Welzijnsvereniging
Kollegeplein 5
8530 Harelbeke

MEERJARENPLAN
2026-2031

Documentatie – deel 1

Overzicht beleidsdoelstellingen

Voorzitter: Lynn Callewaert
Algemeen directeur: Jeroen Trybou
Financieel directeur: Rudy Eggermont



Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE **2**

OVERZICHT BELEIDSDOELSTELLINGEN **3**

BELEIDSDOELSTELLING 1 – WE VERSTERKEN ONZE EXCELLENTE RESIDENTIËLE ZORG **4**

ACTIEPLAN AP1.1 – WE INVESTEREN IN EEN KWALITATIEVE EN TOEKOMSTBESTENDIGE INFRASTRUCTUUR VAN DE WOONZORGCENTRA EN ASSISTENTIEWONINGEN 5

ACTIEPLAN AP1.2 – WE VERSTERKEN DE KWALITEIT VAN LEVEN EN KWALITEIT VAN ZORG IN DE RESIDENTIËLE ZORG 9

BELEIDSDOELSTELLING 2 – WE MAKEN HET MOGELIJK OM LANGER ACTIEF, GELUKKIG EN KWALITEITSVOL IN DE EIGEN VERTROUWDE THUISOMGEVING OUDER TE WORDEN **13**

ACTIEPLAN AP2.1 – WE VERHOGEN ONS AANBOD VAN RESPIJTZORG 14

ACTIEPLAN AP2.2 – WE VERSTERKEN DE BUURTGERICHTE WERKING EN ONTWIKKELEN ONZE LOKALE DIENSTENCENTRA DAARIN 15

ACTIEPLAN AP2.3 – WE VERSTERKEN KWALITEITSVOLLE EN INTEGRALE ZORG OP MAAT 17

BELEIDSDOELSTELLING 3 – WE GAAN VOOR EEN PERFORMANT, SLAGKRACHTIG EN TOEKOMSTBESTENDIG ZORGBEDRIJF HARELBEKE **20**

ACTIEPLAN AP3.1 – WE VERSTERKEN HET PROFIEL VAN HET ZORGBEDRIJF ALS WAARDENGEDREVEN ORGANISATIE 20

ACTIEPLAN AP3.2 – WE IMPLEMENTEREN EEN AANTREKKELIJK EN PERFORMANT HR-BELEID VOOR MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS 21

ACTIEPLAN AP3.3 – WE ONTWIKKELEN EEN PERFORMANT FINANCIEEL-ADMINISTRATIEF BELEID 25

ACTIEPLAN AP3.4 – WE ONTWIKKELEN STRUCTURELE EN PROJECTMATIGE INITIATIEVEN ROND KWALITEITSMETING, KWALITEITSVERBETERING EN INNOVATIE 27

ACTIEPLAN AP3.5 – ZORGBEDRIJF HARELBEKE IS VERANKERD IN EEN BREED NETWERK EN WERKT ACTIEF SAMEN MET PARTNERS 28

ACTIEPLAN AP3.6 – WE VERDUURZAMEN ONZE WERKING EN KEUZES 29

Overzicht beleidsdoelstellingen

Beleidsdoelstelling 1 – We versterken onze excellente residentiële zorg

Beleidsdoelstelling 2 – We maken het mogelijk om langer actief, gelukkig en kwaliteitsvol in de eigen vertrouwde thuisomgeving ouder te worden

Beleidsdoelstelling 3 – We gaan voor een performant, slagkrachtig en toekomstbestendig Zorgbedrijf Harelbeke

Financieel

MEERJARENPLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	1.816.700	320.000	5.000.000	100.000	100.000	15.175.000
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	2.750.000	0	0	11.000.000

Beleidsdoelstelling 1 – We versterken onze excellente residentiële zorg

Residentiële ouderenzorg is een belangrijke kerntaak voor Zorgbedrijf Harelbeke. Het zorgbedrijf heeft de ambitie om daarin te groeien. Onze ambitie is om:

- Het aanbod aan residentiële zorg verder te ontwikkelen zodat we zo goed als mogelijk een antwoord bieden op de vergrijzingsuitdaging;
- Inhoudelijk te groeien door de kwaliteit van wonen-leven-zorg te verbeteren in de residentiële woonzorgvoorzieningen.

Het residentieel aanbod van Zorgbedrijf Harelbeke bestaat op vandaag uit:

- Woonzorgcentrum (WZC) De Vlinder (120 erkenningen),
- Centrum voor kortverblijf (CKV) De Vlinder (3 erkenningen),
- Woonzorgcentrum Ceder aan de Leie (123 erkenningen),
- Groep van assistentiewoningen (GAW) De Beiaard (47 assistentiewoningen).

Harelbeke heeft in belangrijke mate minder residentieel aanbod dan in de regio. Dit tekort neemt de komende jaren gradueel toe omwille van de vergrijzing. Een belangrijk deel van deze doelgroep heeft een intensieve zorgvraag die enkel kan worden ondervangen in een thuisvervangende omgeving. Dit brengt met zich mee dat extra capaciteit aan residentiële zorg noodzakelijk is, wat evenwel enkel mogelijk is als de Vlaamse overheid hiervoor nieuwe ruimte creëert. Het regeerakkoord van de huidige Vlaamse regering voorziet dit, waarbij de Vlaamse overheid aangeeft te voorzien in 'bijkomende capaciteit binnen de woonzorg'. Het is te verwachten dat de werkingsgebieden met een lage invullingsgraad voorrang krijgen.

Omdat de bestaande (en eventuele extra) capaciteit woonzorg onmogelijk zal volstaan om tegemoet te komen aan de hoge vraag (nood) is het belangrijk om daarnaast een alternatief aanbod van GAW te gaan ontwikkelen. Bovendien is er een sterke nood aan alternatieve woon(zorg)vormen die zich situeren tussen thuiszorg en woonzorgcentra. In het bijzonder voor kwetsbare ouderen (bijv. omwille van eenzaamheid).

Concreet investeren we in de bestaande infrastructuur van de woonzorgcentra en assistentiewoningen door opfrissingswerken uit te voeren (WZC Ceder aan de Leie en GAW De Beiaard), door klimatisatie in te bouwen in WZC en CKV De Vlinder, en door digitale zorgondersteuning te voorzien.

Daarnaast plannen en bouwen we assistentiewoningen op de site De Vlinder, en indien mogelijk ook op de toekomstige site van WZC Ceder aan de Leie. Tenslotte starten we dit meerjarenplan met de nieuwbouw ter vervanging van WZC Ceder aan de Leie.

Om de kwaliteit van wonen-leven-zorg te verbeteren zetten we in op meerdere initiatieven:

- We implementeren het werken vanuit "de bedoeling";
- We garanderen smaakvolle, gezonde en persoonsgerichte maaltijdzorg;
- We verhogen de kwaliteit van zorg en van de zorgregistratie;
- We verhogen inspraak en participatie, en meten de tevredenheid en kwaliteit van leven. Op basis van de verkregen resultaten sturen we bij;
- We zetten in op mantelzorg binnen de woonzorgcentra

Financieel

MEERJARENPLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	1.816.700	320.000	5.000.000	100.000	100.000	15.175.000
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	2.750.000	0	0	11.000.000

Actieplan AP1.1 – We investeren in een kwalitatieve en toekomstbestendige infrastructuur van de woonzorgcentra en assistentiewoningen

Prioritair actieplan

Omschrijving

We investeren in de residentiële infrastructuur opdat deze blijft voldoen aan de huidige en toekomstige verwachtingen inzake kwalitatief wonen. We volgen de ontwikkeling van nieuwe woonzorgvormen op. Waar mogelijk anticiperen we in onze infrastructuur nu al op toekomstige evoluties in het zorglandschap.

Te realiseren doelen

- De opfrissingswerken in Ceder aan de Leie zijn afgewerkt eind 2027
- Er is eind 2027 een beslissing genomen over de bouw van een nieuw woonzorgcentrum Ceder aan de Leie 2.0 (werktitel)
- Eind 2031 zijn de bouwwerken voor woonzorgcentrum Ceder aan de Leie 2.0 volop in uitvoering
- Er is eind 2026 een comfortabel binnenklimaat in De Vlinder dankzij de installatie van klimatisatie
- De opfrissingswerken in GAW De Beiaard zijn in 2026 afgewerkt
- Op de site De Vlinder zijn assistentiewoningen gebouwd (start werken = 2027). Deze zijn in gebruik vanaf 2029
- Er zijn plannen voor assistentiewoningen op de site Ceder aan de Leie 2.0
- Er zijn slimme digitale oplossingen aanwezig die de zorg versterken

Financieel

MEERJARENPLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	1.786.700	220.000	5.000.000	100.000	100.000	15.175.000
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	2.750.000	0	0	11.000.000

Acties

A1.1.1 – We werken de opfrissingswerken Ceder aan de Leie af (prioritair)

Het ontwerpen en uitvoeren van opfrissings- en de aanpassingswerken om de kwaliteit van wonen, leven en werken in het bestaande woonzorgcentrum voldoende te laten blijven aansluiten bij de hedendaagse verwachtingen en comfort.
Hierbij dient ook rekening gehouden te worden met de resterende gebruikshorizon van het gebouw (zie actie 1.1.2), de eventuele impact van deze werken op de exploitatie (comfort tijdens de aanpassingswerken en een performante bezettingsgraad) en het financieel meerjarenplan.
Het afgelopen jaar werd hier reeds werk van gemaakt met de renovatie van de badkamers, het inrichten van aangename zithoeken en schilderwerken. De bedoeling is om dit te bestendigen.

MEERJARENPLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	567.700	170.000	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0

A1.1.2 – We creëren een toekomstgerichte zorgsite met een nieuwbouw voor Ceder aan de Leie 2.0 (prioritair)

Om onze erkenning te behouden moet het WZC voldoen aan de erkenningsnormen. Uit eerder studiewerk blijkt een renovatie zowel financieel, organisatorisch als bouwtechnisch (bouwconcept) niet aangewezen. Een nieuwbouw-woonzorgcentrum dient gerealiseerd te worden.

Eind 2025 werden de hoofdcontouren van de toekomstige visie op deze infrastructuur en exploitatie bepaald. Het is belangrijk om vanuit een onderbouwde zorgstrategische visie op het aanbod een keuze te maken over het dienstenaanbod en de inplanting van de nieuwe site. Dit vertrekt primair vanuit een zorgstrategisch plan met aandacht voor (a) lokale (en regionale) spreiding zodat de behoefte adequaat wordt afgedekt en (b) de synergie tussen diverse vormen van aanbod (bv. DVC, LDC, GAW) en (c) afstemming met het lokaal sociaal beleid en strategisch plan van de stad Harelbeke. Als dit onhaalbaar blijkt (bv. omwille van mogelijkheden, vergunningen of de doorlooptijd) dan vormt het een mogelijkheid om de site 'Beltrami' te ontwikkelen. Hierbij dient goed stilgestaan te worden hoe dit aanbod zich verhoudt ten opzichte van campus De Vlinder en campus Ceder a/d Leie die relatief dichtbij gelegen zijn. Rekening houdend met een doorlooptijd van 4 jaar en een extra jaar als buffer (goede huisvaderprincipe) betekent dat uiterlijk eind 2027 een beslissing dient genomen te worden.

MEERJAREN PLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	100.000	100.000	15.000.000
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	11.000.000

A1.1.3 – We zorgen voor een gezond en comfortabel binnenklimaat in De Vlinder (prioritair)

Campus De Vlinder beschikt over een recente infrastructuur en het afgelopen jaar werd geïnvesteerd in de omgeving (o.a. belevingstuin). Het gedetailleerd uitwerken van een koelingssysteem en de uitvoering van extra klimatisatie vormt een prioriteit. In de zomer kan de temperatuur in het gebouw onvoldoende beheerst worden met te hoge temperaturen tot gevolg. Dit heeft negatieve gevolgen op vlak van het woon- en werkcomfort maar heeft ook impact op de werking (acties in kader van het hitteplan) en de gezondheid van kwetsbare bewoners. Ouderen zijn gevoeliger voor warme temperaturen. Ze zijn fysiek een risicogroep door een verminderde temperatuurwaarneming, een verminderde dorstprikkel, het gebruik van medicatie en een verminderd transpiratievermogen. Verder is hitte extra belastend bij sommige aandoeningen. Er werden reeds inspanningen geleverd door o.a. mobiele airco's in de leefruimtes en door zonnewering. Er werd ook reeds een studie over extra koeling en ventilatie uitgevoerd. Hieruit blijkt dat het opwaarderen van de bestaande technieken geen afdoende oplossing is. Er werd een nieuwe oplossing voorgesteld, maar omdat er geen volledige zekerheid is dat deze investering het gewenste effect zal opleveren en omwille van de hoge kostprijs, werd dit in het vorig plan uitgesteld. We hernemen deze studie en behandelen dit investeringsdossier prioritair.

MEERJAREN PLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	1.100.000	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0

A1.1.4 – We versterken onze zorg met slimme digitale oplossingen voor bewoners en medewerkers (prioritair)

De technologische en digitale (r)evolutie maakt het steeds meer mogelijk om slimme systemen te installeren die kunnen bijdragen aan de kwaliteit en veiligheid van het wonen-leven-zorgen. Vanuit het perspectief van de medewerker kan het bijdragen tot 'werkbaar werk'. Vanuit het perspectief van de organisatie en bewoner kan het bijdragen tot de betaalbaarheid van de zorg (door efficiëntiewinsten). Het is daarom belangrijk om hier zorgvuldig een visie te ontwikkelen, een onderbouwde beslissing te nemen en ook te verzekeren dat het om een toekomstbestendige keuze ('future-proof-systeem') gaat. Gezien de specifieke context van campus Ceder a/d Leie (gebruikshorizon) vs. Campus De Vlinder kan de aanpak verschillen.

MEERJARENPLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	20.000	0	0	0	0	175.000
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0

A1.1.5 – We werken de opfrissingswerken voor assistentiewoningen De Beiaard af (prioritair)

Om onze erkenning als groep van assistentiewoningen te behouden, moeten we met GAW De Beiaard tegen 2034 voldoen aan alle (nieuwe) erkenningsnormen, ook deze inzake infrastructuur. Er stelt zich op korte termijn een uitdaging om in deze infrastructuur een voldoende kwaliteit van wonen te blijven garanderen. Dit vereist nog opfrissingswerken en investeringen.
Als een renovatie wordt toegepast dan blijkt uit eerder studiewerk dat deze bijzonder ingrijpend zou zijn en ook moeilijk te combineren is met de exploitatie van de assistentiewoningen. De vraag stelt zich daarom of een alternatief op andere locatie niet aangewezen is. Actie 1.2.3 (site De Vlinder) en actie 1.2.4 (nieuwe site Ceder a/d Leie 2.0) sluiten hierbij deels aan. Daarnaast dient onderzocht te worden of er een aanbod op de bestaande site (via renovatie of nieuwbouw) aangewezen is (in combinatie met ander aanbod zoals LDC De Parette en ev. andere).
Gezien de gemiddelde verblijfsduur in de assistentiewoningen dient een kwaliteitsvolle oplossing voor de bestaande bewoners te worden uitgewerkt.

MEERJARENPLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	99.000	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0

A1.1.6 – We bouwen assistentiewoningen De Vlinder (prioritair)

De site De Vlinder is geconcipieerd als een polyvalente site met o.a. een woonzorgcentrum, DVC, LDC en buurtrestaurant. Een aanbod van assistentiewoningen op deze site zou hier sterk complementair zijn. Door de nabijheid van de diverse dienstverlening en zorg kan een kwaliteitsvol aanbod van assistentiewoningen worden gecreëerd. We wensen hier een groep van assistentiewoningen te bouwen (richt aantal: 20 woningen), waarbij de gebruikers beroep kunnen doen op de dienstverlening die al aanwezig is op de site. De woningen voldoen aan de geldende erkenningsvoorwaarden voor assistentiewoningen, en waar mogelijk anticiperen we op toekomstige evoluties in woonzorgvoorzieningen, opdat in deze woningen ook meer complexe zorg verleend kan worden.

MEERJAREN PLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	50.000	5.000.000	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	2.750.000	0	0	0

A1.1.7 – We ontwerpen plannen voor assistentiewoningen Ceder aan de Leie 2.0 (prioritair)

De nieuw te realiseren site van Ceder a/d Leie 2.0 (actie 1.2) biedt ook de kans en mogelijkheid om in synergie met het woonzorgcentrum een aantal assistentiewoningen te realiseren. Dit kan ook de financiële haalbaarheid en betaalbaarheid (voor de gebruiker) van dit project mee ondersteunen. Bij het ontwikkelen van de site Ceder aan de Leie 2.0 wordt de optie om ook hier assistentiewoningen te realiseren meegenomen.

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP1.2 – We versterken de kwaliteit van leven en kwaliteit van zorg in de residentiële zorg

Prioritair actieplan

Omschrijving

We stellen onze werking (wonen-leven-zorg) en organisatie op continue wijze in vraag en gaan creatief op zoek naar praktische en structurele oplossingen voor de uitdagingen die zich stellen. Leidende principes zijn kwaliteitsvolle dienstverlening, efficiëntie (i.f.v. betaalbaarheid) en werkbaar werk (bv. innovatieve arbeidsorganisatie). We durven kritisch stilstaan bij bestaande principes en praktijken en zien verandering als een kans om te groeien en het nog beter te doen. We hebben oog voor wat beter kan en waarderen wat goed loopt. We vertrekken vanuit een positieve ingesteldheid.

Te realiseren doelen

- Verduurzamen van het opgestarte kwaliteitstraject "Goesting in geluk" in de woonzorgcentra;
- Overschakelen in de woonzorgcentra van vooraf geportioneerde maaltijden naar maaltijden verdeeld in bulk;
- Beschikken over een actueel beleid op alle zorginhoudelijke domeinen;
- Beschikken over een continu geactualiseerd kwaliteitshandboek dat gekend en toegepast wordt;
- Beschikken over een vernieuwd elektronisch zorgdossier;
- Optimaliseren van de zorgregistratie om de communicatie tussen zorgmedewerkers onderling en met bewoner en familie te versterken;
- Integreren van de kwaliteitsopvolging in de HR-processen;
- De tevredenheid over en de kwaliteit van leven wordt systematisch gemeten (minstens elke 3 jaar) en de resultaten worden gebruikt om de werking bij te sturen;
- Er zijn nieuwe initiatieven ontwikkeld om de individuele en collectieve participatie te verhogen, en in het bijzonder voor bewoners met dementie;
- Er is een beleid over de rol van mantelzorg in de woonzorgcentra, dat inzet op actieve betrokkenheid en participatie van mantelzorgers in het zorgproces en de dagelijkse werking.

Financieel

MEERJARENPLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	30.000	100.000	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0

Acties

A1.2.1 – We implementeren het werken vanuit "de bedoeling" (prioritair)

Ons kwaliteitstraject 'Goesting in geluk' werd het afgelopen jaar opgestart en het is de bedoeling om dit te verduurzamen. Een bewonersgerichte werking en houding staat hierbij voorop. Hierbij wordt ingezet op houding en attitudes. Ze vormen de basis van kwaliteitsvolle dienstverlening, relatiegerichte zorg en bieden een zorg ethisch referentiekader.

Geen financiële gegevens.

A1.2.2 – We garanderen smaakvolle, gezonde en persoonsgerichte maaltijdzorg voor elke bewoner (prioritair)

In samenwerking met onze partner Aramark behaalde het zorgbedrijf in 2024 een Gault&Millau erkenning voor onze smaakvolle, gevarieerde, aantrekkelijk ogende en toegankelijke maaltijden. De bedoeling is om in de komende periode stil te staan bij het maaltijdbeleid in al zijn aspecten en dimensies en voor alle gebruikers (woonzorg, buurtresto en de maaltijden aan huis).

Maaltijden zijn bijzonder belangrijk voor de bewoners van onze woonzorgcentra. Het vormt een belangrijk aspect van de levenskwaliteit en ook de gezondheid. Maaltijden aangepast aan de individuele noden van de bewoner, passend binnen de huiselijke sfeer van het WZC vinden we belangrijk. De bewoner staat hierbij centraal en wordt gerespecteerd in maaltijdcultuur en eetstijl, die hij/zij tijdens zijn leven heeft opgebouwd. Goede maaltijdzorg betekent dat we alles in het werk stellen om een maximaal lichamelijk, psychisch, sociaal en moreel comfort van een bewoner te kunnen garanderen. Via een evenwichtige en waar nodig en gewenst aangepaste maaltijdzorg (bv. diëtiek, consistentie, ...) willen we het risico op ondervoeding verkleinen. Tot slot blijkt uit onderzoek dat in woonzorgcentra tot wel bijna 40% van de bereide maaltijden wordt weggegooid. Voedselverspilling brengt een grote kost met zich mee en is weinig duurzaam, en daarom pakken we dit aan.

MEERJAREN PLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	100.000	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0

A1.2.3 - We verhogen de kwaliteit van zorg (prioritair)

We versterken de kwaliteit van onze zorg op alle zorginhoudelijke domeinen (o.a. de dementiezorg; het omgaan met gedragsproblemen; de valpreventie; het voorkomen en de verzorging van doorligwonden; de toepassing van vrijheidsbeperkende maatregelen; de mond- en tandzorg; de ondervoeding; het voorkomen van infecties; de afzondering van bewoners die lijden aan een infectie met besmettingsgevaar; de vroegtijdige zorgplanning, palliatieve zorg en levenseindezorg; het wonen en leven in het woonzorgcentrum; psychische kwetsbaarheid). Dit op vlak van de visie, procedures (kwaliteitshandboek) en de implementatie (gekend en toegepast; het doe-boek). We zetten op continue wijze in op borging en verbetering. Hierbij maken we gebruik van de meest recente (wetenschappelijke) inzichten en kennis.

Geen financiële gegevens.

A1.2.4 - We optimaliseren het digitaal woonzorgleefplan, het MDO en de zorgregistratie (prioritair)

Een goede zorgplanning en registratie vormt mee de basis van kwaliteitsvolle en veilige zorg en een goede werking. In de praktijk vormt dit een uitdaging en vraagt dit een volgehouden inspanning. We gaan actief aan de slag met (de opbouw en configuratie van) het elektronisch zorgdossier en gaan na welke (software)partner ons hierbij het best kan ondersteunen. Samenhangend wordt bij opname voor elke bewoner een geïndividualiseerd woonzorgleefplan opgemaakt dat aansluit bij een eerder opgemaakt zorg- en ondersteuningsplan (voorafgaand aan de verhuis naar het woonzorgcentrum). Het woonzorgleefplan wordt op regelmatige basis geactualiseerd. Hierbij wordt actief gebruik gemaakt van het beoordelingsinstrument BelRAI-LTCF. Waar er toegevoegde waarde is worden ook andere aspecten in beschouwing genomen (bv. het levensverhaal, ev. andere score-instrumenten zoals psychische kwetsbaarheid, ...). Tot slot wordt er nauwkeurig en volledig geregistreerd. Dit betreft zowel de zorgtaken, het beheer van het zorgdossier alsook communicatie tussen medewerkers, teams, huisartsen en ev. andere (bv. bewoner of de vertegenwoordiger). Om dit te kunnen realiseren wordt er een continue monitoring en kwaliteitsopvolging opgezet met een systematische terugkoppeling naar leidinggevenden en medewerkers. Dit wordt tegelijk geïntegreerd in de HR-processen (bv. feedback- en evaluatiebeleid).

MEERJAREN PLAN						
EXPLOITATIE	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
INVESTERINGEN	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	30.000	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0
FINANCIERING	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitgaven	0	0	0	0	0	0
Ontvangsten	0	0	0	0	0	0

A1.2.5 - We meten de tevredenheid en kwaliteit van leven met bijsturing op basis van verkregen resultaten (prioritair)

We meten structureel de tevredenheid en kwaliteit van leven en de ervaring van al onze bewoners en familie of mantelzorgers en sturen waar nodig (pro)actief bij op basis van de verkregen resultaten. We bouwen hierbij verder op de inzichten en methodiek die door het Vlaams Instituut voor Kwaliteit van Zorg (VIKZ) werd ontwikkeld.

Geen financiële gegevens.

A1.2.6 – We verhogen inspraak en participatie (prioritair)

We staan stil bij de vraag hoe we individuele en collectieve participatie kunnen versterken en ontwikkelen nieuwe initiatieven om een hogere betrokkenheid, inspraak en participatie te realiseren van bewoners en hun familieleden en mantelzorgers. Dit zowel op vlak van de dienstverlening (wonenleven-zorg) als beleidsmatig (partner). We staan in het bijzonder ook stil bij de inspraak en participatie van bewoners met dementie.

Geen financiële gegevens.

A1.2.7 – We zetten in op mantelzorg in de woonzorgcentra (prioritair)

Mantelzorgers zijn een onmisbare schakel in het welzijn van bewoners, ook in onze woonzorgcentra. We werken aan een mantelzorgvriendelijk beleid waarbij mantelzorgers actief worden betrokken bij het zorgproces en de dagelijkse werking en worden uitgenodigd om te participeren. We verhogen de betrokkenheid door open communicatie, overleg en flexibiliteit en nemen initiatieven om mantelzorgers te ondersteunen. Hierbij ontwikkelen we een cultuur van samenwerking waarin familieleden en mantelzorgers zicht gewaardeerd en gehoord voelen. Hierbij is het ook belangrijk dat professionele zorg en informele ondersteuning goed worden afgestemd.

Geen financiële gegevens.

Beleidsdoelstelling 2 – We maken het mogelijk om langer actief, gelukkig en kwaliteitsvol in de eigen vertrouwde thuisomgeving ouder te worden

Als zorgbedrijf zetten we op diverse manieren in om mensen op een kwaliteitsvolle manier, gelukkig, thuis te laten wonen. Dit geniet voor vele senioren de absolute voorkeur en is vanuit maatschappelijk oogpunt (bijvoorbeeld de betaalbaarheid van ouderenzorg) belangrijk. Het zorgbedrijf heeft een uitgebreide traditie en ervaring in deze dienstverlening.

Deze opdracht omvat een belangrijke kerntaak voor Zorgbedrijf Harelbeke. Het zorgbedrijf heeft de ambitie om daarin te groeien door:

- Het bestaande aanbod verder te ontwikkelen zodat we zo goed als mogelijk een antwoord bieden op de vergrijzingsuitdaging;
- Inhoudelijk te groeien door de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren.

Het aanbod bestaat op vandaag uit:

- Respijtzorg in het:
    - Centrum voor kortverblijf De Vlinder (3 erkenningen),
    - Centrum voor dagverzorging De Vlinder (15 plaatsen – 6 erkenningen),
- Ondersteuning thuis:
    - Maaltijden aan huis,
    - Dienstenchequeonderneming,
- Ondersteuning in de buurt:
    - Lokale dienstencentra,
    - Buurtgerichte zorg,
- Zorgcoördinatie.

Hiervoor kwam al aan bod dat er in Harelbeke een beduidend lager aanbod is aan residentiële woonzorgvoorzieningen dan in de regio. Een tekort dat omwille van de vergrijzing, de komende jaren gradueel toeneemt. Noch de bestaande, noch de eventueel extra voorziene capaciteit woonzorg zal volstaan om tegemoet te komen aan de hoge vraag (nood). Alleen al daarom is het belangrijk om onze dienstverlening in de thuisomgeving te versterken en waar mogelijk uit te breiden. Bovendien komen we hiermee ook tegemoet aan de wensen van ouderen en hun omgeving.

Binnen onze woonzorgvoorzieningen verhogen we ons aanbod aan respijtzorg, door nachtopvang aan te bieden, een aanbod voor zelfredzame partners in de woonzorgcentra uit te werken, in te zetten op palliatieve werking en door de capaciteit en werking van het centrum voor dagverzorging te versterken.

Onze buurtgerichte werking versterken we en in deze werking ontwikkelen we de bestaande lokale dienstencentra. Daartoe ontwikkelen we een visie op de rol van de lokale dienstencentra en van de wijkhuisjes in de buurtgerichte werking. In het vorig meerjarenplan startten we de ontwikkeling van zorgzame buurten in samenwerking met lokale partners. We zetten hier volop verder op in.

We zetten in op kwaliteitsvolle en integrale zorg op maat. Hiervoor plannen we verschillende initiatieven op vlak van preventie en ondersteuning in de thuisomgeving, en dit voor zorgvragers en hun netwerk.

Financieel

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP2.1 – We verhogen ons aanbod van respijtzorg

Omschrijving

We versterken ons aanbod aan respijtzorg om mantelzorgers te ondersteunen. Zo kunnen ouderen langer in de eigen vertrouwde thuisomgeving blijven wonen, wat een uitdrukkelijke wens is van vele ouderen. Bij toenemende vergrijzing dragen we hiermee eveneens bij tot de betaalbaarheid van de ouderenzorg.

Te realiseren doelen

- Eind 2027 is er een aanbod van nachtopvang in De Vlinder
- Eind 2031 kunnen zelfredzame partners terecht in een van onze woonzorgcentra
- De capaciteit en de werking van het centrum voor dagverzorging is versterk – eind 2031
- We hebben een aanbod voor thuiswonende ouderen in een palliatieve situatie – eind 2028

Financieel

Geen financiële gegevens.

Acties

A2.1.1 – We bieden nachtopvang aan

Ouderen die overdag thuis kunnen blijven maar 's avonds of 's nachts extra verzorging of begeleiding nodig hebben, moeten kunnen beroep doen op nachtopvang. Door het inrichten van een centrum voor nachtopvang (bv. in het dagcentrum) kunnen we een oplossing bieden aan oudere personen die nood hebben aan extra zorg 's avonds of 's nachts of die zich 's nachts niet veilig voelen. Dit ondersteunt ook de mantelzorger (zie ook de actie mantelzorgplan). Als de persoon voor wie de mantelzorger zorgt 's nachts onrustig is, ronddwaalt of verzorging nodig heeft, dan kunnen de nachten zwaar doorwegen. Eens goed kunnen doorslapen, doet veel voor de mentale gezondheid en algemene fitheid. Binnen de bestaande infrastructuur (DVC) en omkadering (WZC) zijn er mogelijkheden om nachtopvang aan te bieden. We wensen een concept van nachtopvang uit te werken en te implementeren.

Geen financiële gegevens.

A2.1.2 – We hebben een aanbod voor zelfredzame partners

Sinds enkele jaren heeft de Vlaamse overheid de mogelijkheid gecreëerd om zelfredzame partners en mantelzorgers van een zorgbehoevende bewoner mee te laten inwonen. Onze tweepersoonskamers (WZC Ceder a/d Leie) maken het mogelijk om onze dienstverlening op die manier verder te versterken. Het zorgt er tegelijk voor dat de woonzorgcapaciteit wordt ingezet voor de meest zorgbehoevende senioren in de regio Harelbeke. Binnen de bestaande infrastructuur en werking zijn er mogelijkheden om deze dienstverlening aan te bieden. Het is hierbij belangrijk om een duidelijke visie te ontwikkelen op deze vorm van dienstverlening.

Geen financiële gegevens.

A2.1.3 – We versterken de werking en capaciteit van het centrum voor dagverzorging

De vraag naar ondersteuning overdag zal ongetwijfeld verder toenemen. Het bestaande dagverzorgingscentrum De Vlinder biedt kansen om meer mensen op een kwaliteitsvolle manier te ondersteunen. Door middel van creatieve oplossingen kan de werking worden uitgebreid en versterkt (bv. door het werken met meerdere leefgroepen). Indien de Vlaamse overheid de financiering voor zorg

versterkt, dan kan onderzocht worden of (en hoe) we het aanbod met meerdere vestigingsplaatsen kunnen uitbreiden (bv. met 1 erkenning). Ook een differentiatie van het aanbod (bv. voor mensen met dementie) behoort tot de mogelijkheden.

Geen financiële gegevens.

A2.1.4 – We zetten in op palliatieve zorg

Onderzoek toont aan dat mensen de laatste dagen van hun leven bij voorkeur thuis doorbrengen in de aanwezigheid van familie. Thuis sterven is echter niet altijd mogelijk. In dat geval gaat de voorkeur naar een huiselijke en vertrouwde omgeving (in plaats van een ziekenhuis). Soms is thuiszorg ook niet meer haalbaar, maar een ziekenhuisopname geen noodzaak. Dit leidt tot het inzicht dat er nood is aan palliatieve 'intermediaire zorg' (middle care) om het bestaand aanbod te vervolledigen. Het zorglandschap verandert snel en in het bijzonder op vlak van palliatieve zorg (ziekenhuizen, netwerken palliatieve zorg, …). Als zorgbedrijf gaan we na in welke mate palliatieve dienstverlening een meerwaarde heeft en complementair is met het bestaande aanbod. In functie van de verworven inzichten en de financiële haalbaarheid kan dit diverse vormen aannemen (bv. een inloophuis, als onderdeel van zorgcoördinatie, infopunt of een hospice).

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP2.2 – We versterken de buurtgerichte werking en ontwikkelen onze lokale dienstencentra daarin

Prioritair actieplan

Omschrijving

De stad Harelbeke telt drie deelgemeenten. Naast Harelbeke zelf zijn dit nog Bavikhove en Hulste. Harelbeke wordt verder onderverdeeld in negen wijken. Het zorgbedrijf heeft met de dienstencentra, het dorpshuis en de wijkhuisjes al een aanwezigheid in de wijken en de eerste stappen richting buurtgerichte zorg werden gezet. Er is daarnaast ook de dienstverlening aan huis (maaltijden en poetsdienst) en zorgcoördinatie (op individueel niveau). We staan stil bij de doelmatigheid van onze dienstverlening in de buurt en de wijze waarop we dit organiseren (efficiëntie). We stemmen onze dienstverlening af op vraag en aanbod in de wijken van Harelbeke, om zo bij te dragen tot zorgzame buurten.

Te realiseren doelen

- De lokale dienstencentra en de woonzorgcentra zijn ingekapseld in de buurt en dragen zo bij tot zorgzame buurten;
- Er is een visie over de rol van de lokale dienstencentra in de buurtgerichte werking;
- Er is een visie over de rol van de wijkhuisjes in de buurtgerichte werking;
- De activiteit van de buurtrestaurants is verhoogd en is gelinkt aan de andere dienstverlening van het zorgbedrijf;
- Er is een visie ontwikkeld over het toekomstig aanbod op de site Vrijdomkaai.

Financieel

Geen financiële gegevens.

Acties

A2.2.1 – We ontwikkelen zorgzame buurten (prioritair)

Het realiseren van zorgzame buurten is een belangrijke hefboom naar de toekomst maar het blijkt in de praktijk niet evident om dit te realiseren. Het blijft ook zoeken hoe we dit afstemmen met andere dienstverlening zoals de zorgcoördinatie en lokale dienstencentra. We staan stil bij de doelmatigheid van onze dienstverlening in de buurt en de wijze waarop we dit organiseren (efficiëntie). Hierbij wordt ook ingezet op samenwerking met diverse externe actoren (bv. bakkers, slagers, apothekers, ...). Ook de woonzorgcentra en lokale dienstencentra dienen door hun inkapseling in de buurt het sociaal weefsel in de buurt te ondersteunen en versterken en bijdragen tot zorgzame buurten.

Geen financiële gegevens.

A2.2.2 – We ontwikkelen een visie op de rol van de lokale dienstencentra in de buurtgerichte werking (prioritair)

Vandaag is de buurtgerichte zorg van het zorgbedrijf in belangrijke mate verankerd in de werking van de lokale dienstencentra, waarvan twee LDC's met een erkenning (LDC De Parette en LDC De Vlinder) en een LDC zonder erkenning (Dorpshuis De Rijstpekker).

We ontwikkelen een visie welke rol de lokale dienstencentra opnemen in de buurtgerichte zorg, en hoe de dienstverlening afgestemd kan worden op vraag en aanbod in de wijken van Harelbeke.

Daarbij houden we ook rekening met de specifieke situatie van Dorpshuis De Rijstpekker dat wordt georganiseerd als dienstencentrum maar niet beschikt over een erkenning. Door de groei van het aantal inwoners bestaat op vandaag de mogelijkheid om een derde erkend dienstencentrum in te richten. Dit betekent enerzijds dat er bijkomende normen van toepassing worden (zowel op vlak van de infrastructuur als op vlak van de werking en invulling). Anderzijds betekent dit ook dat er extra inkomsten kunnen worden gerealiseerd (een werkingstoelage en VIPA-subsidies bij het renoveren of vernieuwen van de infrastructuur). De bestaande infrastructuur vraagt op middellange termijn investeringen. Vanuit die context dient een visie te worden ontwikkeld op het dorpshuis. Hierbij dient tevens ook primair stilgestaan te worden bij (1) de vraag en het aanbod in de regio Hulste-Bavikhove en (2) hoe dit ons in staat stelt om synergiën bij de uitbating te realiseren. Dit hangt ook (sterk) af van de positionering en inplanting van de nieuwe campus Ceder aan de Leie (zie actie 1.1.3).

Geen financiële gegevens.

A2.2.3 – We ontwikkelen een visie op de rol van de wijkhuisjes in de buurtgerichte werking (prioritair)

In de visie op de rol van de lokale dienstencentra onderzoeken we de mogelijkheden en wenselijkheid van het oprichten van antennes van de LDC's in de buurten door middel van de wijkhuisjes. De wijkhuisjes bestaan al langer maar worden niet steeds even actief benut. Bovendien dringen zich enkele grotere investeringen en opfrissingswerken op. De wijkhuisjes zijn bedoeld als ontmoetingsplaats voor senioren en bewoners uit de buurt. Er dient een visie te worden ontwikkeld op de wijkhuisjes. Meer concreet of dit beleid wordt bestendigd (of niet) en indien dit het geval is, dient dit gericht verder uitgewerkt en ondersteund te worden.

Geen financiële gegevens.

A2.2.4 – We optimaliseren de organisatie van de dienstencentra inclusief de buurtrestaurants (prioritair)

We houden onze werking en organisatie van de lokale dienstencentra tegen het licht. Gezien de lokale dienstencentra een centrale plaats innemen binnen ons aanbod in de buurt (bv. ten aanzien van de zorgcoördinatie, buurtcoaches, ...) en ingericht zijn op locaties met ander aanbod (de beide woonzorgcentra, de bibliotheek) heeft deze oefening ook betrekking op de andere dienstverlening. De drie lokale dienstencentra hebben elk hun eigen context en invulling waardoor oplossingen op maat vooropgesteld worden.

In elk lokaal dienstencentrum is vandaag een buurtrestaurant gevestigd. Het aantal gebruikers varieert sterk. We stellen een evaluatie voorop en gaan na hoe we de activiteit kunnen verhogen en hoe we dit sterker kunnen linken aan onze (andere) dienstverlening.

Geen financiële gegevens.

A2.2.5 - We ontwikkelen een visie op het aanbod op de bestaande site Vrijdomkaai (prioritair)

Op vandaag wordt op deze prachtige locatie (aan het water, midden in het centrum) een belangrijk aanbod van assistentiewoningen, woonzorg en een lokaal dienstencentrum (met o.a. een buurtrestaurant) uitgebaat. Bovendien wordt nauw samengewerkt met het Huis van Welzijn van de stad dat ook op deze site is gelokaliseerd. Als publiek zorgbedrijf zijn we een belangrijke partner in het lokaal sociaal beleid waardoor er opportuniteiten bestaan om samen met de stad de krachten te bundelen.

Als er meer zicht is op de toekomst voor WZC Ceder a/d Leie, de zorgstrategische visie (algemeen) en de mogelijke kansen die de Vlaamse overheid creëert (programmatie van extra capaciteit) kan er in de tweede helft van dit meerjarenplan een toekomstvisie ontwikkeld worden op de bestaande site. Dit in co-creatie met de stad en met de ambitie om synergie te realiseren voor alle burgers en senioren.

Hierbij is het tevens belangrijk dat een visie wordt ontwikkeld op de werking en infrastructuur van De Parette.

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP2.3 – We versterken kwaliteitsvolle en integrale zorg op maat

Prioritair actieplan

Omschrijving

We helpen zorgbehoevende ouderen met het formuleren van een gepast zorgaanbod op maat en leiden mensen naar de juiste interne en externe diensten toe. Daarbij houden we rekening met zowel het zorginhoudelijke aspect als met welzijnsaspecten. We maken de koppeling met de zorgzame buurten.

Te realiseren doelen

- Medewerkers weten dat ze een signaalfunctie hebben, en passen dit toe
- Een plan voor mantelzorg in de thuisomgeving wordt ontwikkeld en uitgevoerd, zodat mantelzorg gefaciliteerd wordt en daarbij de zorgtaak voor mantelzorgers haalbaar is;
- Medewerkers uit buurtzorg en residentiële zorg met expertise inzake dementie werken aan initiatieven voor een dementievriendelijke leefomgeving en sterke ondersteuning van familie en mantelzorgers;
- Aansluiten bij de Tegek!?-campagne rond geestelijke gezondheid bij ouderen;
- Actief samenwerken met partners in gerichte initiatieven ter bevordering van zelfredzaamheid, vitaliteit en participatie van thuiswonende ouderen;
- De dienstverlening huishoudhulp met dienstencheques is duurzaam bestendigd in Harelbeke

Financieel

Geen financiële gegevens

Acties

A2.3.1 - We zetten in op casemanagement (prioritair)

Verder uitbouwen van de centrale intake van elke nieuwe zorgvraag: elke zorgvraag komt binnen bij een loketfunctie, waarna een huisbezoek door een casemanager gebeurt die de zorgvragen detecteert en analyseert en het al dan niet bestaand netwerk in kaart brengt. De koppeling met de zorgzame buurt wordt gemaakt, we helpen bij het formuleren van een gepast zorgaanbod op maat en de mensen worden naar de juiste interne en externe diensten toegeleid. Deze regierol kan versterkt worden. Naast het zorginhoudelijk aspect gaat ook aandacht uit naar welzijnsaspecten waarbij gepast toeleiding gebeurt ten aanzien van het OCMW en/of de stad Harelbeke. Vanuit het zorgbedrijf wordt door middel van een cliëntopvolgsysteem de casus verder opgevolgd.

Geen financiële gegevens.

A2.3.2 - We scherpen de signaalfunctie aan die medewerkers hebben (prioritair)

Verder ontwikkelen en optimaliseren van de belangrijke signaalfunctie van elke medewerker die in contact komt met cliënten. In het bijzonder ook de medewerkers die instaan voor de dienstverlening aan huis (poetshulp/maaltijden).

Geen financiële gegevens.

A2.3.3 - We ontwikkelen een plan voor mantelzorg in de thuisomgeving (prioritair)

We ontzorgen de mantelzorgers om hun zorgtaak haalbaar te maken. We zetten een traject op waarbij we mantelzorg stimuleren en faciliteren. We nemen gerichte initiatieven en integreren dit in onze diverse dienstverlening. We onderzoeken welke methodieken en instrumenten (bv. Welbi) ons hierbij kunnen helpen.

Geen financiële gegevens.

A2.3.4 - We werken mee aan een dementievriendelijk Harelbeke (prioritair)

Op vandaag leven ong. 70% van de mensen met dementie thuis. Bovendien wil ook deze doelgroep zo lang als mogelijk in de vertrouwde thuisomgeving blijven wonen. Dit betekent een noodzaak om in te zetten op een dementievriendelijke leefomgeving en een sterke ondersteuning van familie en mantelzorgers. We ontwikkelen een mix aan dementievriendelijke initiatieven om hieraan tegemoet te komen. We bieden ook de nodige ondersteuning aan onze medewerkers uit de thuiszorg die instaan voor de dienstverlening aan deze doelgroep. Hierbij worden de krachten en expertise van onze medewerkers in zowel de thuis- en buurtzorg als de residentiële zorg (woonzorgcentra) gebundeld. Hierbij gaat ook aandacht uit naar jongdementie.

Geen financiële gegevens.

A2.3.5 - We ontwikkelen initiatieven voor ondersteuning bij psychische kwetsbaarheid (prioritair)

Meer dan 1 op 10 volwassenen kampt met psychische problemen. Het ondersteunen en begeleiden van senioren met een psychische kwetsbaarheid in de thuisomgeving kan worden versterkt. We gaan na hoe we dit kunnen realiseren. Als vertrekpunt sluiten we hiervoor aan bij de Te Gek?!-campagne, die specifiek focust op geestelijke gezondheid bij ouderen. Daarnaast kunnen er initiatieven worden ontwikkeld zoals het inschakelen van een eerstelijnspsycholoog, het samenwerken met geestelijke gezondheidszorg, de ondersteuning van medewerkers die met deze doelgroep samenwerken, enz.

Geen financiële gegevens.

A2.3.6 - We zetten in op een preventief gezondheidsbeleid voor senioren (prioritair)

Gezond en actief ouder worden is belangrijk. We bevorderen de zelfredzaamheid, vitaliteit en participatie van ouderen zodat ze zo lang als mogelijk zelfstandig, (lichamelijk en psychisch) gezond en sociaal actief kunnen blijven leven. We nemen gerichte initiatieven voor thuiswonende senioren door middel van bv. het stimuleren van beweging, valpreventieprogramma's, preventie van ondervoeding, promotie van mondgezondheid, enz. Hierbij werken we actief samen met partners.

Geen financiële gegevens.

A2.3.7 - We verduurzamen de dienstverlening van de dienstenchequeonderneming (prioritair)

De dienstenchequeonderneming kent een aantal organisatorische en financiële uitdagingen (een beperkte schaal, factureerbare tijd, een hoge loonkost, ...). Desondanks blijft dit een belangrijke schakel in ons ondersteuningsaanbod. Er wordt nagegaan hoe we deze dienstverlening in Harelbeke duurzaam verder kunnen bestendigen en organiseren.

Geen financiële gegevens.

Beleidsdoelstelling 3 – We gaan voor een performant, slagkrachtig en toekomstbestendig Zorgbedrijf Harelbeke

Het zorgbedrijf werd in 2018 opgericht en bestaat straks 8 jaar. De wereld rondom ons evolueert snel en ook het zorgbedrijf dient zich verder te ontwikkelen. Uit de interne en externe analyse blijkt dat de werking van onze organisatie als 'bedrijf' kan worden versterkt. We bouwen aan een sterke organisatie die medewerkers ondersteunt bij het realiseren van de kernopdracht van Zorgbedrijf Harelbeke.

Om te beginnen versterken we het profiel van het zorgbedrijf als een waardengedreven organisatie. Dit ondersteunt de implementatie van een aantrekkelijk en performant HR-beleid, zowel voor medewerkers als voor vrijwilligers.

We verhogen de performantie van het financieel-administratief beleid door veilige digitalisering en automatisering, en voeren een strategisch aankoopbeleid in dat de kosten drukt en de kwaliteit verhoogt. We verduurzamen daarbij onze keuzes m.b.t. mobiliteit, infrastructuur, voedselverspilling, enz.

De kwaliteit van de werking wordt opgevolgd, en we werken mee aan projecten voor innovatie en continue verbetering.

We blijven verankerd in een breed netwerk in Harelbeke, de eerstelijnszone en de regio, en zoeken actieve samenwerking met deze partners.

Financieel

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP3.1 – We versterken het profiel van het zorgbedrijf als waardengedreven organisatie

Prioritair actieplan

Omschrijving

In samenwerking met onze stakeholders wordt de identiteit van het zorgbedrijf (missie, visie en kernwaarden) scherper gesteld en geïmplementeerd in de dagelijkse werking en de interne en externe communicatie. Deze identiteit vormt het fundament van onze gedeelde overtuigingen en gedrag. Ze bepalen het waarom van ons handelen en geven richting aan onze keuzes. Hiermee maken we het verschil voor onze stakeholders. Deze identiteit draagt bij tot onze kernopdracht (kwaliteitsvolle dienstverlening voor cliënten en hun netwerk) en versterkt ons HR-beleid (voor medewerkers).

Te realiseren doelen

- Missie en visie zijn geactualiseerd
- Medewerkers kennen onze kernwaarden en handelen ernaar

Financieel

Geen financiële gegevens.

Acties

A3.1.1 - We actualiseren en realiseren de missie en visie (prioritair)

We staan stil bij de missie (opdracht verklaring) en visie en passen die waar nodig aan. De missie en visie wordt gecommuniceerd en geïntegreerd in onze werking (implementatie).

Geen financiële gegevens.

A3.1.2 - Onze kernwaarden verankeren we bij onze medewerkers (prioritair)

De kernwaarden werden eerder bepaald (2025). We gaan hier actief mee aan de slag zodat deze kernwaarden voorop staan bij onze manier van werken en handelen. Ze zijn top-of-mind bij al onze medewerkers. Ze geven richting aan onze medewerkers, ook wanneer er geen procedure of handleiding voorhanden is.

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP3.2 – We implementeren een aantrekkelijk en performant HR-beleid voor medewerkers en vrijwilligers

Prioritair actieplan

Omschrijving

Zorgbedrijf Harelbeke wil een goede werkgever zijn voor zowel huidige als toekomstige medewerkers en vrijwilligers, en investeren in een aantrekkelijk en performant HR-beleid in al zijn dimensies en facetten. Tevreden medewerkers en vrijwilligers met goesting in geluk dragen direct bij tot de tevredenheid en het geluk van onze cliënten en hun netwerk.

Te realiseren doelen

- De gewenste identiteit als werkgever is bepaald en wordt uitgedragen;
- Medewerkers fungeren spontaan als ambassadeur van het zorgbedrijf;
- De competentieprofielen zijn geactualiseerd, en vormen de basis voor assessment, evaluatie en (loopbaan)ontwikkeling;
- Elke medewerker heeft een persoonlijk groei- en ontwikkelingsplan;
- Er is een begeleidings- en ondersteuningsprogramma geïmplementeerd voor leidinggevenden;
- Het aanwezigheids- en verzuimbeleid is geëvalueerd en bijgestuurd en biedt ondersteuning aan leidinggevenden en medewerkers;
- Het onthaal- en inscholingsbeleid wordt uitgevoerd;
- De samenwerking met scholen door middel van stage en projectwerking is versterkt;
- De inzet van jobstudenten, weekendwerkers, enz. verloopt kwaliteitsvol door een aangepaste begeleiding en omkadering;
- Er is een beleid ontwikkeld om medewerkers via tewerkstellingsmaatregelen in het zorgbedrijf te laten werken;
- De visie over de vrijwilligerswerking is geactualiseerd;
- Initiatieven lopen om vrijwilligers en mantelzorgers te rekruteren;
- De motivatie en het welbevinden van medewerkers is verhoogd, wat blijkt uit tevredenheidsbevragingen, risicoanalyses en focusgroepen.

- Het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling zijn geactualiseerd in samenwerking met medewerkers en sociale partners;
- Diverse HR-indicatoren worden actief gemonitord.

Financieel

Geen financiële gegevens.

Acties

A3.2.1 - We bouwen 'Zorgbedrijf Harelbeke' uit tot een sterk merk en aantrekkelijke werkgever (prioritair)

Door middel van employer branding bouwen we het sterke merk 'Zorgbedrijf Harelbeke' verder uit, verhogen we onze bekendheid als aantrekkelijke werkgever in nauwe samenwerking met de communicatiedienst en de diverse departementen. We gaan na wat een aantrekkelijke werkgever precies kan betekenen voor huidige, nieuwe en toekomstige medewerkers. We brengen in kaart waar de noden en behoeften liggen.

Geen financiële gegevens.

A3.2.2 - We ontwikkelen ambassadeurschap bij onze eigen medewerkers (prioritair)

Onze medewerkers voelen zich betrokken en positief over onze organisatie. Ze fungeren spontaan en oprecht als 'ambassadeurs'. Ze zijn trots en spreken positief over het zorgbedrijf, hun werk, hun team en collega's, zowel binnen als buiten het werk. Ze dragen bij tot het goede imago van onze organisatie en staan in voor actiever promotie waarbij ze ons als werkgever aanbevelen en helpen bij het aantrekken van nieuwe collega's.

Geen financiële gegevens.

A3.2.3 - We bouwen het competentiemanagement uit (prioritair)

Het identificeren, ontwikkelen en versterken van de competenties (kennis, vaardigheden en gedrag) van onze medewerkers laat toe om onze doelstellingen te bereiken en reikt ons mogelijkheden aan om beter met diverse uitdagingen om te gaan. We willen de talenten van onze medewerkers optimaal benutten en ontwikkelen op maat van en de behoeften van onze organisatie. Voor elke functie wordt de functiebeschrijving en het competentieprofiel geactualiseerd. Dit vormt de basis voor assessment en evaluatie (zie ook actie 3.2.3) en ontwikkeling, training en loopbaanontwikkeling (zie ook actie 3.2.4).

Geen financiële gegevens.

A3.2.4 - We ontwikkelen een geactualiseerd waarderingsbeleid en waarderingscultuur (prioritair)

Een waarderingsbeleid waarbij medewerkers worden erkend, worden beloond en worden gewaardeerd voor hun inzet, vormt een essentieel onderdeel van een motiverende werkomgeving. We bouwen een breed en doordacht waarderingsbeleid uit met een open feedback cultuur met opvolging en die bestaat uit zowel informele als formele vormen van waardering (het groeitraject).

Geen financiële gegevens.

A3.2.5 - We zetten in op een ontwikkelingsbeleid (prioritair)

We bieden (pro)actief ontwikkelings- en ontplooiingskansen gericht op professionele en persoonlijke groei van al onze medewerkers binnen onze organisatie aan. Door middel van persoonlijke groei- en ontwikkelingsplannen (zie ook actie 3.2.3; waarderingsbeleid) worden noden, samen met de medewerkers, in kaart gebracht en gekoppeld aan een te ontwikkelen vormingsbeleid. Naast klassieke opleidingsmogelijkheden zetten we hierbij ook in op innovatieve leervormen zoals e-learning en andere. We zetten in op interne mobiliteit, doorgroeimogelijkheden en loopbaanontwikkeling.

Geen financiële gegevens.

A3.2.6 - We ontwikkelen het leiderschap verder (prioritair)

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol binnen onze organisatie en vormen een cruciale schakel om onze visie te realiseren. Ze dragen direct bij tot het geluk van onze cliënten en medewerkers. In 2025 werd onze visie op leiderschap en leidinggeven bepaald. Onze leiderschapsvisie is gebaseerd op drie complementaire stijlen: inspirerend, coachend en gedeeld leiderschap, met eigenaarschap als fundament. Daarnaast werd ook een basisopleiding georganiseerd die handvaten aanbiedt om dit te realiseren. Het ontwikkelen van leiderschap is een continu proces. We zetten daarom in op het begeleiden, ondersteunen en coachen van onze leidinggevenden, mentorschap en intervisie en het verder ontwikkelen van leidinggevende vaardigheden door training en vorming op maat.

Geen financiële gegevens.

A3.2.7 - We ontwikkelen een sterk aanwezigheids-, verzuimbeleid en re-integratiebeleid (prioritair)

Het uitbouwen van een daadkrachtig aanwezigheid- en verzuimbeleid dat zowel een ondersteuning biedt aan de leidinggevenden als aan de medewerkers is bijzonder belangrijk. De bestaande afspraken worden tegen het licht gehouden en we ontwikkelen nieuwe richtlijnen over verwachte aanwezigheid op het werk en hoe om te gaan met afwezigheid. We zetten ook actief in op re-integratie van afwezige medewerkers door het faciliteren van werkhervatting met de mogelijkheid tot tijdelijk aangepast werk.

Geen financiële gegevens.

A3.2.8 - We realiseren het onthaal- en inscholingsbeleid (prioritair)

We willen nieuwe medewerkers goed ontvangen en begeleiden. Het is belangrijk dat nieuwe medewerkers zich goed voelen (zich thuis voelen) en de tijd en ondersteuning krijgen om zich de functie en organisatie eigen te maken. In 2025 werd een nieuw onthaalbeleid uitgewerkt. Hierbij werd ook het peter/meterschap ingevoerd. Dit vormt het vertrekpunt voor de begeleiding van de nieuwe medewerker en verzekert maximale kansen tot een goede start. Het onthaal- en inscholingsbeleid wordt verder verfijnd op maat van de diverse afdelingen en functies.

Geen financiële gegevens.

A3.2.9 - We versterken de samenwerking met scholen (prioritair)

Het mee instaan voor de vorming en opleiding van toekomstige zorgprofessionals behoort tot onze maatschappelijke opdracht. We versterken de samenwerking door middel van stage en projectwerking. Het bevordert kennisdeling, maatschappelijke betrokkenheid en versterkt de band tussen generaties.

Daarnaast laat het toe om onze werking te versterken (zie actie 3.2.9) en kan het onze instroom aan nieuwe medewerkers verhogen.

Geen financiële gegevens.

A3.2.10 - We zetten in op het aanwerven (en behouden) van jobstudenten, weekendwerkers, vakantiewerk en flexijobs (prioritair)

Binnen en buiten de schoolvakanties doen we actief beroep op de inzet van jobstudenten. Dit ondersteunt onze werking en laat toe om extra kwaliteit te bieden. We zetten hier actief op in en zorgen voor een aangepaste begeleiding en omkadering zodat dit op een kwaliteitsvolle manier kan (voor onze cliënt, jobstudent en collega-medewerker).

Geen financiële gegevens.

A3.2.11 - We zetten in op tewerkstellingsmaatregelen (prioritair)

Als zorgbedrijf vervullen we een sociale en maatschappelijke opdracht. We zijn partner van het lokaal sociaal beleid. De federale overheid voorziet dat de werkloosheid wordt beperkt in de tijd en dat (nog) meer moet ingezet worden op het activeren en het begeleiden van mensen naar de arbeidsmarkt. Daar zitten voor het zorgbedrijf kansen in. Als zorgbedrijf ontwikkelen we een beleid om hieraan te participeren. Dit wordt transversaal geïntegreerd in ons HR-beleid en de diverse processen (bv. onthaal, waarderingsbeleid, ...).

Geen financiële gegevens.

A3.2.12 - We versterken het vrijwilligersbeleid en de vrijwilligerswerking (prioritair)

Onze vrijwilligers en mantelzorgers zijn van onschatbare waarde en dragen direct bij tot onze kwaliteitsvolle dienstverlening. Ze vormen een succesfactor voor de toekomst. We zetten daarom verder in op vrijwilligerswerking en een sterk vrijwilligersbeleid. Vanuit een vernieuwde visie denken we na over de plaats van de vrijwilliger binnen onze organisatie en onze opdrachten. We ontwikkelen nieuwe initiatieven tot het rekruteren van vrijwilligers en mantelzorgers. We activeren hierbij ook bezoekers en familie van onze cliënten en bewoners (bv. door dit bespreekbaar te maken tijdens het opnametraject WZC). We ondersteunen de vrijwilligers en mantelzorgers in hun engagement, zetten in op talentontwikkeling en begeleiding en zetten verder in op ons waarderingsbeleid.

Geen financiële gegevens.

A3.2.13 - We verhogen het welzijn op het werk (prioritair)

We zetten in op het verbeteren van het welzijn op het werk. Een gezonde werkomgeving begint bij preventie: door risico's tijdig te herkennen en aan te pakken, voorkomen we uitval en bevorderen we duurzame inzetbaarheid. We hebben aandacht voor mentale en fysieke gezondheid op de werkvloer. Gemotiveerde en gezonde medewerkers leveren betere prestaties en dragen bij aan een positieve werkcultuur en de kwaliteit van dienstverlening. We ontwikkelen ons welzijnsbeleid verder zodat dit gedragen wordt doorheen onze organisatie waardoor we een veilige en ondersteunende werkomgeving creëren waarin mensen voldoening vinden, gelukkig kunnen zijn en kunnen groeien.

We organiseren op regelmatige basis tevredenheidsbevragingen, risicoanalyses, focusgroepen en ontwikkelen actieplannen om de motivatie en het welbevinden van medewerkers te verhogen.

Geen financiële gegevens.

A3.2.14 - We staan stil bij het organogram (prioritair)

We staan bewust stil bij de structuur van de organisatie en de manier waarop we rollen en verantwoordelijkheden, (besluitvormings)processen en communicatielijnen vormgeven. Hierbij wordt stilgestaan hoe we diverse opdrachten op een geïntegreerde, kwaliteitsvolle en efficiënte manier kunnen vormgeven.

Geen financiële gegevens.

A3.2.15 - We actualiseren de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement (prioritair)

De rechtspositieregeling en het arbeidsreglement zijn twee belangrijke documenten die de samenwerking met medewerkers beschrijft en de diverse procedures specifieert. De externe omgeving en de interne werking van het zorgbedrijf evolueert snel en daarom is het belangrijk dat beide instrumenten mee evolueren. We evalueren en actualiseren de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement in nauwe samenwerking met medewerkers en de sociale partners.

Geen financiële gegevens.

A3.2.16 - We monitoren actief diverse HR-indicatoren (prioritair)

Het opvolgen en monitoren van diverse HR-indicatoren is essentieel om zowel de kwaliteit van zorg als de kwaliteit van werk te waarborgen. In 2025 werden de eerste stappen gezet tot het maken van een dashboard met sleutelindicatoren. Deze indicatoren worden tijdig en op maat gebruikt door zowel directie als leidinggevenden.

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP3.3 – We ontwikkelen een performant financieel-administratief beleid

Prioritair actieplan

Omschrijving

Het zorgbedrijf gaat een uitdagende financiële toekomst tegemoet. Naast het verhogen van de efficiëntie en doelmatigheid betekent dit ook dat het financieel administratief beleid en de bijhorende processen dienen te worden versterkt.

We nemen structurele en projectmatige initiatieven om de efficiëntie te verbeteren en de doelmatigheid van de dienstverlening te verhogen. We staan stil bij de wijze waarop we ons organiseren en zetten in op lean management om verspilling te verminderen en processen te stroomlijnen. We versterken de kostenbewuste cultuur en zoeken actief innovatieve en creatieve oplossingen.

Te realiseren doelen

- Een strategisch aankoopplan is opgesteld;
- Een slim voorraadbeheer is geïmplementeerd, waardoor verbruikspatronen geanalyseerd worden, en bestellingen en leveringen zijn daarop afgestemd;
- Het decentraal budgethouderschap is stapsgewijs geïmplementeerd;
- Administratieve processen worden maximaal gedigitaliseerd en waar mogelijk geautomatiseerd;
- We voldoen aan de NIS2-normering inzake digitale veiligheid.

Financieel

Geen financiële gegevens.

Acties

A3.3.1 - We maken het verschil met strategisch aankoopbeleid en voorraadbeheer dat kosten drukt en kwaliteit verhoogt (prioritair)

Het aankoopbeleid wordt verder geprofessionaliseerd waardoor het bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen van de organisatie en we binnen het regelgevend kader op een efficiënte en effectieve wijze aankopen. We bepalen onze visie op het aankoopbeleid en ontwikkelen een strategisch aankoopplan. We staan stil bij de huidige werking (exploitatie en investeringen) en evalueren cyclisch de uitgaven(structuur) en de samenwerking met de leveranciers als onderdeel van een actief contractbeheer. Daarnaast bouwen we een slim voorraadbeheer uit dat ons in staat stelt om verbruikspatronen te analyseren, bestelmomenten beter af te stemmen op het verbruik, verspilling te vermijden en leveringszekerheid te garanderen.

Geen financiële gegevens.

A3.3.2 - We volgen het budget proactief op (prioritair)

Cyclische budgetopvolging wordt geïmplementeerd waardoor verantwoordelijken een adequaat en tijdig overzicht en inzicht hebben in de inkomsten- en uitgavenstromen en het resultaat van de eigen diensten. Dit vormt de basis voor een proactief beleid waarbij vooruit wordt gekeken en wordt geanticipeerd op de toekomst.

Het decentraal budgethouderschap wordt hierbij ook stapsgewijs verder geïmplementeerd binnen de organisatie. Hierbij krijgen directieleden, leidinggevenden en medewerkers meer bevoegdheid om, in overleg, beslissingen te nemen over het besteden van een budget. Hierdoor wordt de autonomie en verantwoordelijkheid versterkt waardoor er sneller en beter beslissingen kunnen genomen worden op maat van de praktijk. Hierbij wordt ook sociaal ondernemerschap versterkt en kostenbewustzijn (doelmatigheid en efficiëntie) gestimuleerd. Parallel wordt ingezet op informatisering, dashboarding en worden de interne controlestructuren versterkt.

Geen financiële gegevens.

A3.3.3 - We digitaliseren en automatiseren processen (prioritair)

We zetten in op digitalisering en automatisering van administratieve processen. Dit brengt efficiëntiewinsten met zich mee en laat toe dat we onze medewerkers adequaat kunnen inzetten. We zetten in op digitalisering en automatisering van ondersteunende diensten (bv. Peppol-facturatie), interne processen (bv. het bestellen en betalen van een maaltijd) en processen ten aanzien van cliënten (bv. digitale facturatie).

Geen financiële gegevens.

A3.3.4 - We verzekeren de digitale veiligheid (prioritair)

De digitale transformatie brengt nieuwe kansen met zich mee, maar ook aanzienlijke uitdagingen. De beveiliging van netwerk- en informatiesystemen is belangrijk en wordt steeds belangrijker. We aligneren ons met de nieuwe NIS2-richtlijnen, zetten in op databeveiliging en verzekeren de privacy (GDPR) van cliënten, familie, mantelzorgers, bezoekers en medewerkers.

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP3.4 – We ontwikkelen structurele en projectmatige initiatieven rond kwaliteitsmeting, kwaliteitsverbetering en innovatie

Prioritair actieplan

Omschrijving

Zorgbedrijf Harelbeke draagt kwaliteit hoog in het vaandel. Het is belangrijk dat we kwaliteit meetbaar in kaart brengen en continue onze werking blijven in vraag stellen om onze kwaliteit op een hoger niveau te brengen.

Te realiseren doelen

- Indicatoren voor de structurele opvolging van kwaliteit en performantie van de werking zijn ingevoerd;
- Indicatoren worden actief gebruikt om de werking te evalueren en waar nodig bij te sturen;
- Het kwaliteitshandboek en doe-boek is geactualiseerd;
- Procedures sluiten aan bij de praktijk en bij nieuwe wetenschappelijke inzichten
- Medewerkers kennen de procedures en passen ze toe, opdat fouten en misverstanden tot een minimum worden herleid;
- Actief meewerken aan wetenschappelijke projecten om in te spelen op mogelijke opportuniteiten van innovatie in de zorg.

Financieel

Geen financiële gegevens.

Acties

A3.4.1 – We volgen onze kwaliteit op en zetten in op continue verbetering (prioritair)

We volgen onze kwaliteit en performantie structureel op door middel van indicatoren. Deze indicatoren worden actief gebruikt door alle diensten, direct leidinggevenden, middenkader en directie. We zetten in op continue verbetering. We gaan na in welke mate het werken naar een kwaliteitslabel (certificering) toegevoegde waarde heeft en haalbaar is.

Geen financiële gegevens.

A3.4.2 – We actualiseren het kwaliteitshandboek en doe-boek (prioritair)

Ons kwaliteitshandboek en doe-boek wordt geactualiseerd en er wordt over gewaakt dat alle procedures en processen adequaat worden toegepast. Dit stelt ons in staat om de kwaliteit van onze dienstverlening te waarborgen en te verbeteren. De diverse procedures worden op regelmatige basis beoordeeld en geactualiseerd zodat deze blijven aansluiten bij de praktijk en nieuwe wetenschappelijke inzichten. We zorgen er daarbij voor dat deze procedures door alle medewerkers gekend zijn zodat iedereen binnen

de organisatie op dezelfde manier werkt, en dat fouten en misverstanden tot een minimum worden herleid.

Geen financiële gegevens.

A3.4.3 – We werken mee aan projecten (prioritair)

We werken actief mee aan wetenschappelijke projecten geïnitieerd door onderwijs- en onderzoeksinstellingen om in te spelen op mogelijke opportuniteiten van innovatie in de zorg. Door hier actief aan mee te werken dragen we bij aan de ontwikkeling van nieuwe inzichten, methodieken en technologie die de kwaliteit van dienstverlening kan verbeteren. We delen onze praktijkervaring en expertise en vertalen onderzoeksresultaten naar concrete toepassingen binnen onze organisatie. We versterken de brug tussen wetenschap, onderwijs en praktijk en bouwen zo mee aan een toekomstbestendige, mensgerichte en duurzame ouderenzorg.

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP3.5 – Zorgbedrijf Harelbeke is verankerd in een breed netwerk en werkt actief samen met partners

Omschrijving

Kwaliteitsvolle ouderenzorg en seniorenbeleid kan enkel gerealiseerd worden door het goed samenwerken met partners. Ouderenzorg evolueert steeds meer naar een netwerk waarbij er samengewerkt wordt met verschillende actoren. Samen wordt verantwoordelijkheid opgenomen voor geïntegreerde en persoonsgerichte zorg en dienstverlening. Deze benadering maakt het mogelijk om nog beter in te spelen op de complexe en veranderende noden van senioren. Door samen te werken en kennis, ervaring en middelen te bundelen ontstaat een krachtig netwerk waarin kwaliteitsvolle dienstverlening, efficiëntie en warme zorg hand in hand gaan.

Financieel

Geen financiële gegevens.

Acties

A3.5.1 - We werken actief samen met de stadsdiensten van de stad Harelbeke en we zijn sleutelpartner van het lokaal sociaal beleid

Als publieke welzijnsvereniging zijn we een sleutelpartner voor het lokaal bestuur. We bundelen de krachten en versterken elkaars werking waar mogelijk. Als publieke zorgorganisatie zijn we partner in het lokaal sociaal beleid van het OCMW en stellen we een nauwe samenwerking met de stad Harelbeke voorop. We hebben in het bijzonder ook blijvend aandacht voor de meest kwetsbare senioren in onze stad. De bedoeling is om actief op zoek te gaan naar kansen tot samenwerking die bijdragen aan de opdracht van zowel het zorgbedrijf als het OCMW en de stad. Met betrekking tot het sociaal beleid participeren we waar mogelijk ook in de initiatieven van W13.

Geen financiële gegevens.

A3.5.2 - We werken actief samen met de partners binnen onze eerstelijnszone

Zorgbedrijf Harelbeke werkt actief samen met actoren uit zorg en welzijn in de regio Zuid-West-Vlaanderen. Het zorgbedrijf en het lokaal bestuur participeren actief als trekker in dit initiatief. We bestendigen deze samenwerking.

Geen financiële gegevens.

A3.5.3 - We zoeken actieve samenwerking in de regio

In 2025 starten de nieuwe legislaturen. Het zorgbedrijf staat open voor kennismakingsgesprekken met omliggende lokale besturen actief in de ouderenzorg. We werken actief mee om samen te werken met andere publieke zorgbedrijven in functie van schaal en impact. Als zorgbedrijf willen we een trekkersrol vervullen in deze oefening. De ambitie is om te evolueren naar een zorgbedrijf dat regionaal actief is en waarin meerdere besturen participeren.

Geen financiële gegevens.

Actieplan AP3.6 – We verduurzamen onze werking en keuzes

Omschrijving

Als zorgbedrijf willen we actief onze verantwoordelijkheid opnemen en bijdragen aan een leefbare toekomst voor onze bewoners, medewerkers en de bredere gemeenschap. We integreren duurzaamheid stap voor stap in onze werking, infrastructuur en beleid, met aandacht voor haalbaarheid, betaalbaarheid en impact.

Te realiseren doelen

- Medewerkers kunnen kiezen voor fietslease
- Ons wagenpark bestaat uit meerdere elektrische voertuigen
- We hebben een duurzaam aankoopbeleid en hanteren dit bij het realiseren van aankopen en overheidsopdrachten vanaf eind 2026
- De voedselverspilling is significant gedaald in 2031
- In onze infrastructuur zijn systemen voor slim energiebeheer in gebruik

Financieel

Geen financiële gegevens.

A3.6.1 - We versnellen de omslag naar duurzame mobiliteit met groene voertuigen, laadpalen en fietsleasing voor medewerkers

We zetten in op het verduurzamen van ons wagenpark en voorzien laadpalen voor elektrische voertuigen op onze parkings. Daarnaast bieden we medewerkers de mogelijkheid tot fietsleasing via een fiscaal voordelige regeling. Dit draagt bij tot een gezondere levensstijl, een lagere ecologische voetafdruk en een verhoogde tevredenheid bij medewerkers. We stemmen dit af op het bredere HR-beleid van het zorgbedrijf.

Geen financiële gegevens.

A3.6.2 - We pakken afval en voedselverspilling daadkrachtig aan en realiseren een circulaire werking met minder restafval

We evalueren onze afvalstromen en nemen gerichte initiatieven om afval te voorkomen, te sorteren en te hergebruiken. We sensibiliseren medewerkers, bewoners en bezoekers over correcte afvalscheiding. In het bijzonder nemen we voedselverspilling onder de loep. Zoals beschreven in actie 1.3.3 brengt voedselverspilling een grote kost met zich mee en is dit weinig duurzaam. We koppelen dit aan ons maaltijdbeleid en zoeken naar oplossingen die zowel ecologisch als economisch verantwoord zijn.

Geen financiële gegevens.

A3.6.3 - We kiezen bewust voor duurzame aankopen en leveranciers die bijdragen aan een lagere ecologische voetafdruk

We hanteren duurzaamheidscriteria bij elke aankoopbeslissing. Dit omvat levensduur, energieverbruik, herbruikbaarheid, recyclage en CO2-impact van producten en diensten. We geven de voorkeur aan leveranciers die duurzaam en sociaal verantwoord ondernemen. Deze principes worden geïntegreerd in ons aankoopbeleid en afgestemd op zowel de dagelijkse werking als de investeringsbeslissingen van het zorgbedrijf.

Geen financiële gegevens.

A3.6.4 - We bouwen aan energiezuinige infrastructuur en sturen actief op slim energiebeheer voor een klimaatvriendelijke organisatie

We zetten verder in op het verminderen én optimaliseren van ons energieverbruik. Concreet gaan we verder met de energiebesparende maatregelen uit de energiescans van onze gebouwen. Zo vervangen we onder andere de verlichting in Ceder aan de Leie door energiezuinige ledverlichting. We onderzoeken actief hoe slimme sturingen en gebouwautomatisering ons kunnen helpen om verwarming, koeling, ventilatie en verlichting efficiënter en toekomstgericht aan te sturen. In campus De Vlinder maken we werk van klimatisatie, zodat we ook tijdens warme periodes een comfortabel en gezond binnenklimaat kunnen garanderen, met aandacht voor energie-efficiëntie en betaalbaarheid. Bij toekomstige bouwprojecten maken we bewuste keuzes die duurzaamheid verankeren in ontwerp, uitvoering en exploitatie.

Geen financiële gegevens.