

P.S.T.

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S. 1	Être un CPAS qui a une politique d'intégration via l'engagement dans le cadre de l'article 60 § 7 et des plans PIIS.	Avoir une cellule d'insertion performante	Amélioration par le biais de nouveaux partenariats	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des réunions avec : <ul style="list-style-type: none"> o le PCS o l'ALE o la Ville o Le Carré o La ressourcerie o Rechercher des partenaires privés o Les chefs de service du CPAS - Formations qualifiantes : - Avoir un suivi de la cellule réinsertion, même lorsque l'agent d'insertion est absent - Création d'un groupe de travail inter-cpas 	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un calendrier pour des rencontres avec les différents partenaires - Etablir des axes de recherches afin de trouver de nouveaux partenaires - Trouver des arguments pour maintenir les partenaires - Trouver des partenaires privés afin de conclure des contrats dans le cadre de l'article 61 - Motiver les personnes bénéficiaires du RIS afin d'établir dans un premier temps un PIIS recherche emploi qui aboutit vers un engagement. - Trouver des moyens financiers afin de pouvoir organiser des rencontres entre partenaires et monter des projets qui mènent à de nouveaux emplois - Mieux connaître les besoins humains de chaque service - Trouver des formations qui permettent de déboucher vers un emploi. - Trouver des formations qui augmentent la qualification des bénéficiaires de RIS - Dégager du temps pour rencontrer les bénéficiaires du RIS afin de mieux les orienter - Avoir un dossier complet par candidat potentiel - Lister toutes les possibilités d'emploi dans les différents secteurs - Avoir une bonne communication avec la cellule d'aide générale - Cellule de travail afin d'assurer un suivi en cas d'absence d'un travailleur social - Contacts vers un plus grands nombres de partenaires
O.S. 2	Guidance budgétaire en faveur des citoyens rencontrant des problèmes de gestion afin d'éviter qu'ils ne tombent dans une situation pécuniaire difficile	Permettre à la cellule de médiation de dettes de pouvoir ouvrir de nouveaux dossiers	Engagement d'un travailleur social qui reprendrait les différents fonds et pourrait assurer la guidance budgétaire indépendamment du dossier social	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre les demandes en cours ou nouvelles demandes tout en assurant l'autonomie des usagers en tout cas pour ce qui est des dossiers en guidance budgétaire - Encadrer les personnes en médiations de dettes pour éviter tout nouveau dérapage 	<ul style="list-style-type: none"> - Regroupement inter-cpas d'une cellule de médiation / guidance budgétaire - Redéfinir les tâches au sein de la cellule existante et dégager du temps pour cette mission

				<ul style="list-style-type: none"> - Donner la possibilité aux deux travailleurs sociaux engagés à ½ temps dans le cadre de la médiation de dettes de pouvoir à nouveau s'investir dans ce domaine - Création d'un groupe de travail inter-cpas 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanence sur les différents sites des différents CPAS partenaires
O.S. 3	Etre un CPAS qui se préoccupe du gaspillage énergétique	Reconnaissance d'un poste de tuteur énergétique	Engagement d'un « tuteur énergétique »	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux gérer les fonds énergies - Travailler en cellule avec des partenaires : PCS, IPPLF..... et privés - Recherches de subsides afin d'aider un maximum la population dans sa démarche d'anti-gaspi - Création d'un groupe de travail inter-cpas 	<ul style="list-style-type: none"> - Eau : possibilité d'avoir une prise en charge et pistes pour détection des fuites - Gaz, électricité : 2 axes : <ul style="list-style-type: none"> o Paiement et plan d'apurement o Prévention : achats appareils, ampoules, surveillance, entretien..... - Travailler en équipe afin d'atteindre un plus grand public. - Tenir des conférences à Thèmes « anti-gaspi », en partenariat avec l'administration communale afin de sensibiliser la population leuwoise, aussi bien les propriétaires que les locataires. - Recherches tant au niveau local que régional de moyens financiers et humains
O.S. 4	Suivi du dossier de changement de statut des accueillantes	Nouveau statut des accueillantes	A terme les accueillantes conventionnées disparaîtront pour laisser la place au statut salarié	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement des accueillantes conventionnées vers le nouveau statut 	<ul style="list-style-type: none"> - Participer aux différentes réunions organisées par l'ONE - Suivre l'évaluation et l'évolution du projet pilote pour le statut salarié qui se termine le 31 décembre 2019 - Prendre les dispositions pour les années 2020 à 2025 suivant les instructions qui seront données par l'ONE - Réunir afin d'informer au mieux les accueillantes conventionnées - Intégrer les accueillantes conventionnées dans le pool « Petite enfance » au même titre que les accueillantes salariées.

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.	Etre une maison de repos (MR) - maison de repos et de soins (MRS) où il fait bon vivre en promouvant la dynamique intergénérationnelle et les activités diverses.	Organisation des rencontres intergénérationnelles et des activités avec les forces vives de notre commune et de notre CPAS.	O.O.1.1 Mettre sur pied des groupes de travail et d'actions avec les différents partenaires afin de planifier et organiser les rencontres intergénérationnelles.	Établir carnet d'adresses des partenaires. Diversifier au maximum les partenaires locaux et diversifier les styles (danse, musique, théâtre, mouvements de jeunesse, écoles...) Impliquer les membres du conseil avec leur spécificité. Planification du calendrier des rencontres et thématiques. Rencontres. Suivi des rencontres/Evaluations.	<ul style="list-style-type: none"> - Contacter les partenaires potentiels - Programmer les réunions de préparation - Réunions - Établir et communiquer le calendrier aux partenaires - Assurer la logistique des endroits de rencontres - Assurer le déroulement des rencontres - Évaluation du Projet : <ul style="list-style-type: none"> → Evaluation après chaque rencontre avec le groupe concerné/Récolte des résultats/tableau de synthèse → Evaluation à la fin d'une année correspondant au calendrier initial avec l'ensemble des partenaires → PV des évaluations soumis à la Mme la Présidente du C.P.A.S. ainsi qu'à tout le Conseil, Directeur Général ff, Directeur Financier, Direction « MR-MRS » et « Pool Petite Enfance », chefs de service et les divers partenaires. → Résultats des évaluations aux partenaires et groupes de travail .
			O.O.1.2 Articuler ces rencontres autour de thématiques spécifiques.	Etude des thématiques/diversification.	<ul style="list-style-type: none"> - Lister et choisir les thématiques - Communiquer la thématique aux partenaires
			O.O.1.3 Élargir temps de travail (0.25) d'un agent dans la norme KEL : personne charnière entre la direction et les partenaires.	Définir et cadrer les tâches dans le temps augmenté : <ul style="list-style-type: none"> → Etablir le carnet d'adresses → Planification du calendrier des rencontres et thématiques. → Choisir les thématiques → Rencontres. → Suivi des rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacter les partenaires potentiels - Organiser la gestion des rencontres - Établir les prévisions du matériel/collations - S'occuper du matériel et des collations - Déroulement des rencontres - Suivi des rencontres - Logistique

			Engager un article 60 « agent en éducation »	Aide <ul style="list-style-type: none"> - préparatifs - rencontres - après-rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> - accueillir, surveiller, manutentionner,... - aide logistique de l'agent KEL
			O.O.1.4 Définir les besoins en matériel Augmenter l'article budgétaire 834/12443	Lister le matériel Budgétiser les achats en fonction du montant accordé	<ul style="list-style-type: none"> - Achat des matériels

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TÂCHES
	Être un C.P.A.S. qui développe l'insertion de personnes handicapées en promouvant un poste adapté et en les incluant dans des activités.	1. Engagement de personnes handicapées rémunérées	Atteindre le pourcentage du nombre de travailleurs handicapés fixé par le code Wallon de la fonction publique et l'arrêté du Gouvernement Wallon du 7 février 2013. Ce pourcentage est de 2,5% de l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.	Promouvoir trois postes pour personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none"> • 2 postes dans le service administratif.(+/- dans 1 an et demi) en vue de remplacer deux agents qui partiront à la pension. • 1 poste en cuisine (auxiliaire professionnel) pour couper les légumes et les fruits • Des demandes d'emploi pourraient être envisagées au service de l'entretien, de la buanderie, de la boutique à retouche et de la logistique. 	Travailler en étroite collaboration avec l'AViQ pour l'encadrement de la personne handicapée et l'obtention de différentes primes. Attirer la candidature de personnes en situation d'handicap : <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer l'offre d'emploi à l'AViQ ou à des associations de personnes handicapées qui la diffuseront • Diffuser l'offre d'emploi grâce à des sites spécialisés tels que www.wheelit.be ou www.espaceplus.net L'accueil en stage d'une personne handicapée pourrait être suivi d'un contrat de travail. Recenser les propositions d'emploi. Analyser les profils. Procéder à l'engagement en fonction des primes de l'AViQ. Evaluation du projet
		2. Engagement de personnes handicapées non rémunérées	Intégrer la personne handicapée dans le milieu professionnel	Accueillir en stage de découverte des personnes handicapées qui cherchent à s'orienter. Mettre en place des projets intergénérationnels avec les résidents et les personnes handicapées.	Etablir des partenariats avec des établissements d'handicapés. Collaborer avec des Centres de formation. Programmer les rencontres (calendrier). Assurer le bon déroulement. Evaluation du projet.

Dénomination du projet : création d'une nouvelle crèche de 42 lits

Autorité compétente : C.P.A.S. de Leuze-en-Hainaut

Objectif stratégique : être une commune où les jeunes familles et leurs enfants se sentent accueillies

Objectif opérationnel : construction d'une nouvelle crèche : milieu d'accueil intergénérationnel de 42 lits

Auteur du projet : cabinet d'architecture ORAES

Maître d'ouvrage : Conseil de l'Action Sociale du C.P.A.S. de Leuze-en-Hainaut

	Public-cible	Partenaires	Budget	Subvention	Résultats attendus	Indicateurs Evaluations
Etablir le DIAGNOSTIC des besoins	Réaliser un questionnaire d'enquête de besoins auprès de parents d'enfants de 0 à 3 ans habitant l'entité Leuzoise.	✓ Service Population et P.C.S. ¹ de la commune	✓		La couverture de la crèche actuelle et des 3 services d'accueillantes d'enfants ainsi que les 2 maisons d'enfants couvre-t-elle les besoins actuels ?	✓ Registre de refus de la crèche et du service des accueillantes d'enfants conventionnées du C.P.A.S. de Leuze-en-Hainaut.
MOYENS dont je dispose		✓ O.N.E. : coordinatrice-accueil et inspectrice comptable.		✓ Construction du plan financier avec l'aide du Service Recettes du C.P.A.S. et l'inspectrice comptable de l'ONE ✓ Subvention de l'O.N.E. pour ce qui est des frais de fonctionnement (liée à l'agrément)	✓ Soutien ; ✓ éclairage extérieur	

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Introduction du dossier pour le financement de l'infrastructure ✓ Introduction du dossier pour l'engagement personnel A.P.E. spécifique 		
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Groupe de réflexion « Intersivision ONE » ; Ce groupe comprend des directeurs de crèches, de maisons d'enfants, de services d'accueillantes et de 2 ou 3 coordinatrices accueil de l'O.N.E. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réunions de travail une fois / mois ; O.N.E. Ghlin 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soutien ; ✓ éclairage extérieur et aide à l'évaluation (réajustement du projet) 	
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Architecte (bureau Oraes désigné par marché public) 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disposer d'une infrastructure adaptée aux besoins des enfants et du personnel de la crèche ; idem pour les maisons d'enfants du Rempart et de Grandmetz 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Document de travail : auto-évaluation des milieux d'accueil suivant l'arrêté infrastructure ✓ Réunions de travail avec la coordinatrice accueil de l'O.N.E. et le groupe porteur du projet
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comité de la Petite 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soutien ; porte-parole du 	

		Enfance du C.P.A.S.			groupe porteur du projet lors des réunions de Conseil de l'Action Sociale	
--	--	---------------------	--	--	---	--

1. Mise en œuvre du projet : le tableau de bord du chef de projet

Actions	Echéances	Réunions de travail calendrier À prévoir	Fait	À faire	Subsides
➤ Rentrer le dossier programmation Plan Cigogne III 2014-2018 ; introduction du formulaire d'intention de projet création de places d'accueil			x		Nouveau Plan cigogne pour transformer en crèche la Maison d'enfants du rempart
➤ Suivre le dossier Plan Cigogne III avec la coordinatrice-accueil de l'O.N.E. et prévoir des réunions de suivi avec le groupe porteur du projet		x			
➤ Suivre le dossier de construction de la crèche avec le bureau d'architecte en lien avec le groupe porteur du projet et avec la coordinatrice-accueil de l'O.N.E. en lien avec le document auto-évaluation de l'O.N.E.		x			
➤ Introduire une demande auprès de la loterie nationale pour l'aménagement par l'achat de jeux en bois d'une pelouse commune aux enfants et aux personnes âgées du home				x	
➤ Introduire une demande de travailleur animateur et aide -				x	

puériculteur dans le cadre du contrat ART 60§7 ou autre : agent d'éducation D4 ; ➤					
---	--	--	--	--	--

Le Projet d'accueil de la Maison d'enfants de Grandmetz rejoindrait celui de la section des grands de la crèche à savoir le plus possible d'activités à l'extérieur avec un jardin clôturé, des bacs de plantation d'un petit potager etun poulailler ?
Un travail de partenariat sera mis sur pieds avec l'équipe des enseignants de l'école voisine.

Le projet d'accueil de la Maison du rempart viserait à avoir des « coins » bien-être et cocooning .

Cela sera budgétisé en modification budgétaire.

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.	Être une institution qui promeut le bien-être au travail	Inclure le travailleur comme principal intervenant dans l'amélioration du bien-être au travail	O.O.1.1 Améliorer le bien-être au travail par le biais de réunions	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des réunions « bien-être » entre la hiérarchie et le personnel afin de soulever les problèmes rencontrés dans les différents services et d'y apporter des solutions - Suivi des rencontres et évaluations 	<ul style="list-style-type: none"> - Lister dans chaque service des personnes de référence pour assister aux réunions « bien-être » - Etablir un calendrier avec la durée, périodicité et fréquence des réunions (ex : le 3^{ème} mercredi du 1^{er} mois du trimestre de 14h à 15h) - Choisir un lieu accueillant et convivial (ex : la salle JP Renard) Pourvoir aux collations pendant les réunions (eau, café...) _ Evaluation des moyens déjà mis en œuvre après chaque réunion _PV de la réunion
			O.O.1.2 Améliorer le bien-être au travail par le biais de formations	-Proposer au personnel des formations en relation avec le bien-être et l'accomplissement de soi	<ul style="list-style-type: none"> _ Etablir un calendrier reprenant les formations sur le « bien-être » proposées par les différents organismes (ex :TEMIS , ACN ...) -Etablir des listes d'inscriptions pour le personnel intéressé _ Financer le cout des formations et envoyer le personnel choisi en fonction de l'organisation des services _ Pourvoir aux moyens de locomotion pour se rendre aux formations (ex : véhicule du CPAS....)
		Veiller à la sécurité, au confort et à la protection de la santé du personnel	O.O.2.1 Acheter du matériel qui facilite le travail du personnel en améliorant la sécurité, la santé et le confort de celui-ci	_ Acheter un nouveau lève personnes de qualité pour le service de nursing	<ul style="list-style-type: none"> _ Budgétiser l'appareil pour l'exercice 2020 -Faire une étude de marché _ Se procurer le lève- personne pour le début de l'année et le mettre à la disposition du service de nursing
				_Procurer au personnel des vêtements de travail adaptés à leurs conditions de travail et à leur environnement	<ul style="list-style-type: none"> _ Faire une étude de marché en prenant en compte la qualité des vêtements de travail _ Privilégier des vêtements plus souples et plus amples pour la facilité des mouvements et des textures plus légères pour parer aux fortes chaleurs -Marché conclu avec la firme CLEANLEASE -réception des nouveaux vêtements de travail dans les prochains mois

		Améliorer le bien-être au travail en favorisant le relationnel par le partage et la communication	<p>0.0.2.2 Donner les moyens et le temps au personnel pour se relaxer</p> <p>0.0.3.1 Organiser des petits déjeuners de service</p> <p>0.0.3.2 Prévoir un souper annuel pour tout le personnel et leur famille</p>	<p>_ Utiliser la salle « snoezelen » du HHD pendant les temps de pauses</p> <p>_ Mettre à disposition la salle « kné » du HHD quand elle libre pour permettre au personnel de faire des exercices et de se relaxer</p> <p>_ Organiser 1x par mois un petit déjeuner au sein de chaque service avec le chef de service et leur personnel</p> <p>_ Prévoir l'organisation de ce souper annuel et demander au conseil et à la direction si un budget est envisageable pour cet évènement</p>	<p>_ Garder le local snoezelen libre pendant les heures de pause du personnel -programmer ces temps de relaxation « snoezelen » au moyen d'un cahier d'inscriptions (à la semaine par ex)</p> <p>_ Mettre en place un planning d'utilisation de la salle et un cahier d'inscriptions</p> <p>_ Planifier le rdv mensuel _ Elargir la pause déjeuner à ½ heure _ Utiliser les offices de chaque service _ Fournir le petit-déjeuner (pain, croissants, café, jus...) à la charge du chef de service ou du CPAS. °</p> <p>_ Arrêter un date calendrier _ Réserver une salle (salle des fêtes communale par ex° _ Emettre des fiches d'inscriptions _ Prévoir la logistique (préparation de la salle, traiteur, sono, remise en ordre)</p>
--	--	---	---	---	---

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.	Construction d'une nouvelle crèche	Construction d'une nouvelle crèche afin d'augmenter la capacité d'accueil de celle-ci (30 à 42 enfants) et de palier à la vétusté de l' ancienne. Offrir un lieu de vie agréable pour les enfants, adapté aux normes et un lieu de travail agréable, sécurisé et modernisé pour les travailleurs.	<ul style="list-style-type: none"> -Respecter les clauses du CSC lors de la construction de celle-ci -Assurer un contrôle minutieux sur toutes les techniques spéciales relatives au fonctionnement de la crèche -Tenir à jour au maximum un planning très serré 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser le suivi de ces objectifs Assurer le confort et le fonctionnement de cette nouvelle crèche afin que les enfants puissent s'épanouir en toute sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Suivre l'évolution du chantier dans le temps, planning très serré Veiller à ce que le CSC soit respecté pour l'ensemble des clauses techniques comme décrit ci-dessous (quelques exemples) -veiller à la sécurité, entre autres un système d'intrusion et de contrôle d'accès seront installés -des vitres spéciales permettront de réguler la luminosité et l'intensité du soleil -c'est une PAC qui fournira le chauffage par le sol ainsi que la production d'eau chaude -une VMC sera également installée -un espace extérieur et une terrasse couverte permettront l'organisation d'activités intergénérationnelles, ceux-ci devront être sécurisés

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.	Construction de deux nouvelles habitations pour seniors à l'Araucaria avec une étude sur l'énergie « anti-gaspi » des plus anciennes	<p>-En 1994, une série de 14 habitations ont vu le jour à l'Araucaria</p> <p>-En 2006, une seconde série de 11 maisons</p> <p>-Et maintenant, depuis mars 2019, deux nouvelles constructions ont débuté et seront habitables février 2020</p>	<p>Assurer un suivi minutieux de la construction en respectant les clauses du CSC</p> <p>-Entamer une étude sur la rentabilité des chauffages des anciennes maisons et veiller à l'étanchéité des plateformes afin d'éviter les infiltrations d'eau et ceci dans le cadre de l'énergie « anti-gaspi »</p>	Réaliser le suivi de ces objectifs	<p>Suivre l'évolution du chantier dans le temps, planning</p> <p>Veiller à ce que le CSC soit respecté pour l'ensemble des clauses techniques comme décrit ci-dessous (quelques exemples)</p> <p>-Vérifier les fiches techniques (PEB et COP) du matériel et des matériaux tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> -PAC -Toiture -Vitrage -Isolation du gros-œuvre, <p>-c'est une PAC qui fournira le chauffage par le sol ainsi que la production d'eau chaude</p> <p>-une VMC sera également installée</p> <p>-Visite d'une ancienne maison de 1994 et d'une maison de 2006 et en faire une étude chiffrée au point de vue consommation électrique (chauffage, production d'eau chaude,...) et vérifier l'étanchéité des plateformes des maisons de 2006</p>

Tableau pour le plan stratégique transversal : diminution de l'absentéisme au travail

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.	Diminution de l'absentéisme par une politique de management et d'interaction différente que par le passé	1. Engagement de personnel et mise en place de l'horaire participatif en y impliquant les agents.	Atteindre le pourcentage du nombre de travailleurs nécessaire pour une bonne qualité des services rendus aux résidents Impliquer les agents dans la conception de l'horaire afin d'essayer de motiver la présence sur le lieu du travail	L'amélioration des conditions de travail et la mise en place de l'effectif nécessaire a déjà été mis en œuvre depuis fin 2017-début 2018 par l'équipe dirigeante en place. Ce qui implique que sur papier tout est ok. Les agents sont depuis Septembre 2018 impliqués dans la conception des horaires, ce qui a marché pas mal dans un premier temps. Des abus de non-respect des règles et d'égoïsme réapparaissent à nouveau, ce qui demande une révision des règles de conception des dits horaires.	Travailler au rappel de la raison pour laquelle nous sommes en activité et pour quoi nous avons la chance d'avoir un contrat de travail. En collaboration avec une de mes collègues infirmière en chef, mettre en place des actions visant à améliorer le bien-être au travail. Redéfinir les règles de conception des horaires. Rappeler aux agents le lien qui existe entre le contrat de travail et la présence sur le terrain. Recentrer l'action sur le besoin de respecter et de collaborer avec ses collègues afin de créer un univers de travail plus sympa et plus rentable pour chacun(résidents et collègues).
		2. Créer une nouvelle politique de contrôle de l'absentéisme.	Améliorer le contrôle de l'absentéisme sous CM et la remise au travail des agents à absentéisme récurant.	Mettre en place un meilleur contrôle médical de l'absentéisme répétitif sous CM.	Travailler en collaboration avec le service du personnel pour la recherche et la mise en place d'une meilleure efficacité dans le contrôle de l'absentéisme. Rechercher par le biais de l'ouverture d'une offre de marché, un service de contrôle médical dont la politique de travail correspondra mieux à nos attentes. Ce qui pourra peut-être entrainer une diminution des « maladies » de courtes durées.

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.	Être une institution qui privilégie une alimentation de Qualité	Organisation du fonctionnement de la cuisine en équipe pluridisciplinaire.	O.O.1.1 Mettre sur pied la prévention de la dénutrition.	Réaliser un suivi nutritionnel. Adaptation des textures alimentaires Faciliter la prise alimentaire.	<ul style="list-style-type: none"> → Réaliser une fiche diagramme de poids, une fiche de goût avec respect des choix et valeurs culturelles, un bilan d'injesta, d'hydratation Et un bilan buccodentaire. Être suivi par un diététicien qui coordonne ces prises en charge. - → Programmer et assurer les réunions de groupe avec les différents acteurs sur les comportements alimentaires, évaluer le suivi individuel des personnes à risque pour stabilisation du poids. → rédiger des PV de réunions Pluridisciplinaires et individuelles retranscrits Dans le dossier infirmier. → Analyse et évaluation annuelle de la dénutrition. Etudes comparatives. <ul style="list-style-type: none"> → Enrichissement de l'alimentation si besoin. → réalisation fiches de procédure sur les Différentes textures. (Mixés, moulu ...) Présentation de l'assiette. Textures colorées. → encourager le personnel à faire des Formations.
			O.O.1.2 Définir un processus de communication interne.	Organiser une prise en charge, correcte du Suivi alimentaire.	<ul style="list-style-type: none"> → Mise sur pied d'une traçabilité dans un cahier de communication. → d'une feuille de liaison pour prise de connaissance du personnel hôtelier. → Définir une feuille adaptation des textures alimentaire en cas de nécessité. → Mise sur pied d'un tableau magnétique en cuisine pour information quotidienne du personnel.
			O.O.1.3 Engagement d'un pâtissier.	Définir et cadrer leurs tâches.	<ul style="list-style-type: none"> → Organiser la réalisation de pâtisseries pour les desserts, les goûters

			Engagement d'une personne en reclassement social handicap léger ou un article 60 (voir axe 12) non qualifié dans l'Horeca		<p>Mousses et crèmes faites maison.</p> <p>→ Réaliser des viennoiseries pour les jours fériés. Buffet continental.</p> <p>→ Contacter les organismes spécialisés et les partenaires potentiels AVIQ, le rucher, les écoles hôtelières</p> <p>→ Planifier la découpe de légumes et de fruits Frais.</p> <p>→ favoriser les produits de saison.</p> <p>→ aide logistique à la cuisine centrale.</p>
			<p>O.O.1.4</p> <p>Planifier des repas à thème, cuisine du monde, les saisons ... et améliorer les repas des jours fériés.</p>	Susciter une ambiance familiale.	<p>→ inviter les familles</p> <p>→ proposer un repas comme au restaurant</p> <p>Apéritif, entrée, plat, dessert.</p>
			<p>O.O.1.5</p> <p>Mettre sur pied un restaurant central, convivial.</p> <p>Engagement d'un agent pour la gestion du restaurant central.</p>	<p>Mettre en place une visibilité des lieux agréables, tel un restaurant.</p> <p>Stimulation de l'appétit</p> <p>Aide à la préparation pour la prise du repas.</p>	<p>→ décoration de la salle, utilisation de nappes et serviettes colorées, vaisselles colorées et adaptées.</p> <p>→couverts ergonomiques, set de table individuel antidérapant.</p> <p>→Favoriser la luminosité.</p> <p>→Sièges ergonomiques si nécessaire.</p> <p>→choix du voisin de table.</p> <p>→ dressage des tables, nappages, couverts assiettes, serviettes ...etc., aide à ouvrir les bouteilles, yaourts ...</p> <p>Proposer un service à table en tenue appropriée comme au restaurant. (petit tablier)</p>

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.			<p>0.0.1.6 Définir les besoins en matériels.</p> <p>0.0.1.7 Mise en valeur des compétences culinaires d'un résident.</p> <p>0.0.1.8 Développer la possibilité à un résident de donner son avis sur les menus. Donner des propositions de menus d'antan.</p>	<p>Lister le matériel.</p> <p>Budgétiser les achats en fonction du montant octroyé à l'article budgétaire approprié.</p> <p>Encourager à réaliser une recette familiale. Revalorisation et fierté.</p> <p>Tenir compte cet avis.</p>	<p>→Achat des matériaux. →nappes, serviettes, sets, vaisselles, décoration du restaurant, sièges.....</p> <p>→Encadrer le résident dans sa tâche et faire déguster sa recette par d'autres résidents dans le cadre chaleureux du restaurant.</p> <p>→Proposer au chef de cuisine de se faire l'ambassadeur de sa cuisine. Susciter son Passage dans les étages et au restaurant, 2 à 3 fois par semaine, pour recueillir les avis et propositions.</p> <p>→réaliser une Enquête de satisfaction.</p>
			<p>0.0.1.9 Planifier une alimentation adaptée Et goûteuse.</p>	<p>Adapter les différentes textures Utilisation des différents modes de cuisson (Étouffée, vapeur, mijotage ...). Utilisation des légumes oubliés et des recettes du passé (rata, blanquette...)</p> <p>Aromatisation des plats, herbes, bouillons. (Stimulation des papilles).</p>	<p>→Encourager le personnel à suivre des formations →Sur les textures sur les pathologies de prise alimentaire. →Adapter la prise des fruits (et légumes) en fonction de leur préhension et de leur pathologie. Utiliser les circuits courts et les produits du commerce équitable agréés par l'AFSCA.</p>

	OBJECTIF STRATEGIQUE	THEMES	OBJECTIFS OPERATIONNELS	PROJET/ACTION	TACHES
O.S.			0.0.10 Respect des normes pour les enfants.	Veiller aux apports nécessaires. Respect des goûts et des cultures.	→S'engager à donner une alimentation saine et équilibrée en fonction des besoins. En vitamines, laitages, respect du nombre de fruits requis par jour. Contrôle des températures de distribution, veiller à la quantité, les textures et la présentation.
			0.011 Respect des normes de l'AFSCA	Être en adéquation avec les normes d'hygiène alimentaire. Respect du lavage des mains.	→Relevé des températures des aliments préparés /traçabilité écrite. →affichage d'une procédure concernant le lavage des mains. →Traçabilité sur document de l'entretien du matériel, chariots de distribution, frigo ...etc. (affichage procédure d'utilisation des produits d'entretien) Relevé des températures des frigos et de la préparation des aliments. →Respect des normes de transport de l'alimentation, Pour les écoles, la crèche et autres services. →Formation du personnel sensibilisation aux normes d'hygiène.
			0.0.12 Finger Food Alimentation normale à texture modifiée avec épaississant gélifiant.	Faciliter la prise alimentaire dans le cadre de la désorientation spatio temporelle. Évite la dénutrition. Prise du repas avec les doigts. (Difficulté d'utilisation des couverts). Achat de matériel selon budget octroyé.	→Création d'une alimentation solide sous forme de boules, de cubes et de bâtonnets de 1,5 à 2cm, respect visuel, odeur agréable, présentation différente. → favorise et stimule la reprise alimentaire. → récupération de l'autonomie, dignité et plaisir de manger. →Formation du personnel et fiche de réalisation à prévoir pour la préparation des aliments. →Respect du lavage des mains. → Assiette adaptée verre à double anses ...
			0.013 Création d'un clan (Comité de liaison alimentation nutrition).	Analyse de chaque démarche mise en place par un groupe pluridisciplinaire.	→Évaluation des projets. →Transmission aux autorités du CPAS des résultats. → essai de réalisation d'un programme de qualité. →implication de tous les professionnels en toute complémentarité et cohérence. →mise en place de stratégie de surveillance alimentaire et nutritionnelle. →engager des mesures et des actions destinées à chaque catégorie du personnel, rôle de chacun. →garantir une alimentation saine et équilibrée. →désignation d'un référent responsable qualité nutrition qui anime le "CLAN".