

Finaliteit	<b>1.1. GEZONDHEID, WELZIJN EN KWALITEIT VAN LEVEN OPTIMALISEREN</b>	<b>1.2. WAARBORGEN VAN CONTINUÏTEIT</b>
------------	--	---

Klantenperspectief	<p><b>2.1. AANBIEDEN VAN KWALITEITSVOLLE EN PROFESSIONELE ZORG- EN DIENSTVERLENING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We bieden een aangepast aanbod vertrekkende de wensen en de krachten van de persoon om te komen tot kwaliteitsvol leven.</li> <li>We bieden beschermende en veilige zorg rekening houdende met de kwetsbaarheden van de persoon.</li> <li>We betrekken belanghebbenden op de micro-, meso- en macroniveau op basis van de participatieladder.</li> <li>We verlenen zorg gebaseerd op de recente wetenschappelijke inzichten en richtlijnen.</li> <li>We hebben aandacht voor alle levensdomeinen.</li> <li>We hebben aandacht voor preventie en vroeg-detectie van zorgnoden voor alle belanghebbenden.</li> <li>We zoeken actief naar de noden behoeften van alle belanghebbenden en zoeken samen naar oplossingen.</li> <li>We staan in voor kwaliteitsvolle (na)zorgmogelijkheden en een goede ontslagvoorbereiding en -regeling.</li> </ul>	<p><b>2.2. AANBIEDEN VAN ZORG VANUIT ETISCH PERSPECTIEF</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers detecteren waardengeladen situaties en kiezen samen met alle belanghebbenden de meest menswaardige benadering, gebaseerd op de recente ethische adviezen terzake.</li> <li>We motiveren en ondersteunen personen tot het zelfstandig maken van keuzes waarbij de regie over het eigen leven wordt behouden.</li> </ul>	<p><b>2.3. AANBIEDEN VAN EEN MEEVOELENDE ZORGZAME BEJEGENING VAN CLIËNT EN NAASTBETROKKENEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We hebben oprechte interesse en zijn begaan zijn met het welbevinden van alle belanghebbenden.</li> <li>We handelen steeds respectvol en benaderen alle mensen vanuit een evenwaardige positie.</li> </ul>	<p><b>2.4. AANGENAME LEEFOMGEVING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie is toegankelijk en stelt zich laagdrempelig op voor iedereen.</li> <li>We streven naar inclusie waarbij er oog is voor integratie in de buurt.</li> <li>We houden rekening met persoonlijke voorkeuren en bieden een omgeving waar iedereen zich thuis mag voelen.</li> <li>De organisatie is uitnodigend, aangenaam, gezellig, veilig en staat garant voor de nodige privacy.</li> </ul>	<p><b>2.5. NETWERKING &amp; ZORGCONTINUÏTEIT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Samenwerking met alle betrokken actoren voor, tijdens of na de zorg in de eigen organisatie.</li> <li>De organisatie ambieert een goede naam en faam op vlak van klantgerichte, deskundige zorg met focus op innovatie en menselijke omgang onder elkaar.</li> <li>Installeren en onderhouden van samenwerkingsverbanden met bestaande en potentiële samenwerkingspartners die een win-win opleveren in respons op reële noden in de samenleving.</li> </ul>
--------------------	---	---	---	---	--

Intern perspectief	<p><b>3.1. BEZIELEND LEIDERSCHAP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Binnen de organisatie zien we leiderschap als een verantwoordelijkheid/rol van elk teamlid om zichzelf en anderen competentier te maken in het realiseren van de organisatiedoelen.</li> <li>Als organisatie staan we voor enthousiast en deskundig leiderschap.</li> <li>We bieden medewerkers vertrouwen, stimuleren en coachen de loopbaanontwikkeling van de medewerkers.</li> <li>De leidinggevende draagt mee zorg voor de uitwerking de visie van de organisatie en faciliteert het team in de realisatie ervan.</li> <li>We zetten samen in op het inspireren, enthousiasmeren en motiveren van collega's.</li> </ul>	<p><b>3.2. PROFESSIONELE TEAMWERKING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Voor het bereiken van een gemeenschappelijk doel staan de neuzen in dezelfde richting en is iedereen bereid om vanuit de eigen deskundigheid samen te werken.</li> <li>Er heerst een cultuur van openheid en acceptatie voor vrijwilligers / stagiairs.</li> <li>Medewerkers geven onderling feedback, leren van elkaar en respecteren elkaars inbreng en mening.</li> <li>Er is een evenredige verdeling van de taken, rollen en verantwoordelijkheden waarbij rekening gehouden wordt met talenten en de draagkracht versus draaglast.</li> <li>Teams dragen bij aan het verwezenlijken van de organisatiedoelstellingen.</li> <li>Professionaliteit van de medewerkers ligt in deontologisch, ethisch, systematisch en methodisch handelen.</li> <li>Binnen en buiten het team is er een correcte informatieoverdracht.</li> </ul>	<p><b>3.3. FINANCIËLE GEZONDHEID</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Periodiek (jaarlijks) wordt een nauwgezette en realistische begroting en investeringsoverzicht opgemaakt. Deze begroting wordt actief gebruikt als financieel opvolginstrument.</li> <li>De financiële keuzes worden verantwoord aan en opgevolgd door het bestuursorgaan.</li> <li>Financiële inkomsten worden geoptimaliseerd en er wordt gezocht naar opportuniteiten naar bijkomende fondsenwerking die de operationele werking kunnen versterken.</li> <li>Voor belanghebbenden die het moeilijk hebben om hun persoonlijke bijdrage te betalen wordt gezocht naar een oplossing op maat.</li> <li>De organisatie werkt kostenbewust.</li> <li>De organisatie legt de nodige financiële reserves aan om het bestaan te bestendigen en de toekomstplannen te kunnen realiseren.</li> </ul>	<p><b>3.4. RISICOBEHEER, CLIËNTVEILIGHEID &amp; KWALITEITSMANAGEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We identificeren met alle betrokkenen risico's en bepalen acties om de risico's te beheersen en incidenten te voorkomen.</li> <li>Uit incidenten leren we door ze te melden, te analyseren met de betrokkenen en verbeteracties uit te voeren.</li> <li>Alle (kritische) processen documenteren en borgen we in een documentbeheersysteem dat voor iedereen beschikbaar is.</li> <li>Risico's en processen toetsen we met verschillende methodieken op correcte naleving en toepassing.</li> </ul>
--------------------	---	---	--	--

Leren & groei	<p><b>4.1. Professionaliteit stimuleren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als lerende organisatie wordt er geïnvesteerd in medewerkers om hun deskundigheid, betrokkenheid, tevredenheid, creativiteit, zelfontplooiing en flexibiliteit permanent te ontwikkelen en te stimuleren.</li> <li>De zorgpraktijk wordt steeds afgestemd op de meest recente wetenschappelijke inzichten.</li> <li>Alle contacten van medewerkers zijn gekenmerkt door een warmmenselijke benadering.</li> <li>Medewerkers maken optimaal gebruik van het documentbeheersysteem als informatiebibliotheek rond de kwaliteitswerking en van het zorgdossier als bron van cliënteninformatie.</li> <li>Alle medewerkers worden geïnformeerd over alle relevante ontwikkelingen binnen de organisatie en de sector.</li> </ul>	<p><b>4.2. Innovatie realiseren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We streven naar continue verbetering en vernieuwing en willen toonaangevend zijn in het opzetten van innovatieve zorgvormen door proactief in te spelen op maatschappelijke evoluties.</li> <li>Naar buiten brengen van innovatieve initiatieven en good practices op congressen, studiedagen, ... en in tijdschriften.</li> </ul>	<p><b>4.3. Identiteit concretiseren &amp; profileren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We vertalen op een eigentijdse manier de missie, waarden/grondhoudingen kerncompetenties, lange termijndoelen en visie, zowel intern als extern.</li> <li>We zijn geïnspireerd door het charisma van de congregatie en de geschiedenis en de toekomst van de organisaties.</li> <li>De informatie voor externen omtrent het aanbod (website, folder, etc.) is steeds actueel.</li> <li>Alle medewerkers worden geïnformeerd over alle relevante ontwikkelingen binnen de organisatie en de sector.</li> <li>Medewerkers maken optimaal gebruik van de informatie- en communicatiesystemen van de organisatie.</li> <li>Onze voorziening profileert zich als aantrekkelijke werkomgeving naar potentiële medewerkers.</li> </ul>
---------------	---	---	---