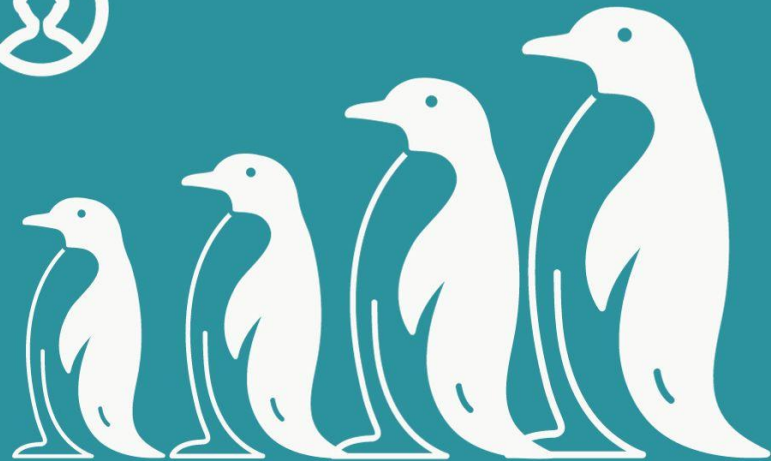




EERSTELIJNSZONE
BraViO



Zorgraden zijn Pinguïns

BELEIDSPLAN ZORGRAAD ELZ BRAVIO 2024-2026

Inhoudstafel

1. Inleiding	3
1.1 Waarom dit beleidsplan?	3
1.2 Toelichting titel	3
2. Executive summary	5
2.1 Proces en methoden	5
2.1.1 Formuleren Inhoudelijk strategische doelstellingen	
2.1.2 Formuleren van Operationele strategische doelstellingen	
2.1.3 Validatie van het beleid- en actieplan	
2.2 Context	6
2.3 Samenvatting.....	6
3. Missie en visie	7
4. Centrale waarden en principes	8
5. Strategische en operationele doelen	11
6. Bijlagen	15

1. Inleiding

1.1. Waarom dit beleidsplan?

Drie jaar geleden kropen de kersverse bestuursleden van de net opgerichte Zorgraad in hun pen en schreven het eerste beleidsplan voor ELZ BraViO.

Net zoals er nu verwacht wordt, werden er 5 strategische doelen geformuleerd aangevuld met operationele doelen verspreid over 3 kalenderjaren.

De strategische doelen gaven richting aan het net uitgevaren schip. Ze zouden een houvast zijn de komende jaren. Maar in dat beleidsplan stond niets over een pandemie waar we niet op voorbereid waren. Nog voor het schip goed de haven uit was gevaren, moesten we een heel andere koers varen: ELZ BraViO heeft, net zoals de andere Eerstelijnszones, een bewogen drie jaar achter de rug. Het schrijven van een nieuw beleidsplan werd dan ook twee jaar uitgesteld.

Maar met de ‘hervorming’ van de Zorgraden in het vizier, zijn we klaar om onze doelen en beleid te herbekijken en te herformuleren.

1.2 Toelichting titel: Zorgraden zijn Pinguïns

Als we rondvragen wat een Eerstelijnszone in de eerste plaats is, dan antwoorden de meeste mensen een organisatienetwerk. Want dat is het woord dat ze het meeste lezen in teksten van de overheid, de manier waarop een ELZ het vaakst omschreven wordt.

Als we ervan uitgaan dat we een organisatienetwerk zijn, wat betekent dat en wat kunnen we daaruit leren? Dan kijken we eerst naar de literatuur. Veel wat daarin wordt geschreven, geldt voor het typische organisatienetwerk, maar dat is niet wat wij zijn. Het was Lien Peeters van Prepared Mind die Eerstelijnszones voor het eerst vergeleek met pinguïns. Ik citeer haar dan ook graag:

Een Eerstelijnszone is een Pinguïn!

“Als je aan kinderen vraagt wat een vogel is noemen ze alles op wat in hun ogen typisch “vogels” is: grootte, vliegen, leggen eieren, merel, duif... Het woord pinguïn wordt pas veel later of niet genoemd. Hoe komt dit? Omdat een pinguïn niet helemaal voldoet aan de definitie vogel: kan niet goed vliegen en hij zwemt. Wil dit zeggen dat het onbelangrijk is dat hij een vogel is? En dat wij een organisatienetwerk zijn en dat zo ook te benoemen en er ook zo naar te kijken? Als je te maken hebt met een zieke pinguïn helpt het om iets te snappen van vogels. Als je een pinguïn groot en gezond wil krijgen, als je wil kunnen omgaan met pinguïns, helpt het om te snappen hoe vogels functioneren, gebouwd zijn enz. Maar het helpt ook om te snappen in wat deze vogels afwijken van de typische vogel en wat dit betekent.

Onderstaande tabel geeft een (niet exhaustieve) vergelijking waarbij een zorgraad anders is dan een traditioneel organisatienetwerk en VZW.

<i>Een (traditioneel) organisatienetwerk</i>	<i>De zorgraad als organisatienetwerk</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Begrensde gesloten groep • Kiezen ervoor om samen te werken • Overzichtelijk aantal actoren (vaak één specifieke doelgroep, thema) 	<ul style="list-style-type: none"> • Open groep met verschillende profielen • “gedwongen” samenstelling en samenwerking • Meerdere doelgroepen, thema’s,
<i>Een (traditionele) VZW</i>	<i>De zorgraad als VZW</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Klein (dagelijks) bestuursorgaan • Leidinggevende staf • Ploeg aan medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> • Groot bestuursorgaan met meerdere clusters • (vaak) geen leidinggevende • (zeer) kleine personeelsploeg

Conclusie

*Er bestaan verschillende vormen van organiseren, zijnde een organisatie, een organisatienetwerk of een community... Om de juiste organisatievorm te kiezen, is **het belangrijk te weten wie je bent**. Als Eerstelijnszone ben je een heel aantal dingen tegelijk. Jullie hebben nood aan elk van de organiseervormen om aan de slag te gaan. Natuurlijk zijn we een organisatie, een vzw: we hebben een boekhouding te voeren, er zijn medewerkers aangesteld, we hebben een beleidsplan op te stellen, we moeten rapporteren in de vorm van een jaarverslag.*

Maar daarnaast heb je werk in het samenbrengen van actoren waarmee je een aantal contractuele afspraken maakt in de Zorgraad (wie zit erin, wie zit eruit? Hier spreken we van een organisatienetwerk). Daarbuiten heb je een levendige sociale kaart, waarbij we een community van mensen gaat moeten engageren en mobiliseren. Daar gaan we misschien moeten putten in het repertoire van het community management.

De pinguïn kijkt naar wanneer hij zich als organisatie moet gedragen (om beslissingen te nemen, om gebruik te maken van haar juridische identiteit, om middelen in te zetten, enz.).

Wanneer moeten we focussen op de organisaties die aan ons gebonden zijn en wanneer moeten we de kracht van onze community inzetten en inspelen op persoonlijk engagement van de mensen in die community.”

Dit maakt dat wij iets anders zijn dan een typisch organisatienetwerk zijn, maar de pinguïn onder de organisatienetwerken..

2.Executive Summary

2.1 Procesverloop en Methodieken

Voor het bepalen van de 5 strategische doelen van de Zorgraad van ELZ BraViO, volgden we twee trajecten. Eén om 3 inhoudelijke doelen te formuleren en een ander traject om 2 strategische doelen rond governance vast te leggen. Voor de inhoudelijke doelstellingen hebben we ons laten begeleiden door VIVEL. Voor de doelstellingen rond governance hebben we ons laten begeleiden door Prepared Mind en Impact Advocaten

2.1.1 Formuleren Inhoudelijk strategische doelstellingen

Onze 3 inhoudelijke strategische doelen, en hun bijhorende operationele doelen kwamen tot stand met ondersteuning van VIVEL. Onderstaand traject geeft daar de belangrijkste hoogtepunten:

- **Intakegesprek** tussen VIVEL en dagelijks bestuur BraViO: vastleggen ondersteuningstraject, doelen en verwachtingen helder krijgen.
- **Begeleidingsmoment** samen met VIVEL (datum?): Op basis van deskresearch (vorig beleidsplan, jaarverslagen, plannen LSB betrokken gemeenten, input uit diverse werkgroepen) prioritaire thema's en doelen bepaald
- **Eerste aanzet** schrijven strategische doelen door de stafmedewerker en het dagelijks bestuur.
- **Follow-up gesprek** met VIVEL: vastleggen methode om operationele doelen te bepalen.
- **Denkmoment** bestuursorgaan: formuleren van operationele doelen en samen planning (kalender) 2024-2026 opmaken.

2.1.2 Formuleren van strategische doelstellingen goed bestuur

Voor het formuleren van de strategische doelstellingen goed bestuur, bundelden we de krachten met de andere Eerstelijnszones van de regio Halle-Vilvoorde.

We kozen om samen te werken met Impact Advocaten en Prepared Mind. De combinatie van beide organisaties zorgden voor expertise in beide ondersteuningsnaden, maar met verbinding tot elkaar. De ELZ van Halle-Vilvoorde liepen samen volgend traject, met behoud van de eigenheid van elke Zorgraad.

- a) Kick-off event ter introductie (de ELZ van Vlaams-Brabant namen ook deel)
- b) Een verkennende workshop naar goed bestuur en open organisatienetwerken.
- c) Een survey over 'Goed Bestuur'
- d) Collectieve bespreking van de resultaten van de survey
- e) Een denkdag rond Open Netwerkorganisaties

2.1.3 Validatie van het beleid- en actieplan

De stafmedewerker van BraViO verwerkte al deze input tot een voorstel van beleid- en actieplan. Hierbij kon de stafmedewerker rekenen op feedback van VIVEL, Prepared Mind & Impact Advocaten. Ook een bestuurder van de Zorgraad ondersteunde de medewerker in het schrijfwerk. Het volledige plan werd op het bestuursorgaan van 7 november 2023 gevalideerd

2.2 Context

In de vorige beleids- en actieplannen van onze zorgraad hebben we verschillende keren uitgebreid stilgestaan bij een omgevingsanalyse (zie bijlage). Heel veel aspecten van toen zijn nog niet veranderd.

Toen we in juni een denkdag hielden in voorbereiding van het nieuwe actieplan, namen we die omgevingsanalyse nog eens onder de loep.

De volgende stap was dan om op basis van de vorige input over te gaan naar de strategische (en later operationele) doelstellingen. We lieten hier sterk leiden door het criterium “waar we als zorgraad (of als netwerk) impact op kunnen hebben”, waar we dus mee het verschil kunnen maken. Maar ook hebben we sterk rekening mee gehouden met de vaststelling dat de PZON-cluster nog te weinig betrokken is in ons zorgraad-verhaal. De aandacht voor participatie van cliënten/patiënten blijft een aandachtspunt bij al onze acties. En al gaande weg kwamen we tot 3 heel ruime operationele doelstellingen. Het voordeel is dat dit een vlag kan zijn die vele ladingen kan dekken. Valkuil is evenwel dat dit doelstellingen zijn die je mogelijks nooit helemaal zal kunnen waarmaken (omdat ze ook afhankelijk zijn van de context, en die context continu in verandering is).

2.3 Samenvatting

We lieten ons voor de opmaak van dit beleidsplan inspireren door verschillende factoren: het uitgebreide deskresearch, de input van de werven voor slagkrachtige Zorgraden en de inzichten die we kregen door het traject dat we liepen met Prepared Mind en Impact Advocaten.

Met deze bagage gingen de bestuursleden aan de slag en kozen we voor volgende richtingen:

Voor de inhoudelijke doelen keken we vooral naar de omgevingsanalyse van onze Eerstelijnszone en de noden die we capteerden van de netwerkpartners.

Daaruit kunnen we samenvatten dat er nog steeds nood is om het aanbod zorg- en welzijn beter te kennen en beter samen te werken. Deze kennis komt ten goede aan de inwoners van onze Eerstelijnszone. De bevolkingssamenstelling van ELZ BraViO kenmerkt zich door haar zeer diverse samenstelling. We zien een toename van jonge inwoners waarvan een substantieel deel opgroeit in preciaire situaties die hen kwetsbaarder maken. We bewaken vraag en aanbod in onze Eerstelijnszone. Daarin zien we dat we moeten inspelen op de groene druk waar we inzitten, maar onze focus niet mogen laten zakken op alleenstaande ouderen zonder een ondersteuning van een netwerk. Elke zorg- en welzijnspartner is zich in mindere of meerdere mate bewust van deze bevolkingssamenstelling, doch merken we dat het aanbod niet altijd toegankelijk is voor deze diverse en kwetsbare groep.

Daarom willen we ons inhoudelijk de komende jaren vooral focussen op bekendmaking van het aanbod, maar willen we ook een toegankelijk aanbod dat afgestemd is op de diverse bevolking van onze ELZ. Daarenboven blijven we alert voor de meest kwetsbaren in onze Eerstelijnszone en leggen we bij acties onze focus op deze doelgroep.

Om onze Zorgraad voor te bereiden op de hervorming naar een versterkte en slagkrachtige Zorgraad, nemen we de inzichten mee die we verwierven vanuit de samenwerking met onze collega ELZ uit Halle-Vilvoorde en Prepared Mind en Impact Advocaten. ELZ BraViO heeft de afgelopen jaren reeds ingezet op haar interne werking. We hebben crisissen als kansen gezien om te werken aan een goed bestuur. Uit de Survey die werd ingevuld door zowel leden als bestuursleden en medewerkers, halen we nog werkpunten zoals transparantie in onze werking en nood aan een handig instrument om onze besluitvorming op te baseren. Onze Zorgraad wil zich verder profileren als netwerkorganisatie en meer voeling krijgen met onze belangrijkste stakeholders. Daarom is het aangewezen om de samenstelling van onze Algemene Vergadering te herbekijken en te verruimen. We denken ook na over methodieken om de noden van de eerstelijnsactoren beter te capteren.

Het hele beleidsplan valt en staat met een goede financiering vanuit de Vlaamse overheid en duidelijke richtlijnen. We kijken op dit moment nog uit naar de conclusies uit de 4 (5) werven. Eenmaal hier duidelijkheid over is, zal onze werking zich in deze context verder ontwikkelen

3. Missie en Visie

Onze zorgraad heeft haar in 2019 gekozen Missie en Visie nog eens bekeken.

Het is inderdaad zo dat we intussen al enkele jaren verder zijn. En dit niet alleen in tijd uitgedrukt, maar ook in aantal crisissen (Corona, toestroom van tijdelijk ontheemden uit Oekraïne) en wijzigingen qua organisatie (nl huidige evolutie richting versterking van de zorggraden) én qua mensen die meewerken aan de zorgraad (nieuwe leden binnen zorgraad en Algemene vergadering).

Na gesprekken binnen de Zorgraad hierover moeten we besluiten dat we ons nog steeds achter dezelfde Missie en Visie kunnen scharen. We willen er dus nog altijd zijn voor alle patiënten en cliënten, we willen dit doen samen met de mantelzorgers en door het verbeteren van de samenwerking (los van het feit of er al of niet andere diensten, partners of voorzieningen zijn bijgekomen).

Tijdens de bespreking merkte iemand op dat het een complimentje is voor de mensen die opgestart zijn met onze ELZ: hun professionalisme maakt dat de visie en missie niet moet aangepast worden. Want in se is dit toch een perspectief op hoger niveau en mag daardoor dus ook verondersteld worden om minder afhankelijk te zijn van recente ontwikkelingen, dus iets dat een langere tijd zou mogen/moeten meegaan. Waarmee we niet gezegd willen hebben dat het niet zinvol is om ons hier af en toe eens over te bezinnen.

Daarom kunnen we hier niet meer dan enkel maar de visie en missie van in onze begintijd herhalen.





MISSIE

ELZ BraViO staat voor verbeterde samenwerking om zo tegemoet te komen aan de noden van iedereen met betrekking tot zorg- en hulpverlening en zet in op maximale rechtentoekening op het gebied van Eerstelijnszorg.

VISIE

ELZ BraViO streeft naar toegankelijkheid en zorg- en hulpverlening op maat voor iedereen.



Steenokkerzeel
Kamphenhout
Machelen
Vilvoorde
Zemst

www.eerstelijnszone.be

4. Centrale waarden en principes

in 2019 vertrokken we van volgende centrale waarden :

Betrokken, Respectvol, Aandachtig, Verbonden, Integer, Oplossingsgericht. We kozen toen – beetje speels - voor een invulling van de letters van “BraViO”. We willen deze symboliek en de waarden van toen behouden, maar toch met enkele wijzigingen. De i stond voor Integer en zal vervangen worden door Inclusief De o stond voor oplossingsgericht en zal vervangen worden door Open. Hieronder geven we meer info hierover, met o.a. een praktische invulling van wat zo een waarde in de praktijk voor ons kan betekenen. Die opsommingen zijn nooit exhaustief

B Betrokken:

Betrokkenheid wil zeggen dat we ons verbonden voelen met de organisatie waarvoor je werkt en het werk dat je doet. Je hebt wat je noemt ‘een hart voor de zaak’ en spant je in om de doelen te behalen die de organisatie nastreeft. Hier is uiteraard ook een emotioneel aspect aan verbonden (we “voelen” ons ook betrokken).

Betrokkenheid kan concreet voor ons betekenen :

- we voelen ons onderdeel van de zorgraad en we willen samen de vooropgestelde doelen halen.
- we voelen een band met onze doelgroep (patiënten/cliënten én betrokkenen) en proberen hen te betrekken in het gesprek, het zorgtraject en behandelplan, waarbij de nadruk ligt op “SAMEN”,
- door gerichte informatie te geven en een vorm van continue engagement gedurende het gehele zorgtraject.
- je praat over ‘wij’ in plaats van ‘zij’ als je het hebt over de organisatie.
- wanneer je een voorstel doet, houd je rekening met de organisatiecultuur van de organisatie.
- je brengt je eigen gedrag in lijn met de cultuur, behoeften, prioriteiten en doelen van de organisatie.
- je past je aan de waarden, normen en gedragsregels van de organisatie aan.
- je neemt zelf verantwoordelijkheid en verschuilt je niet achter hogere managementniveaus of andere afdelingen.
- je laat blijken dat je achter beslissingen staat die voor de organisatie nuttig zijn, zelfs als ze minder populair of controversieel zijn.

R Respectvol:

Respect is het aanzien, de eerbied en de waardering voor iemands identiteit.

Respect kan concreet voor ons betekenen :

- we respecteren de grenzen, autonomie en geschillen dienen gerespecteerd te worden;
- alsook de kwaliteiten en vaardigheden gezien;
- mensen niet gedwongen worden tot iets wat zij niet willen;
- en er dient ruimte en tijd gemaakt te worden voor oprechte interacties.

A Aandachtig:

Aandachtig wil zeggen : we zijn opmerkzaam en oprecht geïnteresseerd.

Dat betekent concreet :

- dat we luisteren naar ieders verhaal en het ook horen op een empathische/begripvolle manier;
- dat we alert zijn voor signalen rond de zorgnood en welzijnsvragen van elke cliënt; Dit heeft een belangrijke link met onze omgevingsanalyse, die mee richting geeft aan onze doelstellingen en acties;
- dat we ons met volle aandacht richten op de zorgnood en welzijnsvragen van elke cliënt/patiënt;
- dat we niet alleen kijken naar de grote lijnen, maar ook oog hebben voor alle zaken.

V Verbonden:

Verbondenheid vertrekt vanuit het feit dat we het samen moeten doen. Het verwijst naar een gevoel van samenhang, het hebben van een hechte band met mensen in je omgeving, het gevoel dat je bij elkaar hoort. Een hechte, warme band met andere(n) geeft een gevoel van verbondenheid.

Indicatoren: Als zorgactoren werken we gezamenlijk aan een gemeenschappelijk doel, bundelen we onze krachten en kennis en streven we naar een verbeterd organisatienetwerk.

- Verbondenheid geeft het gevoel erbij te horen. Je voelt je gezien en gewaardeerd.
- Sta eens bewust stil om te voelen met wie jij je verbonden voelt.
- Sta open en oordeel niet over anderen.
- Wees authentiek.
- Luister naar de ander.
- Waardeer en erken de ander.
- Haal kracht uit zichzelf en uit hun omgeving.
- Trek lessen uit het gebeuren en nemen dit mee in hun oplossing voor de situatie.

I Inclusie

Zonder afbreuk te willen doen aan de waarde integer (wat vooral iets zei over hoe we het zelf wilden doen), kozen we toch voor de waarde inclusief. Dit heeft zeker een link met de uitbreiding van het aantal deelnemers aan ons samenwerkingsverband, maar willen ook meer de focus leggen op de ganse populatie waarvoor we het uiteindelijk doen.

De begrippen inclusie en integratie vullen elkaar aan in de hedendaagse maatschappij.

Inclusie betekent dat iedereen, met of zonder beperking, kan meedoen in de samenleving.

Iedereen hoort erbij. Het is dus een synoniem voor 'all-in', we sluiten niemand uit. We zien dit zeker ook in de context van de strijd tegen allerlei vormen van discriminatie; inclusief zijn komt dan neer op 'niet discrimineren', ongeacht etniciteit, leeftijd, geslacht, gender, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging, lichamelijke beperkingen, etc.

We gaan dus voor een aanbod voor iedereen. Dit betekent ook dat we bij onze doelstellingen en acties altijd oog hebben voor de ganse populatie. De vertegenwoordigers van de PZON-cluster hebben hier een belangrijke rol om ons te helpen om iedereen in beeld te krijgen (en te houden). Dit betekent niet dat alle acties telkens voor de totale doelgroep georganiseerd moeten worden, maar wel dat we met het totaal van al onze acties de totale doelgroep moeten bereikt hebben. En dat we ook de reflex moeten hebben om niemand uit te sluiten.

O Open

Ook hier kozen we voor een andere waarde. Van de “oplossingsgerichtheid” van vroeger kiezen we nu meer voor de waarde “open”.

Openheid betekent 'het open zijn', 'het toegankelijk zijn'. We willen er zijn voor iedereen (alle patiënten/cliënten, de vertegenwoordigers uit de PZON-cluster maar ook samenwerken met alle relevante partners).

We willen ook een open communicatie voeren : zowel binnen onze zorgraad, maar ook naar buiten.

Open verwijst ook naar de visie van Vlaamse overheid op de ‘Slagkrachtige zorggraden’ De zorgraad is een open netwerk waarin alle lokale zorgactoren (gezondheidswerkers, welzijnsorganisaties, lokale besturen en PZON) kunnen vertegenwoordigd zijn via het lidmaatschap van de vzw



EERSTELIJNSZONE
BraViO

-  **B** betrokken
-  **R** respectvol
-  **A** aandachtig
-  **V** verbonden
-  **I** inclusief
-  **O** open

Betrokken
Verbonden
Inclusief

Steenokkerzeel
Kamphenhout
Machelen
Vilvoorde
Zemst

5.Strategische en operationele doelstellingen

Die eerste doelstelling richt zich naar de actoren en netwerkpartners. Ze vertrekt vanuit de vaststellingen dat we als Zorgraad nog onvoldoende gekend zijn, dat tal van partners nog groei ruimte hebben om beter te kunnen samenwerken (in belang van cliënt/patiënt). We hebben de afgelopen jaren hier al veel werk in gestoken, maar het blijft een belangrijk aandachtspunt.

Met de twee andere doelstellingen richten we ons deels rechtstreeks naar patiënten/cliënten, maar ook naar zorgverleners en voorzieningen. We willen er zijn voor iedereen, maar we beseffen ook dat we – willen we iedereen evenveel kansen geven – we een extra inspanning moeten doen voor bepaalde doelgroepen. Dit is de motivatie voor tweede en derde operationele doelstelling. Kwetsbaarheid kan zich op verschillende manieren uiten. Met de tweede operationele doelstelling (doelgroepen met verhoogde kwetsbaarheid) richten we ons enerzijds op mensen die op psychisch vlak hulp nodig hebben, en anderzijds op mensen in kansarmoede. En met de diversiteitstoets (derde operationele doelstelling) willen we de diversiteit (en alle aspecten van de diversiteit bij de inwoners van Bravio) onder de aandacht brengen bij partners en voorzieningen. En hierdoor hen bewuster maken dat ze met nog meer zorg hun werk kunnen doen voor de inwoners.

Een praktische valkuil bij het uitschrijven van het actieplan is dat het sjabloon ons verplicht om onze doelstellingen en acties in hokjes in te delen. In de praktijk echter lopen acties door elkaar.

Enkele voorbeelden :

- kwetsbaarheid is een aspect van de diversiteit;
- tijdens een inhoudelijk werkmoment voor eerstelijnsactoren leren de deelnemers een stukje bij, maar maken ze tegelijk ook kennis met andere partners en leren ze ook de werking (en doelstellingen) van de Zorgraad.

Concreet betekent dit dus dat sommige acties die bij de eerste strategische doelstelling staan genoteerd, even goed bij een andere doelstelling hadden kunnen staan. Hiermee willen we er dan ook voor pleiten om naar het ganse plaatje te kijken. Want dat weten we intussen al : alles hangt samen.

STRATEGISCHE DOESLTELING 1 (inhoudelijke doelstelling) ELZ BraViO zet doorgedreven in op netwerking en samenwerking tussen alle partners binnen de eerste lijn.	
Operationele doelstelling 1.1	De eerstelijnsactoren in ELZ BraViO zijn beter bekend met de Zorgraad en met elkaar.
Acties	Actie 1: Bekendmaking eerstelijnsaanbod ELZ BraViO (via netwerkevent, PIEKuurtjes ...) Actie 2: Bekendmaking en beperkte beheer van de Sociale Kaart Actie 3: Verdelen van informatiekaartjes met contactgegevens Actie 4: Introduceren van de ZIPSTER applicatie in ELZ BraViO
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Aanwezigheden op netwerkevents en PIEKuurtjes - Activatie fiches zorgverleners ELZ BraViO in de Sociale kaart - Gebruik en aantal doorverwijzingen in ZIPSTER
Operationele doelstelling 1.2	De Zorgraad biedt een divers netwerk aan waardoor zij eerstelijnsactoren kan begeleiden om partners samen te brengen met als doel bepaalde complexe thema's/problemen oplossingsgericht te behandelen.

Actie	Actie 1: Organiseren van ontmoetingsmomenten met de 'Achterban' Inspelen op vragen van het netwerk om partners bij elkaar te brengen bv. een lokale actie rond preventie, vervolg van de vaccinatiecampagne, ...
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Aanwezigheden in actieve input bij de ontmoetingsmomenten. - Vraag van partners om het netwerk samen te brengen en eventueel het overleg/samenwerking te faciliteren
Operationele doelstelling 1.3	De Zorgraad blijft de verbinding tussen zorg en welzijn bewerkstelligen.
Actie	<p>Actie 1: Opvolgen en ondersteunen GBO</p> <p>Actie 2: Ondersteun van de diensten Welzijn bij de organisatie van de 10-daagse GGZ</p> <p>Dit is een belangrijk aandachtspunt voor de zorgraad. Het sluit aan bij de bestaansredenen van de ELZ en de zorgraad. En hier hebben we nog de nodige groeimarge. Maar op zich is het moeilijk om hier één bepaalde actie aan te koppelen. Je kan moeilijk een studiedag organiseren om te werken rond die verbinding. We zien het meer als een zorg die we meenemen in tal van acties uit dit actieplan. Als we een PIEKuurtje organiseren dan zijn we onrechtstreeks bezig met deze verbinding, als Zipster uitrollen dan zijn we er ook mee bezig, op overlegmomenten met partners uit beide clusters dan zijn we er mee bezig,...</p> <p>Op het einde van 2024 willen we wel evalueren in welke mate die verbinding al of niet gegroeid is.</p>
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Kunnen we als Zorgraad aantonen dat we die verbinding gestimuleerd hebben ? - Hebben de partners uit beide sectoren het gevoel dat ze elkaar beter kennen, dat ze meer zicht hebben op elkaars mogelijkheden en elkaars grenzen ? - Zijn er meer doorverwijzingen gerealiseerd ? - Hebben patiënten/cliënten ondervonden dat ze beter geholpen zijn door die betere samenwerking ?

STRATEGISCHE DOELSTELLING 2 (inhoudelijke doelstelling)

ELZ BraViO werkt, op basis van de omgevingsanalyse, gerichte acties uit naar doelgroepen met een verhoogde kwetsbaarheid.

Operationele doelstelling 2.1	De Zorgraad heeft tot doel een laagdrempeligere en nabijere zorg en welzijn voor al haar burgers te verzekeren, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren in ELZ BraViO.
Actie	<p>Actie 1: Implementeren van Bewegen op Verwijzing in ELZ BraViO</p> <p>Actie 2: Laagdrempelige Eerstelijns Psychologische Zorgverlening implementeren in ELZ BraViO</p> <p>Actie 3: Ondersteunen van huisbezoeken aan alleenstaande ouderen zonder netwerk.</p>
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal doorverwijzingen naar een B.O.V. coach.

	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal toegetreden klinisch psychologen tot de conventie in verhouding met de gepresteerde uren. - Aantal alleenstaande ouderen toegeleid naar het netwerk.
Operationele doelstelling 2.2	De Zorgraad zet in op kennis van en empathie met patiënten en cliënten in armoede.
Actie	Actie 1: Bewustmaking (kans) armoede bij Zorgverleners in ELZ BraViO (traject CEDES)
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Is het vormingsmoment doorgegaan ? Hoe veel deelnemers waren er ? - Is het vormingsmoment mee vormgegeven door een organisatie die ervaring heeft op dat vlak (en die lokaal ingebed is) ? - In welke mate waren er ook mensen uit onze zorgregio bij betrokken die ervaringsdeskundig zijn dit op terrein (die aan de lijve ondervinden (of vroegere ervaringen) wat het betekent om kansarm te zijn). - Proberen in te schatten bij de deelnemers wat het effect is (op korte en langere termijn). Is hun kijk op kansarmoede veranderd, kunnen ze iets met de oplossingsgerichte tools uit de vorming ?

STRATEGISCHE DOESLTELLING 3 (inhoudelijke doelstelling)	
Binnen ELZ BraViO hanteren we bij elke actie de diversiteitstoets.	
Operationele doelstelling 3.1	De Zorgraad reikt welzijns- en zorginstellingen tools aan voor een cultuursensitieve dienstverlening.
Actie	We werken aan de tool van ‘niemand vergeten’ checklist. In 2024 bevragen we de rechtstreekse partners van onze zorgraad in welke mate dit hen kan helpen bij het uitwerken van acties waarbij ze oog willen houden op de ganse bevolking (dus om te zorgen dat niemand wordt uitgesloten). In 2025 werken we concreet die tool uit (op voorwaarde uiteraard dat we in 2024 voldoende relevante feedback hebben gekregen alsook de toestemming van voldoende partners dat ze die tool willen uitproberen en/of gebruiken. Bij de bevraging van de partners komen er mogelijks ook andere noden naar boven waar we vanuit de ELZ mee aan de slag kunnen.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Hebben we zicht op de noden van welzijns- en zorginstellingen op vlak van cultuursensitieve dienstverlening ? - In welke mate kan dergelijke tool helpend zijn bij de partners ? - Is er een tool uitgewerkt ?
Actie	Binnen de zorgraad willen we die diversiteitstoets ook voor onszelf concreter maken. Dit kan door het versterken van de PZON-cluster, maar ook door de perspectieven van etnisch-culturele verenigingen mee in te brengen in onze discussies of bij uitwerken van acties naar onze doelgroep. We bekijken in 2024 of en hoe die toets structureler kan ingevoerd worden bij het nemen van beslissingen

Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - In welke mate hebben we als zorgraad dit item besproken ? - Is de diversiteitstoets structureel ingebed bij het nemen van beslissingen binnen de zorgraad ?
Operationele doelstelling 3.2	De Zorgraad wil dat bij het aanbieden van dienstverlening van Zorg en Welzijn, maximaal wordt rekening gehouden met diversiteit.
Actie	In 2024 willen we op verschillende momenten en fora stilstaan bij de thema diversiteit. Dit kan op : <ul style="list-style-type: none"> - Vergadering van de zorgraad - de achterban/ontmoetingsmomenten. - Overwegen om hier een studiedag (voorbereiding najaar 2024, en studiedag zelf in 2025 te laten doorgaan.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal momenten maar ook aantal deelnemers van deze vergaderingen - Kwalitatief : hebben we zicht op de reikwijdte van wat die diversiteit kan zijn in ons werkingsgebied ?
Actie	We gaan in dialoog met Etnisch-culturele verenigingen uit Bravio rond dit thema.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Kwantitatieve evaluatie : hoeveel van dergelijke verenigingen hebben we kunnen bereiken ? - Kwalitatieve evaluatie : wat hebben deze gesprekken opgeleverd ? Hebben we meer inzicht in eventuele specifieke noden van deze doelgroep ? Hebben we zicht op eventuele oplossingen ?

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4 (werking Zorgraad)	
Het bestuursorgaan van ELZ BraViO streeft naar een goed bestuur volgens de 'code goed bestuur'	
Operationele doelstelling 4.1	ELZ BraViO streeft naar een grote slagkracht in de Zorgraad dankzij een goede verdeling van competenties en bevoegdheden in de verschillende organen.
Acties	Actie 1: Delegatiematrix wordt ingevuld en geeft richting aan de dagelijkse werking. Actie 2: Huidige leden worden in de competentiematrix ingegeven om onze sterktes en zwaktes in kaart te brengen en om bij de aanvulling van het bestuursorgaan in te zetten op complementariteit.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - De delegatiematrix wordt regelmatig gebruikt om beslissingen te nemen. - Het bestuursorgaan bevat bestuursleden met verschillende competenties
Operationele doelstelling 4.2	ELZ BraViO streeft naar een bestuursorgaan met een brede vertegenwoordiging en een sterk engagement.
Acties	Actie 1: Het bestuursorgaan wordt aangevuld met partners uit VAPH en Opgroeien Actie 2: Het bestuursorgaan vervolledigt de cluster Zorg en Welzijn met extra vertegenwoordiging van Zorgberoepen en Welzijnsorganisaties.

Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Een nieuwe samenstelling van het bestuursorgaan waarbij het zorglandschap nog beter vertegenwoordigd is.
-------------	--

STRATEGISCHE DOELSTELLING 5 (werking Zorgraad)	
De Zorgraad evolueert en profileert zich als open netwerkorganisatie	
Operationele doelstelling 5.1	ELZ BraViO wil dat de Algemene Vergadering een hefboom wordt voor meer verbinding en samenwerking in onze Eerstelijnszone
Acties	<p>Actie 1: Nieuwe leden (zowel effectieve als toetgetreden) werven voor de Algemene Vergadering, met aandacht voor het evenwicht tussen de verschillende clusters.</p> <p>Actie 2: Nieuwe methodieken hanteren voor de Algemene Vergadering met minder focus op formele vzw werking en meer focus op samen nadenken over acties en doelstellingen</p>
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Een nieuwe ledenlijst met een goede verdeling over de clusters heen. - 2 Keer per jaar een Algemene Vergadering met effectieve en toetgetreden leden.
Operationele doelstelling 5.2	de Zorgraad wil meer transparantie en input laten doorstromen naar en van het netwerk.
Acties	<p>Actie 1: Transparantie verslaggeving en klachtenbeleid</p> <p>Actie 2: Organiseren van fora voor inspraak bv. klankbordgroepen, focusgroepen, ...</p> <p>Actie 3: ELZ BraViO organiseert overleg met het lokale bestuur in het kader van het opmaken van het lokaal sociaal beleidsplan</p>
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen zijn terug te vinden op de website. - De Zorgraad heeft een klachtenbeleid - De Zorgraad krijgt meer input van het netwerk en gaat aan de slag met noden die gesignaleerd worden vanuit het netwerk. - Het volgende beleidsplan is afgestemd op de meerjarenplannen van de lokale besturen van ELZ BraViO.

6. Bijlagen

1. Uitgebreide toelichting titel
2. Uitgebreide toelichting begeleidingstraject VIVEL
3. Uitgebreide toelichting begeleidingstraject Prepared Mind en Impact Advocaten
4. Deskresearch
5. Omgevingsanalyse ELZ BraViO