



Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

TITEL	Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw	JAARTAL	2025
--------------	---	----------------	------

Versie	Datum	Beschrijving	Auteur
1.	20 maart-30 juni 2024 ¹	Transitieplanning i.s.m. VIVEL (Sjoert Holtackers)	Coördinator
2.	10 juni 2024 ²	Ontvangst sjabloon actieplan vanuit DZ	ELZ
3.	4 juli 2024	Transitieplan t.a.v. DZ	Coördinator
4.	14 augustus 2024	Online overleg met DZ (vragen en antwoorden), o.a. actieplan als apart document naast transitieplan op te maken (Elke Wijnants)	Coördinator
5.	16 augustus 2024	Opmaak actieplan a.d.h.v. sjabloon DZ	Coördinator
6.	21 augustus 2024	Feedback transitieplan vanuit DZ (Elke Wijnants – Wouter Van Besien)	Coördinator
7.	27 augustus 2024	Telefonisch overleg met DZ voor verdere toelichting van de ontvangen feedback (Elke Wijnants)	Coördinator
8.	5 september 2024	Overleg tussen DB en VIVEL over actieplan (Marlies De Clerck)	ELZ
9.	11 september 2024	Schrijfmoment met coördinatoren en voorzitter	ELZ
10.	12 september 2024	Overlegmoment met VIVEL (Marlies De Clerck)	Coördinator
11.	13 september 2024	Stand van zaken actieplan in sjabloon t.a.v. DZ (eerste ideeën vanuit transitieplan i.s.m. VIVEL)	Coördinator
12.	17 september 2024	BO: concretiseren van de actiefiches in werkgroepen	ELZ
13.	18 september 2024	Inbreng uit BO: toevoegen aan de actiefiches	Coördinatoren
14.	18 september 2024	Schrijfmoment met coördinatoren en voorzitter	ELZ
15.	1 oktober 2024	Schrijfmoment met coördinatoren en voorzitter	ELZ
16.	2 oktober 2024	Telefonisch overleg met DZ voor verdere toelichting van de ontvangen feedback (Elke Wijnants)	Coördinator
17.	2 oktober 2024	Overlegmoment met VIVEL (Marlies De Clerck)	Coördinator
18.	3 oktober 2024	DB: stand van zaken actieplan in sjabloon en feedbackvraag	ELZ
19.	3 oktober 2024	BO: stand van zaken actieplan in sjabloon en feedbackvraag	ELZ
20.	8 oktober 2024	Inbreng uit DB en BO: toevoegen aan de actiefiches	Coördinatoren
21.	9 oktober 2024	Schrijfmoment met coördinatoren en voorzitter	ELZ
22.	10-14 oktober 2024	Actieplan in sjabloon (afwerking)	Coördinatoren
23.	16 oktober 2024	Overlegmoment met VIVEL (Marlies De Clerck)	Coördinator
24.	23 oktober 2024	Vorbereiding met coördinatoren en voorzitter: Plan van aanpak omgevingsanalyse en meerjarenplan	ELZ

Dit actieplan is een over- en voortgangsdokument. De acties die in 2025 gepland worden, plaatsen we onder de strategische en operationele doelstellingen, zoals opgenomen in het beleidsplan 2024-2026, mits een correctie op de chronologie. Het hogere doelstellingskader is niet goedgekeurd en aldus niet optimaal werkbaar. Het integrale beleidsplan 2024-2026 bevindt zich in de eerste bijlage.

¹ Grijs = transitieplan.

² Zwart = actieplan.

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Inhoud

Inhoudsopgave

Inhoud	2
Instructies.....	3
Algemeen	3
Communicatie naar specifieke doelgroepen	4
Functioneren als netwerkorganisatie	4
Tijdslijn	5
Acties 2025	7
Strategische doelstelling 2 – Eerstelijnszone Baldemore optimaliseert de eigen organisatieprocessen.	7
Operationele doelstelling 2.4 – We zetten de beschikbare middelen op een constructieve en evenwichtige manier in zowel in functie van personeel als werking.	7
Actie - Eerstelijnszone Baldemore realiseert een constructief PERSONEELSBELEID.	7
Operationele doelstelling 2.5 – We zijn nauw betrokken bij de Vlaamse beleidsthema’s die in onze eerstelijnszone extra aandacht vereisen. Waar nodig stellen we onze middelen naar best vermogen ter beschikking.....	9
Actie - Vervolgtraject PALLIATIEVE ZORG: organiseren van 2 vormingsmomenten i.s.m. Palliatief Netwerk Arrondissement Turnhout (PNAT) (1 voor eerstelijnsprofessionals en 1 voor burgers).	9
Strategische doelstelling 3 - Eerstelijnszone Baldemore werkt aan een hecht en uitgebreid organisatienetwerk binnen de eerstelijnszorg. Dit is een absolute basisvoorwaarde om samen te werken. Eerstelijnszone Baldemore zet de persoon met zorg- en ondersteuningsnood centraal.	12
Operationele doelstelling 3.1 – We hebben een vlot verloop van benoemen van bestuurders en goedkeuren van nieuwe leden.	12
Actie - Opmaken van een onthaalbeleid voor nieuwe leden en bestuurders (ONBOARDING).....	12
Actie – Verhogen van de aanwezigheid en betrokkenheid van de zorgraad (CLUSTEROVERSCHRIJDENDE actie-, project- en werkGROEPEN).	14
Operationele doelstelling 3.2 – We stimuleren en faciliteren netwerking en samenwerking tussen alle eerstelijnspartners.....	16
Actie - Expliciete uitbreiding van VORMING & ONTMOETING met de MENING van de EERSTE LIJN.....	16
Strategische doelstelling 5 - Eerstelijnszone Baldemore zet in op een toegankelijke gezondheidszorg voor iedereen, met bijzonder aandacht voor kwetsbare beroepen. Eerstelijnszone Baldemore stimuleert het bewustzijn dat ook professionals kwetsbaar zijn.	18
Operationele doelstelling 5.2 - We zetten PZON nog meer centraal.....	18
Actie - Vanaf 2025 wordt de clusterwerking PZON een JAARPROGRAMMA van verbinding en ontmoeting.	18
Bijlage 1	22
Bijlage 2	24

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Instructies

Hieronder vindt u het verplicht sjabloon voor het actieplan van de zorgraad voor het werkjaar 2025. Hierin geeft de zorgraad een overzicht van de geplande acties in het jaar 2025, die gerealiseerd worden met middelen die de Vlaamse Regering toekent. Dit actieplan heeft betrekking op de **volledige werking van de zorgraad, met uitzondering van de louter administratieve verplichtingen van de zorgraad** (vzw-verplichtingen, boekhoudkundige verplichtingen, werkgeversverplichtingen,...).

De acties in dit sjabloon kaderen steeds binnen het door het departement goedgekeurde meerjarenplan en aanvullende gesubsidieerde opdrachten door het Departement Zorg.

In het werkingsjaar 2025 zullen de zorgraden veel tijd en energie besteden aan het opstellen van de omgevingsanalyse en het meerjarenplan. **Dit wordt niet opgenomen in de actiefiches. Hou hier wel rekening mee** bij het bepalen van het aantal inhoudelijke acties die kunnen worden opgenomen of verdergezet.

Indien de zorgraad acties verderzet die in het jaar 2024 gestart werden, kan **de actiefiche van het jaar 2024 ingevoegd worden in het actieplan**. Vermeld dit duidelijk in de titel van de actiefiche, vul zoals steeds de relevante strategische en operationele doelstellingen in en markeer eventuele aanpassingen.

Dit actieplan wordt ten laatste bezorgd aan het departement **op 15 oktober 2024** via eerstelijns@vlaanderen.be.

Algemeen

Specifieke aandacht voor communicatie-strategieën kan relevant zijn voor verschillende acties in het actieplan. **Het is niet nodig een opsomming te geven van alle communicatiekanalen** die de zorgraad daarbij gebruikt. **Indien van toepassing voor de acties opgenomen in het actieplan**, vragen we even te reflecteren over hoe de zorgraad inzet op het bereiken van specifieke doelgroepen in het actieplan, die je typisch niet bereikt met een nieuwsbrief. Geef aan welke doelgroep in welke geografische gebiedsafbakening je precies probeert te bereiken en op welke manier je dit doet. Als **puur fictief voorbeeld**: zorgverleners van Afghaanse origine in wijk X bereiken via installatie van spreekmomenten in een buurtwinkel in wijk X.

De zorgraad is een netwerkorganisatie. Het netwerk uitbouwen, onderhouden en actief betrekken bij de werking van de zorgraad vereist een voortdurende inspanning. Beschrijf kort hoe de zorgraad erop inzet om een performante netwerkorganisatie te worden. Geef een schatting van het percentage van de totale personeelstijd dat gaat naar het uitbouwen, onderhouden en actief betrekken van het netwerk.

Hou de tekst (mag in bullet-points) over beide onderwerpen samen beperkt tot één bladzijde.

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Communicatie naar specifieke doelgroepen

Actie:	PALLIATIEVE ZORG vervolgtraject	VORMING, ONTMOETING & MENING van de EERSTE LIJN	PZON JAARPROGRAMMA verbinden en ontmoeten
Doelgroep:	Eerstelijnsprofessionals; Burgers.	Elke mens die in onze eerstelijnszone werkt, woont, verblijft, ...	PZON

Bij de inschrijvingen van onze netwerkmomenten Vorming & Ontmoeting registreren we de kenmerken van de deelnemers wat betreft cluster, beroepsgroep, organisatie, ... Dit is de enige *tastbare* referentie over wie we bereiken. De cluster lokale besturen en welzijn zijn relatief minder aanwezig. Daartegenover zijn de clusters zorg en PZON meer aanwezig, doch het gaat hier om erg diverse clusters. De grootte en de diversiteit van het betrokken (werk)veld verhogen over de hele lijn, blijft een belangrijk engagement van onze eerstelijnszone. Een samenvatting van het cijfermateriaal werd toegevoegd in bijlage 2.

Heden ontbreekt een integraal strategisch communicatieplan in eerstelijnszone Baldemore.

Volgende communicatiestrategische initiatieven plannen we in 2025:

- ☞ Vergroten van de kennis en kunde over communicatiestrategie in de eigen organisatie: lidmaatschap van en opleiding bij Kortom vzw (andere nog te verkennen informatiebronnen: digitaleinclusie.be, SAAMO, Ligo, www.intergratie-inburgering.be, www.vlaanderen.be => interne communicatie, www.opgroeien.be => diversiteitscommunicatie).
- ☞ Inventariseren en optimaliseren van *peer-to-peer* informatiestromen naar en binnen de clusters: wat gebeurt er met een bericht dat uitgestuurd wordt aan de zorgraadleden? Naar wie wordt welk bericht op welke manier doorgestuurd? Kan dit een (gedeeltelijke) verklaring bieden op de verschillen in deelnemersaantallen uit de clusters op een netwerkmoment? Wat loopt over het algemeen goed? Waar faciliteert de eerstelijnszone optimalisering?
- ☞ Specificiëren van de moeilijk bereikbare groepen waarop wij in 2025 prioritair zullen inzetten:
 - ➔ Contact met de jonge mantelzorger (reeds aangereikt vanuit de werkgroep Stem van de Mantelzorger): o.a. samenwerking met jeugddiensten en scholen tijdens de week van de jonge mantelzorger.
 - ➔ Invloed van de landelijkheid van Balen, Dessel, Mol en Retie (uit de algemene omgevingsanalyse): herhalen van de gehucht-georiënteerde ontmoetingsmomenten en het *world café* van de eerste lijn, zoals 10 jaar geleden in de aanloop van de eerstelijnszorghervorming in onze regio, om letterlijk dichterbij het (werk)veld te komen ter voorbereiding van omgevingsanalyse/meerjarenplan/communicatiestrategie/...
 - ➔ Bepaling van (on)zin van papieren communicatie naast digitale communicatie voor specifieke subgroepen: verder onderzoek is nodig wat betreft de in de tabel genoemde doelgroepen. Over welke subgroepen gaat dit dan heel specifiek? Is er een meerwaarde bovenop mond-aan-mond-reclame? Kan de ervaring die we opbouwden tijdens de vaccinatiecampagne met personen die een ambassadeursrol opnemen (i.c. vacman/vacvrouw sic), toegepast worden in de reguliere eerstelijnszonewerking?

Functioneren als netwerkorganisatie

- ☞ Slagkrachtiger als zorgraad door het Traject Horizon van VIVEL over netwerkcompetenties.
- ☞ Geografisch gespreide verbindingsmomenten met de eerste lijn, waarbij de methodiek (vb. *world café*, panelgesprek, lotgenotencontact, focusgroep, ...) wordt aangepast aan de vraag en wordt gestuurd door vragen uit de eerste lijn (vb. verschillen in mantelzorgvoordelen tussen de verschillende lokale besturen, omgaan met eenzaamheid, ...) of aan de eerste lijn (zie hoger).
- ☞ Clusteroverschrijdende actie-, (tijdelijke) project- of werkgroepen door externe kennisgeving en actieve vraagstelling uitgebreid met experts uit het netwerk. Zo brengen we de win-win van de eerstelijnszone dichterbij de praktijk. Ook wij worden rechtstreeks verrijkt door de netwerkexpertise. Dit kan concrete vaste vormen aannemen, zoals ambassadeurschap, antenepunt, partnerorganisatie, vindplaats, ... over bijv. mantelzorg, digitale inclusie, preventie, kwaliteit, ... Ter voorbereiding van onze omgevingsanalyse en ons meerjarenplan zullen we geografisch gespreide multidisciplinaire gesprekstafels organiseren, wat in 2025 een belangrijk deel van de personeelstijd en werkingsmiddelen zal innemen. Dit situeren we ook als clusteroverschrijdend netwerken.

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Tijdslijn

Een tijdslijn is een nuttig planningsinstrument voor de zorgraden. Het is hier vooral interessant om te kijken of de planning van de acties in 2025 haalbaar is in functie van de beschikbare personeelscapaciteit en andere factoren. Daarnaast ligt de focus meer op de te realiseren mijlpalen van de acties.

Vul onderstaande kalender voor alle acties samen in. Kleur de maanden waarin de actie loopt; noteer de mijlpalen in de gekleurde velden. Je kan extra kolommen invoegen indien er meer acties zijn. De laatste kolom is ingekleurd als **puur fictief voorbeeld**.

Let op! Om dubbel werk te vermijden kan dit onderdeel **vervangen worden door een eigen tijdslijn die de zorgraad zelf maakt** (bijvoorbeeld in Excel of een ander programma). Deze kan dan samen met het actieplan worden opgestuurd. In dat geval mag dit onderdeel opengelaten worden.

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Maand	Constructief PERSONEELSBELEID	PALLIATIEVE ZORG vervolgtraject	Betrokkenheid zorgraad (CLUSTEROVERSCHRIJDENDE actie-, project- en werkgroepen)	Onthaalbeleid (ONBOARDING)	VORMING, ONTMOETING & MENING van de EERSTE LIJN	PZON JAARPROGRAMMA verbinden en ontmoeten
Januari	Verzameling en evaluatie van huidige documenten	<i>Het exacte tijds kader wordt nog bepaald in overleg met de stakeholders, rekening houdend met reeds geplande acties: overlegmomenten, communicatiestrategiebepaling en 2 vormingen.</i>	Toevoegen van het vast agendapunt	Afwerken van het onthaalbeleid		Finaliseren van het JAARPROGRAMMA 2025 (Het voorbereidend werk vindt plaats in 2024.)
Februari				Doornemen en aanvullen met het huidige bestuur		
Maart	Evaluatie (vervolg) en standaardisering				Onderwerpkeuze	
April					Onderzoeksmethodiek	
Mei					VORMING & ONTMOETING vraagstelling	Verzamelen van de onderwerpen en de data
Juni	Individueel POP			Uitwerken van het verbindingprotocol	Van antwoorden naar actie	Vastleggen van de locaties en sprekers
Juli						Finaliseren van het JAARPROGRAMMA 2026
Augustus					Onderwerpkeuze	
September	Ontwikkelingsgesprekken				Onderzoeksmethodiek	
Oktober					VORMING & ONTMOETING vraagstelling	
November	Van verslag naar praktijk...				Van antwoorden naar actie...	
December				Evalueren en updaten		



Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Acties 2025

Strategische doelstelling 2 – Eerstelijnszone Baldemore optimaliseert de eigen organisatieprocessen.

Operationele doelstelling 2.4 – We zetten de beschikbare middelen op een constructieve en evenwichtige manier in zowel in functie van personeel als werking.


Actie - Eerstelijnszone Baldemore realiseert een constructief PERSONEELSBELEID.

 <p>Wat?</p>	<p>Geef een korte beschrijving van wat je gaat doen.</p> <p>Het ontbreken van een duurzaam personeelsbeleid kent een multifactoriële oorzaak: meerdere personeelsswissels, veelheid aan (crisis gerelateerde e.a.) taken, geen specifieke opdracht voor een medewerker wat betreft personeelszaken, afhankelijkheid van externe dienstverlening, geen (vrijgestelde) bestuursleden om een HR-rol in of aan te vullen. Daarom kiezen we in dit actiepunt om in ons personeelsbeleid structuur, continuïteit en engagement te brengen en te bestendigen, waarbij een medewerker intern zorgt voor opvolging i.s.m. de externe personeelsdienst en (een lid van) het (dagelijks) bestuur.</p> <p><u>Definieer duidelijk de scope van de actie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Wat ga je wel doen?</u> <ul style="list-style-type: none"> • Verzamelen van alle draaiboeken, documenten, reglementen, ... omtrent personeelsbeleid die in het verleden reeds opgemaakt werden; • Evalueren van het huidige personeelskader m.i.v. functies en FTE; • Invoeren van een geüpdatete procedure voor onthaal en inwerking nieuwe en huidige medewerkers; • Aanhouden van systematische ontwikkelingsgesprekken; • Opstellen van een individueel POP (vormingsplan). 2) <u>Wat ga je niet doen?</u> Meer externe expertise inkopen.
 <p>Waarom?</p>	<p>Waarom deze actie? Waarom deze actie nu?</p> <p>Sinds de start van de eerstelijnszone waren er frequent wissels van medewerkers die andere uitdagingen kozen. Dit zorgt niet alleen voor onduidelijkheid maar ook gaat de continuïteit hierdoor verloren. Minder personeelsverloop en meer constructief personeelsbeleid betekent een stabiel en tevredener personeelsbestand. Het geeft aan dat de werknemers tevreden zijn met hun baan en waarschijnlijker op lange termijn aan de slag blijven.</p>

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw


	<p>Standvastigheid en tevredenheid bij medewerkers heeft invloed op de totale werking en het succes van de organisatie. Het raakt vrijwel elk aspect van interne dynamiek tot externe reputatie.</p>
 Voor wie?	<p>Doelgroep(en)</p> <p>Medewerkers.</p>
 Met wie?	<p>Wie is de trekker van de actie?</p> <p>Medewerkers en (dagelijks) bestuurders. Bestuurslid om de HR-rol in en aan te vullen, indien de middelen dit toelaten.</p> <p><i>Indien de zorgraad niet de trekker is, beschrijf dan kort welke rol de zorgraad opneemt. Met welke stakeholders wordt er samengewerkt voor deze actie?</i></p> <p>WZK shared-services (externe partner).</p>
 Hoe?	<p>Geef een beknopt plan hoe deze actie gaat worden opgezet of aangepakt.</p> <p>In het verleden werden al vele documenten opgemaakt in kader van personeelsbeleid. We verzamelen, structureren en evalueren wat er al is. Vervolgens bepalen we standaardprocedures voor de toekomst.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● We bepalen een strategie voor <i>onboarding</i>. ● We voeren een procedure in voor het onthaal en het inwerken van medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> · onthalen met een ontvangstgesprek; · toewijzen van een <i>compagnon-de-route</i>; · bespreken van het inwerkplan. ● We stellen een individueel persoonlijk ontwikkelingsplan op: een plan waarin de medewerker schrijft wat hij/zij wil bereiken op het werk en hoe dat gaat doen. Zowel op korte of lange termijn. Dit plan wordt besproken en geëvalueerd tijdens de ontwikkelingsgesprekken. ● We voeren een systeem van ontwikkelingsgesprekken in met een duidelijk lijn: <ul style="list-style-type: none"> · na 3 maanden: zo kan er tijdig worden gepeild naar hoe de verwachtingen van de nieuwe medewerker zijn ingelost; · nadien jaarlijks, aangevuld met vragen. ● We evalueren het arbeidsreglement en houden dit up-to-date met de vigerende regelgeving en bespreken dit jaarlijks op een BO. <p><u>Vermeld hier ook de mijlpalen (link naar tijdslijn).</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Januari - februari: verzamelen en evalueren van alle documenten; 2. Maart - april: evalueren (vervolg) en standaardiseren van het personeelsbeleid; 3. Juni: individueel voorbereiden van persoonlijk ontwikkelingsplan (POP); 4. September: uitvoeren van ontwikkelingsgesprekken;

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw




	<p>5. November en verder: het verslag met ontwikkelingspunten in de praktijk brengen;</p> <p>6. Herneem vanaf stap 3.</p>
 Evaluatie	<p>Selecteer minstens één van onderstaande manieren voor evaluatie. Definieer de indicatoren die worden gebruikt om de voortgang en/of het succes van de actie te evalueren. Geef ook de meetmethode mee en, indien van toepassing, een streefdoel.</p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Procesevaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verslaggeving van de ontwikkelingsgesprekken: de prioritaire ontwikkelingswensen van de medewerkers worden uitgewerkt samen met het dagelijks bestuur. • Jaarlijkse follow-up van de standaardprocedures en het arbeidsreglement.
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Resultaatgerichte evaluatie (Output)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is één hoofdmap met alle documenten met betrekking tot personeelsbeleid.

Operationele doelstelling 2.5 – We zijn nauw betrokken bij de Vlaamse beleidsthema's die in onze eerstelijnszone extra aandacht vereisen. Waar nodig stellen we onze middelen naar best vermogen ter beschikking.

Actie - Vervolgtraject PALLIATIEVE ZORG: organiseren van 2 vormingsmomenten i.s.m. Palliatief Netwerk Arrondissement Turnhout (PNAT) (1 voor eerstelijnsprofessionals en 1 voor burgers).

 Wat?	<p>Geef een korte beschrijving van wat je gaat doen.</p> <p>ELZ Baldemore organiseert 2 vormingsmomenten, één voor eerstelijnsprofessionals en één voor burgers. We willen de kennis over palliatieve en levenseindezorg vergroten, alsook de hervorming in de palliatieve zorg herkenbaar maken.</p> <p>De vormingen komen tot stand door een samenwerking tussen de 4 Kempense ELZ en het Palliatief Netwerk Arrondissement Turnhout. Binnen de 4 eerstelijnszones wordt dit traject gelopen. De basis is in elke ELZ hetzelfde, enkel de uitwerking ervan verschilt.</p> <p>Deze actie behandelt het vormelijk en het inhoudelijk parcours, zoals het in ELZ Baldemore wordt uitgezet: tijdens de vorming voor eerstelijnsprofessionals bespreken we eerst de hervorming van het palliatief netwerk. De link wordt gelegd naar wat gevraagd wordt vanuit de overheid aan palliatief netwerk en aan de ELZ, met daarbij kort een terugkoppeling van de vorming vorig najaar.</p>
---	---

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

	<p>Nadien werken we in kleinere groepen aan de hand van een casus. Elk groepje krijgt dezelfde vragen bij de casus zodat elke professional vanuit zijn functie kan antwoorden. Op deze manier willen we leren om meer doelgericht en interprofessioneel samen te werken.</p> <p>Op het einde van de vorming koppelen we terug in grote groep.</p> <p>De vorming voor de burgers wordt verder uitgewerkt na de vorming van de eerstelijnsprofessionals.</p> <p><u>Definieer duidelijk de scope van de actie:</u></p> <p>1) <u>Wat ga je wel doen?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan van aanpak bespreken met de andere ELZ en PNAT; • Instaan voor de organisatie van de vormingen (versturen van uitnodigingen, voorzien van locatie,..); • Duidelijke informatie verstrekken zowel op het niveau van de eerstelijnsprofessional als van de burger. <p>2) <u>Wat ga je niet doen?</u></p> <p>Inhoudelijke expertise over palliatieve zorg aanleveren. Deze deskundigheid is aanwezig bij PNAT en de palliatieve equipe (Ispahan).</p>
 Waarom?	<p>Waarom deze actie? Waarom deze actie nu?</p> <p>Eind 2022 kregen de zorgraden de opdracht om palliatieve zorg en vroegtijdige zorgplanning binnen de werking van de zorgraad op te nemen. De samenwerking die hieruit ontstond tussen het palliatief netwerk en de Kempense ELZ in 2023 zetten we op deze manier verder. Daarnaast past de actie ook in het hervormingstraject van de palliatieve sector.</p> <p>Aan de hand van deze actie wil onze ELZ de kennis over palliatieve zorg en vroegtijdige zorgplanning verhogen. Wanneer alle organisaties en eerstelijnsactoren duidelijk geïnformeerd zijn kan dit geïntegreerd worden in hun werking.</p> <p>Waar wij als ELZ ook specifiek op willen inzetten is informatie verstrekken aan burgers. Ook zij komen met palliatieve zorg in contact (bv. als mantelzorger).</p>
 Voor wie?	<p>Doelgroep(en)</p> <p>Eerstelijnsprofessionals en burgers.</p>
 Met wie?	<p>Wie is de trekker van de actie?</p> <p>ELZ Baldemore i.s.m. de 3 andere Kempense eerstelijnszones en PNAT (medewerker en voorzitter).</p> <p><i>Indien de zorgraad niet de trekker is, beschrijf dan kort welke rol de zorgraad opneemt. Met welke stakeholders wordt er samengewerkt voor deze actie?</i></p> <p>ELZ Zuiderkempen, ELZ Middenkempen, ELZ Kempenland; PNAT; Ispahan.</p>

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw



Hoe?

Geef een beknopt plan hoe deze actie gaat worden opgezet of aangepakt.

- Overleg tussen de Kempense ELZ en PNAT op regelmatige basis: tijdens deze overlegmomenten maken we afspraken op en evalueren we het proces. (eerste gesprek najaar 2024, verdere opvolging in 2025);
- ELZ Baldemore gaat in overleg met PNAT over hoe de uitwerking van de actie in onze zone zal verlopen;
- We organiseren in ELZ Baldemore 2 vormingen, waarvan 1 voor eerstelijnsactoren en 1 voor burgers;
- Bepalen van de strategie: gebruik van communicatiekanalen van ELZ en lokale besturen;
- Evaluatie en bijsturing zowel in onze ELZ als tijdens de overlegmomenten met de andere Kempense ELZ en PNAT.

Vermeld hier ook de mijlpalen (link naar tijdslijn).

Het exacte tijds kader wordt nog bepaald in overleg met de stakeholders, rekening houdend met reeds geplande acties. Wat nu is ingevoegd in de tijdslijn is een schatting van hoe we deze actie in onze ELZ willen uitwerken.

Selecteer minstens één van onderstaande manieren voor evaluatie. *Definieer de indicatoren die worden gebruikt om de voortgang en/of het succes van de actie te evalueren. Geef ook de meetmethode mee en, indien van toepassing, een streefdoel.*

Procesevaluatie

Evaluatie van de vormingen, tijdens het overleg tussen 4 ELZ en PNAT, tijdens BO, tijdens de vormingen op basis van volgende hoofdvragen:

- Is de actie uitgevoerd volgens plan?
- Wie heeft de actie bereikt?
- Wat vonden deelnemers en trekkers van de actie? Wat heeft het hen opgeleverd?
- Wat liep er goed, wat kan beter?
- Welke aanbevelingen nemen we mee om de actie te verbeteren?

Resultaatgerichte evaluatie (Output)

- We willen minstens 40 burgers en zorgverleners bereiken.
- 60% van de deelnemers bezorgt ons feedback aan de hand van het evaluatieformulier dat na de vorming wordt bezorgd.






Evaluatie

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Strategische doelstelling 3 - Eerstelijnszone Baldemore werkt aan een hecht en uitgebreid organisatienetwerk binnen de eerstelijnszorg. Dit is een absolute basisvoorwaarde om samen te werken. Eerstelijnszone Baldemore zet de persoon met zorg- en ondersteuningsnood centraal.



Operationele doelstelling 3.1 – We hebben een vlot verloop van benoemen van bestuurders en goedkeuren van nieuwe leden.

Actie - Opmaken van een onthaalbeleid voor nieuwe leden en bestuurders (ONBOARDING).

 Wat?	<p>Geef een korte beschrijving van wat je gaat doen.</p> <p>Een eerstelijnszone verwelkomt geregeld nieuwe leden in het bestuursorgaan of in de algemene vergadering, omdat nieuwe geïnteresseerden zich aanmelden, omdat leden een andere opdracht krijgen en vervangen worden. We willen deze personen een warm onthaal geven door enerzijds een informatiebundeling over de basisregels, de verwachtingen en de missie-visie-waarden van eerstelijnszone Baldemore en anderzijds door een voorbereidende ontmoeting met een medewerker en een lid van het dagelijks bestuur. We zorgen voor een compagnon-de-route uit de eigen cluster.</p> <p><u>Definieer duidelijk de scope van de actie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Wat ga je wel doen?</u> <ul style="list-style-type: none"> • Opmaken van een (digitale) brochure voor nieuwe leden en bestuurders; • Warm onthalen van nieuwe bestuurders vanuit een persoonlijke aanpak (gesprek); • Verder implementeren van de digitale tool om zich kandidaat te stellen als bestuurslid of als lid. 2) <u>Wat ga je niet doen?</u> <p>De focus ligt hierbij op het onthaal van nieuwe leden en bestuurders, niet op het aantrekken hiervan.</p>
 Waarom?	<p>Waarom deze actie? Waarom deze actie nu?</p> <p>Door een persoonlijk gesprek en een warm onthaal willen we iedereen die lid of bestuurder wordt een goede start geven. Dit zorgt eveneens voor meer betrokkenheid en een lange termijn engagement wat de werking van de zorgraad alleen maar ten goede komt.</p>
 Voor wie?	<p>Doelgroep(en)</p> <p>Nieuwe leden, bestuurders en medewerkers.</p>
	<p>Wie is de trekker van de actie?</p>







Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

<p>Met wie?</p> 	<p>Medewerkers en zorgraad (ad hoc actiegroep).</p> <p><i>Indien de zorgraad niet de trekker is, beschrijf dan kort welke rol de zorgraad opneemt. Met welke stakeholders wordt er samengewerkt voor deze actie?</i></p>
<p>Hoe?</p> 	<p>Geef een beknopt plan hoe deze actie gaat worden opgezet of aangepakt.</p> <ul style="list-style-type: none">• Opmaken van een (digitaal) protocol voor nieuwe leden en bestuurders;• Duidelijk informatie verstrekken:<ul style="list-style-type: none">• Kennismakingsgesprek (vóór de start) in het kader van een 'warm onthaal';• Uitleg geven over onze werking, onze structuur, hun rol en wederzijdse verwachtingen.• Aanduiden van een <i>compagnon-de-route</i> uit de cluster die dienst doet als vraagbaak;• Evalueren en bijsturen waar nodig. <p><u>Vermeld hier ook de mijlpalen (link naar tijdslijn).</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Januari: afwerken van een onthaalbeleid voor nieuwe leden en bestuurders;2. Februari: doornemen en aanvullen van het onthaalbeleid met de huidige bestuurders;3. Maart-november: in gebruik nemen van het onthaalbeleid;4. December: evalueren en updaten van het onthaalbeleid.
<p>Evaluatie</p> 	<p>Selecteer minstens één van onderstaande manieren voor evaluatie. <i>Definieer de indicatoren die worden gebruikt om de voortgang en/of het succes van de actie te evalueren. Geef ook de meetmethode mee en, indien van toepassing, een streefdoel.</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Procesevaluatie</p> <p>Eind 2025 evalueert de zorgraad het doorlopen proces:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hoe verliep het doorlopen proces, wat was er goed, wat waren de moeilijkheden? Is er voor de juiste aanpak gekozen?• Zijn de gemaakte afspraken nagekomen?• Waren er obstakels en hoe gingen we hiermee om?• Hoe kunnen we ons verbeteren?• Hoe kunnen we onze actie verderzetten? <p><input checked="" type="checkbox"/> Resultaatgerichte evaluatie (Output)</p> <p>We hebben een (digitale) brochure om aan nieuwe leden of bestuurders te geven</p>

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Actie – Verhogen van de aanwezigheid en betrokkenheid van de zorgraad (CLUSTEROVERSCHRIJDENDE actie-, project- en werkgROEPEN).

 <p>Wat?</p>	<p>Geef een korte beschrijving van wat je gaat doen.</p> <p>Een zorgraad kan maar efficiënt zijn als er voldoende betrokkenheid en aanwezigheid is van leden en bestuurders. Met deze actie willen we de inhoudelijke betrokkenheid en de daaraan verbonden (tijdelijke) actie- en projectgroepen, als de aanwezigheid op de vergaderingen verhogen.</p> <p><u>Definieer duidelijk de scope van de actie:</u></p> <p>1) <u>Wat ga je wel doen?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitwerken van een verbindingsprotocol van leden en bestuurders: inhoudelijk én praktisch, o.a. opleidingen in VIVEL-academie, jaarlijks teambuildingsmoment en verwachtingen uit intern reglement; - Invoeren van een vast agendapunt “signalen uit het (werk)veld tijdens de vergaderingen; - Opstarten van actie-, (tijdelijke) project- en werkgroepen rond actuele thema’s, mét betrokkenheid uit elke cluster en hun achterban. <p>2) <u>Wat ga je niet doen?</u> Inhoudelijke beleidskeuzes maken als medewerkers.</p>
 <p>Waarom?</p>	<p>Waarom deze actie? Waarom deze actie nu?</p> <p>De betrokkenheid en aanwezigheid van de verschillende leden en bestuurders van de zorgraad is de laatste jaren uit balans. Door deze afwezigheid komt enerzijds de informatiedoorstroom en anderzijds de gelijke input in het gedrang. De realiteit toont ons dat de betrokkenheid zich beperkt door te komen horen wat er gezegd wordt of enkel voor de vorm. Aanwezigheid mag niet louter een verplichting zijn, maar een moment waarbij we kunnen leren van elkaar. Een goed bestuurde organisatie is belangrijk om tot concrete acties te komen.</p> <p>Inhoudelijke betrokkenheid door alle partners zorgt voor de beste doelgerichte zorg voor PZON.</p>
 <p>Voor wie?</p>	<p>Doelgroep(en)</p> <p>Huidige leden en bestuurders.</p>
 <p>Met wie?</p>	<p>Wie is de trekker van de actie?</p> <p>Medewerkers i.s.m. het dagelijks bestuur.</p> <p><i>Indien de zorgraad niet de trekker is, beschrijf dan kort welke rol de zorgraad opneemt. Met welke stakeholders wordt er samengewerkt voor deze actie?</i></p>

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Geef een beknopt plan hoe deze actie gaat worden opgezet of aangepakt.

Het agendapunt 'signalen uit het (werk)veld: dit agendapunt wordt toegevoegd aan het begin van elke vergadering. Voor de opmaak van de definitieve agenda worden aan de (bestuurs)leden en hun achterban onderwerpen opgevraagd.

We zien nu vaak deze punten terugkomen tijdens de variaronde aan het einde van een vergadering. We willen deze agendapunten aanstippen in belangrijkheid door hen op voorhand te verzamelen, uit te werken samen met de indiener en bij het begin van de vergadering te behandelen. Deze agendapunten kunnen de basis vormen voor clusteroverschrijdende actie-, project- en werkgroepen.

Het traject clusteroverschrijdende actie-, project- en werkgroepen bevat volgende stappen:

1. Ontstaan van een actie-, project- en werkgroep vanuit een nood uit het (werk)veld (signalenbeleid);
2. Voorbereiden van de actie, het project of het werk door (een clusteroverschrijdend) deel van) het bestuursorgaan;
3. Verruimen van de actie-, project- en werkgroep met de eerste lijn o.b.v. interesse en/of expertise;
4. Aftoetsen van de actie, het project of het werk aan de eerste lijn door bijv. bevraging op een netwerkmoment, opvolging op het bestuursorgaan;
5. Verwerken van de feedback door de actie-, project- en werkgroep in de actie, het project of het werk;
6. Doorlopen van stap 3 tot 5 opnieuw.

Vermeld hier ook de mijlpalen (link naar tijdslijn).

1. Juni - augustus: Uitwerken van een verbindingsprotocol;
2. Vanaf januari 2025: Invoeren vast agendapunt tijdens de vergadering;
3. December: Evalueren en updaten van het doorlopen proces.

Selecteer minstens één van onderstaande manieren voor evaluatie. Definieer de indicatoren die worden gebruikt om de voortgang en/of het succes van de actie te evalueren. Geef ook de meetmethode mee en, indien van toepassing, een streefdoel.

Procesevaluatie

Eind 2025 evalueert de zorgraad het doorlopen proces:

- Hoe verliep het doorlopen proces, wat was er goed, wat waren de moeilijkheden? Is er voor de juiste aanpak gekozen?
- Zijn de gemaakte afspraken nagekomen?
- Waren er obstakels en hoe gingen we hiermee om?
- Hoe kunnen we ons verbeteren?
- Hoe kunnen we onze actie verder zetten?

Resultaatgerichte evaluatie (Output)



Hoe?



Evaluatie

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Er is voldoende betrokkenheid en motivatie om samen te werken (nog te bepalen door zorggraad wat voldoende is).

Operationele doelstelling 3.2 – We stimuleren en faciliteren netwerking en samenwerking tussen alle eerstelijnspartners.

Actie - Expliciete uitbreiding van VORMING & ONTMOETING met de MENING van de EERSTE LIJN.

Geef een korte beschrijving van wat je gaat doen.

Tijdens Vorming en Ontmoeting, ons halfjaarlijks netwerkmoment voor en door de eerste lijn, brengen we het netwerk en de mensen samen:

- Ontvangst en welkom;
- Inleiding, inclusief het reilen en zeilen in de eerstelijnszone;
- Thematisch (*) onderwerp met expert-spreker;
- Thematische (*) standen i.s.m. de eerstelijnspartners met netwerkmogelijkheden.

Zowel bij de inleiding als tijdens het netwerkmoment worden de aanwezigen geïnformeerd en bevraged over de eerstelijnszonewerking. De bevraging verloopt informeel, impliciet en vrijblijvend. Nood aan meer kwalitatieve inbreng vanuit het netwerk loopt tot het formaliseren van de bevraging. De organisatie van het netwerkevent is terugkerend, maar deze bevraging is nieuw. Op deze manier hopen we meer input te krijgen vanuit de eerste lijn.



Wat?

() De keuze van het thema van het netwerkevent wordt gestuurd door vragen uit de eerste lijn en ideeën uit de zorggraad, die we verzamelen via de evaluatieformulieren na het netwerkmoment, via de berichten in onze info@elzaldemore.be - mailbox, via de suggesties van partners uit de eerste lijn, via de noden van de PZON-clusterwerking, ... Het bestuursorgaan programmeert en organiseert in samenwerking met de medewerkers. Richting 2025 bevat de shortlist reeds volgende items: doelgerichte zorg, Alivia als digitaal zorg- en ondersteuningsplan, eenzaamheid, mantelzorgbeleid in lokaal bestuur, digitale inclusie, zorgzame buurten in de eerstelijnszone. Dit is een niet-exhaustieve lijst. Het programma wordt gefinaliseerd met de inbreng van het netwerkevent in november 2024.*





Definieer duidelijk de scope van de actie:

1) Wat ga je wel doen?


De bestaande vormings- en ontmoetingsmomenten structureel en systematisch uitbreiden met een kwalitatieve bevraging naar de mening van de eerste lijn. Een stand van/met/over/door de eerstelijnszone is aanwezig vanaf de ontvangst voor informatiedeling en vraagstelling. We variëren in methodieken om:



Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

	<ul style="list-style-type: none">• de interesse van de aanwezigen te capteren;• de inbreng over het onderwerp te optimaliseren;• de inhoud van de reacties te registreren. <p>2) <u>Wat ga je niet doen?</u> Meer frequent dan halfjaarlijkse netwerkmomenten voor de hele eerste lijn organiseren.</p>
 Waarom?	<p>Waarom deze actie? Waarom deze actie nu?</p> <p>Kwalitatieve <i>feedback</i> vanuit het werkveld over acties/projecten/werkgroepen is noodzakelijk om de eerstelijnszonewerking te voeden. De omgevingsanalyse van een eerstelijnszone is gevuld met kwalitatief materiaal op grotere schaal.</p> <p>Deze cijfers tonen in algemene termen de uitdagingen van onze kleine landelijke eerstelijnszone. Om de eerstelijnszone tot bij de mensen te brengen, willen we de stem van het (werk)veld horen.</p> <p>Kwalitatief onderzoek blijft in eerstelijnszone Baldemore een tot nu toe on vervulde wens door de (tijds)intensiviteit van enerzijds de vraag tot bij de mensen brengen en van anderzijds de antwoorden verwerken tot zichtbare acties.</p>
 Voor wie?	<p>Doelgroep(en)</p> <p>Elke mens die in onze eerstelijnszone werkt, woont, verblijft, ... We richten ons in deze actie specifiek op de aanwezigen op de vorming- en ontmoetingsmomenten. We zetten in op nog steeds lopende parallelle acties van eerstelijnszone Baldemore in op de bekendheid bij de burger, de verbinding met de eerste lijn en het contact met de PZON om het aantal en de diversiteit van de aanwezigen stapsgewijs te vergroten.</p>
 Met wie?	<p>Wie is de trekker van de actie?</p> <p>Bestuursorgaan i.s.m. dagelijks bestuur en medewerkers (zorgraad).</p> <p><i>Indien de zorgraad niet de trekker is, beschrijf dan kort welke rol de zorgraad opneemt. Met welke stakeholders wordt er samengewerkt voor deze actie?</i></p>
 Hoe?	<p>Geef een beknopt plan hoe deze actie gaat worden opgezet of aangepakt.</p> <p><u>Vermeld hier ook de mijlpalen (link naar tijdslijn).</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Maart: Kiezen van het onderwerp van deze bevraging;2. April: Uitwerken van de bevragingmethode;3. Mei: Uitvoeren van de bevraging op onze Vorming & Ontmoeting;4. Juni/juli/augustus: Verwerken van de antwoorden tot acties;5. September: Kiezen van het onderwerp van de bevraging;6. Oktober: Uitwerken van de bevragingmethode;7. November: Uitvoeren van de bevraging op onze Vorming & Ontmoeting;

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw





	8. December/januari/februari: Verwerken van de antwoorden tot acties.
 Evaluatie	<p>Selecteer minstens één van onderstaande manieren voor evaluatie. <i>Definieer de indicatoren die worden gebruikt om de voortgang en/of het succes van de actie te evalueren. Geef ook de meetmethode mee en, indien van toepassing, een streefdoel.</i></p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Procesevaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op elke VORMING & ONTMOETING vragen we d.m.v. een variërende methode de MENING van de EERSTE LIJN over een voor de eerstelijnszonewerking relevant onderwerp. • Op elke VORMING & ONTMOETING verzorgen we een informatiestand van/met/over/door onze eerstelijnszone. • De opvolging van bovenstaande acties wordt toegevoegd aan het standaard evaluatieformulier dat na elke VORMING & ONTMOETING aan de deelnemers bezorgd wordt.
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Resultaatgerichte evaluatie (Output)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% van de aanwezigen op Vorming & Ontmoeting neemt deel aan de bevraging. • De antwoorden van de bevragingen worden als kwalitatief materiaal opgenomen in de eerstvolgende omgevingsanalyse. Dit is slechts 1 aspect van het kwalitatief materiaal dat de omgevingsanalyse verrijkt. • De antwoorden van de bevraging hebben invloed op minstens 1 zichtbare actie in het huidige of het volgende actieplan.

Strategische doelstelling 5 - Eerstelijnszone Baldemore zet in op een toegankelijke gezondheidszorg voor iedereen, met bijzonder aandacht voor kwetsbare beroepen. Eerstelijnszone Baldemore stimuleert het bewustzijn dat ook professionals kwetsbaar zijn.

Operationele doelstelling 5.2 - We zetten PZON nog meer centraal.

Actie - Vanaf 2025 wordt de clusterwerking PZON een JAARPROGRAMMA van verbinding en ontmoeting.

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

 <p>Wat?</p>	<p>Geef een korte beschrijving van wat je gaat doen.</p> <p>In ELZ Baldemore hebben we een erg geëngageerde cluster PZON. Zij vermelden als grootste uitdaging het bereiken van de PZON in al zijn diversiteit. We streven naar een meer toegankelijke, open en brede werking. Door bijeenkomsten te blijven organiseren specifiek voor de doelgroep PZON, willen we onze huidige cluster PZON verbreden en versterken.</p> <p>We verkozen de term “jaarprogramma” omdat dit voor de nodige stabiliteit zorgt.. Het programma staat nooit volledig vast en kan op allerlei manieren ingevuld worden, afhankelijk van de wensen en noden. Op termijn willen we meerdere ambassadeurs zoeken die deze bijeenkomsten wil trekken.</p> <p><u>Definieer duidelijk de scope van de actie:</u></p> <p>1) <u>Wat ga je wel doen?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstarten en organiseren van minimum 4 bijeenkomsten; • De PZON mag onderwerpen op tafel leggen waarover ze informatie en/of acties willen, in overleg beslissen we dan welke onderwerpen aan bod komen. <p>2) <u>Wat ga je niet doen?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra netwerkmomenten organiseren; • <i>Topdown</i> onderwerpen bepalen.
 <p>Waarom?</p>	<p>Waarom deze actie? Waarom deze actie nu?</p> <p>We willen meer de stem van de personen met een zorg- en ondersteuningsnood zelf horen. We willen de PZON ondersteunen door correcte en nodige informatie te geven.</p>
 <p>Voor wie?</p>	<p>Doelgroep(en)</p> <p>PZON.</p>
 <p>Met wie?</p>	<p>Wie is de trekker van de actie?</p> <p>Medewerkers (faciliterende rol); Cluster PZON; WG Stem van de mantelzorger.</p> <p><i>Indien de zorgraad niet de trekker is, beschrijf dan kort welke rol de zorgraad opneemt. Met welke stakeholders wordt er samengewerkt voor deze actie?</i></p> <p>Mantelzorgverenigingen; Organisaties met onderwerp gerelateerde expertise.</p>

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Geef een beknopt plan hoe deze actie gaat worden opgezet of aangepakt.

Verbinden

- We nodigen tijdens een bijeenkomst iemand uit met expertise over het onderwerp dat vanuit de cluster PZON gesuggereerd werd tijdens de evaluatie van een ontmoetingsmoment, of rechtstreeks aan de bestuursleden van cluster PZON. Thema's uit vorming en ontmoeting worden gedestilleerd uit de bijeenkomst in november 2024. Deze worden voorgelegd aan cluster PZON, om af te toetsen of dit strookt met het perspectief in onze zone. We kijken welke thema's voor hen prioritair zijn.
- We begeleiden een uitwisseling tussen de expert en de aanwezige ervaring dragers.
- We blijven alert op PZON-gerelateerde onderwerpen vanuit beleid en organisaties zoals doelgericht werken aan kwaliteit van zorg (*), het ondersteuningsaanbod van VIVEL, de vigerende regelgeving, de voorstelling van de nieuw geïnstalleerde lokale besturen,... en toetsen de onderwerpen af bij cluster PZON.
- We werken verder aan het signalenbeleid vanuit het werkveld.



Hoe?

Ontmoeten

- We voorzien ruimte tijdens en na de bijeenkomst zodat de PZON ook onderling kan uitwisselen.

() Het Regionaal Zorgplatform Kempen heeft in 2024 een train-de-trainer-programma ontwikkeld met als thema: 'Krachtig je levensdoelen verwoorden. Dit programma werd ontwikkeld met financiële ondersteuning van de Koning Boudewijnstichting.*

Het werd ontwikkeld samen met personen met een zorg- en ondersteuningsnood in samenwerking met de 4 eerstelijnszones uit de Kempen. In het najaar 2024 wordt er een praatcafé doelgerichte zorg georganiseerd en de opleiding start op 31 oktober. Ook in 2025 willen we, in onze eerstelijnszone samen met de partners van het regionaal zorgplatform, doelgerichte zorg verder bekendmaken.

Selecteer minstens één van onderstaande manieren voor evaluatie. Definieer de indicatoren die worden gebruikt om de voortgang en/of het succes van de actie te evalueren. Geef ook de meetmethode mee en, indien van toepassing, een streefdoel.

Procesevaluatie

Evaluatie van de bijeenkomsten, op basis van volgende hoofdvragen:

- Is de actie uitgevoerd volgens plan?
- Wie heeft de actie bereikt?
- Wat vonden deelnemers en trekkers van de actie?
- Wat heeft het hen opgeleverd?
- Wat liep er goed, wat kan beter?
- Welke aanbevelingen nemen we mee om de actie te verbeteren?



Evaluatie

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Resultaatgerichte evaluatie (Output)

Het jaarprogramma bevat minimum 4 ontmoetingsmomenten. De planning vormt een geheel met de halfjaarlijkse netwerkmomenten Vorming & Ontmoeting.

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Bijlage 1

Dit actieplan is een over- en voortgangsdokument. De acties die in 2025 gepland worden, plaatsen we onder de strategische en operationele doelstellingen, zoals opgenomen in het beleidsplan 2024-2026, mits een correctie op de chronologie. Het hogere doelstellingskader is niet goedgekeurd en aldus niet optimaal werkbaar.

Strategische doelstelling 1 – Eerstelijnszone Baldemore optimaliseert de eigen organisatiestructuren.

Operationele doelstelling 1.1 – In 2024 hebben we een gebruiksvriendelijke en laagdrempelige toetredingsprocedure om zo breed mogelijk binnen de eerste lijn te rekruteren.

Operationele doelstelling 1.2 – Tegen eind 2024 integreren we VAPH en Opgroeien in onze zorggraad als nieuwe partner binnen de eerste lijn.

Operationele doelstelling 1.3 – We lichten tegen eind 2024 onze organisatiestructuur door en optimaliseren onze statuten en intern reglement.

Strategische doelstelling 2 – Eerstelijnszone Baldemore optimaliseert de eigen organisatieprocessen.

Operationele doelstelling 2.1 – We stemmen de beleidsplannen af met de 4 lokale besturen van onze eerstelijnszone.

Operationele doelstelling 2.2 – We zijn vanaf 2024 voorbereid op een eventuele noodsituatie en kunnen ons ad hoc organiseren.

Operationele doelstelling 2.3 – We hebben in 2024, 2025 en 2026 een omgevingsanalyse met de meest actuele gegevens.

Operationele doelstelling 2.4 – We zetten de beschikbare middelen op een constructieve en evenwichtige manier in zowel in functie van personeel als werking.

Actie - Eerstelijnszone Baldemore realiseert een constructief PERSONEELSBELEID.

Operationele doelstelling 2.5 – We zijn nauw betrokken bij de Vlaamse beleidsthema's die in onze eerstelijnszone extra aandacht vereisen. Waar nodig stellen we onze middelen naar best vermogen ter beschikking.

Actie - Vervolgtraject PALLIATIEVE ZORG: organiseren van 2 vormingsmomenten i.s.m. Palliatief Netwerk Arrondissement Turnhout (PNAT) (1 voor eerstelijnsprofessionals en 1 voor burgers).

Strategische doelstelling 3 – Eerstelijnszone Baldemore werkt aan een hecht en uitgebreid organisatienetwerk binnen de eerstelijnszorg. Dit is een absolute basisvoorwaarde om samen te werken. Eerstelijnszone Baldemore zet de persoon met zorg- en ondersteuningsnood centraal.

Operationele doelstelling 3.1 – We hebben een vlot verloop van benoemen van bestuurders en goedkeuren van nieuwe leden.

Actie - Opmaken van een onthaalbeleid voor nieuwe leden en bestuurders (ONBOARDING).

Actie - Verhogen van de aanwezigheid en betrokkenheid van de zorggraad (CLUSTEROVERSCHRIJDENDE actie-, project- en werkgROEPEN).

Operationele doelstelling 3.2 – We stimuleren en faciliteren netwerking en samenwerking tussen alle eerstelijnspartners.

Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Actie - Expliciete uitbreiding van VORMING & ONTMOETING met de MENING van de EERSTE LIJN.
Operationele doelstelling 3.3 – ELZ Baldemore wordt door de eerstelijnspartners als orgaan gezien.

Strategische doelstelling 4 – Eerstelijnszone Baldemore zet in op transparante communicatie tussen professionelen onderling en tussen de professioneel, de persoon met zorg- en ondersteuningsnood en de ruime omgeving. Eerstelijnszone Baldemore bewaakt zelf een open en heldere communicatie.

Operationele doelstelling 4.1 – In 2024 versterken we de contacten met de communicatiediensten van onze 4 gemeenten.

Operationele doelstelling 4.2 – Eerstelijnszone Baldemore gekend door al onze burgers.

Operationele doelstelling 4.3 – We bezorgen de meest recente en relevante informatie over eerstelijnszone Baldemore aan alle geïnteresseerden in de vorm van een digitale nieuwsbrief, die minstens elk kwartaal verstuurd wordt, en door middel van een bijgewerkte website.

Operationele doelstelling 4.4 – Onze website is een forum waar communicatie vanuit en omtrent de eerstelijnsactoren te raadplegen is.

Strategische doelstelling 5 - Eerstelijnszone Baldemore zet in op een toegankelijke gezondheidszorg voor iedereen, met bijzonder aandacht voor kwetsbare beroepen. Eerstelijnszone Baldemore stimuleert het bewustzijn dat ook professionals kwetsbaar zijn.

Operationele doelstelling 5.1 - We stimuleren en faciliteren netwerking en samenwerking tussen alle eerstelijnspartners.

Operationele doelstelling 5.2 - We zetten PZON nog meer centraal.

Actie - Vanaf 2025 wordt clusterwerking PZON een JAARPROGRAMMA van verbinding en ontmoeting.

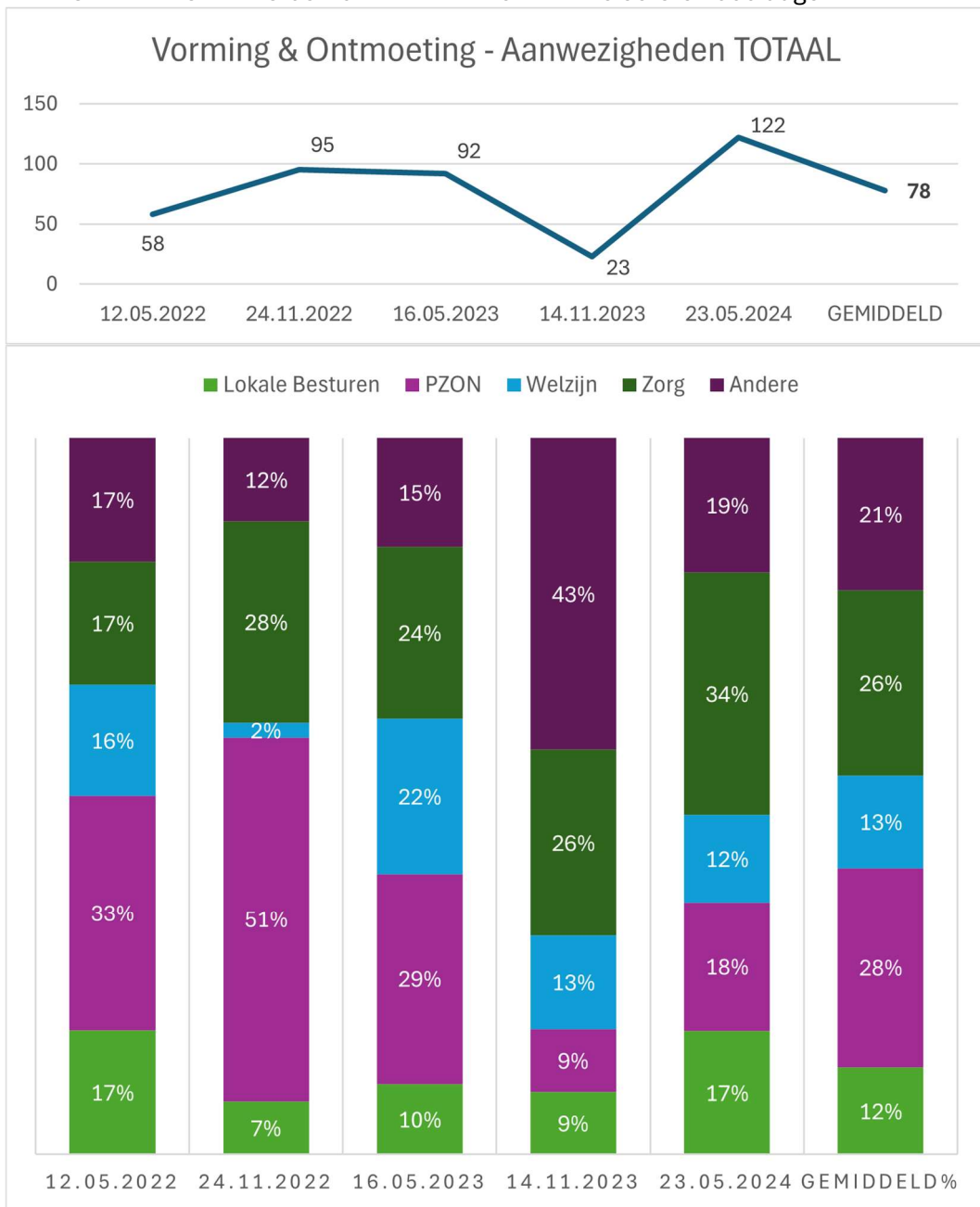
Operationele doelstelling 5.3 - We zetten in op acties ter bevordering van het bewustzijn van de kwetsbaarheid van de professionele hulpverleners.

Operationele doelstelling 5.4 - We bedden het geïntegreerd breed onthaal in, in de reguliere werking van ELZ Baldemore.

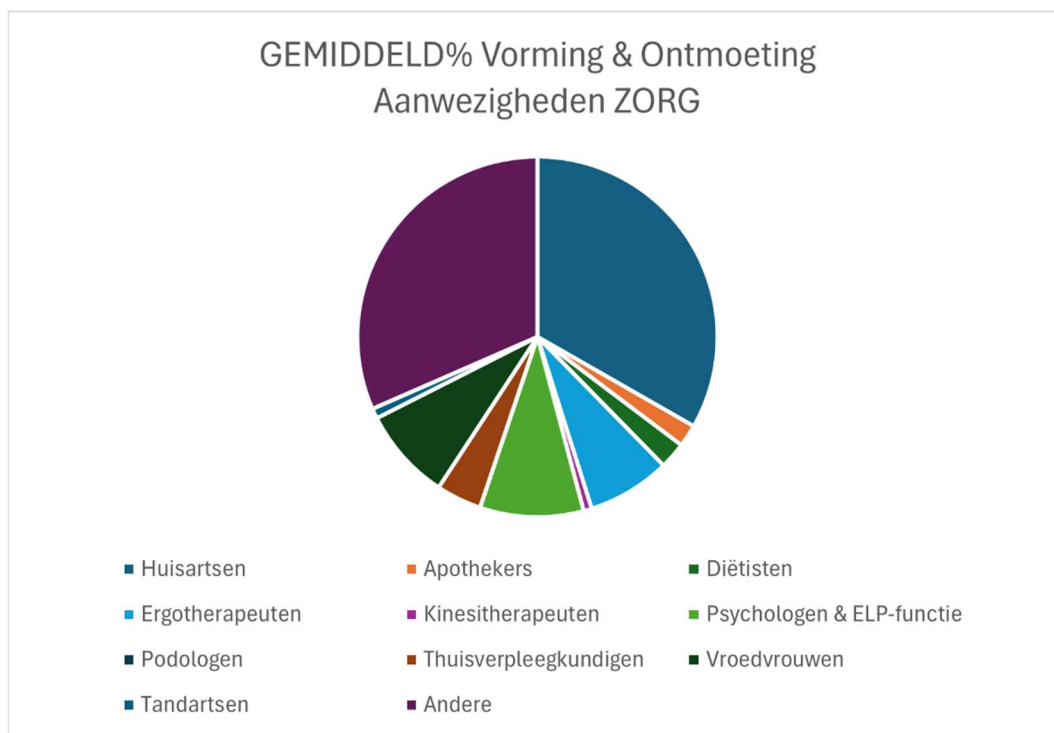
Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw

Bijlage 2

DONDERDAG	12.05.2022	Dessel	Stem van de Mantelzorger
DONDERDAG	24.11.2022	Retie	Leefstijl als Medicijn
DINSDAG	16.05.2023	Balen	Let's talk about Mental Health
DINSDAG	14.11.2023	Dessel	Woningkwaliteit
DONDERDAG	23.05.2024	Mol	De eerste 1000 dagen



Actieplan Eerstelijnszone Baldemore vzw



Gemiddeld telt deze halfjaarlijkse activiteit 78 aanwezigen verdeeld over de verschillende clusters: 12 % lokale besturen, 26% zorg, 13% welzijn, 28% PZON en 21% andere (o.a. LOGO, palliatief netwerk, regionale zorgzone, eerstelijnszones, zorgzame buurten en adviesraden). Huisartsen vormen het grootste aandeel van de aanwezigen uit de cluster zorg.

Bij diversiteitscommunicatie gaan we uit van wat gemeenschappelijk is. We formuleren informatie begrijpelijk en we maken informatie vindbaar. Een grondige doelgroepbepaling en een doordacht gebruik communicatiemethoden helpen drempels tussen aanbod en nood, vraag en bovenal mens te overwinnen. Heldere communicatie is voor iedereen belangrijk! Heldere communicatie is echter noodzakelijk voor volgende doelgroepen: senioren, laaggeletterden, mensen in armoede, mensen met een extra uitdaging (handicap), etnisch-culturele minderheden en jongeren. **De grootte en de diversiteit van het betrokken (werk)veld verhogen over de hele lijn, blijft een belangrijk engagement van onze eerstelijnszone.** In 2025 nemen we initiatieven om bovenstaand cijfermateriaal uit te breiden met als doel het onderbouwen van een integraal strategisch communicatieplan in eerstelijnszone Baldemore.