



Zelfreflectietool Vivel

Van Eerstelijnszone Klein-Brabant Vaartland

Antwoorden zijn van de leden dagelijks bestuur en medewerkers (Kris De Koker, Stephanie Verhoeven, Isabelle Kerremans, Tine Van Havermaet, Lore Tilley).

Zijn er aanvullingen of aanpassingen van de andere leden nodig alvorens we onze gedragen standpunten verzenden naar Vivel?

Benoem de 2 à 3 belangrijkste sterktes die bij jullie in het gesprek naar voor kwamen

- Door enthousiasme van bestuurders en medewerkers binnen de eerstelijnszone is er een sterk netwerk. Dit vertaalt zich in het bundelen van krachten (bv. GBO, ELZ, IGP), groot bereik van externe partners zorg en welzijn en de aanwezigheid van veel beroepsgroepen bij overleg- en netwerkmomenten.
- Door steeds in te zetten op een co-creatief proces in samenwerkingen met de achterban creëren we luisterbereidheid en respect tussen alle verschillende sectoren aan tafel bij overleg- en netwerkmomenten.

Benoem de 2 à 3 belangrijkste kansen voor groei en verbetering die naar voor kwamen

- Beter zoeken naar gemeenschappelijk belangen (missie en visie) en “what’s in it for me” bij de (bestuurs)leden van onze eerstelijnszone, waarbij ieder zijn of haar organisatie overstijgt en de PZON centraal zet.
- Een PZON-toets includeren binnen de reguliere werking, waardoor burgerparticipatie bij projecten en acties van onze eerstelijnszone en daarbuiten vanzelfsprekend is.
- Het beter organiseren van informatiedoorstroom van en naar de achterban door (bestuurs)leden en hun netwerk via bijvoorbeeld clusterwerkingen.
- We bewaken beter de draaglast en draagkracht van onze (bestuurs)leden bij hun vele taken voor onze eerstelijnszone en die ook worden opgelegd vanuit de Vlaamse overheid. Door deze hoge verwachtingen heerst er angst dat we niet voldoende bestuurders kunnen behouden/bereiken en dat het voortbestaan van de vzw in gedrang komt.

Wat zien jullie als belangrijkste thema’s om in bij te leren?

Vzw-wetgeving en financieel management.

Het opmaken van een omgevingsanalyse en daarbij horend populatiemanagement

Rond welke thema’s zou je graag uitwisselen met andere zorggraden?

PZON betrokkenheid: hoe organiseer je dit?

Informatiedoorstroom en de organisatie van clusterwerkingen

Hoge verwachtingen voor bestuurders: hoe gaan andere zorggraden hiermee om?

Zoeken naar gemeenschappelijk belangen bij (bestuurs)leden door ervaringen uit te wisselen tussen bestuurders van andere zorggraden



Welke competenties vind je nog belangrijk om in ondersteund te worden die momenteel nog niet opgenomen zijn in het basisaanbod?

- **19/06: Eigen en gedeeld leiderschap**
- **27/06: Belangen en besluitvorming**
- **10/09: Motiveren en engageren van stakeholders**
- **17/09: Verandering introduceren en ondersteunen**
 - ➔ Aandacht voor veerkracht van bestuursleden (in het oog houden dat bestuursleden zich niet opbranden)
 - ➔ Bundelen van boekhoudkundige zaken, vzw-wetgeving, ... zodat niet elke ELZ dit apart moet doen.
 - ➔ Inclusieve houding (= diversiteit (h)erkennen, waarderen en benutten) versterken bij de (bestuurs)leden.
 - ➔ Onafhankelijke representatie: los van organisatie en persoonlijke belangen de belangen van de zorgraad vertegenwoordigen op externe fora.

Tot slot, zie je door deze reflectie al actiepunten om jullie als netwerk te versterken?

- Inzetten op meer informatiedoorstroom door clusterwerkingen op te starten.
- Betrekken van de PZON op alle vlakken (hoe kunnen we zorgprofessionals ondersteunen om de PZON meer centraal te zetten) door het opzetten van een proeftuin in samenwerking met Burgers Aan Zet.
- Meer duidelijkheid in de rol en het engagement van bestuurders en andere leden van de eerstelijnszone door de opmaak en naleving van het betrokkenheidsprotocol en het gedragscharter.
Daarnaast zullen we werken aan een efficiënt en transparante vergadercultuur binnen het bestuursorgaan van onze eerstelijnszone, waar we nog zoeken naar workshops of tools om hiermee aan de slag te gaan in 2025.
- Verkleinen van het bestuursorgaan om efficiënter te werken, en het inhoudelijk gewicht vooral naar de PZON, clusters en brede achterban te verschuiven.
- Versterken van onze signaalfunctie: de Vlaamse Overheid mag niet uit het oog verliezen dat (bestuurs)leden zich vrijwillig inzetten om deel te nemen aan het netwerk van de eerstelijnszone. Er dient bijzondere aandacht te zijn voor administratieve last en men moet hierin een goed evenwicht vinden in het kader van Goed bestuur.