

Stappenplan workshop ‘verduurzaming van een doelstelling om te groeien als gezondheidsvaardige organisatie’



Context

Dit draaiboek vertrekt vanuit de specifieke context waarin leden van Gentse eerstelijnsorganisaties meerdere trainingen volgden die te maken hebben met gezondheidsvaardigheden. Zij kozen deze trainingen op basis van een zelfscreening (in dit geval de tool van Pharos) van hun organisatie: in welke mate zetten zij vandaag al in op gezondheidsvaardigheden? Wat zijn hun sterktes als ‘gezondheidsvaardige organisatie’? Waar ligt nog groeipotentieel?

De inzichten die de medewerkers meenamen uit deze trainingen vormen hier het startpunt voor een workshop. Maar het is ook mogelijk dat je als organisatie een ander startpunt kiest: dat je rechtstreeks vanuit de resultaten van de zelfscreening een prioritair werkpunt identificeert (vb. digitale toegankelijkheid, toegankelijke voorlichtingsmaterialen,...). Ook de [e-learning over gezondheidsvaardigheden](#) laat je toe om te reflecteren over waar je nog kan verder groeien als gezondheidsvaardige organisatie. In de loop van 2024 zal er een zelfscreeningsinstrument (geïntegreerd in een breder ondersteuningspakket) beschikbaar gesteld worden vanuit het Vlaams Instituut Gezond Leven (met steun van de KBS). Dit zal een systematische werkwijze om te groeien als gezondheidsvaardige organisatie faciliteren.

Gebruikswijzer

Deze workshop doe je best met 4-8 personen uit de organisatie. Er zijn bij voorkeur zowel zorg- of welzijnsmedewerkers, als vertegenwoordigers van het management/leidinggevenden die betrokken zijn bij het beleid van de organisatie aanwezig. De workshop duurt 2 tot 3 uren, afhankelijk van hoe uitgebreid je te werk gaat en hoeveel mensen er deelnemen.

Doorloop je de verschillende stappen, dan land je met aantal concrete acties waarmee je op korte termijn aan de slag kan. Wees je er wel van bewust dat je ‘inzoomt’ op een bepaald aspect van een ‘gezondheidsvaardige organisatie’. Bij voorkeur heb je of werk je aan een visie waar er expliciet aandacht

is voor de verschillende pijlers van een gezondheidsvaardige organisatie, en aan een lange termijnplan waar er ruimte is om aan deze pijlers te werken.

Voor je aan de slag gaan, doorlopen de deelnemers best de e-learning 'gezondheidsvaardigheden en gezondheidsvaardige organisatie', zo spreek je een gemeenschappelijke taal. De e-learning is nu al beschikbaar voor [wijkgezondheidscentra](#) en [huisartsenpraktijken](#), en zal ook hertaald worden naar welzijnsorganisaties.

Stappenplan voor de workshop

- **STAP 1**

Welk inzicht uit de training(en) wil je zeker meenemen naar je organisatie én daar duurzaam laten leven? Misschien heb je dit inzicht al genoteerd, of kan je er nu in groep over reflecteren. Link datgene wat je zeker wil meenemen bij voorkeur ook aan waar jullie nu al staan als gezondheidsvaardige organisatie; probeer aan te sluiten op een domein waar er voor jullie als organisatie nog groeipotentieel ligt, maar ook bij waar momenteel jullie motivatie ligt. Kies één inzicht waar je verder mee wil gaan.

- **STAP 2**

Hertaal dit inzicht naar een **SMART doelstelling**: wat wil je precies bereiken (welk gedrag, welke motivatie, welke vaardigheden, welke organisatorische verandering,...)? Bij wie? Is je doelstelling realistisch en aanvaardbaar? Enkele voorbeelden: "al de zorgverleners en onthaalmedewerkers passen systematisch de principes van helder spreken (B2 niveau, geen babytaal, de terugvraagmethode,...) toe in hun patiëntencontacten", "we creëren een patiëntenpanel (inclusief mensen met beperkte gezondheidsvaardigheden) om onze materialen/website mee te ontwikkelen en te testen", "de zorgverleners zijn gemotiveerd en in staat om patiënten krachtgericht te ondersteunen via het model van positieve gezondheid", "We herbekijken of maken een protocol rond patiëntenparticipatie op basis van de participatcirkel",...

- **STAP 3**

Besprek in groep hoe deze doelstelling bijdraagt tot een **gezondheidsvaardige organisatie**.

Aan welk aspect/welke pijler van een gezondheidsvaardige organisatie is je doelstelling gelinkt?

Hoe past deze doelstelling in jullie bredere visie rond 'groeien als gezondheidsvaardige organisatie'?

- **STAP 4**

Op welk niveau situeer je deze doelstelling? Op wie heeft de doelstelling met andere woorden betrekking? Op de patiënten? Op de individuele zorgverleners? Op een bepaald team? Of op het organisatieniveau? Probeer je doelstelling op de verschillende niveaus te formuleren.

Bijvoorbeeld: als je doelstelling is dat alle zorgverleners de principes van laagdrempelig spreken toepassen, wat verwacht je dan op het niveau van je organisatie? Bijvoorbeeld dat de hele organisatie doordrongen is van het belang van laagdrempelig spreken, dat het ingeschreven staat in de visietekst? Of nog: als je wil dat je individuele zorgverleners proactief aan de slag gaan met taalondersteuning, dan is er misschien op het niveau van je organisatie een beleidsmatige verandering nodig die je als doelstelling kan formuleren? Neem met jullie groep de tijd om op de verschillende (relevante) niveaus een SMART doelstelling te formuleren.

STAP 5

Neem nu eventjes in groep de tijd om jullie **organisatie te visualiseren**. Misschien hebben jullie een organogram? Anders maak je even een schets: wat is de grote structuur van jullie organisatie? Wat zijn de teams? Waar staan de leidinggevenden? Wat zijn de belangrijke overlegorganen? Zijn jullie horizontaal of veeleer verticaal georganiseerd? Probeer ook jullie grote processen in kaart te brengen: zorgprocessen, administratieve processen, communicatieve processen,...waar zitten die in de organisatie?

STAP 6

De schets van jullie organisatie met bijhorende processen kan jullie helpen om te reflecteren over volgende zaken:

- a. Welke **obstakels** zijn er in jouw organisatie die het moeilijk(er) maken om je doelstellingen te behalen? Waar zitten die obstakels? Denk aan: logge overlegstructuren, gebrek aan tijd en middelen, niet de nodige deskundigheid in huis, geen aparte communicatiedienst, ...
- b. Welke **hefbomen** er zijn in jouw organisatie die het makkelijker maken om je doelstellingen te behalen? Denk daarbij ook aan *wie* je helpers kunnen zijn. Denk aan: een

overlegplatform dat al bestaan en waar je aan de doelstelling kan werken, een medewerker met een grote deskundigheid rond/interesse in het thema, een leidinggevende die doordrongen is van het thema, een lopende projectaanvraag waar je de doelstelling in kan integreren, jullie visietekst die nu net onder de loep genomen wordt, een nieuw beleidsplan dat geschreven wordt en waar je de doelstelling in kan integreren,...

Jullie kunnen deze obstakels en hefboomen eerst individueel of in duo noteren, en dan in groep bespreken. Of je kan meteen als groep aan de slag gaan. Wat jullie zelf verkiezen.

- **STAP 7**

Nu zakken we af naar het actieniveau: welke **concrete acties** zou je kunnen doen, rekening houdend met de obstakels en de hefboomen, om je doelstelling(en) te behalen? Plaats ook deze acties op het juiste niveau (op het niveau van individuele zorgverlener, teamniveau, organisatieniveau). Denk bijvoorbeeld aan: op teamniveau een ambassadeur aanduiden die het thema en de doelstelling op de agenda zet en levend houdt, op organisatieniveau bepaalde vaardigheden die je wenst te bekomen bij je zorgverleners opnemen in de gesprekscyclus (vb. resultaatgesprekken, ontwikkelgesprekken, feedbackgesprekken,...), een maandelijks artikeltje over het thema laten opnemen in de interne nieuwsbrief door de communicatiemedewerker,...

Neem even de tijd om individueel aan acties te denken, en ze dan in groep te bespreken. Zo kunnen jullie elkaar inspireren.

- **STAP 8**

Misschien kom je uit op veel mogelijke acties, die je niet allemaal meteen kan opnemen. Je kan **prioriteiten** leggen op verschillende manieren:

- a. Door een onderscheid te maken tussen **korte termijn, middellange termijn, en lange termijn acties**. Wat kan je nu al doen? Wat is met andere woorden het laaghangend fruit?
- b. Door een onderscheid te maken tussen **meer innovatieve en minder innovatieve acties**, en door na te denken over de vragen: van welke actie worden we warm? Wat geeft ons zin om aan de slag te gaan?

STAP 9

Beslis met welke acties jullie eerst aan de slag gaan en maak hiervoor een **actiefiche** op die je al zo concreet mogelijk maakt: wie neemt dit op, of in welk overlegorgaan wordt dit opgenomen? Wie is trekker, wie ondersteunt? Wat is de timing? Is er budget nodig? Zorg er ook voor dat je in de actiefiche opneemt aan welke doelstelling de actie gelinkt is. Zo verlies je deze niet uit het oog. Maak in groep een concreet **engagement** om ervoor te zorgen dat jullie écht met de actie aan de slag gaat: wat zijn de concrete eerste stappen die gezet moeten worden?

STAP 10

Zorg ervoor dat jullie meteen een **nieuw moment** prikken om de uitvoering van de actie te concretiseren.

*Vragen? Opmerkingen? Graag wat extra ondersteuning? Contacteer dan gerust Leen Van Brussel:
leen.vanbrussel@gezondleven.be*

Niveau	Doelstelling(en)	Acties
Niveau van de individuele zorgverlener(s)		
Niveau van een bepaald team (vb. onthaalmedewerkers, zorgverleners, managementteam,...)		
Niveau van de organisatie		
Niveau van de patiënt		
Ander niveau		

