



Familiezorg o-vi 
uw zorg in goede handen

Jaarverslag 2022

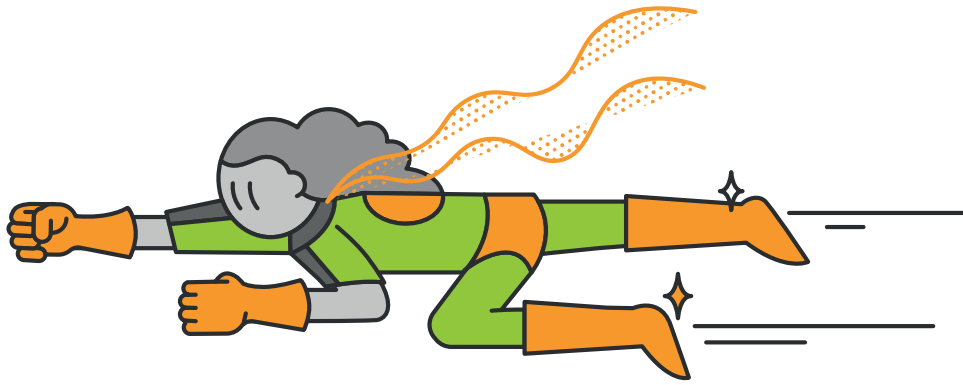
Kompas 2022:

Verbonden in verandering

In het jaarverslag van 2021 benoemden we **verbinding** als een van de grootste uitdagingen voor 2022, na 2 jaar corona. Wanneer we terugblikken kunnen we stellen dat we die uitdaging ten volle zijn aangegaan. We kozen in 2022 voor een nieuw model van teambuilding, we organiseerden voor ons voltallig personeel Memorabele Merci Momenten, we zochten binnen directie en kader naar nieuwe manieren van overleg, inspraak en mandatering volgens de principes van coachend leiderschap en innovatieve arbeidsorganisatie. We werkten én lachten zeer hard, met af en toe een traan.

2022 was een jaar van afscheid én van nieuwe kansen. We namen afscheid van ons oud gebouw in de Zwartzustersstraat en namen onze intrek in ons prachtig nieuw gebouw in de Vogelenzang. We namen afscheid van een centraal georganiseerde teamwerking per functie en kozen voluit voor een nieuwe multifunctionele regionale teamwerking, afgestemd op de grenzen van de eerstelijnszones. We namen afscheid van collega's die andere (job)opportuniteiten aangingen en verwelkomden nieuwe gedreven en enthousiaste medewerkers.





Om in de veelheid van alle veranderingen en omwentelingen de weg niet te verliezen, werkte Familiezorg O-VI. in 2022 een kompas uit. Samen met onze missie helpt het kompas ons om de juiste richting te bepalen en om belangrijke strategische en operationele keuzes te maken. Die keuzes vertaalden we op een laagdrempelige visuele manier. Op die manier willen we opnieuw extra kansen creëren om een duidelijk Familiezorg O-VI. verhaal te schrijven én uit te dragen.

De belangrijkste beleidsacties goten we in een aantrekkelijk visueel jasje. Met deze laagdrempelige communicatie aanpak schrijven én tekenen we een duidelijk Familiezorg O-VI. verhaal. We lichten alvast een tip van de sluier van het jaarverslag 2023: een volwaardig boek vol getuigenissen, informatie en anekdotes n.a.v. ons 75 jarig bestaan.

Tot volgend jaar!





Verhuis

10 september 2022 was de dag van de grote verhuis voor het provinciaal secretariaat van Familiezorg O-VI. Na weken, maanden en jaren van voorbereiding maakten we de grote stap van de Zwartezustersstraat naar de Vogelenzang.

Twee jaar duurde de zoektocht naar een geschikte locatie, nog eens twee jaar om het hele gebouw neer te zetten. Wat begon als een idee in 2018 is nu realiteit.

Ondanks het feit dat velen met pijn in het hart de Zwartezustersstraat verlieten, werd al snel duidelijk hoe broodnodig dit grote nieuwe gebouw was. Onze organisatie barstte uit haar voegen. Na jaren verdeeld te zitten over 4 verschillende gebouwen, brachten we alle diensten terug onder 1 dak. Hierdoor verloopt de onderlinge communicatie vlotter. Stilaan groeien ook de medewerkers terug naar elkaar toe. We komen elkaar tegen in de koffiecorner, eten samen in de refter, maken tijd voor een informele babbel in de gangen, ... We willen dat iedereen zich welkom voelt en het fijn vindt om naar kantoor te komen.

Ook onze werkplek veranderde drastisch. De variatie tussen open bureaus, rustige bubbels en vergaderruimtes met veel digitale mogelijkheden maken alles flexibeler. We hebben nu de ruimte om zowel samen als individueel aan de slag te gaan in een ruimere omgeving.

Met de workcave bieden we een plaats om even op een andere, creatieve manier te werk te gaan of om even te ontladen en ruimte te maken voor nieuwe ideeën.





Niet alleen voor de bedienden maar ook voor het opleidingscentrum veranderde er heel wat. Dat kreeg een plaats op de derde verdieping. De splinternieuwe keuken werd uitgerust met een steamer, een semi-industriële vaatwasser, Quooker-kranen,... Het enthousiasme waarmee de docenten aan de slag gaan komt nu nog meer tot zijn recht.

Dat duurzaamheid heel belangrijk was bij de realisatie van het gebouw is duidelijk. De zonnepanelen en het BEO-veld verwarmen en koelen het hele gebouw, inheemse planten fleuren de tuin op en een slim ventilatiesysteem zorgt voor een goede verluchting.



Multifunctionele teams

Op 17 oktober 2022 gingen we van start met **6 multifunctionele regioteams**. Elk multifunctioneel team werkt samen aan doelgerichte zorg op maat van de noden van de cliënten én medewerkers uit de regio. Op die manier willen we de medewerkers en de cliënten nog centraler zetten.

Met deze reorganisatie komen verschillende evoluties samen:

- We stemmen de geografische teamwerking af op de grenzen van de eerstelijnszones.
- We implementeren een nieuw samenwerkingsmodel voor het begeleidend personeel volgens de principes van een innovatieve arbeidsorganisatie (IAO), waarbij zelforganisatie en coachend leiderschap centraal staat.

De eerstelijnszones zijn een initiatief van de Vlaamse overheid, als antwoord op het sterk gefragmenteerde zorgaanbod in Vlaanderen. Door de vele en grote diversiteit aan onafhankelijke zorgverstrekkers en organisaties was het voor personen met een zorg- of ondersteuningsnood niet eenvoudig om snel de juiste zorg- of dienstverlening te vinden. Via de geografische hertekening van het zorglandschap worden partners uit zorg, welzijn en lokale besturen gestimuleerd om in een afgebakende regio hun aanbod beter op elkaar af te stemmen en interprofessioneel meer samen te werken.

De verschillende functies van het begeleidend personeel, namelijk sectorverantwoordelijke, vlinder, intaker en permanentieverantwoordelijke, werken sinds 17 oktober 2022 intensief samen als een team. Dit team staat klaar als aanspreekpunt voor alle cliënten en medewerkers uit hun regio.

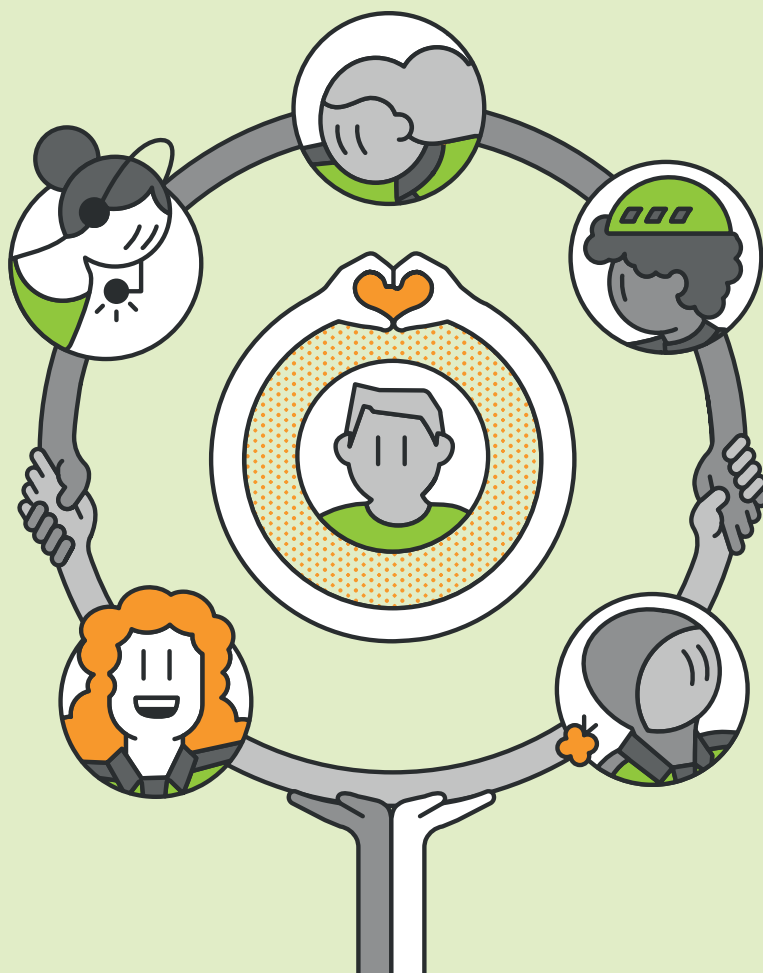




Met de reorganisatie streven we onze missie na: **samen meer-waarde creëren**.

- We zetten in op **meer inspraak** van de basisedwerkers en het begeleidend personeel in het beleid.
- We kiezen voor **duidelijke aanspreekpunten**: elke vraag komt in de juiste regio terecht en wordt door dezelfde personen opgevolgd.
- We zetten in op een **betere bereikbaarheid**.
- We creëren meer ruimte voor **coaching** door leidinggevenden.
- De **kennis** van en over de regio is **gedeeld** binnen het team.
- **Problemen** in de regio worden **op maat** van de regio **opgelost**.

De komende jaren krijgen de bovenstaande punten meer gestalte met concrete acties.



Step

De trend, die is ingezet bij de uitbraak van corona in maart 2020, zette zich door in 2022. Dit leidde ertoe dat het aantal gepresteerde uren (162.201) het laagste is sinds 2006. Dit heeft te maken met het grote personeelsverloop waar we mee te kampen hebben. In 2022 kwamen er 23 nieuwe mensen in dienst, maar stroomden er ook 53 uit. Een tiental daarvan bleven wel bij Familiezorg O-Vl., in andere functies in de organisatie of in onze opleiding.

Dit personeelsverloop is dan ook de enige reden van de afgenomen prestaties. Het is een sectoraal probleem want de vijver van geschikte huishoudhulpen is volledig opgedroogd. Via een affichecampagne en Facebookadvertenties proberen we om de negatieve spiraal om te buigen, maar dit loopt niet van een leien dakje. We richten ons nu vooral op anderstalige kandidaten en proberen elders tewerkgestelde huishoudhulpen te overtuigen om voor Familiezorg O-Vl. te kiezen. Aan (potentiële) klanten is er op dit moment geen gebrek. We merken wel dat sommige klanten vragen om de frequentie van de hulpbeurten te minderen om financiële redenen.





Vinden en behouden van medewerkers

Dit jaar kwamen heel wat nieuwe uitdagingen op ons pad. De krapte op de arbeidsmarkt, het veranderingstraject van onze organisatie en de nasleep van corona hadden een impact op ons personeelsverloop. Hierdoor hebben we sterk ingezet op retentie. Er werden concrete acties op poten gezet om ons beleid hier rond verder uit te bouwen.

Bekendmaking

Er werden filmpjes gemaakt waarin collega's vertellen over hun job en waarom ze voor Familiezorg O-VI. gekozen hebben. Hierdoor konden we ook onze Facebookadvertenties aantrekkelijker maken. Ook de wervingsflyer kreeg een update naar de nieuwe, frisse huisstijl.

Inzetten op zorgambassadeurs

We zien elke medewerker als een zorgambassadeur! We doen naar hen een warme oproep om nieuwe medewerkers en kandidaten voor de opleiding aan te brengen via incentives: een extra halve dag verlof, filmtickets, een beloning voor het team, ...

Voor wie flyers en affiches mee verspreidt en berichten op social media post, hebben we een goodiebag vol verrassingen.

We ondersteunen onze medewerkers in hun ontwikkeling als zorgambassadeur met een e-learning en vormingsmomenten over hoe je deze kwaliteiten kan uitspelen.



Inzetten op versterkte teamwerking

Met het teambuildingsbudget geven we medewerkers de kans om hun samenwerking te versterken op een informele wijze. Activiteiten zoals een afterwork en interactieve personeelsraden geven binding met de organisatie en het beleid. Na de coronaperiode zijn deze verbindende momenten meer dan welkom.

Inzetten op een sterker onthaal en introductietraject

Het introductietraject is een uitgebreid programma waarin verschillende partijen hun rol opnemen en de informatie geven die je als startende werknemer nodig hebt. Er wordt een meter/peter en een leidinggevende toegewezen als aanspreekpunt en er is een aanbod aan e-learnings en workshops rond verschillende thema's. We geven de mogelijkheid tot verdiepend ontdekken en leren, samen met andere nieuwe medewerkers en experts in de organisatie, die hier hun talenten voor inzetten.

In 2023 gaan we verder aan de slag met deze uitdagingen. We gaan verder in de zoektocht naar hoe we de toeleiding van nieuwe doelgroepen kunnen versterken en hoe we bij de start van de tewerkstelling het leertraject nog meer op maat kunnen realiseren. We blijven werken aan

roldifferentiëring opdat onze medewerkers hun talenten ten volle zouden kunnen inzetten en een fundamentele bijdrage leveren aan de teamwerking.

We staan niet stil. We zoeken naar, en ontwikkelen nog meer, creatieve alternatieven vanuit onze principes van coachend leiderschap.



Memorable Merci momenten

Na de lange aansleep van corona was de nood aan verbinding en ontmoeting groot. Om onze medewerkers te bedanken voor hun onophoudelijke inzet, organiseerden we Memorable Merci Momenten.

Frederik Imbo nam tijdens de voorstelling "Waarom we 2 oren hebben en slechts één mond", onze medewerkers mee in de wereld van verbindende communicatie. Een interactieve sessie met tal van grappige sketches, die bleven hangen en aanzetten tot napraten met collega's over verschillende communicatiestijlen.

Nadien konden de medewerkers ervaringen delen bij een lekker drankje en hapje. Het gaf ons ook de gelegenheid om elk van onze medewerkers persoonlijk een woord van dank te geven en hen een hart onder de riem te steken.



Echt de moeite waard! Fantastisch optreden vol waarheid en humor! Leuke namiddag met de collega's! Dank je wel Familiezorg! Jullie zijn een fantastische werkgever 🍷

Leuk Beantwoorden 3 w



Het was een hele toffe, leerrijke namiddag, hebben met de collega's **genoten**. Bedankt aan de directie 🌸

Leuk Beantwoorden 1 w



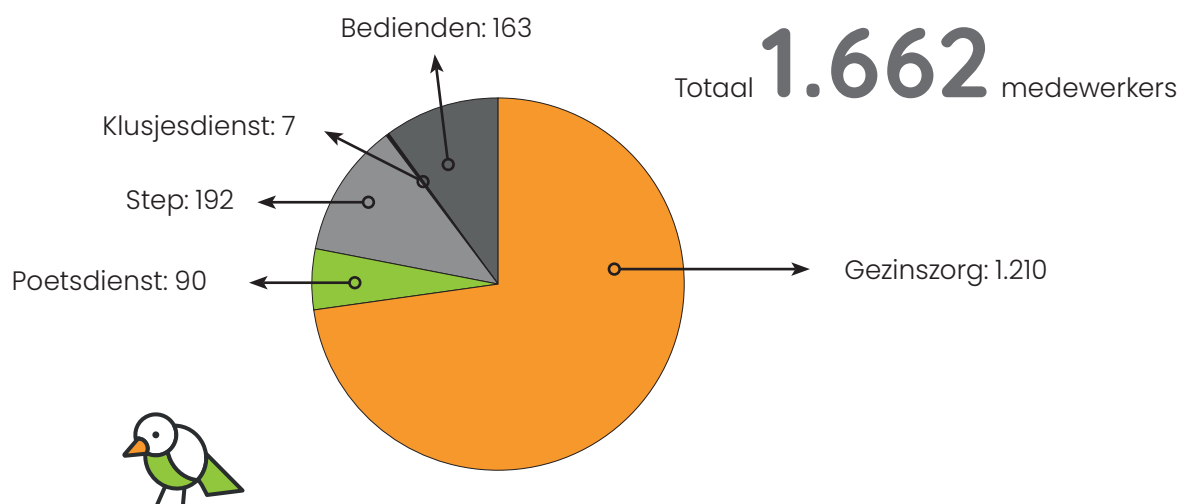
Was een hele toffe namiddag. Was precies een stand-Up comedian. Toffe kerel en leuk gebracht en leerrijk. Was fijn om oud collega's terug te zien. 👍🤔

Leuk Beantwoorden 1 w



Familiezorg O-VI. in cijfers

Medewerkers



Stages

Externe stagiairs:
123
goedgekeurde stages

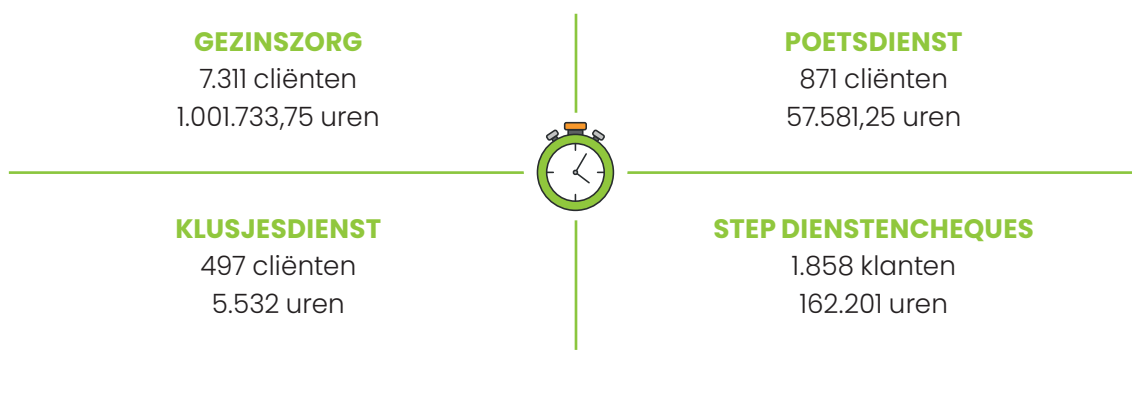
Stage door cursisten uit
Opleidingscentrum Familiezorg:
27

Opleidingscentrum Familiezorg O-VI.

- Er zijn **27** cursisten gestart in 2022.
- Waarvan **8** cursisten via het project 3030*
- In 2022 zijn er **23** cursisten afgestudeerd. Waarvan **1** cursist via het zijtraject als logistiek assistent.
- Hiervan zijn **8** verzorgenden in dienst gekomen bij Familiezorg O-VI.

* Project 3030: opleiding met loonbehoud voor doorstroom van poets hulp/huishoudhulp naar verzorgende

Cliënten en gepresteerde uren



Reden zorgvraag

