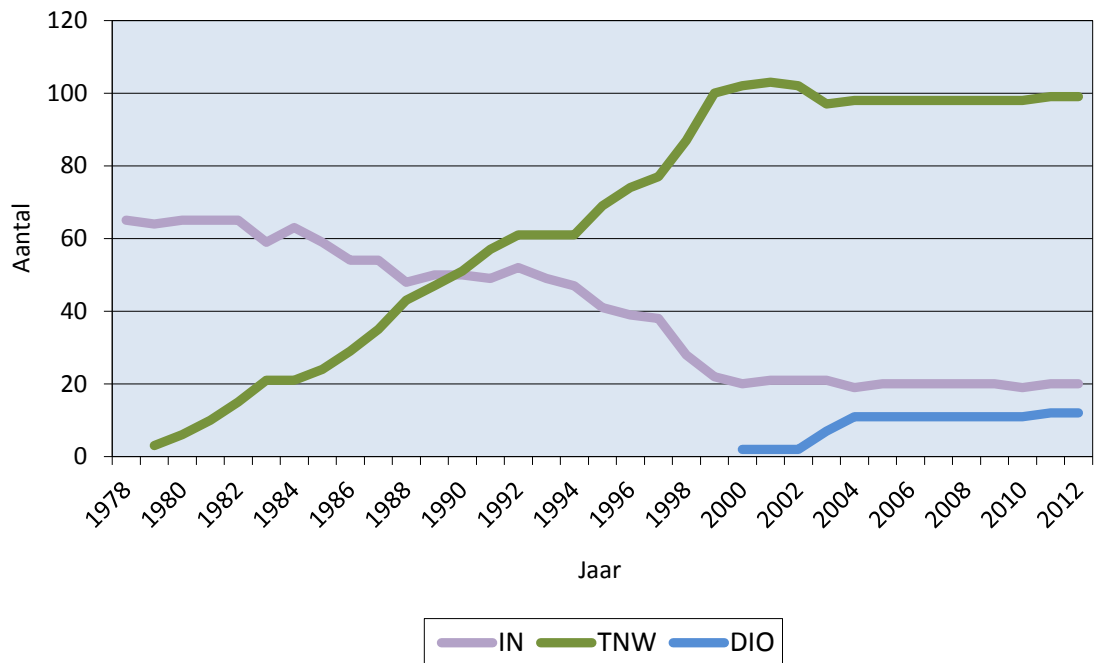
Gemiddelde verblijfsduur: 8 jaar

2.3.4. Doelgroepen

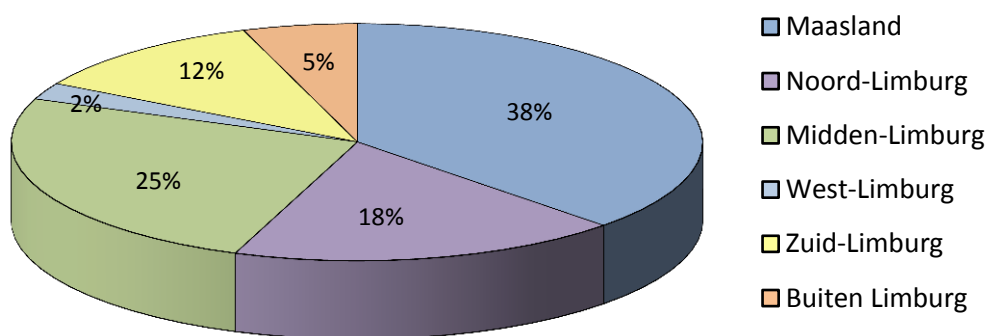
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Volwassenen met een matig mentale handicap	10	10	10	10	11	11
Aantal met één of meer bijkomende handicap(s)	4	4	4	4	4	4
- gedrags- of emotionele stoornis	5	5	5	5	5	5
- blind of slechtziend	0	0	0	0	0	0
- gehoor- of spraakstoornis	1	1	1	1	1	1
- motorisch A	3	3	3	3	3	3
- motorisch B	1	1	1	1	1	1
- autismespectrumstoornis	0	0	0	0	0	0
Volwassenen met een ernstig mentale handicap	1	1	1	1	1	1
Aantal met één of meer bijkomende handicap(s)	1	1	1	1	1	1
- gedrags- of emotionele stoornis	0	0	0	0	0	0
- blind of slechtziend	0	0	0	0	0	0
- gehoor- of spraakstoornis	1	1	1	1	1	1
- motorisch A	0	0	0	0	0	0
- motorisch B	0	0	0	0	0	0
- autismespectrumstoornis	0	0	0	0	0	0

2.4 Differentiaties van de totale voorziening

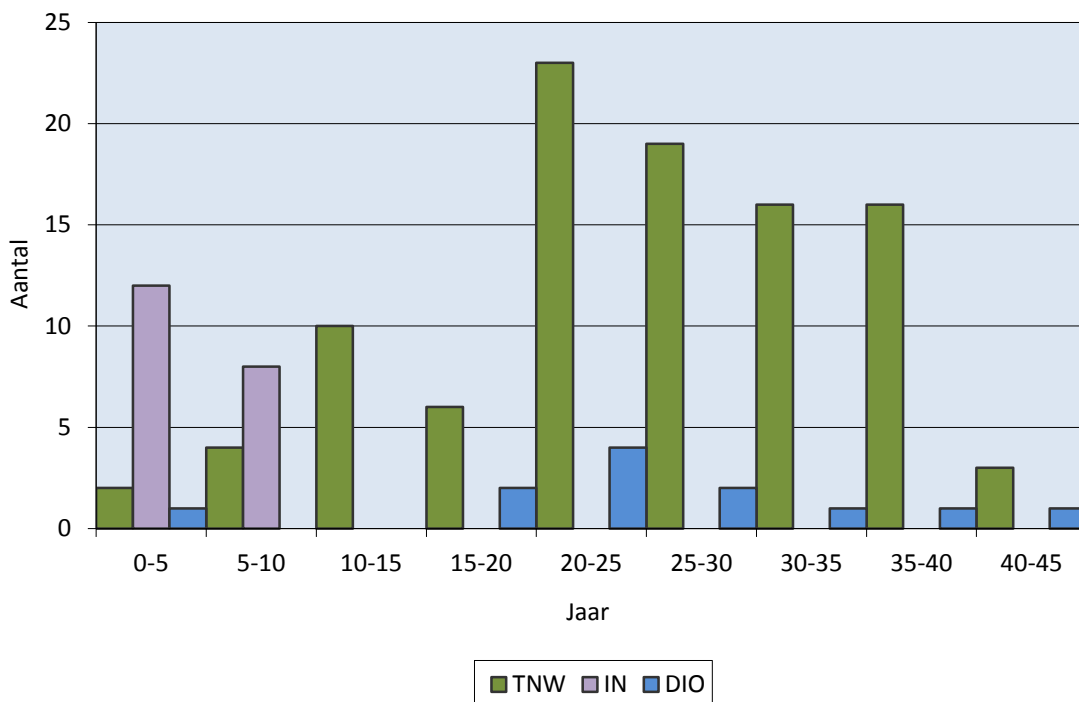
2.4.1 Evolutie van het aantal opgenomen personen met een handicap



2.4.2 Herkomst



2.4.3 Gemiddelde verblijfsduur



Gemiddelde verblijfsduur: 22 jaar

2.4.4 Gemiddelde bezetting tijdens weekends en vakanties

De jongeren verblijvend in het internaat maken vooral gebruik van de aangeboden opvangmogelijkheden tijdens de weekends en schoolvakanties.

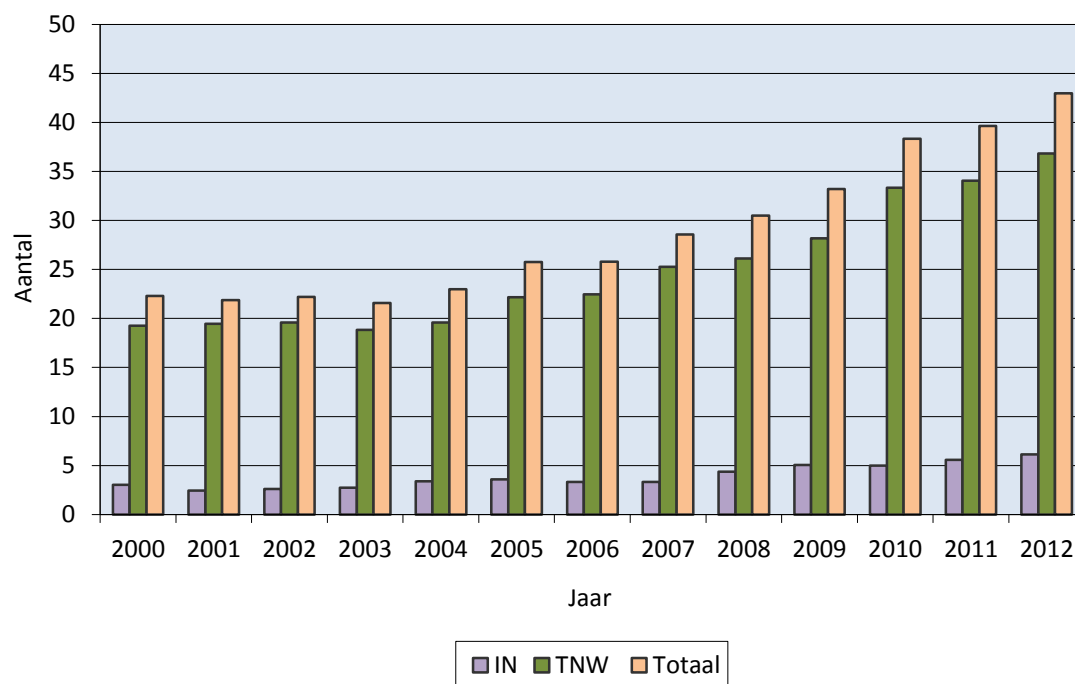
De personen uit het tehuis niet-werkenden verbleven voornamelijk tijdens het collectief verlof in de zomer (3 weken), het kerstverlof en het paasverlof (telkens 1 week) in onze voorziening.

Ook tijdens de weekends in de loop van het jaar zijn er steeds 6 tot 7 leefgroepen volzet.

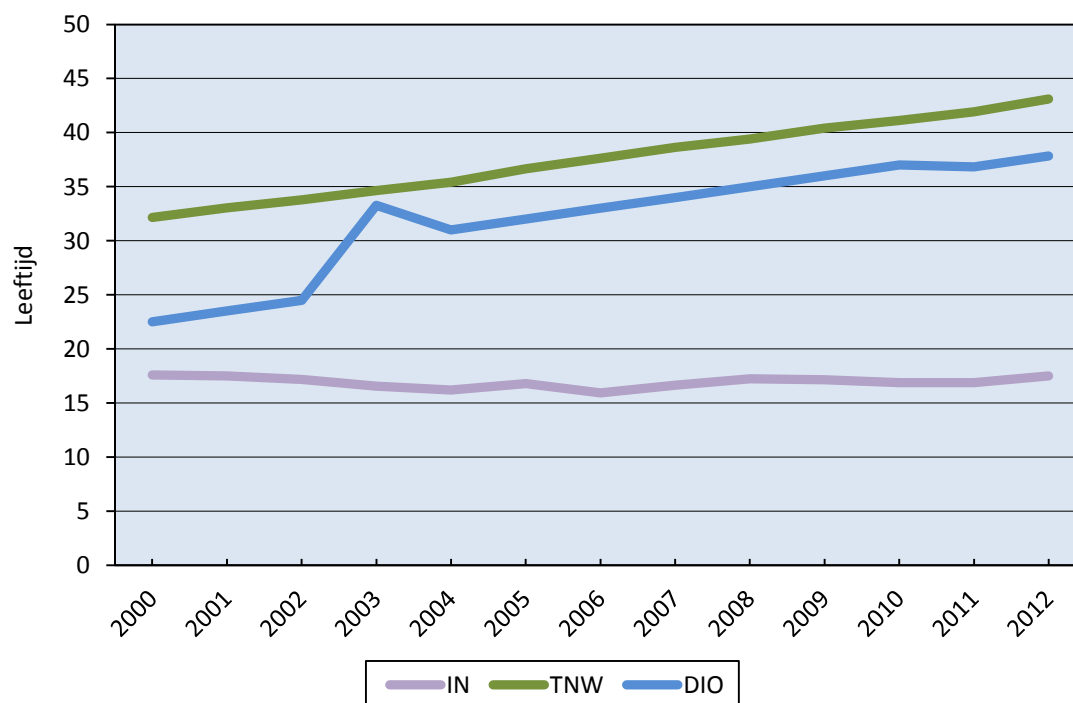
Binnen het internaat steeg de bezettingsgraad tijdens weekends en vakanties met 9,87%, binnen het tehuis voor niet-werkenden steeg de bezetting met 8,13%.

Ten opzichte van 2008 zien we een stijging van 40,37% in het internaat en een stijging van 41,00% in het tehuis voor niet-werkenden.

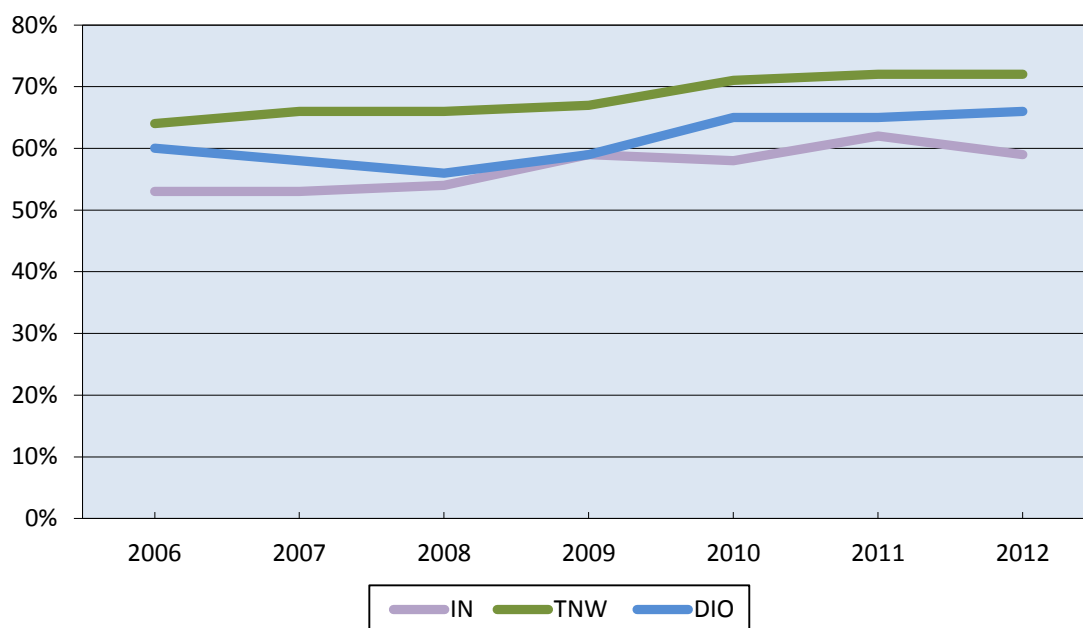
Gemiddelde bezetting tijdens weekends en vakanties



2.4.5. Gemiddelde leeftijd per erkenningsvorm



2.4.6. Evolutie van de aanwezigheidsgraad per erkenningsvorm



2.4.7. Ongevallen en bijna-ongevallen

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal aantal (bijna)ongevallen	14	11	6	7	7	14
- Ongevallen	8	7	5	5	5	11
- Bijna-ongevallen	6	4	1	2	2	3
Waarvan:						
- Met rolstoel of driewieler	0	1	1	0	1	0
- Met paarden	1	0	1	2	0	1
- Bewoners die elkaar kwetsen	1	1	0	0	0	1
- Bij sport	0	1	0	0	0	0
- Val	8	7	3	3	4	5
- Eénmalige (bijna-)ongevallen	4	1	1	2	2	7

3. Financiën

3.1. Investerings 2012

INVESTERINGEN 2012				
Omschrijving investeringsproject	Begroting 2012	Uitgaven 2012	Minuitgave (+) Meeruitgave (-)	Overdracht naar 2013
Fabor - afbraak- / renovatiewerken	5.000	0	5.000	5.000
Verbouwing Dagvlinder	77.053	36.538	40.515	40.515
Toestellen (groot-)keuken	13.302	7.368	5.935	5.935
Energiebeleid	5.000	0	5.000	5.000
Intern ICT-netwerk + diverse ICT	20.000	914	19.086	19.086
Renovatie Pand Botermarkt	33.785	38.223	-4.438	0
Pand "Stadstoren" ism Ons Dak	150.000	17.400	132.600	132.600
Div. elektrische / electron. apparatuur	10.000	1.111	8.889	8.889
Belevenisgerichte tuin Ronduyt	2.500	0	2.500	0
Project: "Wij willen ook computeren"	3.836	1.174	2.662	2.662
Nieuw meubilair leefgroepen	15.000	10.148	4.852	4.852
Dierenpark: paddock	4.000	3.463	537	0
Speelkelder Internaat	9.834	9.218	616	0
Schilderwerken boerderij, Schakel + directiewoning	7.000	7.566	-566	0
Personenwagen Peugeot Partner T	15.000	12.456	2.544	0
PV-installatie	215.000	0	215.000	0
Essec: zusteroproep / drukknopsysteem	6.000	6.142	-142	0
Nieuwbouw Vipa ZC/Keuken	50.000	279	49.721	49.721
Bureautica: copier, ...	10.500	10.285	215	0
Onderhoud: schrobzuigautomaat, ...	5.750	7.537	-1.787	0
Veeremork	2.500	0	2.500	0
2de hands tractor Fendt	20.000	20.015	-15	0
Klepelmaaier + minitractor	26.100	26.015	85	0
Carport	17.500	34.238	-16.738	0
Diversen	10.000	3.843	6.157	0
Hogedrukreiniger		1.273	1.273	0
Loods-Cras-sidings		1.231	-1.231	0
Kantoorstoelen		404	-403	0
Totalen	734.660	256.841	480.368	274.260

3.2. Investeringsbegroting 2013

INVESTERINGSBEGROTING 2013			
Omschrijving Investeringsproject	Overdracht van 2012	Begroting 2013	Totaal 2013
Fabor - afbraak- / renovatiewerken	5.000		5.000
Verbouwing Dagvlinder	40.515	59.485	100.000
Toestellen (groot-)keuken	5.935	-935	5.000
Energiebeleid	5.000		5.000
Intern ICT-netwerk + diverse ICT	19.086	20.914	40.000
Pand "Stadstoren" ism Ons Dak	132.600	167.400	300.000
Div. elektrische / electron. apparatuur	8.889	1.111	10.000
Project: "Wij willen ook computeren"	2.662	2.338	5.000
Nieuw meubilair leefgroepen	4.852	148	5.000
Nieuwbouw Vipa ZC/Keuken	49.721	450.279	500.000
Vervoermiddel + automatische rolstoellift		13.000	13.000
Tuin- & klinkerwerken		5.000	5.000
Diversen		10.000	10.000
Renovatie landbouwerswoning		130.000	130.000
Huislift leefgroep Fries (Poort)		35.000	35.000
Buitenterrassen Brem-Wip-Dagvlinder		8.500	8.500
Rijhal (pistesleep + sproeiinstallatie)		3.500	3.500
Totaal	274.260	905.740	1.180.000



DEEL IV STRATEGISCH

1. Evaluatie beleidsopties 2012

1.1 Zorgbeleid

1. Voorbereiden van een verhuisoperatie in overeenstemming met de nieuwe visie op wonen en zorg

Indicator:

- Er is een visietekst over wonen en zorg op maat waarbij termen en definities zijn uitgeklaard.
- Er is open dialoog met alle leefgroepbegeleiders over de nieuwe accenten.
- Er is een verhuislijst van bewoners.
- Er is een commissie ad hoc met als doelstellingen:
 - Bespreken van de verhuislijst
 - Praktische organisatie binnen het verhuisplan
 - Opstellen van een communicatieplan

Evaluatie:

- De voorbereiding van de verhuisoperatie loopt zoals gepland. Verdere acties rond communicatie worden gepland op maat van elke individuele bewoner.

Status:

- De doelstelling is bereikt.

1.2 Organisatiecultuur

1. Open en respectvol communiceren: uitwerken van concrete acties en intern communiceren via Meandernet

Indicator:

- De werkgroep CAHIC is 4 x samen gekomen.
- Er hebben verschillende acties plaatsgevonden.

Evaluatie:

- Actie 'Gluren bij de Buren' is gebeurd.
- Actie 'Omgaan met veranderingen' staat gepland.

Status:

- De doelstelling is bereikt.

1.3 Personeelsbeleid

1. Verder werken aan een up-to-date HR-beleid

Indicator:

- Er werd een visietekst uitgewerkt.
- Visietekst wordt goedgekeurd door de leden van het beleidsteam.
- Visietekst wordt goedgekeurd door de leden van de Raad van Bestuur.

Status:

- De doelstelling werd nog niet bereikt en zal vervat worden in het toekomstige SBP.

2. Meten van arbeidstevredenheid

Indicator:

- De verschillende mogelijkheden werden verkend.
- De enquête werd afgenomen.
- De resultaten werden verder verwerkt door het beleidsteam en de ondernemingsraad onder begeleiding van VOCA.
- De resultaten werden besproken met het directieteam, de ondernemingsraad en het beleidsteam.
- De resultaten werden voorgesteld aan de medewerkers.
- Actieplannen of verbeterpunten werden geformuleerd.

Evaluatie:

- De VEVAK en MIO werden verkend waarna gekozen werd voor de VEVAK. Deze werd afgenomen in april. Resultaten werden in juni besproken zoals vooropgesteld bij de indicatoren. Actieplannen en verbeterpunten werden in het najaar verder opgenomen.

Status:

- De doelstelling is bereikt.

3. In kaart brengen van inhoudelijke wensen van medewerkers met betrekking tot keuze woonvorm of doelgroep

Indicator:

- Er werd een enquête ontworpen om medewerkers naar hun loopbaanwensen te bevragen.
- Loopbaanwensen werden bevraagd (schriftelijk en/of mondeling).
- Puzzel werd gelegd: welke medewerker wil waar werken en hoe verhoudt zich dit tot de zorgzwaarte van de leefgroep.
- Medewerkers werden ingelicht m.b.t. nieuwe tewerkstellingsplaats.

Evaluatie:

- Loopbaanwensen werden schriftelijk bevraagd.
- Binnen het personeelsbeleid houdt men zoveel als mogelijk rekening met deze wensen bij het toekennen van tewerkstellingsplaatsen.

Status:

- De doelstelling is gedeeltelijk bereikt en kent een vervolg in de dagelijkse werking.

1.4 Financieel beleid

1. Visie op fondsenwerving uitschrijven

Indicator:

- Marktstudie rond ethiek m.b.t. fondsenwerving.
- Uitschrijven document op maat.
- Voorlegging ter goedkeuring aan betreffende beleidsorganen.

Status:

- De doelstelling werd nog niet bereikt.

2. Visie uitschrijven m.b.t. financieel verantwoordelijk zijn binnen de organisatie

Indicator:

- Er is een visietekst.
- De visietekst werd goedgekeurd en besproken op het beleidsteam.

- De visietekst werd kenbaar gemaakt aan hoofdbegeleiders en diensthoofden.
- Status:
- De doelstelling werd nog niet bereikt.

1.5 Patrimoniumbeleid

1. Afwerken pand Botermarkt en leefgroep Dagvlinder

Indicator:

- Het pand op de Botermarkt is effectief bewoond.
- Leefgroep Dagvlinder is opnieuw in gebruik genomen.

Evaluatie:

- 2 bewoners zijn verhuisd en bewonen het pand Botermarkt.
- De werken in leefgroep Dagvlinder worden nog verder opgevolgd.

Status:

- De doelstelling werd gedeeltelijk bereikt.

2. Opstellen VIPA dossier centrale keuken en zorgcentrum

Indicator:

- Het VIPA-dossier werd goedgekeurd.

Status:

- De doelstelling werd bereikt.

3. Start Project Stadstoren

Indicator:

- De werken zijn effectief van start gegaan.
- De werfvergaderingen worden wekelijks bijgewoond.

Status:

- De doelstelling werd nog niet bereikt.

1.6 Interne communicatie en administratie

1. Updaten en digitaliseren van de algemene infomap

Indicator:

- De huidige infomap werd nagelezen en geüpdate.
- Nieuwe versie werd ter goedkeuring bezorgd aan de leden van het beleidsteam.
- Na goedkeuring werden de thema's opgenomen in het lexicon van Meandernet.
- De geüpdate algemene infomap werd aan het personeel kenbaar gemaakt.

Status:

- De doelstelling werd nog niet bereikt.

2. Eindevaluatie van het huidig SBP (2008 – 2012) en opmaken van het nieuwe SBP (2013 – 2017)

Indicator:

- De werkwijze en het tijdspad werden besproken op het beleidsteam.
- Er werden werkgroepen samengesteld ter voorbereiding van de denkdag.
- De werkgroepen formuleerden strategische doelen rond thema's zorgbeleid, personeelsbeleid en organisatiecultuur, interne en externe communicatie en samenwerking.
- De resultaten van de werkgroepen werden voorgesteld aan het beleidsteam.

- Er vond een denkdag met als doelstelling: concretiseren van de strategische doelen in SMART-geformuleerde indicatoren.
- Er werd een nieuw SBP opgesteld aan de hand van informatie uit de denkdag, de innovatiedag, de arbeidstevredenheidsmeting, de evaluatie huidig SBP, het masterplan 2020 en het masterplan patrimonium.
- Het nieuwe SBP werd besproken op het beleidsteam.
- Het SBP werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

Status:

- De doelstelling is bereikt.

3. Visualiseren van de nieuwe opdrachtverklaring

Indicator:

- De opdrachtverklaring is gevisualiseerd in de vorm van een woordenwolk.
- De woordenwolk is gepubliceerd in een handig zakformaat.
- De woordenwolk wordt permanent ter beschikking gesteld in de hal van het administratiegebouw.

Status:

- De doelstelling is bereikt.

1.7 Externe communicatie en samenwerking

1. Het uitbouwen van een nieuwe netwerkstructuur

Indicator:

- De Raad van Bestuur heeft een beslissing genomen m.b.t. de modus operandi.
- De Meander heeft het initiatief genomen in een eerste verkennende ronde.
- De Meander maakt deel uit van een nieuwe overkoepelende netwerkstructuur.

Status:

- De doelstelling is gedeeltelijk bereikt.

2. Beleidsopties 2013

In 2013 wordt gewerkt met onderstaande beleidsopties. Deze zijn terug te vinden in de actieplannen, beschreven in het nieuwe strategisch beleidsplan. Sommige beleidsopties lopen over een langere periode en overschrijden daarmee de termijn van 1 jaar. Voor elke beleidsoptie worden indicatoren geformuleerd zodat binnen de dagelijkse werking een goede opvolging verzekerd is.

Operationele doelstelling 1: We willen de zorg voor ouderen en (vroeg) dementerende bewoners verder concreet gestalte geven binnen de dagdagelijkse werking.

- Er is een dagbestedingsaanbod op maat van de oudere en vroeg dementerende bewoners: het dagbestedingsaanbod wordt op maat van ouderen en dementerenden georganiseerd in het bezigheidscentrum maar zeker ook in de leefgroepen.

Operationele doelstelling 2: We willen een strategische keuze maken rond de toekomst van het internaat.

- We gaan na of de ontwikkelingen met betrekking tot de multifunctionele centra haalbaar zijn voor de Meander.
- We gaan na of de huidige erkenning moet gehandhaafd blijven of moet worden omgezet in functie van de zorg aan volwassenen en/of ambulante zorg.
- Relevante partners worden op een actieve manier betrokken binnen deze beleidsmatige denkoefening.

Operationele doelstelling 4: We willen Meandernet als intern communicatie-instrument verder uitbouwen en verankeren.

- Op basis van een grondige sterke - zwakte analyse bouwen we het instrument verder uit en verbeteren we het.
- We operationaliseren de module lexicon.
- We voorzien een koppeling tussen Meandernet en de apotheker.
- We installeren een permanente digitale ideeënbus.

Operationele doelstelling 5: We willen een kwaliteitsbeleid waarbij het kader 'Kwaliteit van leven' als uitgangspunt genomen wordt.

- We hebben een kwaliteitshandboek dat in overeenstemming is met het geharmoniseerd kwaliteitsdecreet 17/10/2003 en het Besluit Vlaamse Regering 4/02/2011.
- Medewerkers krijgen kansen om deel te nemen aan de stuurgroep kwaliteit en/of werkgroepen met betrekking tot het kwaliteitsbeleid.
- Medewerkers worden betrokken bij het vertalen van kernprocedures en richtlijnen van het VAPH naar de dagelijkse werking.
- Interne audits worden op de werkvloer georganiseerd.
- Er is voldoende informatiedoorstroming over wijzigingen in het kwaliteitsbeleid t.a.v. de medewerkers.

Operationele doelstelling 6: We willen een HR-beleid dat zich focust op competenties, interne mobiliteit en flexibiliteit, duidelijke procedures en afspraken en het verankeren van een positieve beeldvorming als werkgever.

- We lichten bestaande procedures door en werken nieuwe procedures uit met betrekking tot personeelsbeleid (onthaal nieuwe medewerkers, contracten, uurroosters, vorming, selecties, tijdscrediet, educatief verlof, verlofaanvragen, evalueren en bijsturen,...) zodat er meer duidelijkheid komt voor leidinggevenden en medewerkers.
- We vereenvoudigen interne regels en maken ze zo transparant mogelijk voor leidinggevenden en medewerkers. Kernbegrippen hierin zijn duidelijkheid, transparantie, eenvoudigheid, rechtvaardigheid en billijkheid.

Operationele doelstelling 7: Uit de VEVAK-tevredenheidsmeting blijkt dat er een hoge arbeidsdruk is in de Meander. We willen binnen ons HR-beleid aandacht besteden aan dit gegeven en zoeken hoe we hiermee in de toekomst kunnen omgaan.

- Er bestaat een direct verband tussen arbeidsdruk en ziekteverzuim: te hoge arbeidsdruk leidt tot ziekteverzuim en ziekteverzuim verhoogt op zijn beurt de arbeidsdruk. Daarom zetten we in op een actief ziekteverzuimbeleid met aandacht voor een goede balans tussen draaglast en draagkracht.

Operationele doelstelling 8: We willen ons vrijwilligersbeleid professioneler vorm geven.

- We werken een visie uit over 'vrijwilligerswerk' in de Meander.
- We installeren een vast aanspreekpunt dat de vrijwilligerswerking op praktisch-organisatorisch vlak aanstuurt.

Operationele doelstelling 9: We willen een cultuur van ontmoeting en verbondenheid bevorderen tussen medewerkers.

- De werkgroep CAHIC blijft actief waarbij we op zoek gaan naar een relevante samenstelling van de werkgroep.
- Respectvolle bejegening op basis van wederzijds vertrouwen wordt als jaarlijkse beleidsoptie naar voren geschoven.
- De personeelsvereniging 'Acis' zorgt voor activiteiten die ontmoeting en verbondenheid tussen medewerkers mogelijk maken.

Operationele doelstelling 10: We willen samen met enkele collega-voorzieningen uit Limburg een relevante, concrete en werkbaar netwerkstructuur uitbouwen.

- We werken een netwerkstructuur uit. We komen tot een gezamenlijke visie. We werken vanuit een gedragen missie.
- Operationele doelstellingen worden vertaald binnen allerlei strategische commissies.
- We kijken na of het aantrekken van een stafmedewerker zorginnovatie een meerwaarde kan betekenen voor de partners binnen het netwerk.
- We bouwen de relatie met de stichting Ommersteyn verder uit door de uitbating van de bijkomende studio's.

Operationele doelstelling 11: We willen de relatie met de stad en haar inwoners voor een lange termijn versterken.

- We werken samen met Kind & Gezin de plannen uit van het zorgcentrum.
- We onderzoeken samen met de stad of de centrale balie kinderopvang voorlopig een plaats krijgt in het administratiegebouw.
- We werken samen met het OCMW Dilsen-Stokkem met betrekking tot een gedeelde mobiliteitszorg.
- We werken samen met de stad aan het uitwerken van het sociaal beleidsplan voor de volgende bestuursperiode.
- De directeur personeel neemt actief deel als bestuurder binnen PWA Dilsen-Stokkem.
- De Meander is voorzitter van de 'sectorale raad voor personen met een handicap' van Dilsen-Stokkem.

Operationele doelstelling 12: We willen de uitbating van de Stadstoren samen met Ons Dak vorm geven. We willen wonen en zorg op een gedeelde manier organiseren. We starten vanuit de Stadstoren een project van buurtvervlochten op.

- Tijdens de uitvoering van de bouwwerken onderhouden we een nauw contact met de buurt. We geven op regelmatige basis schriftelijk of mondeling uitleg bij de gang van zaken.
- De verantwoordelijke activiteitenbegeleider is de verbindende persoon tussen buurt en organisatie.

Operationele doelstelling 13: We willen nagaan of de site Fabor na de verhuus van de huidige bewoners opnieuw ten dienste kan gesteld worden aan personen met een handicap.

- We ontwerpen een conceptueel plan. We toetsen de haalbaarheid ervan.

Operationele doelstelling 14: We willen de werking afstemmen op de nieuwe zorgfinanciering.

- We volgen alle berichtgeving omtrent de nieuwe financiering in Perspectief 2020 nauwgezet op.

Operationele doelstelling 15: We willen de capaciteit aan zorgverlening verhogen door middel van het aantrekken van persoonsvolgende convenanten en het verder uitbouwen van onze erkenning kortverblijf binnen de rechtstreeks toegankelijke hulp.

- De drie studio's op het Verschuylenhof worden bewoond door personen met een persoonsvolgende convenant.
- Kortverblijf wordt verder uitgebouwd in functie van dagbesteding en woonopvang.

Operationele doelstelling 16: We willen de kosten onder controle houden door een grotere financiële autonomie voor leefgroepen en entiteiten.

- We geven leefgroepen en entiteiten een grotere financiële autonomie.
- Budgetten worden voorafgaand duidelijk vastgelegd o.b.v. objectieve maatstaven en kunnen door de leefgroepen en entiteiten zelf beheerd worden.

Operationele doelstelling 17: We willen onze dienst onderhoud reorganiseren.

- Natuurlijke uitdiensttredingen in het onderhoud worden niet meer automatisch vervangen door contractuele werknemers.
- We gaan na of we in DIO kunnen gaan werken met dienstencheques onder supervisie van het diensthoofd onderhoud.
- We gaan na of we de niet-zorggebonden infrastructuur op een alternatieve manier kunnen laten onderhouden.
- Personele middelen die vrijkomen in het onderhoud worden ingezet in de zorg of andere diensten.

Operationele doelstelling 18: We willen verder blijven evolueren naar een maatschappelijke verantwoorde bedrijfsvoering.

- Wij drukken onze ecologische voetafdruk met minstens 25% tegen 2017 en nemen hiervoor initiatieven op vlak van alle nutsvoorzieningen, mobiliteit, wonen en voeding.

Operationele doelstelling 19: We willen blijven investeren in een up-to-date en aangepast patrimonium.

- Het bouwproject Stadstoren wordt gerealiseerd in samenwerking met Ons Dak.



DEEL V ZORGINHOUDELIJK

1. Visieteksten 2012

1.1. Nachtzorg

In 2012 werd goede nachtzorg als thema ook onder de loep genomen.

Een goede nachtrust is essentieel in het leven van ieder mens en heeft een invloed op het psychisch en fysisch welzijn van ieder individu. Een goede nachtrust voorkomt een voortdurend gevoel van vermoeidheid, een tekort aan energie om de dagelijkse bezigheden te beleven, stemmingswisselingen en concentratieproblemen, ...

De oorzaken van slaapproblemen kunnen zich op een aantal vlakken situeren, dit zowel persoonsbepaald (fysisch of mentaal) als onder invloed van de omgeving.

1.1.1. Persoonsbepaalde slaapproblemen

De individuele slaapproblemen worden via het individueel ondersteuningsplan opgevolgd. Door observatie kan men een nauwkeurig zicht krijgen op de problematiek en de eventuele oorzaken: bv. chronische pijn, slaapstoornissen, acute of chronische ziektes, gewijzigd slaappatroon ten gevolge van verouderen (bv. dementie) e.a. Ook de mogelijke psychische of relationele oorzaken (piekeren, angsten, onveilig gevoel, ...) mogen niet uit het oog verloren worden.

1.1.2. Omgevingsfactoren

Voor een optimale nachtrust zijn ook omgevingsfactoren belangrijk:

- Geluiden die storend kunnen zijn: te veel lawaai, bv. deuren openen, toiletten die vaak doorgespoeld worden, onrustig gedrag van medebewoner, drukke straat, piepende deuren, lawaaierige dienstoverdrachten 's morgens en 's avonds,...
- Temperatuur van de kamer
- Licht/donker en verduistering
- Aangepast bed (matras, (dons)dekens) en nachtkledij

Goede nachtzorg betekent dat er aandacht besteed wordt aan de individuele zorgvragen en aan de omgevingsfactoren. In de Meander bestaat het nachtteam uit een vaste groep begeleiders die volgens een roulementsysteem om de beurt een wakende nachtdienst doen op de verschillende locaties (Poort-Campus/Internaat-Ronduyt/Korver). Het roulerend systeem zorgt ervoor dat alle nachtbegeleiders alle bewoners kennen en dat zij contacten kunnen onderhouden met alle leefgroepteamen. De taken van het nachtteam zijn in eerste instantie bewonersgericht (observatie, hulp bieden, ...). Ondersteunende taken, zoals zorgen voor was en strijk, kunnen zij uitvoeren als er ruimte voor is maar mag nooit hun kerntaak in het gedrang brengen.

Er wordt gebruik gemaakt van heel wat technische hulpmiddelen:

- Akoestisch beluisteringssysteem

- Deursignalisatie is aanwezig voor die bewoners waar het multidisciplinair team dit nodig acht
- GSM waarop alle telefoons, noodoproepen binnenkomen.
- Begeleidersoproepen
- Drukknop aan het bed waarmee in bepaalde situaties (angst, ziekte, ...) de nachtbegeleider opgeroepen kan worden
- 'Agressie-alarm' (polsbandje om hulp op te roepen) voor de nachtbegeleider
- Cameratoezicht

Volgende veiligheidsmaatregelen zijn ook van toepassing:

- Elke avond is er een afgeprinte lijst van de aanwezige bewoners
- Nauwkeurige opvolging en registratie van de inschakelingen van kamersignalisatie en van de akoestische beluistering
- Directe melding en herstelling van defecten of fouten in de systemen
- Deuren in de juiste sluitstand zodat ze enkel met sleutel of draaiknop binnen geopend kunnen worden
- Bij onverwachte ziekte van een personeelslid van het nachtteam is er in de weekenddagen de oproepbaarheid via het reservesysteem
- Bij plotse en laattijdige ziekte geldt het principe van inslapende nachten in de leefgroepen.
- Beschikbaarheid van de noodnummers (huisarts van wacht - brandweer- politie - algemeen noodnummer)
- Regeling voor noodsituaties: dan kan men beroep doen op de algemeen directeur die op de campus woont en de landbouwer die eveneens op de campus woont.
- Regeling brandveiligheid
- Protocol bij wegloupedrag in Lexicon
- Protocol bij plotse ziektes

De dienstoverdrachten 's morgens en 's avonds en het dagboek in Meandernet zijn de communicatiemiddelen bij uitstek om contact te houden tussen begeleiders overdag en het nachtteam.

Communicatie van het nachtteam met de andere diensten (medische dienst, orthopedagogische dienst en coördinatoren) verloopt via e-mail of de berichtenmodule in Meandernet.

Via Meandernet kan men ook steeds alle informatie over de individuele bewoner raadplegen.

Het volledige nachtteam vergadert regelmatig met hun coördinator en ad hoc ook met de medische dienst, de orthopedagogische dienst, logopediste i.v.m. smog, kinesitherapeuten i.v.m. verplaatsingstechnieken, ...

Vorming brandpreventie, EHBO, ... zijn voor deze medewerkers uitermate belangrijk.

1.2. Het detecteren van en gepast reageren op misbruik en geweld t.a.v. gebruikers

Het kwaliteitshandboek van de Meander omvat de procedure: ['4.6.16. het detecteren van en gepast reageren op misbruik en geweld ten aanzien van gebruikers'](#).

De Meander realiseerde in het verleden al verschillende visieteksten rond aspecten van dit onderwerp. Deze werden nu samengebracht in een geïntegreerd referentiekader.

Om te beginnen is een goede begripsomschrijving belangrijk. Wanneer gedrag (verbaal of niet-verbaal, bewust of niet bewust) door de persoon zelf óf door een andere persoon ervaren wordt als negatief, ongewenst of gedwongen, onafhankelijk van de situatie en ongeacht de tijd en plaats, spreken we van **grensoverschrijdend** gedrag. Het gaat met andere woorden om gedrag dat betrekking heeft op het hele spectrum van verbale en/of niet-verbale interacties tussen personen, zowel vrijwillige als onvrijwillige, waarbij sprake is van daadwerkelijke of vermeende kwalijke bedoelingen die psychische, lichamelijke of materiële schade of letsel kunnen toebrengen aan personen of objecten en waarbij formele of informele gedragsregels geschonden worden.

Aangezien de accenten in de preventie, het omgaan met en het herstel enigszins kunnen verschillen, maken we binnen grensoverschrijdend gedrag een onderscheid tussen agressie/geweld enerzijds en (seksueel) misbruik als specifieke vorm van agressie anderzijds.

Misbruik is elke handeling (of het nalaten van een handeling) die resulteert in een duidelijke inbreuk op de rechten, de lichamelijke of psychische integriteit, de waardigheid of het welbevinden van een persoon. We spreken van **seksueel misbruik** wanneer er sprake is van een handeling - mét of zónder daadwerkelijk contact - die seksueel grensoverschrijdend is. Een handeling kan als seksueel grensoverschrijdend beschouwd worden wanneer het slachtoffer het zo beleeft of wanneer men weet dat de handeling schade kan veroorzaken.

Een **agressieve uitval** (intentionaliteit en besef van het effect zijn voor discussie vatbaar) of **geweld** (doelbewust hanteren van agressie) kan zich op verschillende manieren manifesteren, gaande van een verbale uitlating over vandalisme, tot een regelrechte fysieke aanslag.

Doorheen de jaren evolueerde de taak van de begeleider van verzorgen, over opvoeden, tot begeleiden en ondersteunen van personen met een verstandelijke beperking op weg naar een grotere zelfverantwoordelijke zelfbepaling. Binnen de hoger vermelde grondhouding, bejegening en attitude-aspecten ten aanzien van personen met een verstandelijke beperking, staan volgende attitudes centraal: acceptatie, beschikbaarheid en geweldloze weerbaarheid.

Preventie begint reeds bij de aanwerving van nieuwe medewerkers. Hierbij is, naast deskundigheid, immers ook persoonlijkheid een doorslaggevende factor.

Om integer te handelen, moet de begeleider in de eerste plaats zichzelf goed kennen: een begeleider met een sterke persoonlijkheid die met zelfrespect en zelfzeker in de leefgroep staat, biedt bewoners ongetwijfeld meer kwalitatieve zorg en veiligheid.

Een goede begeleider is in staat een gevoel van veiligheid te creëren en te handhaven door zijn grondhouding, gekenmerkt door een attitude van beschikbaarheid. Een nieuwe medewerker wordt steeds gevraagd een uittreksel uit het strafregister - model 2 voor te leggen.

Deskundige medewerkers met een sterke persoonlijkheid alleen zijn niet voldoende. De manier waarop personele middelen ingezet worden, draagt zonder meer bij aan de sfeer in de groep en aan de manier van handelen en van reageren op grensoverschrijdend gedrag.

Uit onderzoek blijkt specifieke vorming rond grensoverschrijdend gedrag vanuit de schoolse opleidingen algemeen ervaren te worden als onvoldoende om in het werkveld met agressie en (seksueel) misbruik om te gaan. Reden genoeg om in het VTO-plan vorming te organiseren rond agressie en (seksueel) misbruik: opleiding in de ruimere, preventieve aanpak van grensoverschrijdend gedrag; leren herkennen van signalen van seksueel misbruik, vorming rond (seksueel) misbruik, vorming rond fysieke weerbaarheid voor teams met een verhoogd risico op agressie of voor individuele personeelsleden die zich onzeker voelen, al dan niet ten gevolge van een eerdere - mogelijk traumatische - ervaring met agressie; training in non-verbale communicatie; training in het omgaan met medewerkers ná een agressie-incident, trauma-educatie, ...

Organisaties met een goede veiligheidscultuur worden gekenmerkt door een open en doeltreffende communicatie tussen de leden ervan, gebaseerd op wederzijds vertrouwen, door gedeelde visies op het belang van veiligheid en door gezamenlijk vertrouwen in de doelmatigheid van preventieve maatregelen die in werking zijn.

Preventief werken rond agressie richt zich niet alleen naar het personeel van de Meander maar ook naar de bewoners zelf. Zo kan voor de ene leefgroep het leren omgaan met spanningen een doelstelling in het groepshandelingsplan zijn; wordt er in andere leefgroepen of ateliers extra aandacht besteed aan weerbaarheid bij de bewoners; of wordt er voor kleine groepjes bewoners specifieke vorming rond assertiviteit of over seksuele gevoelens (het leren erkennen van seksuele gevoelens, voor zichzelf leren uitmaken wat prettig is en wat niet, het op een positieve manier leren omgaan met seksuele gevoelens,...) georganiseerd. Open communicatie en begrenzen (structurele en situationele vrijheidsbeperking) hebben hier ook hun plaats.

Grensoverschrijdend gedrag aanpakken is nooit de taak van de groepsbegeleiders alleen, het is een multidisciplinaire opdracht.

Een systematische en multidisciplinaire benadering van het grensoverschrijdende, agressieve gedrag, met geregelde evaluatie en bijsturing van het ondersteuningsplan dat gebaseerd is op een goede probleemanalyse, helpt ons inzicht te krijgen en te komen tot een aanpak die eventuele escalatie van volgend probleemgedrag voorkomt.

De visietekst geeft ook concrete richtlijnen voor handelen bij grensoverschrijdend gedrag:

- Agressie of geweld
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag of misbruik.

In een duidelijk agressiebeheersingsplan is uitgewerkt hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag, op welke manier het te voorkomen en op welke manier de mogelijk geleden schade te herstellen.

2. Nieuwe visie op zorggroepen

De veroudering van de doelgroep en de evoluties in de zorg brengen ons ertoe de leefgroepen in het tehuis niet-werkenden van de Meander verder te differentiëren naar inhoudelijke werking.

In 2012 werd de inhoudelijke uitwerking hiervan nog eens toegelicht aan het personeel; mede als basis voor eventuele loopbaanwensen. Er werd ook gewerkt aan het op punt stellen van de groepshandelingsplannen en aan aangepaste vorming voor betrokken personeelsleden.

We maken nu onderscheid tussen 3 soorten groepen.

1. 'Gewone leefgroepen' op de campus en in het dorp, d.w.z. het gewone orthopedagogisch model.
2. De bestaande zorggroepen van de Poort. Deze zullen zich blijven focussen op
 - bewoners die functioneren op een erg laag mentaal en emotioneel niveau (grens 'nursing').
 - bewoners met een grotere psychische kwetsbaarheid en gedragsproblemen
 - bewoners die daar sinds lang wonen en voor wie dit de juiste zorg op maat is
3. Zorg+ groepen.

Voor enkele andere leefgroepen werd de beleidsoptie genomen om verder te differentiëren naar volgende types zorggroepen, **zorg+ groepen** genaamd.

- Zorg+ groep voor bewoners met vergrote lichamelijke zorgen (Dagvlinder). Kernbegrippen in dit groepshandelingsplan zijn: Warme zorg / korte termijn doelen 'nu gelukkig zijn' / flexibele zorg / aankunnen en welbevinden belangrijker dan kunnen / structuur niet meer centraal
- Zorg+ groep voor bewoners met een grotere psychische kwetsbaarheid en ernstige gedragsproblemen (Wip). Hier ligt het hoofdaccent bij: 'nu' gelukkig zijn / flexibele zorg / aankunnen en welbevinden belangrijker dan kunnen / rust, structuur, grenzen en gedragsregulatie centraler
- Zorg+ groep voor bewoners met een autismespectrumstoornis en een grotere psychische kwetsbaarheid (Pionier). Hier zijn de hoofdaccenten: 'nu' gelukkig zijn / rust / aankunnen en welbevinden belangrijker dan kunnen / structuur / 1 op 1 aandachtsmomenten.

Ook voor ouderwordende bewoners geldt dat zorg op maat het uitgangspunt blijft. Indien de zorg kan geboden worden in de eigen leefgroep, wanneer het individuele ondersteuningsplan en het groepshandelingsplan verenigbaar zijn met elkaar, wordt ervoor geopteerd om dit ook zo lang mogelijk te doen. Indien dit niet meer het geval is, wordt een verhuis naar een zorggroep overwogen.

3. Start erkenning rechtstreeks toegankelijke hulp kortverblijf

In het kader van het uitbreidingsbeleid 2012 beschikt de Meander sinds 1 maart 2012 over een erkenning van 2 plaatsen Kortverblijf. Dit systeem valt onder de rechtstreeks toegankelijke hulp van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

Dit wil zeggen dat personen met een handicap of een vermoeden van handicap hier een vraag tot verblijf kunnen stellen. Deze persoon kan dan tijdelijk in een leefgroep verblijven. Om van Kortverblijf gebruik te maken, dient men niet over een goedkeuring van het VAPH te beschikken.

Iedere vraag wordt multidisciplinair bekeken in een opnameteam. Er wordt dan nagegaan of dit haalbaar is voor de betrokken leefgroep.

Door de erkenning Kortverblijf kreeg de Meander bijkomend 1,3823 VTE die globaal ingezet werd in de voorziening. Op termijn zal dit systeem geëvalueerd worden door de Vlaamse regering en kan deze erkenning omgezet worden in een aparte erkenning RTH.

Voor 2012 hebben we in totaal 12 aanvragen voor Kortverblijf gehad, 8 aanvragen resulteerden in een effectief verblijf, dit is 61,5 %. De aanvragen Kortverblijf werden vooral gedaan voor minderjarigen.

Eén persoon kwam terecht in Kortverblijf na 10 weken noodsituatie. Een andere persoon kwam hier na crisisopvang in Kortverblijf en kreeg daarna het statuut noodsituatie goedgekeurd.

In 2013 zal er een nieuwe regelgeving rond RTH goedgekeurd worden door de Vlaamse regering.

4. Verlengde opnames (tot 25 jaar) binnen het internaat

Vanaf 1 juli 2012 werden we als internaat door de overheid in staat gesteld om jongeren ook na hun 21^{ste} levensjaar (verlengd) te laten verblijven in het internaat, uiteraard in combinatie met schoolverlenging. Hierdoor verbleven er in het schooljaar 2012- 2013 drie +21-jarigen in ons internaat. In de toekomst blijven we echter voorrang geven aan de opname van 13-jarige jongens of meisjes. Slechts indien de vrijgekomen plaatsen niet worden ingevuld met instroom van 13-jarigen kunnen we jongeren ook na hun 21^{ste} levensjaar verlengd laten verblijven. De verlengde opnames worden telkens voor 1 schooljaar toegestaan.

DEEL VI SOCIAAL ONDERNEMEN

1. Opstarten BVBA ZorgOnline

In samenwerking met Maarten Creemers werd in mei 2012 de bvba Zorgonline boven het doopvont gehouden. De bvba heeft tot doel het in de Meander ontwikkelde intranet te commercialiseren. Tal van organisaties binnen de welzijnssector zijn immers vragende partij naar een allesomvattend intranet. Meandernet voldoet op een meer dan expliciete wijze aan deze vraag. Met deze participatie blijven we met de Meander als eerste genieten van de nieuwste ontwikkelingen van het intranet zelf. Uiteraard hopen we in de loop van de volgende jaren Zorgonline in heel Vlaanderen op de kaart te zetten. De start is alleszins veelbelovend.

2. Samenwerking met Kind & Gezin

Vanuit de Raad van Bestuur wordt er veel belang gehecht aan gericht sectoraal en intersectoraal samenwerken. Het nieuwe nog op te richten zorgcentrum vormde hiertoe een uitgelezen kans, we wisten immers dat de dienst van Kind & Gezin in Dilsen-Stokkem niet ideaal gehuisvest was. In 2012 hebben we intens overleg gepleegd met Kind & Gezin om na te gaan of we het zorgcentrum samen kunnen uitbaten. Dit overleg heeft ertoe geleid dat de plannen daadwerkelijk zijn aangepast aan de toekomstige samenwerking. Met de stad wordt nagegaan of in het zorgcentrum ook het 'huis van het kind' kan worden ondergebracht.

3. Samenwerking met het OCMW in het kader van een gedeelde mobiliteitszorg

25% van de kilometers die de mindermobiele centrale van Dilsen-Stokkem rijdt, is ten dienste van de bewoners van de Meander. Zij leveren op die manier een belangrijke bijdrage aan het in stand houden van de sociale netwerken van onze bewoners. Vele ritten worden immers gereden heen en terug tussen de Meander en de thuissituatie van de betrokkene. Vermits de mindermobiele centrale niet beschikt over rolstoeltoegankelijk vervoer zullen de voertuigen van de Meander deze leemte invullen. Op deze manier wordt de dienstverlening van beide organisaties versterkt. Een mooi voorbeeld van een doelgerichte en sector-overstijgende samenwerking.

DEEL VII PATRIMONIUM

1. Stadstoren

Op 1 mei 2013 zal aannemer Margema uit Dilsen, na openbare aanbesteding en voor de aannemingsprijs van € 833.875,09 (excl. 6% btw), de nieuwbouwwerken aan de “Stadstoren” aanvatten. Hij krijgt daarvoor 365 kalenderdagen. Op 1 mei 2014 zou dan ook de oplevering dienen plaats te vinden. Het aandeel van de Meander in dit nieuwe gebouw bedraagt € 616.431,34 (incl. omgevingswerken).

Dit project betreft een unieke samenwerking voor de huisvesting van de doelgroepen tussen de welzijnsorganisatie de Meander vzw en de huisvestingsmaatschappij Ons Dak. Dit project wordt tevens gesubsidieerd door de Provincie Limburg, in het kader van woon- zorgprojecten met een betoelaging van € 42.000 (€ 30.000 voor de Meander en € 12.000 voor Ons Dak).

- De volledige site is rolstoeltoegankelijk. De gedeeltes uitgebaat door Ons dak zijn gelijkvloers en rolstoeltoegankelijk en bestemd voor oudere huurders die bewust kiezen voor de voordelen inzake zorg en begeleiding in een groepswoningbouw-project in het centrum. Gezien de specifieke begeleiding die de Meander aanbiedt aan haar bewoners kan zij ook worden uitgebreid naar de bewoners van de woningen van Ons Dak.
- De gedeeltes uitgebaat door de Meander zijn tevens rolstoeltoegankelijk en anticiperen op een concrete behoefte inzake aangepaste dagbesteding en woongelegenheid voor bewoners van de dienst beschermd wonen van de Meander.
- Gelijkvloers: ateliers (deze ruimte kan multifunctioneel gebruikt worden en geldt als centrale ontmoetingsplaats voor de bewoners van het project), toiletten, inkomhal, winkelruimte en kelderruimte, gemeenschappelijke buitenruimte/ontmoetingsruimte op verdiep: gemeenschappelijke living met aansluitend dakterras.
- De woonzorgeenheden zijn reeds toegewezen aan bewoners die nu verblijven binnen de erkenning beschermd wonen. Momenteel wonen zij op een locatie buiten het centrum van Stokkem.
- De zorg zit per bewoner vervat in een individueel ondersteuningsplan. Daarenboven is de ondersteuning ten aanzien van de groep beschreven binnen de krachtlijnennota van de dienst beschermd wonen.
- We werken ook aan het verruimen van het sociale netwerk van de bewoners. Een ruim netwerk verhoogt ook de kansen op een langduriger verblijf. De ondersteuning is dus op maat van elke bewoner apart.
- Voor de bewoners van Ons Dak betekent deze dienstverlening dat zij langer zelfstandig zullen kunnen blijven wonen en actief deelnemen aan het sociaal leven in het stadscentrum.

Het project is per definitie inclusief omwille van de ligging in het centrum van Stokkem en de aanwezigheid van de winkel en bijhorende ateliers (tevens ontmoetingsruimte). De verbinding met de 2 wooneenheden van Ons Dak zorgt vanzelf voor een inclusief karakter. Ook de manier waarop de tuin is opgevat, als een open element in verbinding met de Wal, laat een inclusieve en spontane contactname met de buurt en toevallige passanten toe. De tuin is opgevat als een faciliterend element ten behoeve van inclusie. De deelname van

eventuele andere bewoners of participanten uit de buurt aan de uitbating van de winkel geeft de site een uitermate dynamisch en inclusief karakter. De zorg op maat zit vervat in de manier waarop de bewoners zelf mogen kiezen in welke mate ze deelnemen aan het uitbaten van de winkel of het werken binnen de ateliers.

- Dagbesteding: overdag worden deze ruimtes benut als dagbestedingslokalen waar de bewoners, die tewerkgesteld zijn in de winkel, actief zijn.
- Ontmoetingsruimte: de ruimtes worden ter beschikking gesteld aan alle bewoners van de site om mekaar te ontmoeten, feestjes te geven of vormingsactiviteiten te organiseren.
- Buurtwerkingslokaal: de ruimtes zijn ideaal als buurtlokaal. Het plaatselijke straatcomité kan er zijn vergaderingen houden of zijn activiteiten organiseren.

2. Botermarkt

Dit kleine vervallen pandje met bijhorende tuin werd enkele jaren geleden aangekocht op een openbare verkoop gezien zijn bijzondere ligging t.o.v. onze entiteit de Korver aan de Steenkuilstraat in Stokkem. Beide tuinen grenzen namelijk vlak aan elkaar waardoor er een mooie ontsluiting tussen beide entiteiten kon worden bekomen.

De bedoeling hiervan was het neerzetten van een volledige nieuwbouw die een bijkomende inclusievolle woonelegenheden moest creëren in het centrum van Stokkem.

In samenwerking met de firma Venken uit Stokkem zijn we erin geslaagd het pand medio 2012 te laten bewonen door 2 bewoners uit Beschermd Wonen die tot dan gehuisvest waren in een appartement op de Maasstraat.

De renovatie van het pand heeft € 156.098,17 gekost inclusief de aankoop van de grond.

3. Keuken + zorgcentrum

De Meander wenst met behulp van VIPA (de Provincie Limburg en de Nationale Loterij) een nieuwe grootkeuken en een zorgcentrum te bouwen.

Het oude administratiegebouw, inclusief medische dienst annex keuken is momenteel meer dan 35 jaar oud en m.a.w. volledig afgeschreven. De gebouwen beantwoorden niet meer aan de tijdsgeest, zijn praktisch ontoegankelijk voor personen met een fysieke beperking en zijn qua energieverbruik een “verliespost”. Zeker voor wat betreft de keuken heeft het FAVV frequent geopperd dat we fundamenteel iets moeten doen aan de verouderde infrastructuur.

We hebben daarom besloten om dit gebouw af te breken en opnieuw op te bouwen op 2 verschillende locaties.

De nieuwe keuken dient eerst te worden gebouwd vooraleer het oude gebouw gesloopt en ontruimd kan worden. De inplanting van de keuken (ongeveer 650 m²) is voorzien langs de Weg Langs De Graaf. Op die manier vermijden we bovendien alle zwaar transport (leveringen keuken) op onze campus. Naast een up-to-date keukencomplex voorzien we ook een centrale refter die plaats zal bieden aan plusminus 170 personen.

Op de locatie van het huidige gebouw zal het zorgcentrum opgericht worden. Dit nieuwe gebouw beslaat ongeveer 400 m². Het zorgcentrum krijgt een hoofdtoegang via de campus en wordt via de reeds bestaande doorsteek aangesloten op het administratiegebouw. Het zorgcentrum zal volgende functionaliteiten hebben: burelen voor de orthopedagogen, de medische dienst inclusief 2 dokterskabinetten met een tussenliggende apotheek, een grote centrale wachtruimte tevens bibliotheek en multimediaruimte. Een aantal lokalen worden ook ten dienste gesteld aan Kind & Gezin vanuit een exclusieve samenwerking tussen de Meander en Kind & Gezin.

- De geschatte investeringskosten voor beide projecten bedraagt ongeveer € 2.000.000.
- Vermoedelijke start der werken keuken: 01/01/2014.
- Vermoedelijke datum ingebruikname: 01/09/2014.
- Vermoedelijke start der werken Zorgcentrum: 01/10/2014.
- Vermoedelijke datum ingebruikname: 01/05/2015.

4. Aanleg manègebodem

De rijhal, inmiddels al 16 jaar in gebruik, was toe aan een nieuwe bodem. De zandbodem die bij aanvang was aangelegd, was door intens gebruik zijn structuur kwijt geraakt, met stof- of moddervorming tot gevolg. De huidige nieuw aangelegde bodem bestaat uit speciaal rijbodemzand vermengd met Geopad-snipperen. De voordelen van deze bodem zijn: goede demping, geen stof en vochtvasthoudend. Paardrijden kan hierdoor weer in veilige en gezonde omstandigheden. De bodem werd aangelegd dankzij de steun van: de firma's Didden nv Lanklaar, KVS Lanklaar, Braeken Eddy Overpelt, Herroelen Lanklaar, Baeten houthandel Stokkem, Houben Bekaertshop Bree, Octa+ Lanklaar, Emmers Hamont, De Tichelaar Maasmechelen, Aerts houthandel Rotem, Luc en Anita Geeraerts- Leurentop. De heraanleg van de rijhal heeft ons € 10.850,00 gekost waarvan trouwens alles gesponsord werd/wordt o.a. ook door onze gasten van ons jaarlijkse Candlelight Dinner.

5. Blik vooruit

- Leefgroep Dagvlinder zal in september 2013 worden opgeleverd. Vermoedelijke kostprijs € 250.000,00.
- In 2013 vatten we ook de renovatie aan van de landbouwerswoning. Geschatte investeringssom: € 130.000,00.
- In leefgroep Fries wordt een huislift geplaatst met tussenkomst van het Vipa. Geschatte netto investeringskost: € 35.000 minus 60% Vipa = € 14.000,00. Mogelijks worden er nog 2 bijkomende huisliften geplaatst in beide andere leefgroepen van entiteit de Poort. Bijkomende netto investeringskost: € 28.000,00 (na Vipa).

DEEL VIII ZORG VOOR DE MEDEWERKER

1. VEVAK-tevredenheidsmeting

In 2012 hebben we in samenwerking met de ondernemingsraad een tevredenheidsmeting laten uitvoeren. Er werd gekozen voor de VEVAK-methode. Deze meting werd ontwikkeld door LUCAS, een samenwerkingsverband tussen Caritas Vlaanderen en K.U.Leuven. VEVAK staat voor 'Vaststellen en Verbeteren van de ArbeidsKwaliteit'. Aan de hand van 56 vragen wordt getracht de werksituatie van de werknemers in kaart te brengen. Hoe tevreden zijn onze medewerkers met hun werk en zijn er dingen die ze zouden veranderen? De gezondheid en het welzijn van medewerkers hangen dikwijls samen met de tevredenheid over hun werksituatie.

Na afname van de enquête werden de ingevulde formulieren verwerkt door VOCA Training en Consult in Sociale Profit. Het ruwe cijfermateriaal werd nadien onder begeleiding van VOCA geanalyseerd door een denkgroep, bestaande uit de leden van het beleidsteam en enkele leden van de werknemersafgevaardigden. Bovendien werd er gereflecteerd naar de VEVAK-tevredenheidsmeting afgenomen in 2006.

De resultaten waren zeer positief. Over het algemeen kan gesteld worden dat onze medewerkers tevreden medewerkers zijn, die hun job met hart en ziel uitvoeren. Uiteraard neemt dit niet weg dat er op bepaalde vlakken nog werk aan de winkel is. Zo ervaren onze medewerkers een hoge arbeidsdruk. Hoewel dit eigen is aan de welzijnssector, willen we hier gedurende de komende jaren een antwoord op trachten te bieden. Dit item werd dan ook weerhouden als operationele doelstelling in het nieuwe Strategisch Beleidsplan. We willen binnen ons HR-beleid aandacht besteden aan dit gegeven en zoeken hoe we hiermee in de toekomst zullen omgaan.

De resultaten werden ook per afdeling besproken tussen leidinggevenden en medewerkers. Zo kregen we de kans om dieper in te gaan op bepaalde scores en om samen met basised medewerkers op zoek te gaan naar verbeteracties.

2. CAHIC

Vanuit de beleidsopties werd in 2011 een commissie ad hoc rond interne communicatie opgericht, kortweg CAHIC. Na verschillende acties in 2011 ondernomen te hebben, heeft deze groep zich in 2012 opnieuw ingezet om medewerkers te sensibiliseren rond open en eerlijke communicatie.

GLUREN BIJ DE BUREN IN DE MEANDER



CAHIC

In een eerste actie werden medewerkers uitgenodigd om eens een kijkje te gaan nemen bij een collega. Gluren bij de Buren werd een enorm succes.

Tussen 1 maart en 31 mei gingen in totaal 64 medewerkers een halve dag aan de slag in een andere leefgroep, atelier of dienst. Na evaluatie bleek ons opzet geslaagd. Deelnemers gaven aan dat ze het een verruimend project vonden en dat ze meer begrip konden opbrengen voor mekaars werkomstandigheden.

Gezien de enorme belangstelling en het enthousiasme onder onze medewerkers werd dan ook besloten dat deze actie in 2013 herhaald zal worden.

In het najaar werd een nieuwe actie gelanceerd 'Het spel van de onbekende collega'. Het doel was het beter leren kennen van een collega op een ludieke wijze. In totaal schreven 38 medewerkers zich in voor dit spel. Over een periode van drie weken kregen de deelnemers iedere week een nieuwe opdracht. Deze opdracht bestond enerzijds in om de collega die ze toegewezen kregen in de grootste anonimiteit te verrassen met een kleinigheidje en hem of haar een ingevulde vragenlijst te bezorgen waarin enkele tips over de identiteit van hun onbekende collega prijsgegeven werden.

De finale van het spel vond plaats tijdens het jaarlijkse personeelsfeest waar alle deelnemers een leuke attentie mochten overhandigen aan hun 'onbekende' collega. Deze actie zorgde voor een goede sfeer, binnenpretjes, lachwekkende situaties, gewoonweg een goed gevoel op en rondom de werkvloer.



Buiten deze acties werden er ook nog enkele kleinere acties georganiseerd. Zo kreeg iedereen met Pasen lekkere eitjes en met Sinterklaas werd een kleine attentie voorzien voor alle 'flinke' medewerkers.

3. ACIS

Eind 2011 viel het doek over onze personeelsvergadering SANA na meer dan 30 jaar actief te zijn geweest. Echter in maart 2012 schaarden enkele medewerkers zich tezamen om met frisse moed een nieuwe personeelsvereniging op te richten en zo werd ACIS geboren. Deze medewerkers engageren zich om voornamelijk op vrijwillige basis activiteiten te organiseren voor onze medewerkers met als hoofddoel een aangename sfeer te creëren.



Op 20 april 2012 ging ACIS van start met de organisatie van hun eerste activiteit, de MegaMeanderQuiz. Tien ploegen streden een hele avond om de titel 'beste quizzers van de Meander' te verdienen. Hun eerste activiteit was dan ook meteen een schot in de roos. In de weken voorafgaand aan de quiz waren de deelnemers druk bezig met het vergaren van de nodige kennis en de vele nutteloze feitjes. Het zorgde alvast voor een enorme dynamiek tijdens koffie- en middagpauzes.

In mei 2012 volgde nog een heuse barbecue om onze medewerkers de kans te geven om op een aangename manier samen met collega's de middagpauze door te brengen. ACIS slaagde in haar opzet. In totaal schreven 45 medewerkers zich in voor deze activiteit.

Als klap op de vuurpijl organiseerde ACIS in juli van datzelfde jaar een Hawaianderparty. Dit resulteerde in een mooi aangeklede ruimte en vooral mooi verklede medewerkers. Met meer dan 50 personeelsleden werd er gefeest, gedanst, gedronken en gegeten tot in de vroege uurtjes.



Hawaianderparty

Het jaar werd afgesloten met een gezellige uitstap naar de kerstmarkt in Essen met een hele bus vol medewerkers, familie, vrienden en kennissen.

ACIS heeft alvast een fikse start genomen en zal deze trend naar de toekomst toe blijven verderzetten.

DEEL IX DUURZAAMHEIDSRAPPORTERING

1. Inleiding

Met de publicatie van dit duurzaamheidsrapport zorgt de Meander voor een primeur. Geen enkele andere voorziening in de non-profit heeft tot nog toe een duurzaamheidsrapport. Met dit rapport geven we een beeld m.b.t. ons energieverbruik, onze waterafdruk, ons papierverbruik en onze mobiliteit. Tevens geven we de verschillende initiatieven weer die tot doel hebben onze CO₂-uitstoot te reduceren en zo onze ecologische voetafdruk te reduceren.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) houdt immers rekening met het grotere belang en dit met het oog op onze toekomst.

Verschillende bestaande én NIEUWE initiatieven ondernomen in 2012

- Studiedag bewoners met als thema ‘zuinig omgaan met energie en goed sorteren’
- Dikketruiendag actie, artikel in de krant én winnaar van de prijs van het Belang van Limburg.
- Nieuwe medewerkers krijgen tijdens de introductiedagen de belangrijkste richtlijnen mee inzake energiebeleid.
- Een permanente sensibilisering van medewerkers via berichten op Meandernet.
- Creëren van de applicatie “carpoolen” op Meandernet, waarbij collega’s andere collega’s kunnen uitnodigen om samen te carpoolen.
- Regelmatige energieaudits door de leden van het eCom.
- Opvolging van de bandenspanning, wat resulteert in een vermindering van het brandstofgebruik.
- De berekening van onze ecologische voetafdruk – 56.6 ha.
- Uitreiking van oorkondes inzake energieverbruik.
- Papierrecyclage totaal 6 540 kg.

2. Het duurzaamheidsbeleid van de Meander

2.1 Voorstelling van ons energiecomité (eCom): Wat, wie, waarom, acties en realisaties, activiteiten en plannen, ...

Wat?

Een eigen energiecomité, opgericht in 2007, wiens activiteiten zich al lang niet meer beperken tot het beheersen van onze dure energie uitgaven.

Wie?

Het eCom bestaat uit 10 vaste leden gaande van directie en vertegenwoordigers uit de indirecte zorg (keuken, technische dienst en keuken) tot coördinatoren en begeleiders uit zowat alle leefgroepen en entiteiten. Voorzitter: Bert Roosen

Waarom?

Van oorsprong opgericht door de directie in het kader van het rationeel omgaan met middelen (financieel en materieel). Nu is haar doel veelzijdiger: sensibiliseren van bewoners en medewerkers.

Resultaten?

- Elektriciteitsverbruik 2006: 442 184 kWh ⇔ Elektriciteitsverbruik 2011: 282.614 kWh (-36,1 %): besparing van € 24 255 per jaar
- Gasverbruik 2006: 1 434 000 kWh ⇔ Gasverbruik 2011: 1 362 000 kWh (-5,0 %): besparing van € 3 600/jaar
- Waterverbruik 2006: 6 837 m³ ⇔ Waterverbruik 2011: 5 218 m³ (-23,7 %): besparing van € 6 100/jaar



2.2 Succesvolle acties rond duurzaam vervoer:

In 2012 steeg het aantal gereden km (eigen vervoer) met 2,5 %.

Totaal gereden kilometers met vervoer de Meander

jaar	totaal gereden kilometers	wijziging %
2008	117 142	-3,3%
2009	116 484	-0,6%
2010	113 787	-2,3%
2011	111 026	-2,4%
2012	113.846	+ 2,5%

“Stimuleren van fietsverkeer van en naar het werk”: deelname aan de actie “Afkicken” georganiseerd door de provincie Limburg én een eigen interne stimuleringsactie!

In 2012 werd er door **48** medewerkers meer dan **18.000 km** met de fiets van en naar het werk gereden. Daarvoor kregen zij een fietsvergoeding van 21 cent per km (€ 3.789,00). De CO₂-uitstoot-besparing hiervan bedraagt meer dan 5.300 kilogram. Ter verduidelijking: deze kosten worden niet gesubsidieerd en zijn bijgevolg volledig ten laste van onze voorziening.

2.3 Andere succesvolle acties: beheersing kopie-, cartridge- en papierverbruik

Al jaren aan een stuk realiseren we een daling van het aantal gemaakte kopieën. Veel heeft te maken met het “informatiseren van onze communicatie”. Waar vroeger 3 maal per jaar het Veer in boekvorm verscheen, wordt dit nu via Meander-on-line gerealiseerd. Idem wat betreft onze dienstbrieven en andere interne communicatie. Zoals u hierna kan zien, werd de spectaculairste daling gerealiseerd in de laatste 4 jaren. Dit is de periode dat Meandernet het allesomvattende communicatiemiddel binnen de Meander werd.

Overzicht gemaakte kopies in de Meander

jaar	2008	2009	2010	2011	2012
evolutie t.o.v. 2003	0,3%	-30,7%	-44,9%	-60,4%	- 67,1%
evolutie t.o.v. voorgaande jaar	-8,3%	-30,9%	-20,5%	-28,0%	- 17,1%
algemeen totaal	283 579	195.828	155 692	112 044	92 915

2.4 Duurzaamheid bij nieuwbouw en renovatie

Ecologisch en duurzaam wonen is iets wat langzaam maar zeker een norm wordt in onze moderne samenleving.

Niet onbelangrijk is het feit dat dit ecologisch en duurzaam wonen/bouwen op termijn ook een financiële bonus biedt. In de Meander komt de energie deels van zonnepanelen en de nieuwe gebouwen worden geïsoleerd volgens de hoogste normen.

Dit alles leidt tot lagere energierekeningen zodat we meer overhouden voor de dingen die echt belangrijk zijn voor ons. Innovatie in de zorgsector is meer dan ooit een must om het hoofd te bieden aan de toenemende vergrijzing en de talrijke uitdagingen die dit met zich meebrengt.

*Stortingen uit sympathie op rekeningnummer 456-4080271-90 met vermelding 'gift tegen fiscaal attest' zijn steeds welkom.
U ontvangt een fiscaal attest vanaf € 40,00.*