



Het kwaliteitsbeleid: Missie, Visie, Waarden, Doelstellingen, Strategie, Geschreven Referentiekader

Visie- en Beleidsteksten – Kwaliteitshandboek -: 1. Blijdorp als organisatie / 1.1 Organisatiebeleid / 1.1.1 Visie en Beleid

Beoordeeld en goedgekeurd:
SA – 25/08/2014

Geldigheidsdatum:
03/09/2014

Procedurebeheerders:
Bea Blommaerts, Katleen Van Hoey

1 DOEL

In deze tekst beschrijven we volgende zaken:

- De Missie van waaruit de organisatie vertrekt
- De Visie die richtinggevend is voor alle processen en besluiten
- De Waarden die we binnen het pluralistisch denken hoog inschatten
- De Doelstellingen (Objectieven) waar we naartoe werken
- De Strategie die gehanteerd wordt om de doelstellingen te bereiken
- Het Geschreven Referentiekader als geheel van onze Visie- en Beleidsteksten

2 MISSIE

Blijdorp wil een net van voorzieningen uitbouwen voor kinderen, jongeren en volwassenen met een verstandelijke en eventueel bijkomende sensorische, motorische of emotionele beperking in de regio Dendermonde. We willen hun hele leven optimaal beantwoorden aan hun individuele zorgvraag.

3 VISIE

Onze visie ten opzichte van onze doelgroep:

- **We stellen de kwaliteit van leven en het geluk van de gebruiker centraal**

Om dit te bereiken, streven we de volgende visie-elementen na:

- Ouders / familie / vertegenwoordigers zijn gelijkwaardige partners in de zorg
- Professioneel geëngageerde medewerkers zijn essentieel
- We zijn een dynamische, pluralistische organisatie die kwaliteitsgericht en vraaggestuurd werkt
- We profileren Blijdorp binnen een zorglandschap met diverse partners
- We werken actief en proactief in relatie tot de overheid

4 WAARDEN

Om de kwaliteit van leven van personen met een beperking zoveel als mogelijk na te streven, staan volgende **WAARDEN** centraal in ons dagelijks denken en handelen:

- **Respect**

Respect is onze hoogste waarde. Blijk geven van respect is elke andere mens au-serieux nemen, in zijn waarde laten, met eerbied behandelen. Respectvol handelen is het midden houden tussen betrokken zijn en voldoende afstand houden vanuit een oprechte belangstelling voor de andere. Respecteren heeft ook alles te maken met het in acht nemen van de eigen en andermans vrijheid. We kunnen meer respectvol met elkaar omgaan als we meer van elkaar begrijpen. Daarom is de stelregel “Behandel anderen net zoals je zelf behandeld wil worden” zeer belangrijk als reflectie naar ons eigen handelen in de omgang met andere mensen.

- **Rechtvaardigheid**

Rechtvaardigheid is denken en handelen naar recht en eerlijkheid en gaat uit van het beginsel dat ieder krijgt wat hem toekomt. Rechtvaardigheid houdt in dat voor alle mensen dezelfde rechten en plichten gelden en dat aan de basisbehoeften van alle mensen is voldaan. Voor de concretisering houden we rekening met de mogelijkheden en beperkingen van elke individu.

- **Gelijkwaardigheid**

Jouw (anders-) zijn is gelijkwaardig aan mijn (anders-) zijn. We beschouwen alle betrokkenen in het begeleidingsproces als gelijkwaardig. We kiezen voor een constructieve dialoog en trachten te begrijpen wat voor de ander echt telt.

- **Aanvaarding**

We aanvaarden elke mens met zijn eigen mogelijkheden en beperkingen en proberen hem van hieruit verder te laten groeien en ontwikkelen om tot een kwaliteitsvoller leven te kunnen komen. We houden daarbij rekening met zijn eigenheid en tempo. Om elke mens met een beperking te aanvaarden, moeten we onze eigen waarden en normen kunnen los laten.

Volgende **KERNCOMPETENTIES** die bij alle medewerkers aanwezig zijn, zullen er mee voor zorgen dat we de waarden kunnen nastreven en ze als norm kunnen handhaven binnen onze organisatie:

❖ **Respectvolle houding**

Een respectvolle houding uit zich in het handelen vanuit een gelijkwaardigheid met anderen. Medewerkers tonen zich bereid om open te staan voor anderen ook als dit niet strookt met eigen waarden en normen. Iedereen wordt met dezelfde open houding benaderd.

❖ **Verantwoordelijkheid**

Verantwoordelijkheid zien we als een doordacht handelen binnen de eigen functie en het ervoor zorgen dat de doelstellingen van de functie gerealiseerd worden.

❖ **Kwaliteitsgerichtheid**

Kwaliteitsgerichtheid is uit eigen beweging de eigen taken voortdurend verbeteren en ernaar streven om standaarden te overstijgen en dit steeds beter te doen.

❖ **Verbondenheid**

Medewerkers voeren hun job uit vanuit het grotere geheel van Blijdorp en ondernemen actie en doen voorstellen die ruimer liggen dan de eigen job.

❖ **Samenwerking**

Deze competentie zorgt ervoor dat iedereen een actieve bijdrage levert aan een gezamenlijk resultaat of aan het oplossen van problemen of conflicten.

5 OBJECTIEVEN (DOELSTELLINGEN)

De objectieven zijn stabiele doelen voor de organisatie die voortvloeien uit onze Missie en Visie, die vatbaar en herkenbaar zijn en die een vraag naar optimalisering in zich meedragen.

Omwille van de kwaliteit van leven van de **gebruikers**, is het onze plicht in te staan voor een goede vraagverduidelijking. Binnen de mogelijkheden van het wettelijke en organiseerbare willen we het aanbod van Blijdorp afstemmen op de noden van onze gebruikers. Daarnaast behoeft elke gebruiker een specifieke omgang. De medewerkers dienen in functie hiervan te zorgen voor een gepaste afstemming.

Omdat we **ouders, familie en vertegenwoordigers** beschouwen als gelijkwaardige partners in de zorg, is het essentieel om de kracht van het netwerk te stimuleren en hen te ondersteunen. We zetten met hen een dialoog op en betrekken hen uitnodigend bij de werking.

We doen dit alles met professioneel geëngageerde **medewerkers**. Blijdorp hanteert hiervoor een samenhangend en transparant medewerkersbeleid. Het stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van elke medewerker wat zal bijdragen tot tevreden medewerkers.

Blijdorp is als voorziening dynamisch, pluralistisch en werkt kwaliteitsgericht en vraaggestuurd. Hiertoe optimaliseert ze haar processen, hanteert ze doelmatige en doeltreffende structuren en zet ze haar middelen doeltreffend en doelmatig in.

Om zich als organisatie te profileren binnen het **zorglandschap** bouwt Blijdorp samenwerkingsverbanden uit en werkt ze actief samen met partners in de zorg.

Blijdorp werkt actief en proactief in relatie tot de **overheid**. Binnen de maatschappelijke tendensen werkt ze creatief en innovatief aan haar opdracht en treedt ze in dialoog met de overheid om invloed uit te oefenen op beleidsontwikkeling.

6 STRATEGIE

Voor de realisatie en optimalisatie van de objectieven wordt een driejaarlijks beleidsplan opgesteld dat geconcretiseerd wordt via verschillende acties.

De middelen die hiervoor worden ingezet, kunnen zich situeren zowel op vlak van de organisatie, van het financiële, van het materiële, van het personeel als op vlak van methoden en technieken.

7 GESCHREVEN REFERENTIEKADER

De verschillende Visie- en beleidsteksten die in Blijdorp werden uitgewerkt en algemeen gelden, vormen samen met de lopende procedures het Geschreven Referentiekader. Dit kader omvat de verschillende aspecten die aan bod komen binnen de werking van de organisatie. Alle actuele teksten en procedures zijn terug te vinden op het intranet van Blijdorp (Bibliotheek SharePoint).

Binnen dit luik van de Missie, Visie en Waarden vermelden we expliciet de Visie- en beleidsteksten over:

Integriteit

Betrokkenheid

Privacy.

Het betrokken teamhoofd zorgt ervoor dat deze drie teksten bij de start van de loopbaan van een medewerker uitvoerig worden toegelicht. Afhankelijk van de opdracht en functie van een medewerker zullen andere en werk gerelateerde Visie- en beleidsteksten en procedures worden besproken.

8 KENBAAR MAKEN VAN MISSIE, VISIE EN WAARDEN

8.1 Aan de gebruikers

- Via de onthaalbrochure
- Aan de ingang van elk hoofdgebouw
- Via BD-echo
- Via website

8.2 Aan de medewerkers

- Aan de ingang van elk hoofdgebouw
- Bij indiensttreding
- Tijdens de startdag-voor nieuwe medewerkers
- In het kwaliteitshandboek in de bibliotheek en via intranet
- Via BD-info
- Via de website

8.3 Aan derden

- Via de website van Blijdorp www.blijdorp.be
- Via het jaarverslag van Blijdorp
- Bij studiebezoeken door derden aan Blijdorp bv. scholen, externe diensten, andere instellingen,...

9 VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BEVOEGDHEDEN

- **Alle medewerkers:** kennen de inhoud en handelen naar de Visie, de Waarden en werken aan de ontwikkeling van hun kerncompetenties
- **Stafmedewerker kwaliteit:** beheert de actualisatie van de procedure op de website; initieert de opmaak van het beleidsplan; initieert de evaluatie en actualisatie van deze procedure
- **Coördinatoren:** Zorgen ervoor dat in de gebouwen van hun vestiging de missie, visie en waarden kenbaar gemaakt worden; superviseren de implementatie van de Missie, Visie en Waarden
- **Teamhoofd:** Zorgt ervoor dat de Visie- en beleidsteksten besproken worden met alle nieuwe medewerkers.
- **VTO- medewerker:** coördineert de startdag voor nieuwe medewerkers
- **Personeelsdienst:** bezorgt de beschrijving van de Missie, Visie en Waarden bij indiensttreding

Missie	Visie	Objectieven
<p>Blijdorp wil een net van voorzieningen en diensten uitbouwen voor kinderen, jongeren en volwassenen met een verstandelijke en eventueel bijkomende sensorische, motorische of emotionele beperking in de regio Dendermonde. We willen hun hele leven optimaal beantwoorden aan hun individuele zorgvraag.</p>	<p>o <i>Onze visie ten opzichte van onze doelgroep</i></p>	
	<p>We stellen de kwaliteit van leven en het geluk van de gebruiker centraal</p>	<p>Zorgen voor een goede vraagverduidelijking</p> <p>Organiseren van een gepast aanbod in functie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fysiek welzijn - Psychisch welzijn - Persoonlijke ontwikkeling - Een gepaste woonomgeving - Materieel welzijn - Inclusie / integratie in de maatschappij <p>Zorgen voor een gepaste afstemming</p>
	<p>o <i>Om dit te bereiken, streven we volgende visie-elementen na.</i></p>	
	<p>Ouders / familie / vertegenwoordigers zijn gelijkwaardige partners in de zorg</p>	<p>De kracht van het netwerk ondersteunen</p> <p>Een dialoog opzetten</p> <p>Uitnodigend betrekken bij de werking</p>
	<p>Professioneel geëngageerde medewerkers zijn essentieel</p>	<p>Beheren van een samenhangend, transparant medewerkersbeleid</p> <p>Stimuleren van persoonlijke ontwikkeling van medewerkers</p> <p>Streven naar tevreden medewerkers</p>
	<p>We zijn een dynamische, pluralistische organisatie die kwaliteitsgericht en vraag-gestuurd werkt</p>	<p>Permanent optimaliseren van processen</p> <p>Hanteren van doeltreffende en doelmatige structuren</p> <p>Doeltreffend en doelmatig inzetten van de middelen</p>
	<p>We profileren Blijdorp binnen een zorglandschap met diverse partners</p>	<p>Uitbouwen van eigen aanbod en van samenwerkingsverbanden</p> <p>Actief samenwerken met partners in de zorg</p>
	<p>We werken actief en proactief in relatie tot de overheid</p>	<p>Creatief en innovatief werken aan onze opdracht binnen de maatschappelijke tendensen</p> <p>In dialoog treden met overheid om te wegen op beleidsontwikkeling</p>

Schematisch overzicht: van Missie, over de Visie naar de Objectieven