







Personeelscijfers

We zien het aantal full-time-equivalenten nagenoeg status-quo blijven. Mekanders heeft **140 FTE in dienst** eind 2023.

Het aantal koppen is van 177 naar **179 medewerkers** gegaan. Het betreft 26 mannen (= 14,5%) en 153 vrouwen (85,5%). Hiermee zakt het percentage mannen nog verder in vergelijking met het gemiddelde in de sector OPH (Ondersteuning Personen met een Handicap). De **meeste medewerkers werken deeltijds**: 126 deeltijdse (70,39%) tegenover 53 voltijdse (29,61%) krachten. Het aantal voltijdse medewerkers stijgt, maar blijft nog steeds ver onder het gemiddelde in de sector OPH liggen.

De **geleidelijke verjonging** in ons personeelsbestand zet zich door: 23,46% van de medewerkers is jonger dan 30 jaar. De helft van de medewerkers is 41 jaar of jonger. De leeftijdsgroepen 40-44-jarigen en 55-59-jarigen zijn het meest vertegenwoordigd.

3 medewerkers gaan op pensioen. Met verdriet in het hart nemen we afscheid van Annemie (vroegere medewerker van De Boomgaard), die na een langdurige ziekte is overleden.

Tijdens de vakantieperiode doen we beroep op 22 jobstudenten: 11 jobstudenten in de vakantieopvang in Retie en Merksplas, 11 jobstudenten in de verschillende afdelingen.

Een 10-tal medewerkers gaan binnen Mekanders tijdelijk of definitief in een andere afdeling werken. Er wordt een nieuwe functie gecreëerd: medewerker cliëntenonthaal.

Tevredenheidsonderzoek

Naar aanleiding van het tevredenheidsonderzoek in 2022 over het personeelsbeleid, richten we een focusgroep medewerkers op, met vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen en functies. In 2023 neemt de focusgroep diverse thema's van het medewerkersbeleid onder de loep, formuleert verbetervoorstellen en onderneemt concrete acties. Eén van de thema's in het kader van welzijn en werkbaar werk is het onthaal van nieuwe medewerkers.



Onthaal nieuwe medewerkers

Bij Mekanders vinden we het essentieel dat medewerkers **zich goed in hun vel voelen**, zich snel thuis voelen, goed geïnformeerd worden over de organisatie waarin ze werken, en ook de collega's uit andere afdelingen leren kennen.

Een warm onthaal van nieuwe medewerkers is hierbij een belangrijk onderdeel. Aangezien we een relatief grote organisatie zijn, met geografisch ver uit elkaar gelegen afdelingen, duurt het vaak lang vooraleer medewerkers elkaar kennen, of hun weg vinden naar de ondersteunende diensten. De eerste contacten verlopen voor elke medewerker anders, bij gebrek aan een afgestemde procedure. Dit houdt een risico in dat niet elke medewerker dezelfde of volledige informatie krijgt, of een gelijkaardige ondersteuning geniet. De **focusgroep** buigt zich over het thema 'onthaal van nieuwe medewerkers' en werkt het verder uit.

We doen een **schriftelijke bevraging** hierover bij de medewerkers die in 2022 nieuw in de organisatie kwamen, en eveneens bij de medewerkers die in de loop van 2022 van werkplek of van functie veranderden binnen Mekanders. De resultaten, zowel de positieve verhalen als de minder leuke ervaringen, vormen mee de inspiratie om het onthaalbeleid te optimaliseren.

In 2023 organiseren we voor de eerste keer een **welkom dag** voor nieuwe medewerkers. De vragen 'Wie, wat, waar, hoe is Mekanders?' en 'Wie is wie bij Mekanders?' vormen hierbij de rode draad doorheen de dag. Met een korte historische schets, de missie en visie, een overzicht van de verschillende afdelingen en de brede doelgroep wordt Mekanders als organisatie voorgesteld. In de film '**Het leven zoals het is bij Mekanders**' mogen de nieuwkomers even binnenkijken in iedere werking.

Ze krijgen ook **een eerste opleiding** over het gebruik van het elektronisch cliëntendossier met handelingsplannen, het registratiesysteem voor aanwezigheden en het gebruik van kas- en bankregister (ZorgOnline).

Verschillende medewerkers komen langs zodat duidelijk is dat er **vriendelijke gezichten** en toegankelijke mensen zitten achter de namen van voorzitter, directie, team administratie, vertrouwenspersonen, pedagogen en andere collega's.



Handvaten voor mentoren

Elke nieuwe medewerker krijgt **een mentor toegewezen**, een collega die al wat langer in de werking staat en waar de nieuwe medewerker zijn 1001 vragen aan kan stellen.

De mentor waakt er mee over dat de nieuwe medewerker de nodige informatie krijgt. Handige hulpmiddelen voor zowel de nieuwe medewerker als voor de mentor zijn de onthaalmap, een checklist en een draaiboek van de afdeling. Om de verwachtingen betreffende de rol van mentor duidelijk te maken werken we een **visietekst mentorschap** uit.

Daarnaast organiseren we een **mentorenvorming** (in samenwerking met I-Diverso) voor begeleiders die de rol van mentor op zich nemen, waarbij communicatie- en coachingvaardigheden uitgebreid besproken en ingeoeft worden.

Kletsen op de personeelsdag

In het kader van het thema **'inspraak en participatie'** engageert de focusgroep zich om de personeelsdag interactiever te maken. Via een doorschuifstelsel komen medewerkers in wisselende groepjes terecht. Rond een **'kletsspot'** met gespreksonderwerpen worden telkens ervaringen uitgewisseld. Verschillende aspecten van het (samen)werken binnen Mekanders komen aan bod:

- vragen over cliënten
"Als je mag dromen, wat zou je dan veranderen in jouw werking om het welzijn van de cliënten te verbeteren?"
- vragen over de samenwerking
"Wat doe je zelf om tot een goede samenwerking te komen?"
- vragen over werken bij Mekanders
"Waar ben je het meest trots op binnen Mekanders?"
of "Wat is je leukste anekdote dat je ooit hebt meege-
maakt?"

De personeelsdag is dan ook **een dag van ontmoeting en uitwisseling van ervaringen.**

Betty Buyens, personeelsdirecteur



Team in de kijker: Het Mobiel Team

Het mobiele team biedt ambulante en mobiele ondersteuning bij volwassenen met een (vermoeden van) verstandelijke beperking, Autisme (ASS) of Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH) die zelfstandig wonen. Ze bieden ondersteuning **in verschillende levensdomeinen**: wonen, administratie, gezondheid, huishouden, relaties, geldzaken, opvolgen en ondersteunen van afspraken, werk of dagbesteding en invullen vrije tijd.

Onze mobiele begeleiders laten ons meekijken in **het begeleidingskader** dat hen handvaten biedt om hun begeleidingstaak optimaal te kunnen uitoefenen:

Als mobiele begeleider vertrek je **vanuit de vraagstelling van de cliënt**. In overleg met de cliënt geef je het hulpverlenersproces samen vorm maar het zijn de cliënten die aan het stuur zitten tijdens de begeleiding. Tijdens huisbezoeken zijn wij te gast bij onze cliënt.

Binnen onze werking worden we geregeld geconfronteerd met **verschillende spanningsvelden**. Afhankelijk van elke situatie bekijk je steeds hoe pro-actief of hoe afwachtend je in de begeleiding stapt. Hoe dichtbij je kan of moet komen en welke afstand je toch dient te bewaren. Welke zaken kan of moet je loslaten? De keuzes zijn zeer afhankelijk van: wie is de cliënt, waar sta je in de begeleiding, wat is je eigen stijl als begeleider, hoe veilig is de situatie, wat is de vraag van de cliënt?

We werken zeer geregeld in een grijze zone. Het is **bijna nooit zwart of wit**. Het hanteren van heel strikte richtlijnen is moeilijk. Elke begeleiding, elke cliënt(situatie) is heel verschillend. Duidelijk afbakenen 'Dit kan wel' of 'Dit kan niet' is moeilijk.

Belangrijke handvaten om keuzes te maken zijn **(zelf)reflectie en intervisie**. Je moet jezelf in vraag kunnen stellen. Waarom doe ik dit wel of niet bij deze cliënt? Wat maakt deze situatie net iets anders? Waarom maak je bepaalde keuzes in die specifieke situatie?

Bewust zijn van je eigen emotie is noodzakelijk in onze werking. Collega's, teamcoach en pedagoog zijn belangrijk om situaties en keuzes mee objectief mee te bekijken. Je moet open kunnen staan voor feedback van collega's. Je moet je kwetsbaar kunnen opstellen en jezelf en je werk in vraag laten stellen door je collega's tijdens zowel informele als formele momenten. Waarom doe je de begeleiding op deze manier? Zou het anders kunnen? Waarom raakt dit verhaal je zo erg?

Collega's zijn er ook om je **een spiegel voor te houden** wanneer ze merken dat je bijvoorbeeld te emotioneel betrokken geraakt in een begeleiding. Transparantie en veiligheid binnen het team zijn daarvoor belangrijke voorwaarden. Als teamlid is het dan ook nodig dat je constructieve en onderbouwde feedback kan geven aan je collega's en zaken kritisch in vraag kan stellen om collega's te ondersteunen in hun begeleidingstaak.



Het is belangrijk om je **eigen grenzen goed te kennen en deze ook te bewaken**. Hier tegenover staat dat je voldoende flexibiliteit aan de dag moet kunnen leggen. Begeleiders met een heel strikt normen- en waardenkader stoten vaak op (eigen) grenzen. Dit kan verlamdend werken binnen een begeleiding. Samen met je team goed spreken over grenzen en het waarom hiervan is noodzakelijk.

Een goed zicht hebben op wat je allemaal kan is nodig. Evenzeer moet je kunnen toegeven wat je niet kan waarmaken of waar je tegenaan loopt. Soms verwachten cliënten of andere (diensten) zaken die buiten jouw bevoegdheid of mogelijkheden liggen. Bovendien leggen ze soms emotionele druk om verantwoordelijkheden aan jou te geven die niet jouw verantwoordelijkheid zijn. Hiervan bewust zijn en duidelijk **aangeven wat je wel en niet kan doen** is daarom belangrijk.

Vaak word je geconfronteerd met situaties die je zelf anders zou aanpakken. Rond deze thema's **in gesprek blijven gaan** is aangewezen zonder cliënten te verplichten om zaken te veranderen waar ze (nog) niet klaar voor zijn. Bijvoorbeeld het opruimen van het huis of het bereiden van gezonde maaltijden. Op die momenten kan het nodig zijn om de **thema's te laten rusten** en even los te laten, zodat de vertrouwensrelatie niet verbroken wordt.

Het **opbouwen van een vertrouwensrelatie** met je cliënt is nodig om moeilijke zaken bespreekbaar te maken. Je merkt vaak dat wanneer je wat krediet hebt opgebouwd je dingen bespreekbaar kan maken die bij de start van een begeleiding absoluut niet bespreekbaar waren.

Als mobiele begeleider moet je soms ook achterover kunnen leunen wanneer de vraag van de cliënt is om er gewoon 'te zijn'. **Naast je cliënt staan**, blijven staan en echt luisteren naar wat de cliënt vertelt is een krachtig instrument om op andere momenten met thema's aan de slag te kunnen gaan.

Begeleidingen dienen steeds **in alle veiligheid** te gebeuren. Wanneer je je als begeleider niet veilig voelt in een situatie is het nodig om uit de situatie te stappen en het contact op dat moment stop te zetten. Ook wanneer de veiligheid van de cliënt zelf of zijn omgeving in gevaar is, bijvoorbeeld bij de verwaarlozing van een kind, dient er ingegrepen te worden, soms tegen de wil van de cliënt in.

Werken als mobiele begeleider is uitdagend, veeleisend, veelzijdig en boeiend waarbij er veel flexibiliteit, zelfstandigheid, reflectievermogen en een kritische, open blik onontbeerlijk zijn.



8

Inhoudelijke werking pedagogenteam



Na een startjaar 2022 – 2023 met ons pedagogenteam, werd ons team in mei 2023 verrijkt met een nieuwe collega in een nieuwe functie: Kathleen Boonen, **medewerker cliëntenonthaal**.

Kathleen stelt zich graag even voor:

“Hallo, ik ben Kathleen. Sinds mei 2023 ben ik medewerker cliëntenonthaal. In 1996 startte ik als stagiaire in De Villa en bleef hier 3 jaar plakken. Even verliet ik de toenmalige As voor andere oorden (‘t ZwartGoor, nu Klavier). Sinds 2004 ben ik terug en heb ik mijn vaste stek binnen toen De As, nu Mekanders.

In 2004 stond ik mee in de startblokken van het nieuwe woonhuis De Hei. Daar was ik met veel plezier en liefde begeleider van de bewoners. In 2019 ben ik overgestapt naar het Activiteitscentrum in Arendonk. Ook dit was een zeer leerrijke en fijne werkplaats.

Na deze omzwervingen is mijn bureau sinds mei 2023 in Turnhout. Als medewerker cliëntenonthaal behandel ik elke kennismaking, aanmelding en vraagverduidelijking. Daarnaast zorg ik voor het opstellen en afhandelen van de dienstverleningsovereenkomsten. Dit is voor mij een volledig nieuwe uitdaging. Ik heb veel ervaring op het werkveld, wat ik zeker kan gebruiken tijdens de kennismakingen en de vraagverduidelijkingen. De materies rond budgetten en erkenningen zijn de grote uitdagingen die ik met volle overtuiging aanga.”



Zoals vorig jaar beschreven, zijn ook dit jaar onze **2 beleidsdagen in de Hoge Rielen** doorgedaan met onze teamcoaches en directie. 2 inhoudelijke leerrijke dagen waarvan geformuleerde acties in 2024 verder vorm zullen krijgen binnen elke afdeling.

De eerste dag werden onderwerpen behandeld die specifiek voor onze medewerkers van toepassing waren. De verschillende teamvergaderingen werden onder de loep genomen aan de hand van 5 thema's:

- de voorbereiding van de teamvergadering
- de afspraken rond de teamvergadering
- de rolverdeling in de teamvergadering
- de betrokkenheid en inzet binnen de teamvergadering
- de inhoud en timing van de teamvergadering

In groepjes van 4 en een doorschuifstelsel kregen de teamcoaches de mogelijkheid om van gedachten te wisselen en vragen te stellen m.a.w. om **van elkaar te leren**. Later werden enkele opvallende terugkomende aspecten gedeeld in grote groep en kreeg iedereen de kans om doelstellingen voor 2024 te formuleren.

Verder werd ook het onderwerp 'omgaan met weerstand binnen een team' theoretisch benaderd vanuit de fasen van rouw (Elisabeth Kübler-Ross) en toegepast binnen ieders eigen werking. Ook van hieruit werden actiepunten geformuleerd voor elke afdeling vanuit de betrokken teamcoach.

De tweede dag stond in het teken van onze cliënten: **Hoe omgaan met ouder wordende cliënten** of beter geformuleerd: Hoe omgaan met een verhoogde zorgwaarde?

Elke afdeling bekeek binnen zijn werking volgende onderwerpen:

- de 'good practice', nl. wat doen we nu al rond dit thema?
- Waar lopen we tegenaan?
- Samen zoeken naar aanpak: Wat hebben we nodig?
 - Kennis en expertise ontwikkelen
 - Kader en visie ontwikkelen
 - Aangepaste infrastructuur en hulpmiddelen
 - Hoe omgaan met actieve versus minder actieve cliënten?

Tot slot werd een sneuvel visietekst samen met de teamcoaches overlopen en aangepast. Deze tekst zal als basis dienen om in 2024 – 2025 een algemene visietekst te ontwikkelen met alle stakeholders.

2 inhoudelijk sterke dagen die hun verdere uitwerking krijgen in 2024 en waarover u zeker nog van op de hoogte wordt gesteld.

Annemie Vandebriel, pedagogisch directeur

9

Vrijwilligers



Onze vrijwilligers, dappere avonturiers, echte superhelden

Als rasechte ontdekkingsreiziger banen zij een weg door vrijwilligersland. Hun innerlijk kompas leidt de weg naar de mooiste bestemmingen. Zo geven ze richting aan hun leven, en ontdekken ze keer op keer nieuwe talenten. Die talenten delen ze met de mensen rondom zich en brengen zo warmte in de wereld van anderen.

Zij staan klaar en paraat. Niets is hen teveel. Ze fleuren iedereen op en zijn de zon in onze afdelingen. Ze toveren een glimlach op ieders gezicht. Al zijn er soms obstakels die het pad versperren, met hart en ziel gaan ze elke uitdaging aan, als dappere avonturier. Ze nemen onze cliënten mee aan boord van hun avontuur en gidsen hen vastberaden over elke hindernis heen. Op hen kan je stevast rekenen.

DANKJEWEL aan onze meer dan 150 actieve vrijwilligers! Ondanks dat 'het verschil niet scheelt', maakt hun inzet dagelijks een wereld van verschil voor onze cliënten! Sommigen zetten hun eerste voorzichtige stapjes als vrijwilliger. Anderen gaan op avontuur met tonnen ervaring. Allemaal, één voor één, verdienen ze een gouden médaille.





5
jaar

Beukenhof - Chris



15
jaar

De Boomgaard - Els



15
jaar

De Boomgaard - Karel



1,5
jaar

De Bosschen - Chris en Guy



15
jaar

De Hei - Jos

10
jaar



Gelijkvloer - Dré

15
jaar



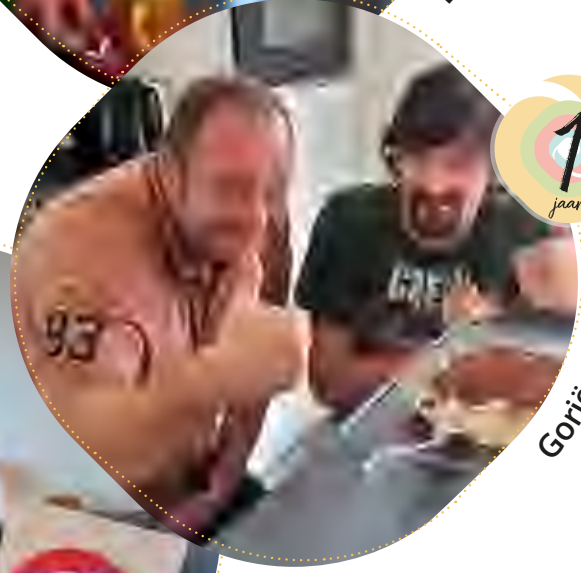
De Hei - Karel

10
jaar



Gelijkvloer - Mia

1
jaar



Goriën - Tom

16
jaar



MarkSaam - Ward

20
jaar



MarkSaam - Jef

13
jaar



De Villa - May

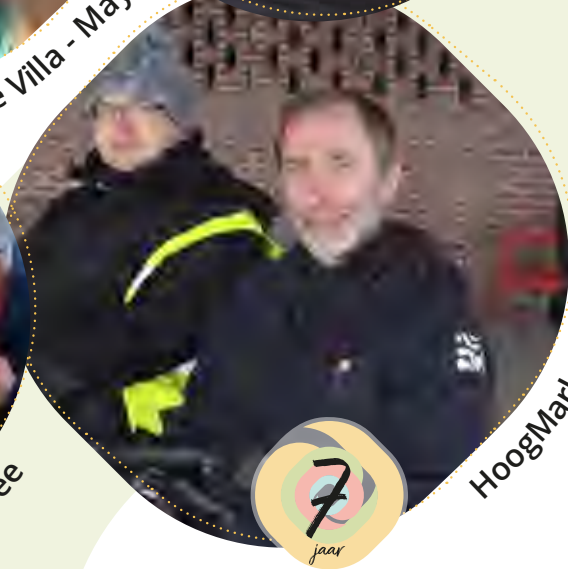


Mobiel team - Jef



15
jaar

De Rusthuif - Josée



HoogMark - Geert

7
jaar

Heb jij ook zin om te vrijwilligen bij Mekanders?

Neem contact op met Betty Buyens (betty.buyens@mekanders.be of 014 44 83 73).

Dan kunnen jullie samen bekijken welke mogelijkheden er zijn voor jou.



Toelichting bij de jaarrekening

Verslag bedrijfsrevisor

Vooreerst hartelijk dank aan Bedrijfsrevisor Steven Pazen voor zijn jarenlange inzet.

Vanaf boekjaar 2023 is kantoor Nielandt, Franken & Co uit Lier aangesteld als bedrijfsrevisor. De werkzaamheden zullen gebeuren door partner Guy Franken uit Turnhout. Gedurende twee dagen neemt zijn team de volledige balans en resultaten van 2023 onder de loep. Het eerste volledige jaar zonder pandemie.

Volgende punten worden gecontroleerd en goed bevonden:

- investeringen, afschrijvingen en waarderingsregels
- leveranciers en klanten
- kasboeken en bankrekeningen
- kapitaalsubsidies en financiële schulden
- voorzieningen en provisies
- reconciliatie van de lonen, RSZ, bedrijfsvoorheffing en aanleg van provisies vakantiegeld en bijhorende attesten
- rekeningen courant en de overlopende kosten en opbrengsten
- bijdragen van de cliënten, het VAPH, Sociale Maribel, opleidingsfonds en schenkingen
- de bedrijfskosten
- verslagen raad van bestuur en algemene vergadering



Verlag financiële commissie

In het najaar 2023 komt de financiële commissie al een eerste keer samen. Hier bespreken we de tussentijdse cijfers, grote investeringen en de begroting voor 2024. De begroting wordt eveneens voorgelegd aan de raad van bestuur die ze goedkeurt.

In maart 2024 zijn de balans en resultatenrekeningen van het afgelopen jaar aan de beurt voor een grondige analyse. Ook de woon- en leefkosten, de indexering hiervan en investeringen en subsidies komen aan bod. Verschillende tabellen en documenten worden ter beschikking gesteld om de cijfers te verduidelijken. Ook de diverse soorten kosten van onze organisatie worden besproken.

De bezettingsgraad in 2023 is prima. Ook is er weer volop gebruik gemaakt van onze logeerbedden.

Tijdens de coronajaren 2019 tot en met 2022 hadden diverse cliënten het lastig om hun rekeningen te betalen. Dit is in 2023 weer beter.

Met de introductie van ZOL (ZorgOnLine) en TOBA (applicatie voor tijdsregistratie) werd er de voorbije jaren werk gemaakt van digitalisering. De volgende jaren gaan we hier zeker mee verder om zowel op de werkvloer als op kantoor het administratief werk te verlichten. Aandachtspunt hierbij is absoluut de veiligheid en bescherming van onze gegevens.

De commissie heeft weer zijn uiterste best gedaan om de cijfers af te toetsen en te bespreken.

Op de begroting van 2024 wordt nog even teruggekomen. De inkomsten en uitgaven worden onder de loep genomen, vooral de energie en voeding baren ons zorgen. Enkele wijzigingen in de begroting dringen zich op. Door een extra inkomst kunnen we op dit moment een positieve begroting voorleggen van 116 000 euro.

Balans

Bezittingen: Op 31 december 2023 bedragen de eigendommen 7 284 000 euro.

Het tegoed op onze cliënten is licht toegenomen, nu 192 000 euro en de vorderingen op de overheid bedragen nu 260 000 euro.

Schulden: Het totaal eigen vermogen bestaande uit oprichtingskapitaal, overschotten van de vorige jaren, subsidies en schenkingen bedraagt nu 10,1 miljoen euro.

De leningen zijn gezakt naar 1 miljoen. Het openstaande bedrag aan leveranciers is licht gestegen en bedraagt 118 000 euro.

Het nog te betalen bedrag voor dit jaar bestaat hoofdzakelijk uit vakantiegelden, bedrijfsvoorheffing en RSZ, samen een bedrag van 1,7 miljoen euro. Er zijn geen achterstallen.

Resultatenrekening

De inkomsten van Mekanders bedragen 11,5 miljoen euro. De grootste kost die daar tegenover staat zijn de lonen: 10 miljoen euro, een stijging van 12%. De werkingskosten van de afdelingen bedragen 508 000 euro vooral bestaande uit voeding en activiteiten, een meerkost van 17%. De totaliteit aan diensten bedraagt 1,4 miljoen euro, gestegen met 20%. Belangrijke stijging hierin zien we voor onze gebouwen waar vooral meer is uitgegeven aan energie ondanks dat we op 3 gebouwen zonnepanelen gelegd hebben voor 60 000 Kwh. Ook aan erelonen is meer gependeed in aanloop naar onze nieuwe investeringen. De afschrijvingen van onze gebouwen vormen ook een belangrijke kost, meer dan een half miljoen euro. De financiële kosten voor onze organisatie zijn beperkt maar voor het eerst in jaren hebben we weer intresten ontvangen op onze spaargelden.

Buiten de reguliere opbrengsten en kosten zijn er nog inkomsten uit projectfinancieringen en natuurlijk de schenkingen. Eveneens kunnen we door afrekening van enkele dossiers een uitzonderlijke opbrengst boeken. Al deze andere opbrengsten samen vertegenwoordigen nog een bedrag van 1,8 miljoen euro.

Vooruitzichten 2024

Onze organisatie- en werkingssubsidies zijn ondertussen verlaagd door het VAPH naar 16%. Dit geldt niet voor RTH-ondersteuning, daar zijn er geen. Subsidiëring van het vervoer blijft nog steeds nihil. Onze variabele prestaties (avond- en weekendwerk) zijn slechts gedeeltelijk gefinancierd door het VAPH. Onze zorgsubsidie via PVB (PersoonsVolgende Budgetten) en MFC (minderjarigen) blijft stabiel.

Momenteel beleven we een daling in de energieprijzen. Hopelijk stabiliseren deze op het lage niveau. Stijgende voedingsprijzen blijven een aandachtspunt voor de begroting. Architectkosten zullen wegen op het resultaat alsook de nieuwe taks op de vzw's.

Positief is dat door een Europese verordening BTW voor werken aan onroerend goed vanaf 1 januari 2024 is gezakt van 21% naar 6%. Dit zal onze toekomstige gebouwen goedkoper maken.

Het blijft constant zoeken naar een financieel evenwicht voor alle partijen. Een gezonde mengeling van kosten en baten voor de vzw en betaalbare bijdragen vanwege onze cliënten.

Er is een degelijke, stabiele financiële basis voor de werking in de toekomst.

Ook de werken aan De Rusthuif in Arendonk lopen volop. Bouwaanvragen voor De Mees en Goriën zijn ingediend. Plannen voor De Hei en De Swing worden volop besproken. De toekomst zien we positief tegemoet.



Algemeen

Onze algemene financiële positie blijft heel goed. De gehele werking valt binnen de gestelde kaders van het VAPH zodat zowel onze zorg als de organisatorische kosten worden gesubsidieerd. Daardoor is ons resultaat nog steeds positief en scoren onze solvabiliteit en liquiditeit nog altijd beter dan de norm.

De laatste jaren staat de rendabiliteit van onze dagcentra wel onder hoge druk. Energieprijzen hebben zware impact op de kosten. Maar ook de bezetting van de dagcentra ligt lager dan voorheen. Vooral cliënten die van thuis komen zijn minder aanwezig. Hier tegenover staat dan weer dat de bezetting vanuit onze woonhuizen hoger is zodat uiteindelijk iedereen elkaar in evenwicht houdt.

Investeringen in 2023

Merksplas

Met de installatie van het kunstwerk is de kers op de taart gezet voor het nieuwe moderne gebouw. Een koelkast en een oven zijn aangekocht voor 6 500 euro. Ook de aanbesteding van de nieuwe keramiekooven is uitgevoerd, samen met de installatiekost zal dit straks een flinke investering zijn van 16 000 euro.

Turnhout

In 2023 leggen we op 3 gebouwen zonnepanelen voor een bedrag van 100 000 euro en een capaciteit van 60 000 kWh. Onze technische dienst krijgt een tweedehandswagen voor 13 000 euro.

Dessel

In De Hei zijn voorzetrolluiken geplaatst voor 13 000 euro. Ook de droogkast is vervangen.

Ravels

Een nieuwe semi industriële vaatwasser is gekocht voor 4 000 €.

Arendonk

Dit jaar is voor De Villa een nieuwe, aangepaste bus gekocht voor 43 000 €.

De realisatie van al deze projecten is enkel mogelijk met de extra financiële steun van gemeenten, bedrijven, organisaties, verenigingen en vele individuele sponsors. HARTELIJK DANK aan ALLE SPONSORS!

Jef Baeyens, financieel directeur



Wist je dat

- We maar liefst **67.557 kubieke meter gas** verbruikten in 2023?
- Ons waterverbruik op 7.939 kubieke meter komt, wat neerkomt op een duizelingwekkende **7.939.000 liter water!** Voor 7 XXL gezinnen (woonhuizen) is dit niet eens verwonderlijk.
- Ons elektriciteitsverbruik tot 233.797 kilowattuur reikt?
- Onze **zonnepanelen met een opbrengst van 129.890 kilowattuur** hiermee meer dan de helft van het verbruik compenseren?
- Alle medewerkers met vereende krachten een hallucinante afstand van 130.711 kilometer naar en van het werk traptten op de fiets? Samen fietsten zij meer dan 3 keer de aarde rond! **Dat is echt indrukwekkend en verdient een stevig applaus!**
- We een indrukwekkende 125 vierkante meter Gyproc hebben geplaatst? Een fluitje van een cent voor onze technische dienst dankzij hun opleiding 'Gyproc plaatsen'
- De bussen gezamenlijk 214.292 kilometer hebben afgelegd? Dat is **meer dan 5 keer rond de aarde!**
- Het VAPH niet tussenkomt in de kosten van aankoop, herstelling en brandstof voor deze bussen?
- In 2024 Mekanders al 5 kaarsjes mag uitblazen? **Dat verdient een feestje!**



Dit jaarverslag kwam tot stand met medewerking van alle afdelingen van Mekanders. Hartelijk dank aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd. HARTELIJK DANK aan alle cliënten en familieleden, medewerkers en vrijwilligers die dagelijks het beste van zichzelf geven voor Mekanders!

Ben jij één van de 881 sympathisanten die onze Mekanders nieuwsbrief ontvangen in hun mailbox? Waarschijnlijk wel 😊 Anders, een warme oproep om je aan te melden via onze website. Onderaan elke pagina kan je eenvoudig aanmelden door je mailadres in te vullen. Onze 'cliënt in de kijker' en 'vrijwilliger of medewerker in de kijker' zijn hierin vaste rubrieken. Daarnaast lees je er andere interessante Mekanders weetjes. Vorige nieuwsbrieven gemist? Op www.mekanders.be/ontdek-ons/kanjers kan je de verhalen van onze Kanjers van Mekanders nog eens nalezen.

Op onze website komen wekelijks verschillende nieuwe berichten over het reilen en zeilen in onze 16 afdelingen. Zeker een bezoekje waard! Of volg ons op facebook of Instagram 'vzw Mekanders'.



MEKANDERS

Als het verschil niet scheelt

Steenweg op Oosthoven 25
2300 Turnhout
014 44 83 70

www.mekanders.be
info@mekanders.be

