

METEN IS WETEN: CONTINU WERKEN AAN ORGANISATIEONTWIKKELING

Stijn vzw werkt op een zeer strategische manier aan haar organisatiedoelstellingen:

In ons **jaarlijks strategierapport** houden we bij in welke mate we onze organisatiedoelstellingen bereiken en hoe elke hefboom hierin een rol speelt. Een overzicht van de **hefbomen** staat onderin. We formuleren indicatoren voor elke hefboom en leggen een norm vast die we moeten behalen. Dit doen we voor onze strategische doelstellingen én voor onze vormingsdoelstellingen.

Bijvoorbeeld:

- Voor de hefboom **'via vorming vernieuwen en inspelen op actuele tendensen'** tellen we het aantal vernieuwende en nieuwe thema's in ons opleidingsaanbod. We streven naar een aanbod met 4 vernieuwende thema's per jaar.
- **'Tevredenheid van de zorggebruikers'** meten we door aan iedere zorggebruiker (de gebruiker, familie of verantwoordelijke) te vragen onze zorg een score te geven van 0 op 10.

Door onze werking zo te evalueren weten we waar we aandacht aan moeten besteden. Aan welk proces en in welk deel van de organisatie. Als we onder de norm scoren, dan formuleren we acties om dit te verbeteren. Het volledige strategische proces is een **constante cyclus van plan-do-check-act**.

PRAKTISCHE TIPS

- **Communiceer open** over alle cijfers en resultaten, zo kan je evolueren naar de beste zorg. Wanneer alle indicatoren berekend zijn, brengen we de gegevens op een centrale raad. Daar overlopen we alles één voor één en formuleren we acties. Vervolgens informeren we alle leidinggevenden en diensthoofden, zij nemen die informatie mee naar hun eigen voorziening.
- Waak erover dat je **indicatoren** meetbaar zijn en niet teveel extra werk inhouden. Dit vraagt een constante evaluatie en bijsturing, de indicatoren aanpassen of de norm veranderen.
- Geef de mogelijkheid om ook **op elk niveau doelstellingen** voorop te stellen. Elke afdeling heeft bij ons een eigen strategiekaart. En er zijn zelfs lééfgroepen die een eigen strategiekaart hebben.
- Onze "meten is weten-werkwijze" brengt extra werk met zich mee maar **deze investering is de moeite waard!** Ook al komen niet alle gegevens uit de computer en is opvragen van gegevens veel werk.

Inspiratie uit de praktijk

We formuleerden acht **hefbomen die aangeven hoe vorming voor ons het strategisch beleid van de organisatie mee ondersteunt**:

HEFBOOM 1 - Vorming om competenties en kennis van personeelsleden te verhogen

Via vorming willen we zowel de competenties van personeelsleden (inzichten, vaardigheden en houdingen) als het geheel van kennis dat in een organisatie aanwezig is, verhogen.

We zien er op toe dat het vormingsaanbod aangepast is aan verschillende leerstijlen van de personeelsleden zodat het geleerde praktisch bruikbaar en direct toepasbaar is én kan worden doorgegeven aan collega's.

HEFBOOM 2 - Vorming om nieuwe werknemers snel op weg te helpen (=basisvorming)

Het is belangrijk dat nieuwe personeelsleden voldoende basiskennis bezitten om goed te functioneren op hun werkplek. Wij geven de mogelijkheid om deze basiskennis aan te scherpen in het eerste jaar van zijn/haar diensttijd.

De basisvorming delen we op in 4 grote categorieën: vorming m.b.t. de zorggebruiker/cliënt, vorming voor jezelf, vorming voor je team, én vorming voor je organisatie.

HEFBOOM 3 - Vorming om specialisatie te ontwikkelen (=verdiepende vorming)

Verdiepende vorming kan uitdieping zijn van een basisthema, dieper ingaan op specifieke vragen of kan bedoeld zijn voor een specifieke doelgroep. Ook de verdiepende vorming delen we op in 4 grote categorieën: vorming m.b.t. je zorggebruiker/cliënt, vorming voor jezelf, vorming voor je team, én vorming voor je organisatie.

HEFBOOM 4 - Vorming voor iedereen: laagdrempelig en kostendrukkend

We zien erop toe dat de vorming voor iedereen toegankelijk is. Vorming wordt vooral in de eigen voorzieningen gegeven en het vormingsbudget wordt optimaal benut.

HEFBOOM 5 - De externe vorming is aanvullend ten opzichte van het interne aanbod

Er is mogelijkheid om externe vorming te volgen, als deze goedkoper, meer specifiek of dringender nodig is dan de vorming die Stijn vzw aanbiedt.

HEFBOOM 6 - Vorming om te vernieuwen en in te spelen op actuele tendensen

De vorming van Stijn vzw is gericht op vernieuwing en wil inspelen op actuele tendensen.

Nieuwe thema's krijgen in de inhoudsopgave van de vormingsbrochures het kenmerk '→ NIEUW!' mee.

HEFBOOM 7 - Vorming om te investeren in relaties

Stijn vzw vindt het zijn verantwoordelijkheid om via vorming te investeren in relaties. Daarom is het voor externen ook mogelijk om voor de grote meerderheid van de vormingen in te schrijven.

HEFBOOM 8 - Vorming als motivator

Personeelsleden worden gestimuleerd om de nodige knowhow te verwerven om resultaten te bereiken. Vorming wordt een motivator voor toekomstperspectief in de loopbaan. Personeelsleden willen leren om verantwoordelijkheid te nemen, te leiden en te organiseren.