

KWALITEITSPANNING 2023

I. Inputgebieden

a. Check-actie “implementatie beleid medische handelingen”

De huisartsen zijn meegenomen in dit beleid en de gevolgen ervan voor de samenwerking.

Na 1 jaar in gebruik zijnde, checken we bij medewerkers en met huisartsen (bij voorkeur door de coördinator die de toelichting deed) of dit beleid geïmplementeerd is (in visie en gebruik documenten) en/of er een bijsturing dient te gebeuren opdat de toepassing geborgen kan worden.

Concrete tijdstip: tegen einde 2023.

b. Personeelsbeleid

i. Check-actie onthaal

Na 1 jaar toepassen van de nieuwe werking van onthaal nieuwe medewerkers zowel in visie, procedure als introductiedag, willen we evalueren of de gewenste doelen bereikt zijn.

ii. Werving en behoud personeel

Motivering van deze verbeteractie: het is moeilijk om personeel te werven en te behouden. Wat speelt hierin mee? Hoe kunnen we dit faciliteren?

Doelstelling: we willen meer goed personeel in huis halen en houden

Plan van aanpak:

- We behouden onze onthaalwerking
- We werken volgende vragen uit:
 - Wie en waar bereiken we potentiële kandidaten?
 - Hoe doen we dit?
 - Hoe profileren we ons?
 - Hoe de job aantrekkelijk maken? Hoe vacatures vorm geven?
 - Wat is een goed sollicitatiegesprek: wat willen we weten?

→helpend kan zijn om bij sollicitaties te vragen naar motivatie om te reageren op een vacature

- Wie gaat hiermee aan de slag : op het coördinatorenoverleg CO wordt dit thema een aanzet gegeven om vandaar naar het overleg personeel te gaan

Evaluatiecriteria:

- We hebben het gewenste personeel
- Het duurt minder lang om personeel te vervangen.

II. Kernprocessen

a. Netwerking

In 2021 resulteerde een 4 tal denkmomenten tot een visietekst 'netwerking'. We wilden deze integreren in bestaande tekst 'basisvisie op hulpverlening'. De werkgroep die hiermee belast was, vond het evenwel prioritair om de "missie, visie, waarden en strategische doelen", te actualiseren om zo versnippering, herhalingen van visies te vermijden.

In 2023 vertrekken we vanuit een deze visietekst om te bekijken of de visie rond netwerking (naast andere visies) nog een aparte uitwerking nodig heeft.

Daarnaast zetten we vooral in op de implementatie in vzw Huize Sint-Vincentius van het werken met netwerken in de begeleidingstrajecten door het blijvend in de aandacht brengen door coördinatoren en door de concrete toepassing in de trajecten bespreekbaar te houden.

Concreet betekent dit:

- Scholen meenemen in netwerkverhaal: vb "als je denkt aan gezinnen die eventueel een steungezin kunnen/willen betekenen voor deze jongeren, wie zou dit dan kunnen zijn?"
- Voor elke jongere een buddy proberen te vinden, de visie vrijwilligerswerking uitdragen door de Coördinatoren in de teams
- De spinnenpoten in kaart brengen en blijvend investeren in samenwerkingen

Wie? Dit is een thema voor het CC-overleg, die dan rapporteren naar de Stuurgroep Kwaliteit.

We gaan na wat onze begeleiders/contextbegeleiders ter ondersteuning (vorming) hierbij nodig hebben.

III. Resultaatsgebieden

a. Ontwikkeling tool bevraging leefklimaat medewerkers

Krijgt vorm vanuit commissie leefklimaat.

b. Ontwikkelen tool feedbackbevraging

Uit de bespreking van de resultaten van de Feedbackbevragingen op organisatieniveau in 2021, viel op dat verschillende jongeren, vnl van horizontale afdelingen vragen hebben bij de huidige format.

De vragen betreffen het moderniseren van de format en evt een online tool te maken. Anderen zouden liever geen feedback-bevraging meer doen.

We krijgen gelijkaardige reacties bij de feedbackbevraging van 2022. We hebben tevens de feedback van 2 teams mbt de tool en suggesties ter verbetering. Het is duidelijk dat we het belangrijk blijven vinden om een systematische manier actief naar de mening van context en jongeren mbt de organisatie van onze hulp- en dienstverlening. Het is ook duidelijk dat we hierbij de voorkeur geven aan een face-to-face-gesprek.

Er is geen behoefte meer naar een evaluatie van de format op grote schaalorde. De concrete vraag naar verbetering van de format is duidelijk, nl. minimum een visueler instrument, optimaal een online op maat van fase in traject en op maat van leeftijd jongere.

Een medewerker heeft een tool ontworpen dat richting geeft aan een face-to-face gesprek aan de hand van een aantal visueel voorgestelde thema's. We proberen in 2023 deze tool uit en evalueren deze na gebruik, bespreking en verwerking.

c. Waardering strategische partners

Deze actie is een vervolg van een zelfevaluatie over dit thema in 2019. We spraken toen af dat we zouden proberen zicht te krijgen op de strategische partners per regio. We spraken af dat doorheen het jaar 2020 elke regio een inventaris maakt van de strategische partners waarmee hij samengewerkt heeft en hoe en waarom de waardering al dan niet getoetst is. Deze gegevens zouden worden besproken in januari 2021. Door COVID-19 en de coronamaatregelen hadden andere acties meer prioriteit.

We raapten deze actie terug op in 2022. we startten de inventarisatie; bij afsluiten van een begeleidingstraject zouden we vragen naar ervaringen in de samenwerking; hoofdconsulenten zouden per regio uitgenodigd worden om van gedachten te wisselen over de wederzijdse ervaringen in de samenwerking alsook over de vorm om op een systematische manier hun waardering te toetsen.

We werken dit verder uit in 2023;

Deze verbeteractie kruist het ruimere reconversieproces, waarvoor we ook een stakeholders-bevraging dienen te doen.