

# Jij, wij samen, een sterk verhaal



## Actieplan WZGA 2024-2025

### 1. Inleiding

Door het formuleren van duidelijke en meetbare operationele doelstellingen die in lijn zijn met onze missie en visie, kunnen we gericht werken aan het realiseren van onze strategische langetermijndoelen. Het helpt om onze organisatie op koers te houden en om de kwaliteit van het wonen, leven en zorgen voor onze bewoners te waarborgen.

Het jaaractieplan van onze organisatie stelt duidelijke doelen en prioriteiten vast voor het komende jaar. Het biedt richting en focus voor het managementteam en al onze medewerkers, zodat iedereen weet wat er moet worden bereikt en welke stappen er moeten worden genomen.

Op deze manier kunnen alle clusters, diensten en medewerkers binnen WZGA beter samenwerken en gecoördineerd te werk gaan. Het plan zorgt voor afstemming van activiteiten en maakt het mogelijk om gezamenlijk naar gemeenschappelijke doelen toe te werken.

Het jaaractieplan bevat meetbare doelstellingen, waardoor het managementteam de voortgang van de activiteiten kan monitoren en evalueren. Op basis van deze monitoring kunnen eventuele bijstellingen worden gedaan om ervoor te zorgen dat vooropgestelde doelstellingen worden behaald.

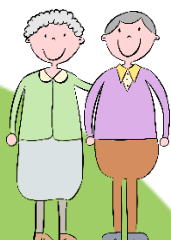
Het plan helpt om de beschikbare middelen en menselijk kapitaal optimaal te benutten en ervoor te zorgen dat de activiteiten effectief bijdragen aan het realiseren van de missie en visie van onze organisatie.

Onderstaande doelstellingen en indicatoren zijn breed omschreven voor alle clusters/diensten en dienen nog verder geconcretiseerd te worden in het kader van de doelstellingen die door de verschillende teams worden opgesteld. Mijlpalen worden bepaald, meer specifieke indicatoren worden omschreven en opvolging gebeurt tijdens elke teamvergadering (tweemaandelijks). De opvolging gebeurt aan de hand van een Kanbanbord waarop de voortgang duidelijk zichtbaar is. Voortgang wordt halfjaarlijks door de leidinggevende gerapporteerd aan het managementcomité.

passie – medeleven – nabijheid – gelijkwaardigheid

Vrijheid 100 | 2370 Arendonk  
014 63 97 30

[www.wzga.be](http://www.wzga.be)





## 2. Focusdomeinen

### 2.1. Missie en visie

WZGA implementeert verder de missie en visie waardoor medewerkers onze kernwaarden begrijpen en deze toepassen in dagdagelijkse werkzaamheden ten einde een consistente en gerichte aanpak te bewerkstelligen. Er wordt een sterke identiteit en organisatiecultuur ontwikkeld.

- Alle teams formuleren doelstellingen om het realiseren van de missie en visie mee te bereiken.
- Het VTO-beleid wordt afgestemd op basis van missie en visie – collectief met de teams en individueel op basis van de aangegeven behoeften tijdens de portfoliogesprekken.
- Missie en visie wordt gehanteerd tijdens alle overlegmomenten.
- In alle beleidsteksten en procedures die uitgewerkt worden, is de missie en visie richtinggevend.

#### Indicatoren

- Nulmeting cultuur OCAI.
- Nulmeting tevredenheid bewoners.
- Gegevens sociale balans/Federal Learning Account:
  - gevolgde vormingsuren – individueel + collectief gerelateerd aan missie en visie.

### 2.2. Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid van WZGA wordt verder vorm gegeven ten einde een kwaliteitsbeleid uit te werken dat voldoet aan de wet- en regelgeving. Het behoud of verbeteren van de kwaliteit van leven van onze bewoners staat hierin centraal alsook het initiëren van een aangename woon- leef- en werkomgeving. De (wettelijke) structuur van het kwaliteitshandboek wordt doorontwikkeld tegen eind 2025 en de beleidsthema's zoals hieronder omschreven zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.

- Een team van betrokken medewerkers uit verschillende clusters/diensten en disciplines wordt samen gesteld om in verschillende werkgroepen volgende thema's uit te werken:
  - dementiezorg;
  - voorafgaande zorgplanning/palliatieve zorg en levenseinde zorg;
  - vrijheidsbeperkende maatregelen;
  - agressiebeleid.
- Het Belrai project zal verder uitgerold worden op basis van de timing van de overheid:
  - vanaf 01/01/2024 wordt elke nieuwe bewoner ingeschaald;
  - op 01/06/2024 is 40% van onze bewoners ingeschaald;
  - op 01/01/2025 is 70% van onze bewoners ingeschaald;
  - op 01/06/2025 zijn al onze bewoners ingeschaald;
  - Belrai wordt gebruikt als leidend instrument tijdens de multidisciplinaire overlegmomenten.





## Indicatoren

- ♥ Interne en externe audits:
  - kwaliteitsindicatoren VIKZ – valincidenten, medicatie incidenten, onbedoeld gewichtsverlies, ontstaan van decubituswonden, griepvaccinatie personeel, woonzorgcentrum als overlijdensplaats, zorg ronde het levenseinde, fysieke vrijheidsbeperking, basisvereisten handhygiëne;
  - interne + externe audit handhygiëne.
- ♥ Nulmeting tevredenheid bewoners.
- ♥ Aantal agressie incidenten – prevalentie + melding.
- ♥ Inspectieverlagen overheid.
- ♥ Belrai opvolging cijfers inschaling.

## 2.3. HR-beleid

WZGA zet actief in op het HR-beleid ten einde medewerkers aan te trekken, te behouden en gekwalificeerd personeel te ontwikkelen om de kwaliteit van wonen, leven en zorgen aan bewoners te waarborgen. We richten ons op het werven van geschikte medewerkers, het creëren van een positief werkklimaat om personeel te behouden en het investeren in training en ontwikkeling om de vaardigheden en competenties van onze equipe te verbeteren.

- ♥ De huidige HR-strategie van WZGA wordt in kaart gebracht in de vorm van een roadmap. Deze roadmap heeft als langetermijndoel om meer instroom te genereren, uitstroom te minimaliseren en te evolueren naar een optimale/flexibele organisatie. Het zal in eerste instantie de gaps identificeren en de prioriteiten voor de komende werkjaren mee bepalen.
- ♥ Het onboarding proces wordt verder geïntegreerd in de organisatie. Twee keer per jaar wordt er een introductiedag georganiseerd voor alle nieuwe medewerkers.
- ♥ De individuele portfolio wordt geïmplementeerd. Alle medewerkers langer dan 2 jaar in dienst hebben tegen het einde van 2025 zowel een functioneringsgesprek als een evaluatiegesprek achter de rug.
- ♥ Exitgesprekken worden met alle medewerkers die onze organisatie verlaten gevoerd.
- ♥ Het VTO-beleid wordt verder ontwikkeld en geïmplementeerd.
- ♥ Het positief aanwezigheids- en re-integratiebeleid wordt ontwikkeld en geïmplementeerd. We streven naar een kortdurend ziekteverzuim van minder dan 5%.
- ♥ De maatregelen beschreven in de CAO arbeidsdeal worden strikt gehanteerd.
  - De historische tellers (niet vereffende meeruren gemaakt voor mei 2023) worden ten laatste tegen 31/01/2025 weggewerkt in samenspraak met de medewerker.
  - Kredieturen overschrijden niet de toegestane hoeveelheid.
  - Kredieturen mogen geen recht op overloon genereren.

## Indicatoren

- ♥ Personeelstevredenheidsmeting 2025
- ♥ Gegevens exitgesprekken:
  - redenen van vertrek – eventuele aanleiding in de werkcontext;
  - ervaringen werkomgeving/organisatiecultuur;
  - verbeterpunten voor WZGA;
  - ondersteunings- en ontwikkelingsmogelijkheden;
  - WZGA aanbevelen als werkgever, waarom wel of niet.
- ♥ Ziektcijfers langdurig – kortdurend – Bradfordfactor.
- ♥ Cijfers in- en uitstroom.





- ♥ Sociale balans – FLA
  - Aantal vormingsuren.
- ♥ Gegevens SAGA in het kader van de arbeidsdeal:
  - historische tellers meeruren;
  - kredieturen referentieperiode;
  - overloon.

## 2.4. Expertise opbouwen

Binnen WZGA zetten we in op het ontwikkelen van expertise in het kader van ouderenzorg en zorgen we voor diepgaande kennis van onze medewerkers binnen hun vakgebied/domein ten einde processen te verbeteren welke bijdragen aan het wonen, leven en zorgen voor onze bewoners.

- ♥ In het vormingsplan wordt aandacht gegeven aan relevante opleidingen/bijscholingen voor alle medewerkers op basis van de doelstellingen van het team en individuele portfoliogesprekken.
- ♥ Nieuwe referentiepersonen dementie, wondzorg, diabetes en palliatieve zorg zullen opgeleid worden.
- ♥ Referentiepersonen volgen verdiepende opleidingen omtrent hun vakgebied.
- ♥ Gevolgde opleidingen zullen, wanneer relevant, teruggekoppeld worden aan het team.
- ♥ WZGA organiseert, zowel intern als extern, opleidingen om de opgedane expertise uit te dragen.

### Indicatoren

- ♥ Gegevens sociale balans/FLA:
  - gevolgde opleidingsuren medewerkers;
  - gevolgde opleidingsuren referentiepersonen;
  - nieuwe opleidingen referentiepersonen.
- ♥ Aantal georganiseerde opleidingen zowel intern als extern.

## 2.5. Partner in een netwerk

WZGA zet mee in op het ontwikkelen van een zorgnetwerk waarin we een actieve rol spelen in het verbeteren van de kwaliteit van de ouderenzorg binnen dit netwerk. We werken samen met andere (partner)organisaties om een meer gecoördineerd zorgaanbod te creëren.

- ♥ WZGA neemt actief deel aan de overlegmomenten 'professioneel netwerk zorgverleners Arendonk, PNZA'. Er zal steeds een vertegenwoordiger vanuit onze organisatie deelnemen aan werkgroepen of projecten.
- ♥ WZGA zet actief in op samenwerking met zorgactoren binnen het netwerk in Arendonk en daarbuiten ten einde een verbeterde ondersteuning/zorgverlening te kunnen realiseren.

### Indicatoren

- ♥ Outcomes verwijzen hier vaak naar de resultaten op de iets langere termijn. Deze zijn niet meteen observeerbaar of in kwantitatieve termen uit te drukken. Het gaat dus in eerste instantie over meer indirecte effecten en eventuele gedragsveranderingen die op het niveau van het netwerk, onze organisatie, onze doelgroep of in de samenleving als geheel gerealiseerd worden.





- ♥ Subjectieve criteria:
  - ervaringen van de verschillende actoren;
  - betekenisverlening die aan de processen en uitkomsten wordt gegeven.

## 2.6. Een financieel gezonde organisatie

WZGA streeft naar een gezonde, stabiele financiële situatie om voldoende middelen te hebben voor investeringen in kwaliteitsverbeteringen en toekomstige groei.

- ♥ Het remediëeringsplan wordt uitgevoerd zoals omschreven.
- ♥ De meerjarenbegroting wordt consequent gemonitord en geactualiseerd in het kader van nieuwe inzichten, afspraken en financiële prioriteiten.
- ♥ Een jaarbegroting wordt op basis van de meerjarenbegroting opgemaakt. Budgetten worden toegewezen aan de verschillende clusters/diensten/budgetverantwoordelijken.
- ♥ Er wordt steeds gestreefd naar een zo hoog mogelijke bezettingsgraad en een optimale zorgwaarte tussen de 80 en 85% - de personeelsbezetting wordt hieraan gekoppeld in het kader van normering.
- ♥ Een aankoopprocedure wordt uitgewerkt en geïmplementeerd ten einde de beste voorwaarden te bekomen voor goederen en diensten.
- ♥ WZGA speelt optimaal in op relevante projectoproepen.
- ♥ Analyse van de cijfers elk kwartaal:
  - uitgaven en inkomsten;
  - bezettingscijfers;
  - zorgwaarte;
  - effectieve inzet personeel.

Op basis van deze analyse wordt er zo nodig bijgestuurd.

- ♥ Waar mogelijk levert WZGA gegevens aan die ons een beeld geven van de positie ten opzichte van de sector. Deze benchmarken worden kritisch bekeken en verbeteracties worden hieraan gekoppeld.

### Indicatoren

- ♥ Personeelscijfers.
- ♥ Bezettingscijfers.
- ♥ Zorgwaarte.
- ♥ Kwartaalcijfers.
- ♥ Cijfers benchmark (MARA – eerstelijnszone).
- ♥ Jaarrekening.

