



Performantie-afspraken en persoonlijk professioneel waardenschema ter ondersteuning van welzijnsmaximalisatie – 16/02/2009

Het is van primordiaal belang voor onze werking dat **we het functioneren van onze medewerkers en hun samen-werken zo goed mogelijk ondersteunen**. Dat we als innovatief-participatieve organisatie zo goed mogelijk inspelen op ieders persoonlijke vragen, behoeften en/of problemen. Ieders wil zeggen: én van onze bewoners én van onze medewerkers !



Kwalitatieve dienstverlening begint bij performantie-afspraken

Vanaf 2009 beoordelen we het functioneren van onze medewerkers niet langer op paternalistische wijze via evaluatiegesprekken, maar gaan we samen met onze medewerkers hun professioneel jaar uittekenen op functioneel vlak. Op <http://vdab.be/> spreken ze van performance previews. Zennehart past dit voortaan toe op haar eigen organisatie. Onze medewerkers bepalen binnen de globale visie van Zennehart zelf hun professioneel waardenschema en geven zelf aan welke accenten en/of acties ze gaan ondernemen op vlak van toepassing van de animatieve grondhouding. Dit is in het grootste belang voor een kwalitatieve dienstverlening naar onze bewoners toe.

Animatieve grondhouding is voortaan hét sleutelwoord. Ter herinnering, de animatieve grondhouding wil zeggen dat elkeen, binnen elke functie, in zijn dienstverlening naar onze bewoners toe steeds vertrekt vanuit een basishouding van respect: respect voor hun eigenheid, ideeën en wensen, respect voor hun mogelijkheden en beperkingen, respect voor hun morele, politieke en geloofsmening en hun levenservaring.

Animatieve grondhouding wil ook zeggen dat medewerkers onze bewoners zien als kundig en dat ze hen zoveel als mogelijk bijstaan in hun streven naar of handhaven van autonomie. Bovendien verlangen we in Zennehart expliciet dat ze dit doen met veel vriendschap en oprechte genegenheid. Hier worden ze voortaan ook in gecoached door de welzijnscoach. Maar ieders medewerking op zich is even belangrijk.





Hoe gaan we te werk?

We stellen onze medewerkers enerzijds een beperkt aantal vragen via dewelke ze inhoud geven aan een **professioneel waardenkader**:

- > Welk zijn de 5 belangrijkste waarden in hun werk?
- > Welke zijn de voor jou 5 minder aangename, storende, negatieve punten op inzake werk, werkbeleving, jobsatisfactie? Hoe zou jij dit oplossen?
- > Welke praktijkgerichte opleidingen denk je nodig te hebben om de animatieve grondhouding zo ideaal mogelijk te vertalen naar jouw praktijk?
- > Vul aan met 1 woord:
 - a. het belangrijkste voor mij in mijn professioneel leven is
 - b. een goede samenwerking vereist
 - c. de belangrijkste motivator in mijn werk is
 - d. de belangrijkste waarde op het werk is

Anderzijds vragen we aandachtspunten én actiepunten op papier te zetten met betrekking tot hun eigen functioneren. Onze medewerkers vullen met andere woorden zelf in hoe ze de essentiële aspecten binnen hun eigen functie en binnen de dienstverlening aan onze bewoners gaan waarmaken, elk voor zich. Dit wordt bevestigd voor de volgende aspecten:

- > Functietechnische aspecten
- > Professionele arbeidsrelaties
- > Animatieve grondhouding in mijn functie
- > Peter- en meterschap naar bewoners toe
- > Valpreventie en preventie ouderenmishandeling
- > Welzijnsmaximalisatie.

Bovendien komen we – waar ze dit wensen en waar mogelijk – zoveel mogelijk tegemoet aan opleidingsvragen. Op deze manier werken we allemaal samen aan een maximaal welzijn voor onze bewoners én voor alle medewerkers.

Maandelijks feedback ipv jaarlijkse commentaar

Maandelijks publiceren we op een afgesloten gedeelte van onze blog een analyse van de realisaties op basis van deze performantie-afspraken. We delen de beste praktijken met alle medewerkers, wijzen op globale fouten en tekortkomingen en herhalen daarbij de performantie-afspraken die onze medewerkers zelf hebben naar voor geschoven. We nodigen hen ook uit om online opmerkingen te geven en ideeën te delen met de collega's.

De opleidingen die voortvloeien uit deze aanpak worden eveneens online aangeboden aan alle medewerkers. Op dergelijke manier creëren we een eenvoudige maar efficiënte feedback-zone voor onze werking. Of liever, voor de werking van al onze medewerkers. Want daar gaat het om: het werk dat elk van ons 'presteert' komt integraal te goede aan de welzijnsmaximalisatie van onze bewoners. In welke functie ook.