Beleidsplan 2020 vzw De Bolster

Het meerjarenbeleidsplan 2016-2020 is aan het laatste jaar van implementatie toe.
In onderliggend overzicht wordt kort stilgestaan bij een aantal thema’s uit het beleidsplan 2020.
Hiervoor werden 3 invalshoeken bewandeld :

* vooreerst werd gekeken naar het beleidsplan 2019 (welke thema’s moeten nog verder afgerond worden in 2020 ?),
* daarnaast werd het meerjarenbeleidsplan bestudeerd (welke thema’s moeten hieruit zeker meegenomen worden ?)
* tenslotte zien we dat er vanuit de huidige evoluties in het zorglandschap/regelgeving nieuwe thema’s komen waarop moet ingezet worden.

De studie vanuit deze 3 invalshoeken levert een flink aantal (lees : teveel) to do’s op. Gezien het grote aantal acties zullen er in de loop van het jaar prioriteiten moeten gelegd worden. Het mag duidelijk zijn dat de meest urgente thema’s -gelinkt aan de verminderde subsidie-inkomsten- in het begin van dit plan vermeld worden. Gelukkig vergen niet alle rubrieken evenveel werk én zijn het niet steeds dezelfde mensen die bij de uitvoering betrokken worden. Indien we erin slagen om voortgang te realiseren op de diverse thema’s hieronder vermeld dan betekent dit enerzijds dat we goed gescoord hebben op de realisatie van het meerjarenbeleidsplan 2016-2020 en anderzijds dat er een goede basis gelegd is voor het futureproof maken van vzw De Bolster. Dit neemt niet weg dat er in het volgend meerjarenbeleidsplan 2021-2023 meer moet ingezet worden op oa volgende thema’s : duurzaamheid, innovatie, wendbaarheid en (inter)sectorale samenwerking. Dit zijn immers thema’s waar de progressie de voorbije jaren om diverse redenen gering is.

Omgaan met de verminderde subsidie-inkomsten

De gevolgen van correctiefase 2 en het Vlaams Regeerakkoord betekenen voor De Bolster een daling van de subsidie-inkomsten van 1 miljoen euro op jaarbasis. De invoering van deze besparingen gebeurt geleidelijk, gespreid over 3 tot 4 jaar. Dit wil zeggen dat de gevolgen het kleinst zijn voor 2020 (€ 300.000). Er werd afgesproken om de huidige personeelsinzet aan te houden in 2020. Vanaf 2021 is de impact veel groter (€ 600.000). Daarom moet er in 2020 een plan van aanpak opgesteld worden om hierop structureel te anticiperen.
Dit plan zal bestaan uit meerdere acties. Volgende thema’s worden onder andere verkend :
(gedeeltelijke) niet-vervanging van medewerkers die op pensioen gaan, wijzigen van organisatiestructuur, aanpassen van de woon- en leefkosten, wijzigen van de verdeelsleutel van de personeelstoewijzing, gevolgen voor masterplan, aanwenden van aanwezige financiële reserve, genereren van nieuwe financiële inkomsten, …

Bijkomende gevolgen correctiefase 2

De gevolgen van correctiefase 2 zitten op de zorggebonden punten (dit in tegenstelling tot de besparingen uit het Vlaams Regeerakkoord die op de organisatiegebonden werking zitten).
Voor de algemene benadering van beide thema’s verwijzen we naar de voorgaande paragraaf.
Typisch voor de nieuwe toewijzing van zorggebonden punten in correctiefase 2 is dat bepaalde clusters in punten zullen stijgen en andere zullen dalen. Het grootste deel van deze verandering is gespreid over de jaren 2020 tot en met 2023. Vraag is in welke mate het solidariteitsprincipe niet alleen per huis, cluster maar ook clusteroverstijgend al of niet tijdelijk ingebouwd blijft ook na 2020.

.

Wijzigen van de organisatiestructuur

Oorspronkelijk was het de bedoeling om een vernieuwde organisatiestructuur uit te werken tegen eind 2023. We stellen vast dat het huidig organogram soms deels aan de basis ligt van het niet efficiënt verlopen van een aantal dagelijkse processen (interne communicatie, nemen van beslissingen, personeelsbeleid, logge overlegstructuur, …). Aanvullend ligt hier vaak ook de kern voor het niet wendbaar kunnen omgaan met veranderingen in de organisatie (introductie ZorgOnLine, introductie SAGA, introductie participatieve organisatiecultuur, …). Het is nodig om ons grondig te bezinnen over het organogram.
Het nieuw Vlaams Regeerakkoord maakt dat dit thema niet alleen een keuze van de directie is, maar nu ook door de overheid opgelegd wordt. Het is maw niet alleen een kwestie van willen maar ook van moeten. Er wordt 25 % bespaard op de organisatiegebonden subsidies. Dit doet de regering vanuit de redenering dat er efficiënter kan gewerkt worden in voorzieningen vooral op vlak van de organisatiegebonden personeelsmiddelen. Gezien de impact van dit thema willen we ons hierin laten ondersteunen. Een eerste verkenning leert ons dat er diverse pistes moeten bewandeld worden. Dit moet uiteraard nog verder uitgewerkt worden.
Vooreerst kan er een verkenning gebeuren van andere organisatievormen bij collega-voorzieningen.
Daarnaast kan een vormingsbad voor een aantal kaderleden (clusterverantwoordelijken ?) een belangrijke aanvulling zijn. Essentieel hierbij is de wetenschap dat dit thema ruimer is dan het aanpassen van de organisatiestructuur. Het gaat in essentie over het futureproof maken van de voorziening. Hierbij komen meerdere elementen aan bod : uiteraard de structuur, maar ook de systemen, mensen, cultuur, leiderschap en visie. Het besef dat een essentiële verandering maar kan gerealiseerd worden indien niet enkel op 1 thema (bvb structuur) ingezet wordt maar ook de andere thema’s mee in ogenschouw genomen worden is cruciaal. We hebben dit intern al ervaren bij de introductie van de participatieve benadering. We hebben van alles en nog wat aangepakt, maar hebben niets gewijzigd aan de organisatiestructuur. Dit resulteert weliswaar in een aantal mooie realisaties maar we botsen hier toch regelmatig tegen een grens zijnde ons organogram. We zoeken een inspirerende spreker om dit thema te duiden (Tom Van Acker ?).
Tenslotte moet er een nieuwe structuur uitgewerkt worden. Hierbij kunnen diverse invalshoeken ondersteunend zijn : procesmatig in kaart brengen van de hindernissen (leanen van processen), formuleren van de principes waarop het geheel moet gestoeld zijn, … Voor deze uitwerking laten we ons best ondersteunen door iemand die voldoende ervaring heeft met de welzijnszorg in het algemeen en werking van voorzieningen in het bijzonder (Eva Lemay, stafmedewerker Tabor).

Overstap naar woon- en leefkosten

Tegen eind 2020 moeten alle cliënten overstappen van bijdrageregeling naar woon- en leefkosten.
Betrokkenen bij deze uitwerking zijn directie, raad van bestuur en gebruikersraad. Dit thema werd in 2017 reeds voorbereid. Er zijn echter een aantal nieuwe gegevens die moeten bestudeerd worden voordat we dit thema kunnen finaliseren: marktconforme prijs (tov concullega’s), financiële haalbaarheid (rekening houdend met nodige masterplanuitgaven enerzijds en verminderde subsidie-inkomsten anderzijds), vrijheid die het VAPH ons geeft (of een begrensd kader ?).

Gelijkschakeling ondersteuningspakketten

Bij het opstellen van de individuele dienstverleningsovereenkomsten (IDO’s) in 2017 werden ondersteuningspakketten opgesteld. Hierbij werd vooral aangesloten bij de huidige werking.
Dit betekent dat er naargelang de vestiging (Zwalm, Kluisbergen, Ronse) een aantal verschillen ingebouwd werden. Er werd ook een onderscheid gemaakt tussen de huidige cliënten (die door De Bolster reeds ondersteund werden vóór 2017) en de nieuwe cliënten. Het is aangewezen om ook hier wat meer uniformiteit na te streven. Bij de uitwerking moeten 2 invalshoeken gehanteerd worden : enerzijds de concrete werking, anderzijds de financiële gevolgen.

Updaten masterplan

In 2017 werden de contouren van een aangepast masterplan vastgelegd, inclusief bijhorende acties.
Het is belangrijk om na 3 jaar eens te kijken hoever we hiermee staan. Ondertussen zijn een aantal zaken veranderd (bvb subsidie-inkomsten, samenwerkings(on)mogelijkheden, realisaties van concullega’s, beperkt aantal ter beschikking gestelde persoonsvolgende budgetten, …) die aanleiding kunnen geven tot een verfijning van voorliggend masterplan en bijhorende acties. Wat met de projecten in Ronse ? Wat met het hoofdgebouw in Zwalm ? Studie omtrent doelgroep ? Jongvolwassenen ? Wat met Zottegem ?, Hoe kijken we naar Oudenaarde ?, …

Optimaliseren van de woon- en werkomstandigheden (infrastructuur)

Naar jaarlijkse gewoonte wordt een budget van € 260.000 voorzien voor investeringswerken.
Dit bedrag wordt in 2020 beduidend verhoogd naar aanleiding van de begrotingsopvolging 2019 in juni. De extra investeringen die niet gerealiseerd werden in 2019 zullen in 2020 gebeuren.

In Kluisbergen wordt de nieuwbouw gerealiseerd zodat die in het voorjaar 2021 in gebruik genomen kan worden. Dit brengt met zich mee dat er voor diverse diensten (zowel zorg als logistiek) werk op de plank ligt voor de voorbereiding van de nieuwe werking (werken met nieuwe cliëntengroepen en medewerkersteams, werking verdeeld over 2 gebouwen gelegen op 2 weliswaar nabijgelegen sites).

Er moet ook tijdig werk gemaakt worden van de renovatie van het huidig gebouw in Kluisbergen.
Wordt er gewerkt met een behoeftenota en een studieopdracht ? Op te stellen in 2020 ?

Opstellen meerjarenbeleidsplan 2021-2023

In het verleden werd meermaals gekozen voor een vijfjarenplan. Gezien de vele, vlugge en complexe evoluties in het zorglandschap kiezen we voor een driejarenplan. In 2020 wordt het meerjarenplan opgesteld voor de periode 2021-2023. Dit is het voorlaatste meerjarenbeleidsplan van het huidig directiecomité.

Via een stappenplan willen we doorheen het jaar diverse stakeholders (medewerkers, ondernemingsraad, wettelijk vertegenwoordigers/cliënten, gebruikersraad, raad van bestuur) betrekken bij het aanreiken van gewenste doelstellingen en acties. Aanvullend wordt gedacht aan het verzamelen van relevante informatie vanuit derden (andere sectoren, academische wereld, lokale besturen, HR, …). Dit kan via een thema-avond georganiseerd in het voorjaar. Finaal willen we op de raad van bestuur van december een overzichtelijk beleidsplan aanreiken waarbinnen de diverse clusters ruimte krijgen en uitgenodigd worden om hier verder invulling aan te geven.

Met deze werkwijze voldoen we vanaf 2021 aan de eisen van het nieuwe cao beleidsplan waarover het volgende te lezen staat : “Het plan dat de directie van de vergunde zorgaanbieder na een overleg met de werknemersvertegenwoordigers in de sociale overlegorganen en de gebruikers uitwerkt om een kwaliteitsvolle inzet van het personeel te garanderen.” Voor het beleidsplan 2020 werd aangetoond dat we reeds volop werken aan de 6 verplichte thema’s. Er wordt wel extra ingezet op de aanwerving van nieuwe medewerkers (gezien de personeelsschaarste), op flexibiliteit van medewerkers (gezien de grote veranderingen die er aankomen) en op dialoog met het netwerk. Het betreffende beleidsplan moet halfweg januari bezorgd worden aan het VAPH en wordt in bijlage toegevoegd.

War for the talent

Halfweg 2019 werden we voor het eerst geconfronteerd met het gegeven van personeelsschaarste. Dit geldt voor de volledige zorgsector in Vlaanderen. Aangezien een essentieel deel van de werking afhangt van het beschikken over voldoende medewerkers moet hier proactief aan gewerkt worden. We zetten verder in op het aanbieden van ‘mooie contracten’, het optimaliseren van contracten onbepaalde duur en op het thema employer branding in het algemeen. Naast het kwantitatieve gegeven (over voldoende medewerkers beschikken) blijft het een opdracht om de nodige competenties in huis te hebben, houden én halen.

Alternatieve functie-invullingen

Het nakend personeelstekort dwingt ons om na te denken over het inzetten van alternatieve functies. In het recente verleden werden zinvolle proefprojecten opgezet met de aanwerving van volgende functies : verzorgende, huishoudhulp, meewerkende verpleegkundige. Dit thema wordt in 2020 verder verkend.

Flexibiliteit van medewerkers

Van medewerkers wordt een grote flexibiliteit verwacht in dit fel wijzigende zorglandschap.
We hebben het hierbij in het recente verleden zowel over het ondersteunen van nieuwe cliëntvragen, het ondersteunen van cliënten met een zwaardere zorgvraag als over het afstemmen van ons aanbod op de vraag. Dit maakt dat de jobinhoud verandert. In de nabije toekomst is deze trend nog duidelijker : de verminderde subsidies zullen aanleiding geven tot een aanpassing van de organisatiestructuur wat ook een wijziging van de jobinhoud van diverse functies met zich zal meebrengen en dit in beide departementen. Dit alles maakt dat er een zekere mate van flexibiliteit verwacht wordt van de medewerkers. Daarom willen we in 2020 eens nagaan in welke mate we medewerkers hierin reeds ondersteunen en waar nog meer op ingezet kan worden.

Risico-analyse psychosociaal welbevinden (RAPS-i)

Wettelijk is er de verplichting om 5-jaarlijks een risico-analyse psychosociaal welzijn uit te voeren.
In de periode april/mei wordt een bevraging van IDEWE afgenomen in diverse VAPH voorzieningen.
De Bolster neemt hieraan deel. Dit zal ons toelaten om zowel op niveau van de voorziening als op niveau van de clusters een aantal resultaten in kaart te krijgen. De eigen gegevens worden ook vergeleken met die van collegavoorzieningen. Uit deze afname kunnen een aantal acties voortvloeien om mee te nemen in het meerjarenbeleidsplan 2021-2023. Deze acties kunnen zich situeren op niveau van de voorziening. Naargelang de resultaten kunnen ook clustergerichte acties noodzakelijk zijn.

Van ‘ziek zijn’ tot ‘er wel-zijn’ op het werk

In een context van personeelsschaarste is de aanwezigheid van medewerkers op het werk een des te belangrijker gegeven. Desondanks stellen we net als in de sector vast dat de afwezigheid van medewerkers wegens ziekte geen te verwaarlozen gegeven is. De vraag blijft of hier in 2020 (of later) nog meer moet op ingezet worden gezien een aantal initiatieven uit het verleden en gezien de omvang van thema’s die reeds op de agenda staan. Onder dit thema valt ook het re-integratie-traject (begeleiden van langdurig zieke werknemers naar werkhervatting). In de RAPS-i kan gekozen worden voor een extra module over ziekte. De meerwaarde hiervan kan verkend worden.
Via Tabor en Compaan wordt geprobeerd om in het kader van Social Impact Bonds een project op te starten voor langdurig zieke werknemers. We volgen dit verder op.

Afstemmingsgesprekken

Naast de vele informele contacten is het belangrijk dat elke medewerker op formele basis een gesprek heeft met zijn/haar leidinggevende. In het huidig meerjarenbeleidsplan is er de (lage) norm dat elke medewerker minstens om de 5 jaar één formeel afstemmingsgesprek heeft met zijn/haar leidinggevende. In 2020 willen we de stand van zaken in kaart brengen zodat eventuele acties nog kunnen genomen worden.

Opvolging tevredenheidsbevraging wettelijk vertegenwoordigers

Eind 2018 werd de verplichte driejaarlijkse tevredenheidsbevraging gehouden bij de wettelijk verte-genwoordigers. Twee thema’s specifiek voor het dagcentrum Gavere moeten nog aangepakt worden. Dit betreft enerzijds de problematiek van de geluidsoverlast in de refter van ons arbeidscentrum te Gavere. Anderzijds blijft het optimaliseren van het vervoer van cliënten dagcentrum een complex kluwen.

Informatiedoorstroming

De voorbije jaren is er flink wat evolutie op vlak van informatiedoorstroming. Enerzijds is er een boom aan producten/kanalen (website, tijdschriften, Bolsterblad, facebookpagina, BuitenBolsteren, filmpjes, foto’s, …) en een inspanning om meer informatie te bezorgen aan diverse partijen (zowel medewerkers als cliënten en hun netwerk). Anderzijds is er het GDPR verhaal dat ons voorhoudt om hier toch wel wat voorzichtig mee om te gaan. Hierop verder bouwend liggen diverse initiatieven op tafel :

\* verder uitwerken van het GDPR kader (in beeld brengen van wat reeds en wat nog te realiseren is
 alsook gerichte communicatie naar de medewerkers aangezien veel toch afhangt van het naleven
 van een aantal afspraken).
\* verder inzetten op gerichte informatiedeling naar cliënten/wettelijk vertegenwoordigers.
 We denken hierbij in eerste instantie aan het inzagerecht in het eigen dossier. Dit loopt eind 2019
 als proefproject en wordt na evaluatie veralgemeend ingevoerd. Hoe we omgaan met cliënten
 die geen bewindvoerder over de persoon hebben moet nog uitgewerkt worden.
\* Optimaliseren van de informatiedoorstroming naar medewerkers. Een aantal thema’s stromen
 door via geformaliseerde kanalen als ZOL (nieuwsbericht, beleidsbrief) en APV (algemene perso-
 neelsvergadering). We stellen vast dat de doorstroming via de gewone overlegstructuur vaak te
 gering is. Nochtans hebben medewerkers deze informatie nodig om te kunnen meewerken aan
 de implementatie van de zorgvernieuwing. We kunnen geen mindswitch verwachten indien de
 nodige toelichting niet verschaft wordt. Hoe maken we ruimte voor het aanreiken van
 deze broodnodige info via de geëigende overlegstructuur ?
\* opstellen van een communicatiematrix waarbij per thema en doelgroep bekeken wordt hoe
 de communicatie het best verloopt. Hierbij is de inhoud van het algemeen jaarverslag, Bolsterblad
 en Indruk aan een grondige herwerking toe.

War for the client

In het persoonsvolgend financieringsverhaal hangt de subsidiëring af van het aantal cliënten die met de voorziening een individuele dienstverleningsovereenkomst ondertekenen. Hierbij is de vraag van de cliënt een richtsnoer. Het is dan ook belangrijk om de in- en uitstroom van cliënten goed te monitoren en evalueren (dit geldt voor De Bolster in het algemeen en voor Kluisbergen en Ronse in het bijzonder) en om de eigen flexibiliteit (zowel naar type ondersteuningsvraag als naar aanbod) nauwgezet op te volgen. We zetten uiteraard verder in op de naambekendheid en uitstraling van de voorziening als geheel maar ook voor de diverse lokale werkingen in het bijzonder.

Aangepast dagbestedingsaanbod

We stelden vast dat er plaatsgebrek was in het arbeidscentrum in Gavere. Aanvullend kregen we ook vragen van cliënten die voor hun ondersteuning liefst niet aansloten bij de huidige doelgroep.
In onze zoektocht naar andere lokalen botsten we enerzijds op een kantoorruimte op de markt in Gavere (die zal gebruikt worden door medewerkers zelfstandig wonen en begeleid werk) en op 2 lokalen in CVO Middelwijk Gavere (die we elk 1 dag per week huren respectievelijk voor computer-initiatie en voor creatieve expressie). In 2020 wordt verder ingezet op deze nieuwe ruimten en activiteiten en wordt een nadere samenwerking met derden verder mee in overweging genomen.

Cliëntgerichte trajecten

Het merendeel van de cliënten blijven jarenlang dezelfde ondersteuning krijgen. Soms zien we dat bij toename van de zorgzwaarte een aantal cliënten terugstromen (van zelfstandig wonen naar leefgroepsopname, van gedecentraliseerd wonen naar campuswonen, …). Bij dit type van ingrijpende veranderingen wordt de levenskwaliteit van betrokken cliënt (en context) als richtsnoer meegenomen. Omgekeerd moet een cliënt ook perspectief krijgen richting een meer zelfredzaam bestaan. Ook dit is geen gemakkelijke oefening omdat het een loslaten van, een vertrouwen in, een verantwoord risiconemen veronderstelt. Deze trajectuitwerking in beide richtingen is belangrijk zowel vanuit standpunt cliënt (vraaggericht, levenskwaliteit) als vanuit standpunt voorziening (kan belangrijk facet zijn in het instroombeleid). Bovenal moet gezegd dat dit thema verankerd zit in onze missie : je eigen leven vorm geven met ondersteuning daar waar nodig.

(Inter)sectorale samenwerking

In het meerjarenbeleidsplan 2016-2020 is een strategische doelstelling gewijd aan het uitbouwen van samenwerkingsverbanden zowel binnen als buiten de VAPH sector. In de praktijk stellen we vast dat dit een moeilijk te bewandelen weg is. Het onder druk komen van de eigen positie (door het te gering aantal ter beschikking gestelde persoonsvolgende budgetten aan nieuwe cliënten) maakt dat er meer sprake is van concurrentie (en het afschermen van de eigen markt) dan van samenwerking. Het nieuw Vlaams Regeerakkoord vraagt opnieuw om meer (inter)sectoraal te gaan samenwerken. Dit gegeven wordt versterkt vanuit de verminderde subsidiëring van de organisatiegebonden middelen wat de deur tot een verkenning van samenwerkingsmogelijkheden zal openzetten. Het is belangrijk om deze evoluties goed op te volgen en desgewenst de nodige verkenningsstappen te doen.

Participatieve werking

Begin 2019 werden 6 werkgroepen in het leven geroepen met het oog op het verder implementeren van de participatieve visie : visietekst, omgaan met afspraken, stimuleren tot (mede)-verantwoor-delijkheid, silo-denken, participatief vergaderen, open communicatie en feedback. Vanuit de diverse werkgroepen werden voortgangsacties voor 2020 geformuleerd. Om een cruciale stap vooruit te zetten in de realisatie van dit thema wordt in 2020 een nieuwe organisatiestructuur uitgewerkt.

Verder inzetten op warme buurten/vriendenkring/vrijwilligerswerking

Alhoewel het hier 3 te onderscheiden thema’s betreft brengen we dit als 1 geheel. We stellen vast dat het afstemmen van deze 3 thema’s geen sinecure is (en dus een opdracht op zich zal zijn).
In 2019 werd de stuurgroep warme buurten uitgebreid, werd de erkenning als buurtpunt bekomen en externe intervisie hierover opgestart, werden de nodige contacten gelegd (oa met de gemeente Zwalm) en werd met het Sinterklaasfeest een eerste concrete actie gerealiseerd in samenwerking met de gezinsbond en KVLV. In 2020 zal het belangrijk zijn om een versnelling hoger te kunnen schakelen, wat meer activiteiten en een intensere samenwerking met derden veronderstelt.

In 2019 werden de contouren getekend voor de omzetting van het oudercomité naar een vrienden-kring. In 2020 moet dit verder vorm krijgen enerzijds via een drietal activiteiten, anderzijds via een uitbreiding van de stuurgroep met derden.

In 2019 werd wat meer ingezet op BuitenBolsteren. In 2020 zal de link tussen vrijwilligerswerk en de 2 hierboven aangehaalde projecten in kaart gebracht worden.

Innovatie

In 2020 wordt € 50.000 ter beschikking gesteld voor de realisatie van een innovatief project.
In november 2019 werd een workshop georganiseerd met het oog op het verzamelen van diverse voorstellen. Er werden zowel algemene (langere termijn) als specifieke (korte termijn) voorstellen geformuleerd. De algemene worden meegenomen naar de opmaak nieuw meerjarenbeleidsplan.
Het directiecomité koos om het innovatief budget voor 2020 in te zetten voor volgend voorstel : opstart initiatief warme buurten in Zwalm.

Duurzaamheid

Terugblikkend op het huidig meerjarenbeleidsplan kunnen we nu reeds stellen dat er naast de vele mooie realisaties ook een aantal thema’s zijn waarop te weinig voortgang geboekt werd. We denken hierbij onder andere aan wendbaarheid, innovatie en duurzaamheid. Via Tabor wordt in het verlengde van de meerdaagse AMS opleiding een strategische oriëntatie-oefening opgezet rond het thema duurzaamheid. Hierbij wordt gestart met de invulling van de Sustatool die ontwikkeld werd door Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Vlaanderen. De invulling van deze tool kan een eye-opener zijn over de diversiteit van het thema duurzaamheid. Het kan ons relevante informatie aanreiken met het oog op het meerjarenbeleidsplan 2021-2023.

VTO (vorming-training-opleiding)

Gezien de evolutie van het takenpakket (zowel qua doelgroep als qua ondersteuningsvraag) moet blijvend aandacht geschonken worden aan doelgroepgerichte gespecialiseerde vorming.
Aanvullend wordt samen met een aantal Tabor collega’s opgestart met e-learning (Televic).
We bekijken welke vormingen via dit forum kunnen aangeboden worden en hoe we dit best uitwerken. Het blijft bij dit alles een opdracht om nog meer in te zetten op kennisdeling en intervisie.

Optimalisatie platform ZorgOnLine (ZOL)

Een paar jaar geleden startten we met ZorgOnline. Ondertussen werden diverse modules in gebruik genomen. In 2019 werd de medische module opgestart in Kluisbergen. In 2020 volgen de andere locaties. We besteden de nodige aandacht aan het delen van good practices.

Kwaliteitsbeleid

We stellen de voorbije jaren vast dat er weinig sprake is van gedreven inzet op het kwaliteitsbeleid. We kozen om in 2019 gericht 2 stuurgroepen op te starten die respectievelijk werkten aan een verruimde informatiedoorstroming naar het netwerk (via ZOL) enerzijds en het gericht meer betrekken van diverse stakeholders bij het uitwerken van het meerjarenbeleidsplan 2021-2023 anderzijds. Op deze wijze waren we ook bezig met de eerste 2 stappen van de zelfevaluatiecyclus (verzamelen van relevante info en het opstellen van doelen) wetende dat het zelfevaluatie thema de komende jaren aan gewicht zal winnen. Dit neemt niet weg dat we ons moeten bezinnen over de verdere uitwerking van het kwaliteitsbeleid. Waar zetten we op in ? en wie doet dat ? Deze laatste vraag is ook niet onbelangrijk in de context van een nakende aanpassing van onze organisatie-structuur.

Implementatie SAGA

Met het oog op het optimaliseren van de huidige uurroosterplanning en -registratie loopt momenteel een pilootproject in een aantal delen van De Bolster. Het is de bedoeling om dit veralgemeend in te voeren vanaf 1 april 2019. We stellen bij de pilootprojecten vast dat dit toch niet zo vlot verloopt. Daarom gaan we halfweg december 2019 op studiebezoek naar De Lovie (een VAPH voorziening die al een aantal jaren met SAGA werkt en hier tevreden over is). De vraag is welk deel van de problemen waarop we botsen te maken heeft met onbekendheid met het systeem (en dus een kwestie van tijd, gewenning is) of met de wijze waarop De Bolster in het verleden de werk-planning georganiseerd heeft. Mocht blijken dat dit laatste een belangrijk onderdeel van het probleem is, dan moet hier in eerste instantie naar verfijning gestreefd worden. Dit is een werk van langere duur waarbij diverse partijen (ook ondernemingsraad) betrokken zijn. We volgen dit verder op in de hoop dat de digitalisering ook in dit thema eindelijk zijn intrede kan doen.

Implementatie Orbis

Het huidig administratief bewonerspakket stopt eind 2019. In onze zoektocht naar een nieuw pakket kwamen we uit bij een pakket van Softwel, zijnde ‘Orbis voor bewoners’. Dit houdt onder andere in dat basismedewerkers op een andere manier de aan- en afwezigheden van cliënten zullen moeten registreren.

Realiseren uitgebreide erkenning RTH

Op heden heeft De Bolster een erkenning van 190 RTH punten. Vanuit het standpunt van de cliënt is dit een handig systeem in die mate dat hij/zij vlot een beperkte ondersteuning kan krijgen weliswaar binnen de RTH erkenning waarover voorzieningen beschikken. Voor een voorziening ligt de zinvolheid niet in het financiële op korte termijn (wat kost ons dat en welke subsidie ontvangen we hiervoor ?). RTH biedt wel de mogelijkheid om via een beperkte ondersteuning een eerste kennismaking met diverse potentiële cliënten te realiseren. We gaan ervan uit dat De Bolster in 2020 een verhoging van RTH erkenning krijgt. Voorwaarde is uiteraard dat we die erkenning ook realiseren. Weet echter dat we de voorbije jaren steeds een aantal ondersteuningen boven onze erkenning gerealiseerd hebben. Deze extra erkenning moet wel gerealiseerd worden via de verblijfsfunctie wat de nodige afstemming vergt.

Het verder aanpassen van de logistieke diensten aan de zorgvraag van cliënten

85 % van de medewerkers logistieke diensten (keuken, poets-was, technische dienst) vallen onder de zorggebonden punten. Dit wil zeggen dat de cliënt hen via zijn persoonsvolgend budget betaalt. Daarnaast wordt het resultaat van de logistieke werking grotendeels via de woon- en leefkosten aangerekend aan de cliënt (bvb maaltijden). Het is dan ook logisch dat er een nauwe link is tussen de vraag van de cliënt en ons aanbod. Op deze afstemming wordt verder ingezet in 2020. Het gaat hier ook over de meerwaarde van het niet outsourcen van dit type van dienstverleningen.

Bijhouden beleidsinfo

Naast het opvolgen van de voortgang van het beleidsplan is het zinvol om een aantal parameters bij te houden. Zowel op vlak van financies als personeelskengetallen is er een overvloed aan kengetallen. Op vlak van cliënten houden we daarentegen maar een beperkt aantal criteria bij. We streven ernaar om een beperkt aantal kengetallen vast te leggen, op te volgen en gericht over te communiceren. Het betreft hier kengetallen die informatie bevatten die belangrijk is voor onze beleidsvoering.