

Het psychiatrisch ziekenhuis H. Familie uit Kortrijk won op 14 maart de diversiteitsprijs 2013 in de categorie 'social profit'.



Deze prijs wordt uitgereikt door Jobkanaal en zijn partners VOKA, UNIZO, VERSO en VKW. Aan de prijs is een cheque verbonden ter waarde van 2.500€. De jury loofde het integrale beleidsplan, zorg voor individuele medewerkers en de positieve wijze waarop met verschillen wordt omgaan waardoor deze een troef en rijkdom zijn voor iedereen.

Het ziekenhuis heeft al een jarenlange traditie van werken rond en met diversiteit. De verschillende categorieën doelgroepmedewerkers zijn vertegenwoordigd in het personeelsbestand. Ook twee andere groepen die vaak verdoken blijven komen in het ziekenhuis naar voor: mensen met financiële problemen en mensen met psychische problemen. Voor deze laatste groep wordt op individuele basis gezocht om een gericht advies voor doorverwijzing te geven.

Voor het ziekenhuis ligt diversiteit niet alleen in het inspelen op de verscheidenheid van de diverse kansengroepen. Eerder gaat het om de overtuiging dat ieder mens anders is. Via MBTI en de sessies die deze verschillen lieten aanvoelen wordt duidelijk gemaakt binnen teams, dat mensen op andere manieren beslissingen nemen, op andere manieren hun werk organiseren, niet beter, niet slechter, maar anders. Iedere medewerker krijgt de kans om tijdens een informatiesessie zijn eigen profiel te leren kennen, en de filosofie die er achter zit. Deze profielbepaling is belangrijk in functie van teambuilding, het leren omgaan met verschillen. Het ziekenhuis zet hiermee stappen naar een inclusief beleid, dat breder is dan het doelgroepenbeleid.

Binnen het personeelsbeleid wordt gewerkt met een gedragsgericht interview waarbij competenties en attitudes getoetst worden. We bevragen de kandidaten niet over wat ze in bepaalde situaties zouden doen, maar vragen door naar hoe ze in bepaalde situaties al gereageerd hebben. We toetsen hierbij vooral de attitudes zoals samenwerking, respect en leerbereidheid. Als die aanwezig zijn kan mits opleiding iemand zich verder bekwamen in zijn job. Via het peter en meterschap wordt een nieuwe medewerker verder ingewerkt in zijn job. Mensen kunnen ook naar andere functies doorgroeien, waarbij iedereen gelijkwaardige kansen krijgt en wat ervaren wordt als een 'pure' ontwikkeling en upgradering. Creativiteit en talentontwikkeling gaan hand in hand. Met ons beleid

inzake personeelsontwikkeling willen we investeren in mensen als een echte Investor in People en onze baseline ‘mensen centraal in zorg’ slaat zowel op de klant als de medewerker.

Als een van de voortrekkers expliciteerden we het standpunt rond het dragen van een hoofddoek. Ook hier blijft de visie duidelijk: de competenties tellen en als de veiligheid niet in gevaar gebracht wordt, dan kan iemand ook een hoofddoek dragen.

We willen iedereen aanraden om ook niet vanzelfsprekende doelgroepen een kans te geven.. Als psychiatrisch ziekenhuis pleiten we bij werkgevers om onze patiënten een kans te geven. We willen dan ook een voorbeeldrol hierin opnemen en “Mensen centraal in zorg” zetten, zowel patiënten als onze medewerkers. We zijn fier op het behalen van de diversiteitsprijs en weten dat dit enkel haalbaar is dankzij de medewerkers die van deze verscheidenheid een rijkdom maken.