

Finaliteit	1.1. GEZONDHEID, WELZIJN EN KWALITEIT VAN LEVEN OPTIMALISEREN	1.2. WAARBORGEN VAN CONTINUÏTEIT
------------	--	---

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

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

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



Finaliteit **1.1. GEZONDHEID, WELZIJN EN KWALITEIT VAN LEVEN OPTIMALISEREN** **1.2. WAARBORGEN VAN CONTINUÏTEIT**

2.1. AANBIEDEN VAN KWALITEITSVOLLE EN PROFESSIONELE ZORG- EN DIENSTVERLENING **2.2.** AANBIEDEN VAN ZORG VANUIT ETISCH PERSPECTIEF **2.3.** AANBIEDEN VAN EEN MEEVOLENDE ZORGZAME BEJEGENING VAN CLIËNT EN NAASTBETROKKENEN **2.4.** AANGENAME LEEFOMGEVING **2.5.** NETWERKING & ZORGCONTINUÏTEIT

Klantenperspectief

--	--	--	--	--

3.1. BEZIELEND LEIDERSCHAP **3.2.** PROFESSIONELE TEAMWERKING **3.3.** FINANCIËLE GEZONDHEID **3.4.** RISICOBEHEER, CLIËNTVEILIGHEID & KWALITEITSMANAGEMENT

Intern perspectief

--	--	--	--

4.1. Professionaliteit stimuleren **4.2.** Innovatie realiseren **4.3.** Identiteit concretiseren & profileren

Leren & groei

--	--	--