

Ondernemingsplan 2017

Inhoud

1. Inleiding
2. OPZ als organisatie
3. Beleidsdoelstellingen
4. Doelstellingen en indicatoren m.b.t. recurrente taken
5. Doelstellingen m.b.t. welzijn
6. Doelstellingen m.b.t. diversiteit en gelijke kansen
7. Basis personeelsgegevens
8. Begroting



1. Inleiding

Dit ondernemingsplan heeft een ruimere scope dan de jaarlijkse vertalingen uit de vroegere beheersovereenkomsten. De Vlaamse regering besliste om de beheersovereenkomst vanaf 2015 te integreren in jaarlijkse ondernemingsplannen met een meerjarige component. Verder zal dit document de basis vormen voor de planning en de evaluatie van de leidend ambtenaar.

De jaardoelstellingen in dit ondernemingsplan 2017 vinden hun oorsprong in :

- Het Zorgstrategisch plan OPZ Geel (2017 – 2021);
- De beleidsnota en de daarop aansluitende beleidsbrieven van de Vlaamse minister Vandeurzen;
- De beslissingen, richtlijnen en aanbevelingen van de federale minister voor Volksgezondheid;
- De gemeenschappelijke engagementen getroffen in het IMC (Interministeriële Conferentie)
- Het oprichtingsdecreet van het OPZ Geel;
- De wettelijke verplichtingen en opdrachten in het kader van de federale ziekenhuiswet;

Het is een sturingsplan voor de uitvoering, op het niveau van de totale organisatie. Het formuleert de doelstellingen van het zorgcentrum en koppelt daar per jaar concrete acties aan, geeft waar nodig duiding bij wijzigingen en vermeldt de noodzakelijke personeelsevoluties en de financiële situatie van OPZ Geel.

2. OPZ Geel als organisatie

2.1. Missie

Het OPZ Geel is een openbaar psychiatrisch zorg- en kenniscentrum met een tweedelijsopdracht, dat voor mensen met een psychiatrische problematiek en hun directe omgeving, op respectvolle wijze professionele zorg organiseert om samen te werken aan herstel.

2.2. Regelgevend kader en context

Het toenmalige rijkpsychiatrisch ziekenhuis van Geel werd aan de Vlaamse Gemeenschap overgedragen op grond van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Het werd aanvankelijk geïntegreerd in het toenmalige ministerie van de Vlaamse Gemeenschap als openbaar psychiatrisch centrum. Bij decreet van 12 december 1990 werd het omgevormd tot een autonome Vlaamse openbare instelling: Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis Geel (OPZ Geel).

Bij decreet van 31 maart 2006 werd het OPZ Geel (in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid) omgevormd tot een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap. Dit decreet is in werking getreden op 1 januari 2007.

Andere relevante Vlaamse regelgeving:

- Decreet van 30 april 2004 tot oprichting van de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel en Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem] (B.S. 28.05.2004), gewijzigd bij
 - Decreet van 31 maart 2006 houdende wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Agentschap voor Geestelijke Gezondheidszorg (B.S. 19.05.2006)

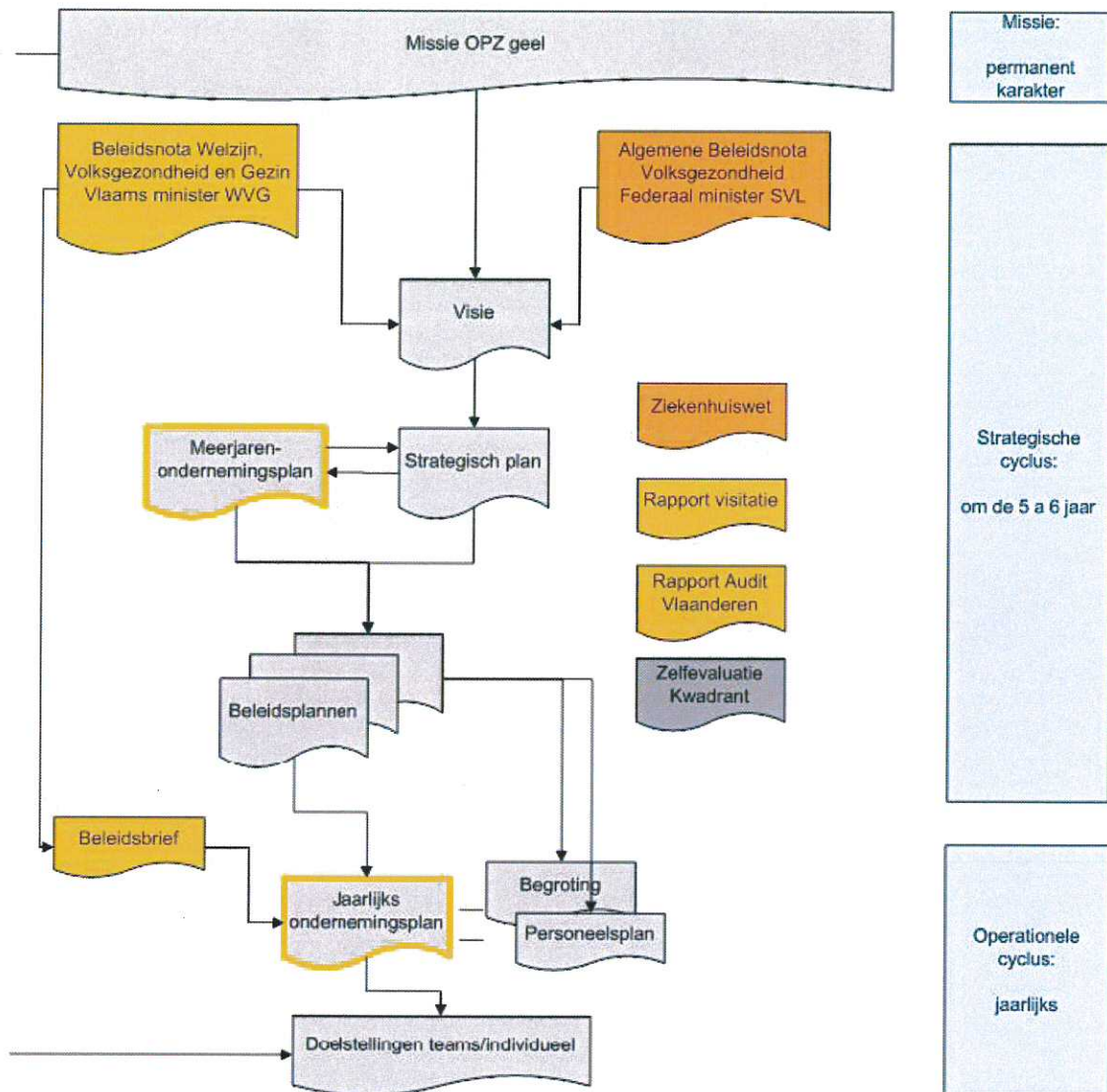
- Decreet van 27 april 2007 houdende wijziging van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003 op het vlak van het toezicht van de Vlaamse Regering op de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen (B.S. 29.06.2007)
- Decreet van 8 juli 2011 houdende regeling van de begroting, de boekhouding, de toekenning van subsidies en de controle op de aanwending ervan, en de controle door het Rekenhof (B.S. 05.08.2011)
- Decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg (B.S. 16.08.2012)
- Decreet van 21 juni 2013 houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (B.S. 14.08.2013)
- Inwerking getreden bij
- Besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 2006 houdende regeling van de inwerkingtreding van het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaams Agentschap voor Geestelijke Gezondheidszorg en van het decreet van 31 maart 2006 houdende wijziging van dat decreet (B.S. 18.01.2007)
- Decreet van 31 maart 2006 houdende wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Agentschap voor Geestelijke Gezondheidszorg (B.S. 19.05.2006), inwerking getreden bij
 - Besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 2006 houdende regeling van de inwerkingtreding van het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaams Agentschap voor Geestelijke Gezondheidszorg en van het decreet van 31 maart 2006 houdende wijziging van dat decreet (B.S. 18.01.2007)
- Decreet van 22 november 2013 betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector
- Decreet van 17 oktober 2003 betreffende de kwaliteit van de gezondheids- en welzijnsvoorzieningen (B.S. 10.11.2003)

Federale relevante basisregelgeving:

- De wet betreffende de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen, gecoördineerd op 10 juli 2008
- De wet van 27 juni 1978 tot wijziging van de wetgeving op de ziekenhuizen en betreffende sommige andere vormen van verzorging en haar uitvoeringsbesluiten;
- Het koninklijk besluit van 10 juli 1990 houdende de vaststelling van de normen voor de bijzondere erkenning van psychiatrische verzorgingstehuizen.

Daarnaast vormt de beleidsnota en de daarop aansluitende beleidsbrieven van de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, de ziekenhuiswetgeving, de bepalingen van de federale minister van Volksgezondheid, de gemeenschappelijke engagementen binnen het IMC (Interministeriële Conferentie) en de uitgangspunten van het eigen zorgstrategisch plan; het beleidskader waarin OPZ Geel werkt.

Schematische weergave beleidsplanning



3. Beleidsdoelstellingen

Doelstellingenkader 2017

MANAGEMENT GEBIEDEN	Hogere doelstelling	Operationele doelstellingen	Actiepunten	Streefdatum	Organisatieniveau	BRON	HOOFDEIGENAAR	MEDE-EIGENAAR
Beleid en strategie	Verzekeren van een gespecialiseerd, toegankelijk ziekenhuisaanbod	Concept rond evenwicht tussen generalistisch en specialistisch zorgaanbod, en tussen residentiële en ambulante zorg		31/12/2021	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Tom	Pieter
		Erkende opleidingsplaats voor psychiatrie/ kinder- en jeugdpsychiatrie	Werven en in diensthouden van psychiaters met anciënniteit van min. 5 jaar	31/12/2021	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Tom	Pieter
		Start uitbouw EPSI functie en verslavingszorg	Statuut stagemeeester uitwerken (cfr. Adjunct Hoofdgezinsheer) Bepalen middelen/methodiek mbt wetenschappelijk werk in OPZ	31/12/2017	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2023	Tom	Pieter
			Bepalen welke middelen (psychiatertijd/budget/bedden) medische staf en medische raad OPZ wil vrijmaken voor resp. EPSI en traject verslavingszorg	31/12/2018	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Tom	Pieter
			Bij voldoende beschikbare middelen ism regio (zorg-)partners voortreft afstemmen en definiëren welke partners welke verantwoordelijkheid opnemen	31/12/2021	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Tom	Pieter
		Optimalisatie crisisinterventie en behandeling korte- en langetermijn	Exploratie innovatieve woonvormen, incl inhoudelijk en budgettair model	31/12/2018	Divisie Ouderen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Mieke	Steven
			Exploratie opportuniteit reconversie naar kenletter Sp vanuit organisatiebrede focus fiv optimalisatie langdurige intensieve behandelingen	31/12/2017	Divisie Ouderen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Mieke	Steven
			Exploratie LT visie infrastructuur	31/12/2018	Divisie Ouderen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Tom	Pieter
			Ontwikkelen best practices mbt zorg	31/12/2017	Divisie Ouderen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Mieke	Steven
			Toegankelijkheid ziekenhuis: bereikbaarheid/mobiliteit	31/12/2017	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Mieke	Jan
			Evaluatie inhoudelijke werking dagkliniek + voorstel formuleren	30/06/2017	Divisie Ouderen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Steven	Kim
		Realiseren van een semi-residentieel DGT aanbod	Onderzoeken regelgeving ivm dagaanbod op leefbaarheid	31/12/2018	Divisie Volwassenen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	Tim
			Positionering en afstemmen van semi-residentieel aanbod met netwerkpartners	31/12/2017	Divisie Volwassenen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	Tom
			Voorstel dagaanbod voorleggen aan directe, medische raad, RVB	31/12/2018	Divisie Volwassenen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	Lieven
			Inhoudelijk aanbod uitwerken	31/12/2018	Divisie Volwassenen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	Tim
			Coaching partners zorgtraject	31/12/2018	Divisie Volwassenen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	arts
		Flexi-zorg: naadloos en flexibele zorgtrajecten voor, tijdens en na opname	Coaching partners zorgtraject	31/12/2018	Divisie Volwassenen	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	arts
			Zoeken naar flexibele kleine k - zoeken naar mogelijkheden voor uitbreiding zorg voor en na opname - verkenning ziekenhuisschool	31/12/2018	Divisie Jongeren	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Gina	Caroline
		Hotefunctie maximaal aanbieden buiten de ziekenhuissetting	Detecteren van alternatieven binnen huidige regelgeving	31/12/2018	Gezinsverpleging	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	Mieke
				31/12/2018	Gezinsverpleging	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	Wilfried

Doelstellingenkader 2017

MANAGEMENT GEBIEDEN	Hogere doelstelling	Operationele doelstellingen	Actiepunten	Streefdatum	Organisatieniveau	BRON	HOOFDEIGENAAR	MEDE-EIGENAAR
			Inzet ervaringsdeskundigheid borgen	31/12/2018	Paramedisch departement	Zorgstrategisch plan 2017-2023	Gina	Els Gullentops
			Borgen Arbeidszorg	31/12/2018	Paramedisch departement	Zorgstrategisch plan 2017-2024	Gina	Anke
			Uitwerking buddywerking	31/12/2018	Paramedisch departement	Zorgstrategisch plan 2017-2025	Gina	Myriam
	Samenwerking met partners binnen prioritaire zorgtrajecten	Samenwerking met regionale en provinciale netwerkpartners ikv uitwerking nieuw beleid		31/12/2018	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Anita	Tom
			Opnemen voorzitterschap werkgroep Langdurende zorg/Dubbel diagnose - lobbyen voor meer netwerkmiddelen - overleg ikv transitieleeftijd	31/12/2018	Divisie Jongeren	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Gina	Caroline
		F2: operationalisatie verbreding en versterking		31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2016	Anita	
			Werving personeel, inhoudelijke werking bijsturen	31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2016	Anita	
		F4: optimalisatie zorgcommunicatie met externe partners		31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2016	Anita	
			Verkenning signaleringsplannen	31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2016	Anita	
			Verkenning noden zorgcommunicatie met eerste lijn	30/06/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2016	Anita	
Leiderschap	Een open en ondernemende cultuur	Structureel verankeren/borgen transitietraject zorgstrategisch plan 2021		31/12/2021	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Pieter	Tom
			Intern en extern communicatieplan voor het zorgstrategisch plan	30/06/2017	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Pieter	Tom
		To be 2021! Organisatiecultuur in het OPZ Geel		31/12/2017	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Pieter	Ann
			Visie-ontwikkeling en wat heeft organisatie nodig om zorgstrategisch plan optimaal uit te voeren.	31/12/2017	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Pieter	Ann
Middelenmanagement	Duurzaam financieel beleid en beheer			31/12/2018	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Jan	
		Solide financieel kader afstemmen met de federale overheid om de activiteiten van het Netwerk GGZ Kempen op de norm (8/100 000) mogelijk te maken en te houden		31/12/2018	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Jan	Pieter
		Solide financieel kader afstemmen met de federale overheid om de zorgvorm 'gezinsverpleging' structureel overeind te houden		31/12/2018	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Jan	Pieter
		Exploratie van een optimaal financieringsmodel voor exploitatie en investeringen		31/12/2018	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Jan	Pieter
			Op punt stellen facturatie supplementen en inhoud facturen	31/12/2017	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Jan	Tom
			Financiering nieuwbouw PVT	30/06/2017	Organisatie	Zorgstrategisch plan 2017-2021	Jan	Pieter

Doelstellingenkader 2017

MANAGEMENT GEBIEDEN	Hogere doelstelling	Operationele doelstellingen	Actiepunten	Streefdatum	Organisatieniveau	BRON	HOOFDEIGENAAR	MEDE-EIGENAAR
Beleids en strategie	Optimalisatie dossier Gezinsverpleging	Optimalisatie interne organisatie gezinsverpleging		31/12/2017	Gezinsverpleging	Ondernemingsplan 2016	Pieter	Tom
				30/06/2017	Gezinsverpleging	Ondernemingsplan 2016	Mieke	Anita
				30/06/2017	Gezinsverpleging	Ondernemingsplan 2016	Mieke	Anita
		Verzelfstandiging		31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Pieter	
Procesmanagement		Afstemming en optimalisatie organisatie binnen context regeerakkoord: verzelfstandiging OPZ Geel	Operationeel startpunt OPZ Geel is de eerste principiële nota VR (ligt thans buiten bevoegdheids-scope organisatie)	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Pieter	
		Verhogen kwaliteit en veiligheid	Concreetisatie concept 'leerwerkplaats' + opstart projecten	31/12/2019	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Pieter	Tom
			Beleidsnota principes vernieuwd stagekader	31/12/2018	Verpleegkundig departement	Ondernemingsplan 2017	Mieke	Roel
			Beleidsnota ifv verder ontwikkelen van de rol van VPK specialist	31/12/2017	Verpleegkundig departement	Ondernemingsplan 2017	Mieke	Roel
			Er is een leider- en leiderschapontwikkelingsprogramma LEAN: start projecten / evalueer projecten	31/12/2018	Verpleegkundig departement	Ondernemingsplan 2017	Mieke	Hans
			Focus pro-actieve zorg: High Intensive Care, start coaching Connecting	31/12/2018	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Ann/Mieke	Pieter
			Werkomgeving: feedback eerste meting, masterproof ifv verdere exploratie, actieplan, tweede meting	31/12/2018	Verpleegkundig departement	Ondernemingsplan 2017	Mieke	Sandrine
			Project transfer / mutatie / briefing	31/12/2019	Verpleegkundig departement	Ondernemingsplan 2017	Mieke	Sandrine
				31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Mieke	Roel
	Leiderschap		Actualisatie van visie & strategie gebeurt o.a. op basis van vergelijking bevindingen van bereikte resultaten met oorspronkelijk gestelde doelen		31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Jan
Middelenmanagement			Bepalen streefdoelen en verbetercyclus hier op organiseren : smart (cfr algemeen kwaliteitsbeleid)	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Jan	Nancy
			Verdere uitwerking Nprinting	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Jan	Wim
Procesmanagement		Uitwerking vereisten contract FOD Q&S 2017		31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Hans	Nancy
Beleids en strategie		Verkennen meerwaarde accreditatie; afstemming met organisatie (ontwikkelingen)	Zie hiervoor de jaarlijks te behalen 'criteria' zoals omschreven in jaarcontract PV FOD	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Hans	Nancy
			Deelname studiedag Zorgnet Vlaanderen/curro + feedback/overzicht aan directiecomité	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Hans	Tom
Procesmanagement		Verbetering zorgprocessen	Zorg voor ongedwongenheid: zie actieplan directiecomité nov 2014 en actieplan FOD Q&S 2014	31/12/2019	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Mieke	Tom

Doelstellingenkader 2017

MANAGEMENT GEBIEDEN	Hogere doelstelling	Operationele doelstellingen	Actiepunten	Streefdatum	Organisatieniveau	BRON	HOOFDEIGENAAR	MEDE-EIGENAAR
Beleid en strategie			Beleid en methodiek ontwikkelen mbt outputgegevens (outcome) van de zorgresultaten en feedback gericht behandelen.	31/12/2019	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Mieke	Tom
Procesmanagement			Uitwerking klinisch pad "lichaamsbeweging" (ifv verantwoord sporten)	31/12/2019	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Gina	Els Gullentops
Procesmanagement			Optimalisatie ontslagproces	31/12/2019	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2016	Anita	
Middelenmanagement			Ontslagbrieven: Streefdoel = 70% tijdig versuorde ontslagbrieven. Vereenvoudiging concept ontslagbrieven (= link)	31/12/2019	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Tom	
		Optimaliseren van ICT systemen ifv vereenvoudiging, ontsluiting en efficiëntie		31/12/2018	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Jan	Geert
			Nieuwe serverinfrastructuur	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Jan	Geert
			Optimalisatie enduser hardware (laptops, pc, smartphone, tablet)	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Jan	Geert
			Herevaluatie EPD	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2018	Jan	Johnny
			Voorbereiding opstart nieuwe wachtlijstmodule OBASI	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Jan	Gina
Leiderschap			Vereenvoudiging uitsturen van ontslagbrieven vanuit EPD (= link)	31/12/2018	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Jan	
		Implementatieplan herstelgericht werken		31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Gina	Els Gullentops
			Voorbereiden basisvorming	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Gina	Els Gullentops
		Risicomanagement - verbeteringen		31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2017	Gina	Els Gullentops
			Bij de halfjaarlijkse evaluatie van de beleidscyclus wordt de risicomatrix geëvalueerd in functie van de organisatie-doelstellingen	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Pieter	
		Informatieveiligheid: implementatie		31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Pieter	
			Analyse gegevens inzake informatieveiligheid	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Ann	Pieter
			Herbekijken rol en toewijzing functie informatieveiligheidsconsulent	31/12/2017	Organisatie	Ondernemingsplan 2016	Ann	Pieter
Middelenmanagement			Financieel en technische diensten	31/12/2018	Financieel en technische diensten	Ondernemingsplan 2016	Jan	Pieter
		Realiseren nieuwbouw PVT		31/12/2018	Financieel en technische diensten	Ondernemingsplan 2016	Jan	Pieter
			Opstellen planning nieuwbouw PVT ifv bouwfase	31/12/2017	Financieel en technische diensten	Ondernemingsplan 2016	Jan	Pieter
Beleid en strategie				31/12/2019	Financieel en technische diensten	Ondernemingsplan 2017	Jan	Pieter
		Verkenning mogelijkheden		31/12/2017	Financieel en technische diensten	Ondernemingsplan 2017	Jan	Pieter
Middelen management		Optimalisatie dossier genesmiddelenvoorziening		31/12/2017	Medisch departement	Ondernemingsplan 2016	Tom	Jan
				31/12/2017	Medisch departement	Ondernemingsplan 2016	Tom	Jan

Doelstellingenkader 2017

MANAGEMENT GEBIEDEN	Hogere doelstelling	Operationele doelstellingen	Actiepunten	Streefdatum	Organisatieniveau	BRON	HOOFDEIGENAAR	MEDE-EIGENAAR
Beleid en strategie	Opstarten zorgtrajecten	Opstarten van zorgtrajecten	Oprichten van werkgroep oiv titularis-apotheek ivf realisatie deze doelstelling	31/12/2017	Medisch departement	Ondernemingsplan 2016	Tom	Jan
		Opstarten van zorgtrajecten	Uitbreiding overleggroep met externe partners	31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2017	Anita	Tim
		Opstarten van zorgtrajecten	Verkenning zorgtraject persoonlijkheidsstoornissen	31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2017	Anita	Tim
		Opstarten van zorgtrajecten	Verkenning zorgtraject persoonlijkheidsstoornissen	31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2017	Anita	arts
		Opstarten van zorgtrajecten	Verkenning zorgtraject persoonlijkheidsstoornissen	31/12/2017	Divisie Volwassenen	Ondernemingsplan 2017	Anita	arts
Middelenmanagement	OPZ als gastvrije 'hospitality' omgeving die stress vermindert en het herstel en welbevinden van patiënten ten goede komt	Creëren van een fysieke gastvrije laagdrempelige ontvangst van patiënten en bezoekers Een uitnodigend en gezellig cafetaria met aandacht voor privacy Maaktijdbeleving gericht(er) op de patiënt en medewerker De personeelsrefter als prettige lunch- en ontmoetingsplaats voor medewerkers	(a) Verfraaien van huidige onthaal (b) huidige bib krijgt nieuwe functie als onthaal/wachtruimte voor patiënten en bezoekers Verfraaien van huidige cafetaria	1/03/2018 1/03/2018 1/03/2018	Administratieve en facilitaire diensten Administratieve en facilitaire diensten Administratieve en facilitaire diensten	Ondernemingsplan 2017 Ondernemingsplan 2017 Ondernemingsplan 2017	Ann Ann Ann	Pieter
Medewerkersmanagement	Gemotiveerde competente medewerkers als hoeksteen voor goede zorg	Opmaak van een gedragen personeelsbeleidsplan als instrument om de strategische (zorg)doelstellingen te realiseren	Opmaak omgevingsanalyse en inventarisatie hr topics Zorgen voor draagvlak binnen directe en desgevallend bijsturing concepten	31/12/2017 31/12/2017	Administratieve en facilitaire diensten Administratieve en facilitaire diensten	Ondernemingsplan 2017 Ondernemingsplan 2017	Ann Ann	Pieter
		Opzetten hr-tools	Beleidsbeslissing directie (en RvB) rond langetermijn hr-beleidskader	31/12/2017	Administratieve en facilitaire diensten	Ondernemingsplan 2017	Ann	Mieke
		Opzetten hr-tools	Uitrol elektronische dienstroosterplanning	1/03/2018	Administratieve en facilitaire diensten	Ondernemingsplan 2016	Ann	
		Opzetten hr-tools	Uitrol 1 module e-learning	1/01/2018	Administratieve en facilitaire diensten	Ondernemingsplan 2016	Ann	
		Implementatie app als introductietool nieuwkomers	Implementatie app als introductietool nieuwkomers	31/12/2017	Administratieve en facilitaire diensten	Ondernemingsplan 2016	Ann	
		Implementatie app als introductietool nieuwkomers	Implementatie app als introductietool nieuwkomers	1/03/2018	Administratieve en facilitaire diensten	Ondernemingsplan 2017	Ann	

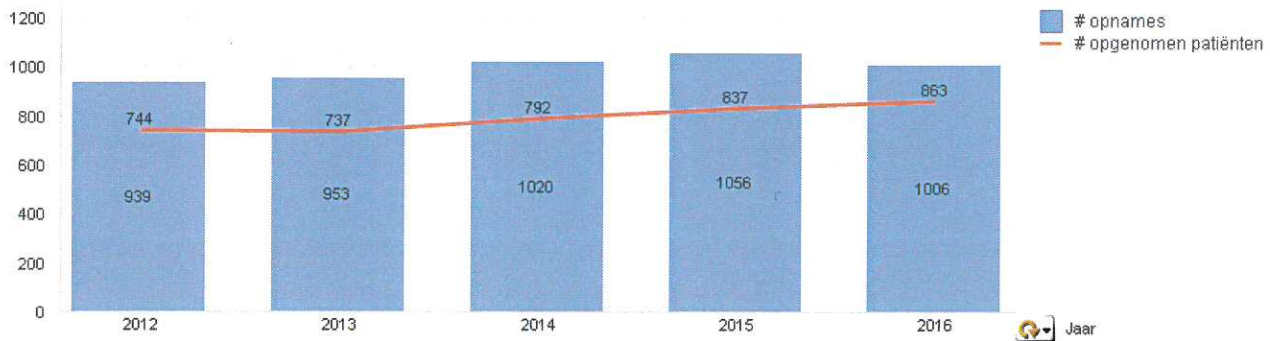
Doelstellingen en indicatoren m.b.t. recurrente taken

2017



Opnames

Aantal opnames en aantal opgenomen patiënten per jaar



Divisie	Leefeenheid	aantal opnames	aantal opgenomen patiënten
		1006	863
Volwassenen	Volw. Gesloten opname	344	301
Volwassenen	Volw. Dagkliniek Poorthuis	139	136
Volwassenen	Volw. Open opname	107	99
Jongeren	Jong. Tieners	71	59
Volwassenen	Volw. Psychosezorg	66	55
Ouderen	Oud. Gesloten opname	63	60
Volwassenen	Volw. A&D	51	46
Jongeren	Jong. Kids	37	34
Jongeren	Jong. Crisisunit	36	34
Ouderen	Oud. Sp	26	24
Jongeren	Kinderen in zorggezinnen	17	12
Volwassenen	Volw. Struct. Zorg	16	16
Ouderen	Oud. Dagkliniek	14	14
Volwassenen	Volw. Dagkliniek Knooppunt	13	12
Ouderen	Oud. Somatiek	4	4
Ouderen	Oud. Behandeling	1	1
Jongeren	Jong. For K	1	1

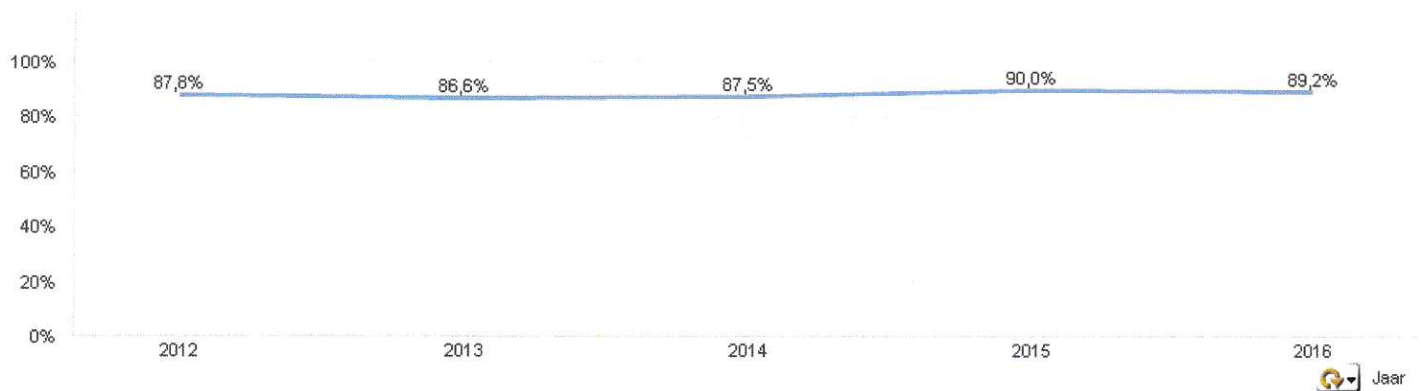
2016 t.o.v. 2015:

- 4,7% minder opnames
- 3,1% meer opgenomen patiënten



Regionale werking

Aandeel patiënten met woonplaats in het arrondissement Turnhout



89,2% van de in 2016 opgenomen patiënten hebben hun woonplaats in het arrondissement Turnhout.

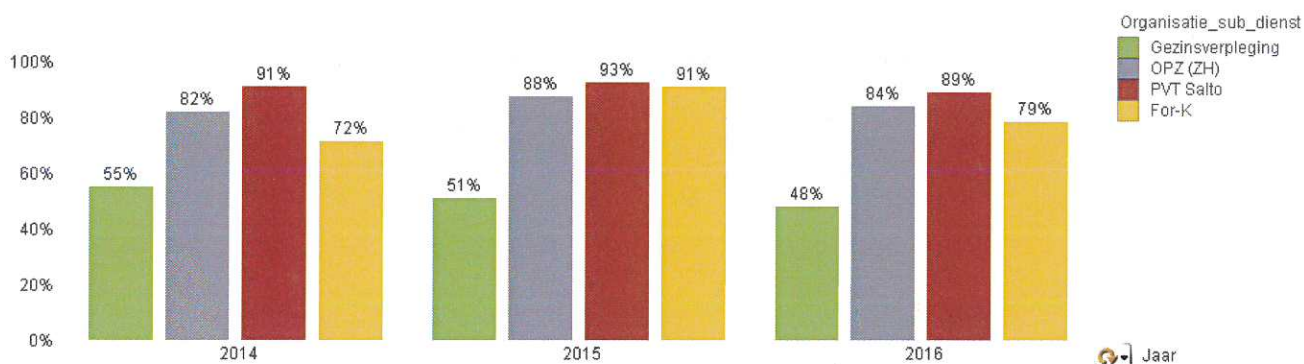


Bezettingsgraad

OPZ *Geel*

Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum

Bezetting organisatorische eenheden per tijdseenheid



Dienst	van	tot	Gemiddeld # per dag	# bedden of plaatsen	Bezettingsgraad	# vp-dagen	Max # vp-dagen
	1-01-2016	31-12-2016	523,5	808,8	64,6%	187.154	290.974
A	1-01-2016	31-12-2016	84,6	88,0	96,2%	30.974	32.208
a dag	1-01-2016	31-12-2016	32,0	30,0	106,5%	8.022	7.530
For-K	1-01-2016	31-12-2016	6,2	7,8	78,8%	2.259	2.868
K	1-01-2016	31-12-2016	12,6	16,0	78,6%	4.605	5.856
k dag	1-01-2016	31-12-2016	2,4	4,0	50,2%	504	1.004
PVT me...	1-01-2016	31-12-2016	37,3	45,0	87,2%	13.668	16.470
PVT psy...	1-01-2016	31-12-2016	27,2	30,0	92,1%	9.937	10.980
S6	1-01-2016	31-12-2016	19,7	21,0	93,9%	7.215	7.686
T	1-01-2016	31-12-2016	46,2	53,0	87,1%	16.904	19.398
t dag	1-01-2016	31-12-2016	4,7	10,0	46,9%	1.177	2.510
Tfb	1-01-2016	31-12-2016	41,3	66,0	62,6%	15.112	24.156
Tfp	1-01-2016	31-12-2016	209,8	438,0	47,9%	76.777	160.308

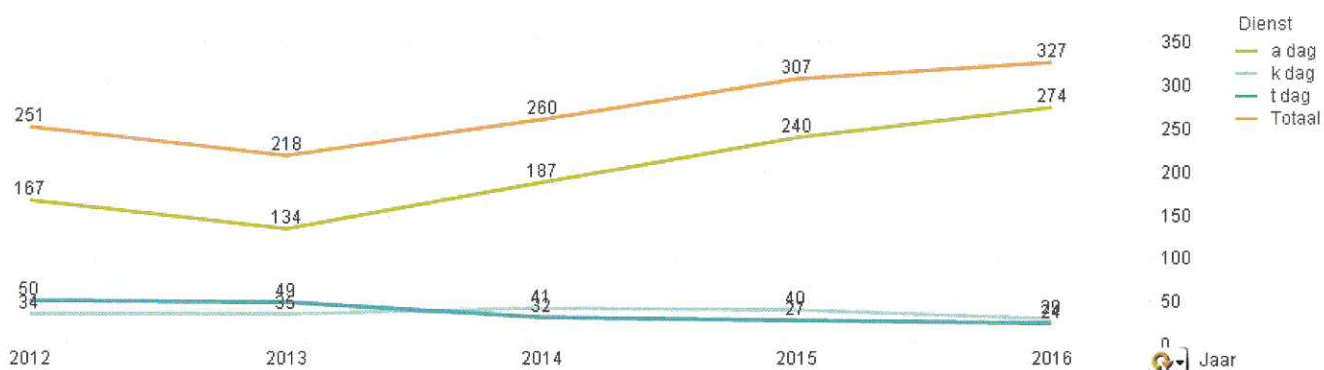


Aantal patiënten in dagkliniek

OPZ *Geel*

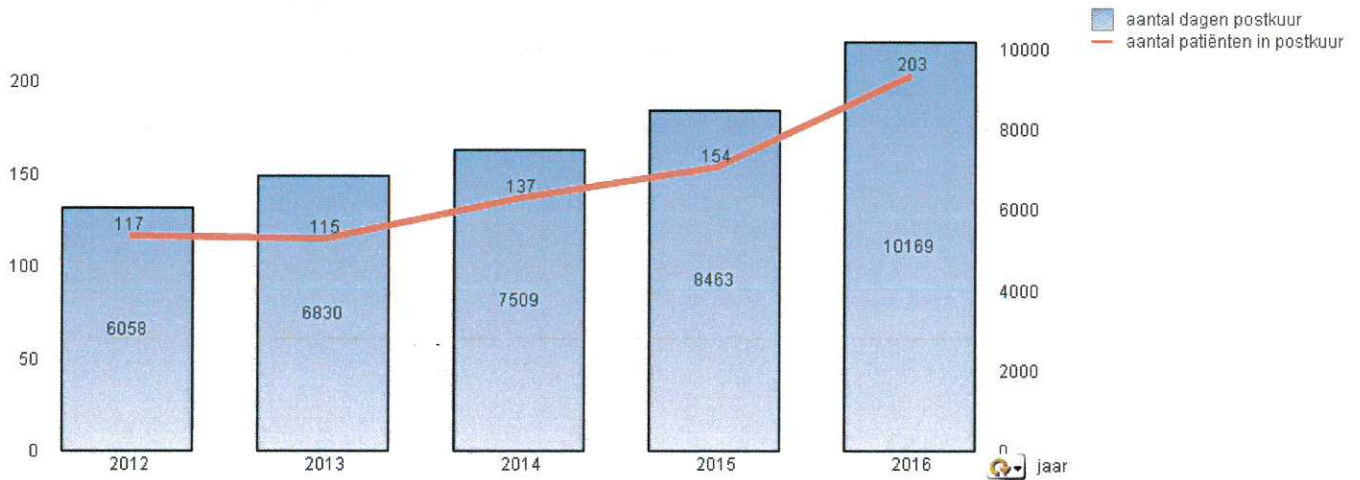
Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum

Aantal patiënten in dagkliniek



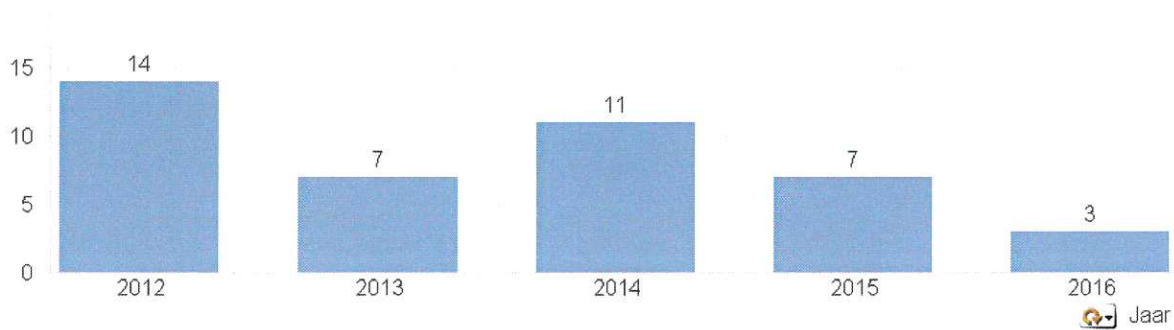
Postkuur

Aantal patiënten en dagen postkuur per jaar

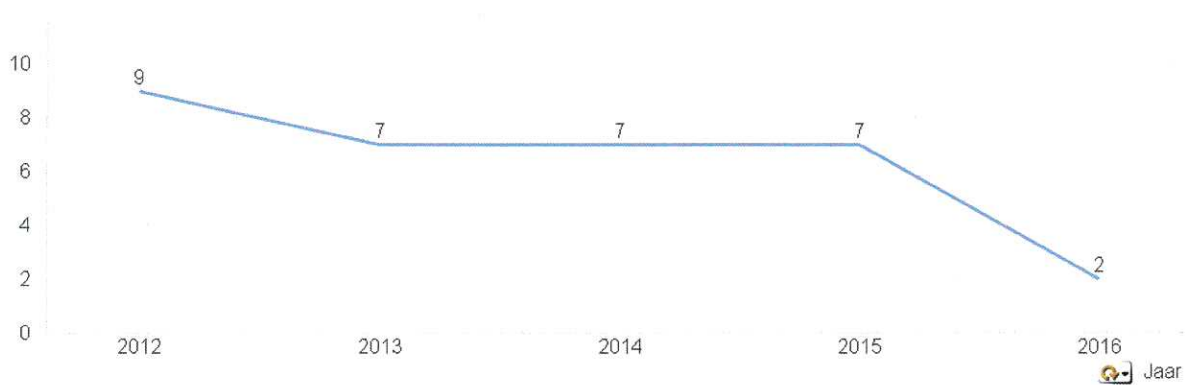


Gezinsverpleging

Aantal nieuwe plaatsingen in gezinsverpleging

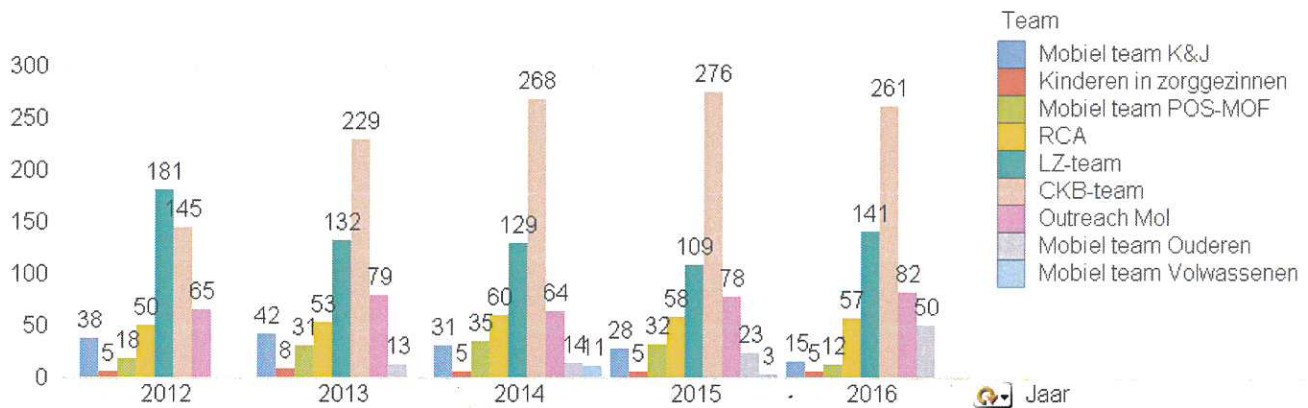


Aantal aanvragen om pleeggezin te worden

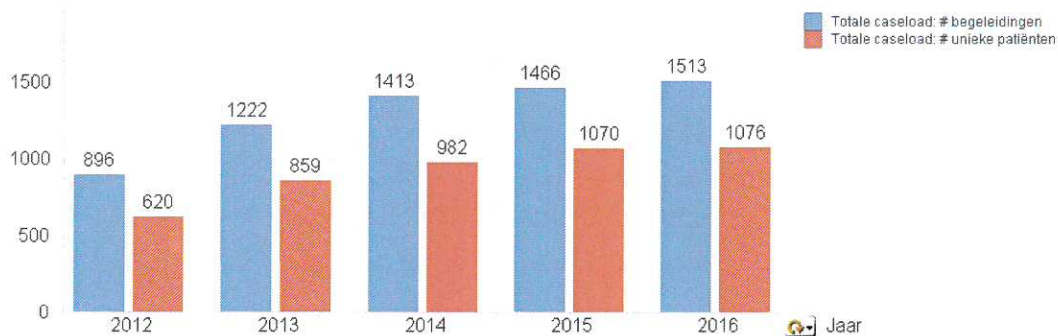


Ambulante projecten

Aantal nieuwe dossiers ambulante zorgprojecten gestart per tijdseenheid

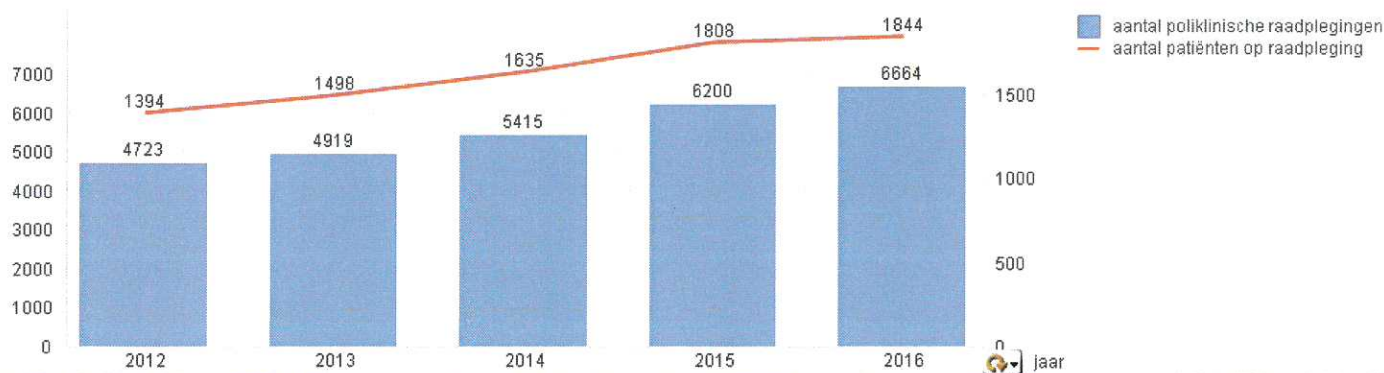


Totale caseload ambulante projecten



Poliklinische raadplegingen

Aantal poliklinische raadplegingen en patiënten op raadpleging per jaar



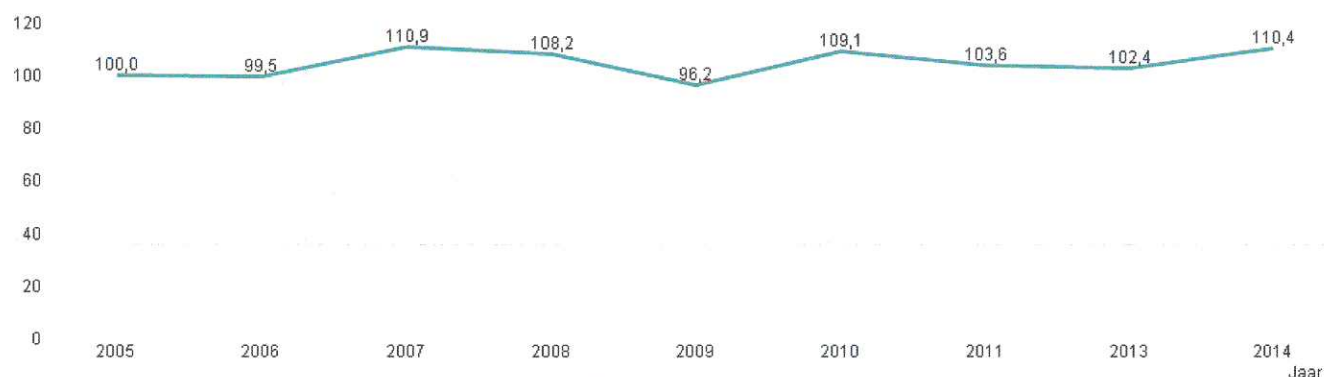
Toename van aantal poliklinische raadplegingen met 7,4%



Patiëntentevredenheid Volwassenen

OPZ *Geel*
Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum

Index patiëntentevredenheid/ervaring divisie Volwassenen
alle leefeenheden
t.o.v.
alle leefeenheden in 2005



Geen meting in 2015; in 2016 werd deelgenomen aan de proefmeting van het Vlaams PatiëntenPlatform

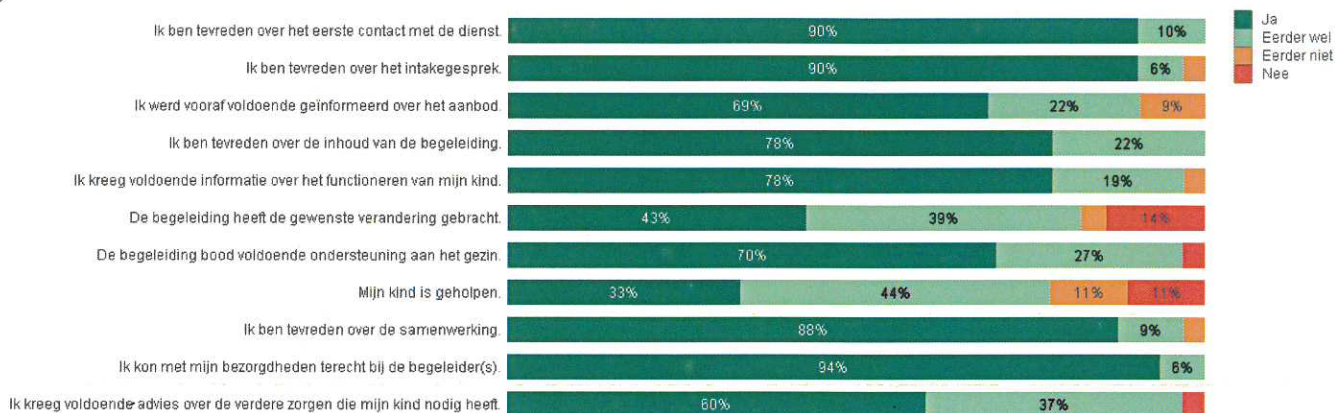
Slide 10



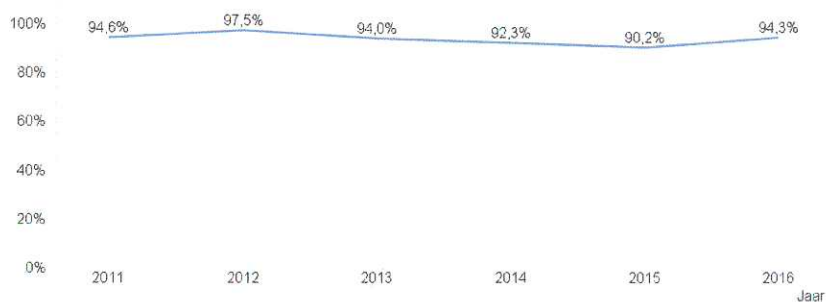
Patiëntentevredenheid Jongeren (bevraging ouders)

Verdeling antwoorden; 2016
(N=32)

Vraag



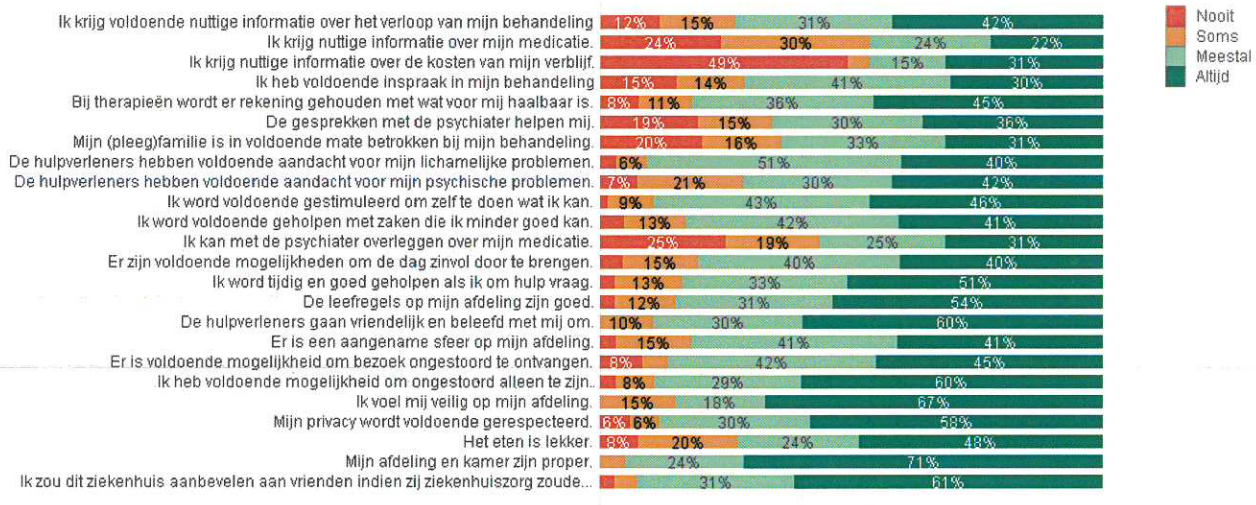
% antwoorden in positieve categorie



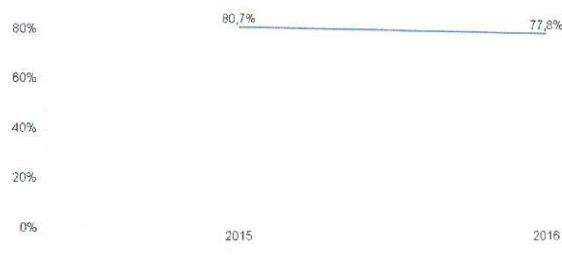
Patiëntentevredenheid Ouderen

Verdeling antwoorden; 2016
(N=67)

Vraag

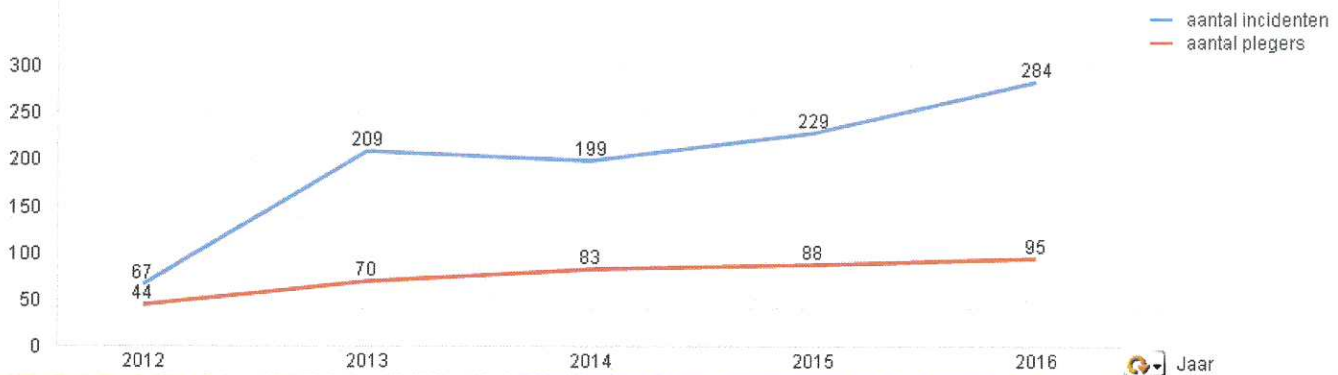


% antwoorden in positieve categorie



Agressie

Aantal agressie-incidenten met gekwetsten



Jaar	Leefeenheid	aantal incidenten	aantal plegers
		284	95
2016	Oud. Behandeling	66	9
2016	Volw. Gesloten opname	62	24
2016	Oud. Sp	59	15
2016	Jong. Tieners	38	12
2016	Oud. Gesloten opname	20	9
2016	Volw. Struct. Zorg	12	7
2016	Oud. Somatiek	6	4
2016	Jong. Crisisunit	6	5
2016	Jong. Kids	4	3
2016	Volw. A&D	3	3
2016	PVT Salto 1	3	3
2016	Volw. Psychozorg	2	2
2016	Jong. For K	2	2
2016	-	1	1

Gekwetst is hier gedefinieerd als de incidenten waarvoor als gevolg minstens "pijn" werd aangeduid; de gekwetste kan zowel de pleger zelf, als een andere patiënt of een personeelslid zijn.



Afzonderingen

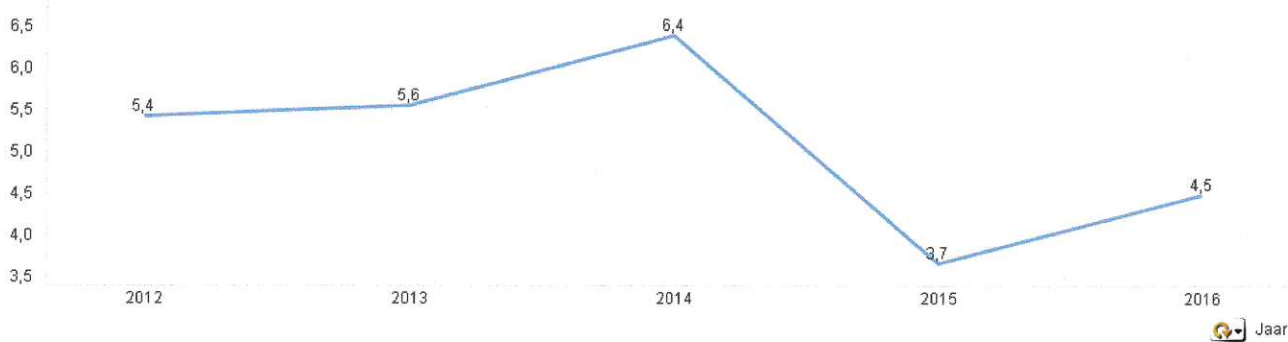
OPZ *Geel*

Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum

% van (verblijfs)populatie afgezonderd

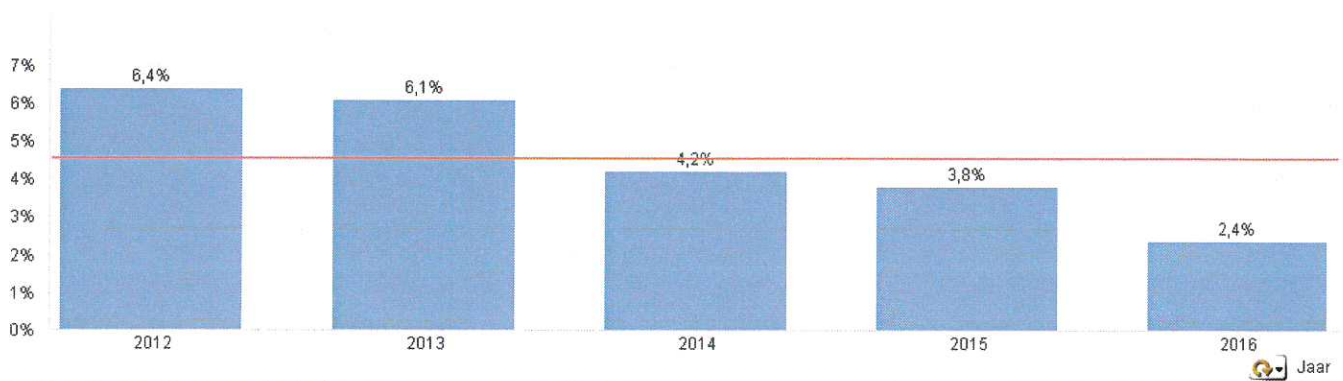


Aantal afzonderingen per 1000 verpleegdagen

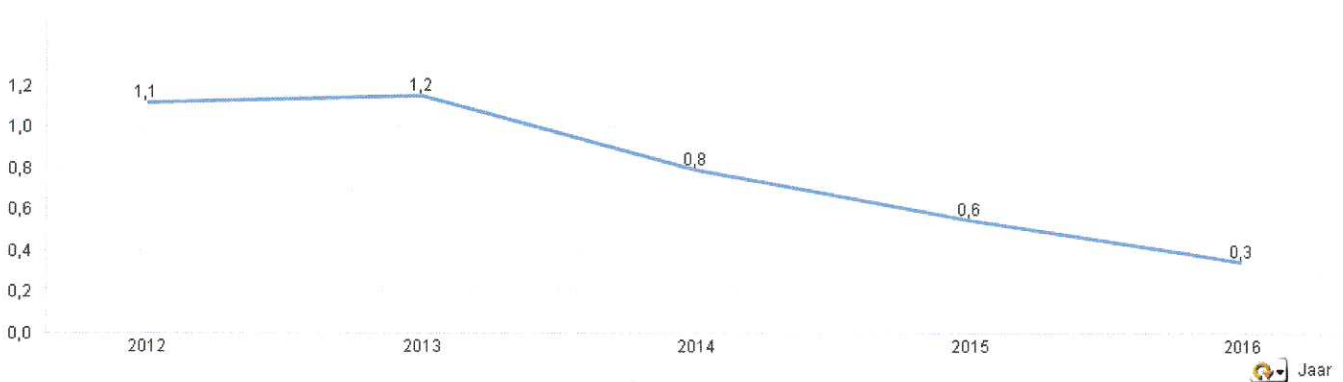


Fixaties

% van (verblijfs)populatie gefixeerd

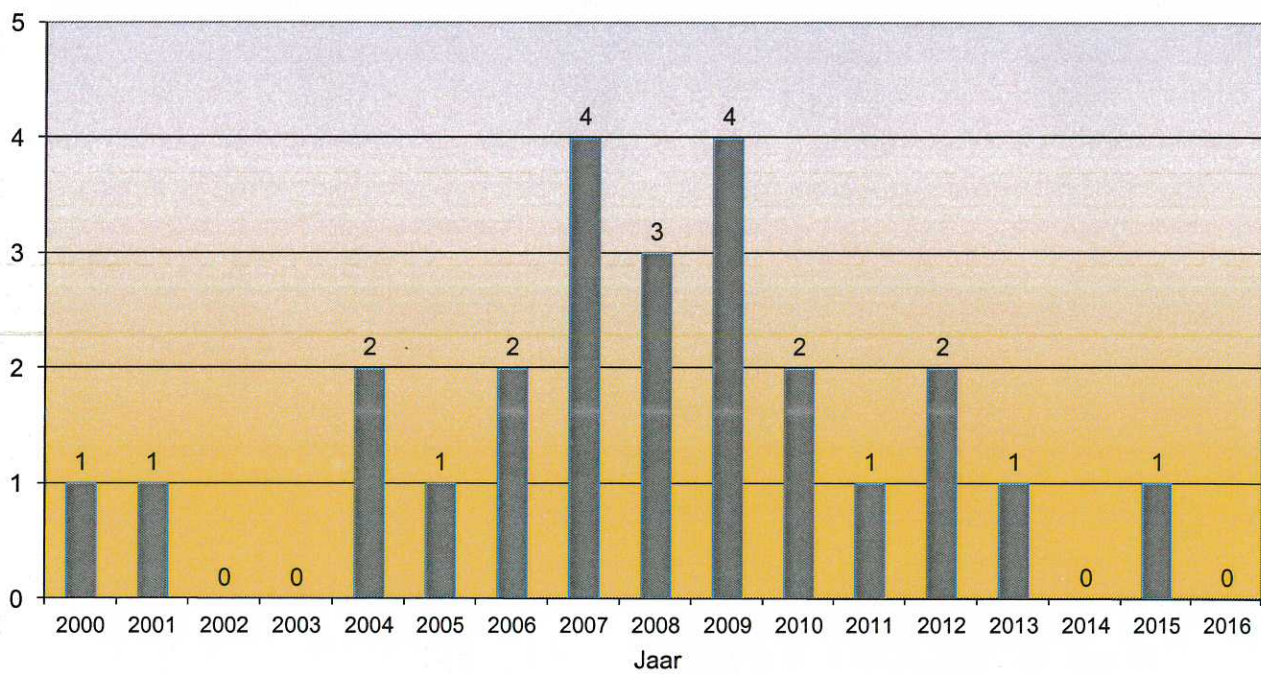


Aantal fixaties per 1000 verpleegdagen



Suïcides

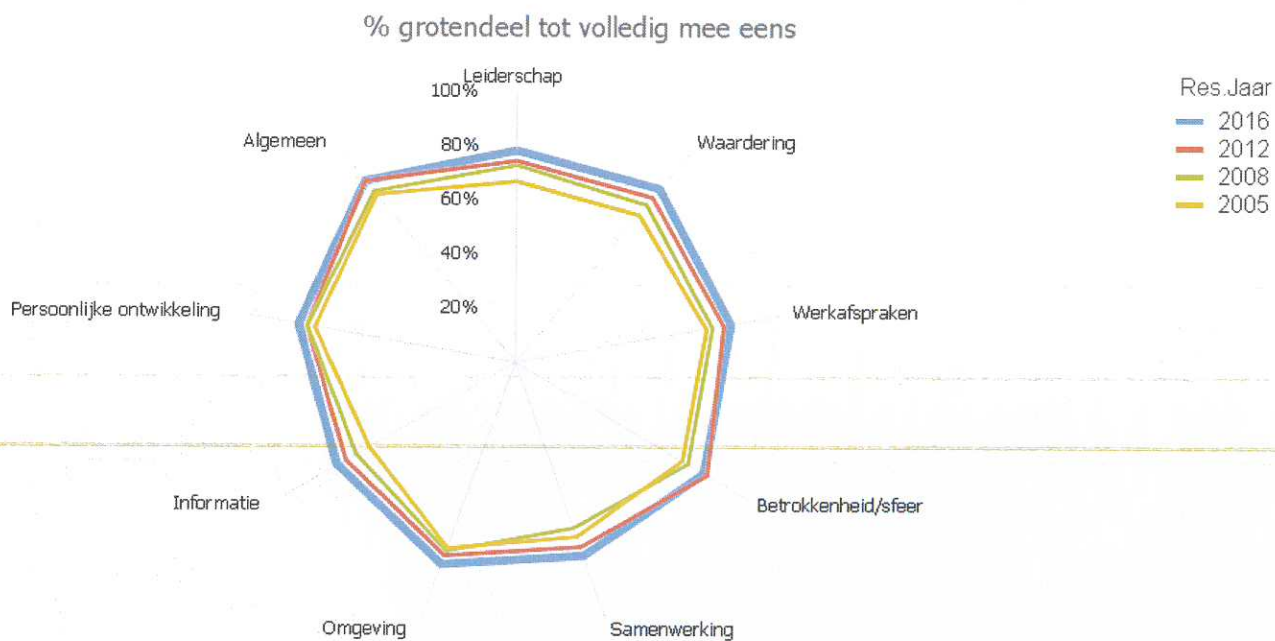
Aantal suïcides patiënten in behandeling in het OPZ Geel per jaar



Tevredenheid/ervaring medewerkers

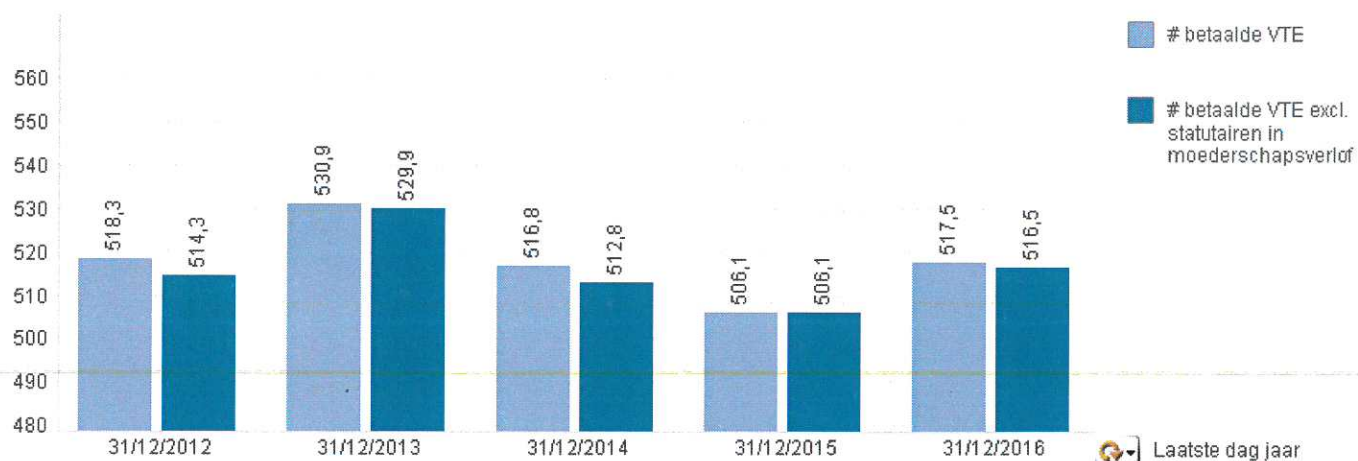
OPZ *Geel*

Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum



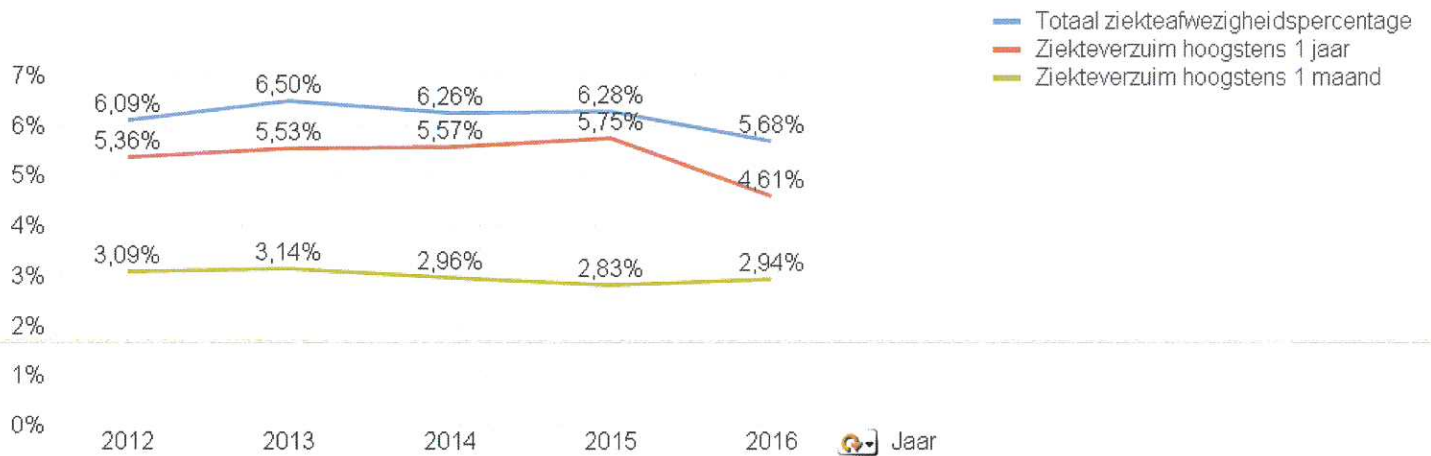
Personeel: # VTE te betalen

betaalde VTE personeel OPZ Geel



Ziekteverzuim

% ziekteverzuim



OPZGeel

Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum

Dr. Sanodreef 4
B-2440 Geel

tel +32-(0)14-57 91 11
fax +32-(0)14-58 04 48
bank 435-4518701-36

info@opzgeel.be
www.opzgeel.be

INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE BESCHERMING EN WELZIJN

JAARACTIEPLAN

2017

I. ALEN

Preventieadviseur

In het kader van het jaarlijks actieplan worden :

1. Volgende controles en eventuele tussenkomsten ondernomen :

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- elektriciteit laagspanning Div. Ouderen. Div. Jongeren. Div. Volwassenen. Hoofdgebouw Poorthuis. Sporthal + fitnessstoestellen. TLC/Centrale keuken. Wijkgebouwen. Polykliniek. Forum. Pas 196-198 Pas 200-202-204-208	ATK,	31.12.17	
- elektriciteit hoogspanning Div. Ouderen. Div. Volwassenen. Campus PVT TLC Divisie jongeren	ATK,	31.12.17	

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- gasbranders met ontsteking transformator hoge spanning Centrale stookplaats Sporthal. TLC Poorthuis. Forum. Kunsthuis De Statie. Observatiehuis. Woningen Pas/Stelenseweg Woning Kievermont Pas 196-198 Tentoonstellingsruimte	ATK,	31.12.17	
- gasinstallaties Centrale stookplaats Sporthal. TLC/Centrale keuken Poorthuis. Forum. Kunsthuis. De Statie. Observatiehuis. Woningen Pas/Stelenseweg Woning Kievermont Pas 196-198 Tentoonstellingsruimte	ATK,	31.12.17	

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- lastoestellen.	ATK.	31.12.17	
- persluchtinstallaties.	ATK.	31.12.17	
- controle van de stelling schilders.	ATK.	31.12.17	
- nazicht van de ladders.	ATK	31.12.17	
- noodverlichtingsinstallaties Div. Ouderen. Div. Volwassenen. Hoofdgebouw Div. Jongeren. TLC/Centrale keuken. Poorthuis. Sporthal. Forum. Wijkcentra Pas 196-198. Pas 200-202-204-208	ATK.	31.12.17	

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- speeltuigen divisie jongeren	ATK	31-12-17	
- sporttoestellen sporthal	Janssen-Fritsen	31-12-17	
- keuring van de leeflijnen A-B-E-H gebouw, Ouderen Sporthal, Pas 200 en Jongeren	SKP	31-12-17	
- organiseren van opvolging risicoanalyse elektriciteitsborden	TD	31-12-17	
- keuring alle liften / risicoanalyse	BTV	31-12-17	
- keuring alle poorten / transpaletten / tilliften	ATK	31-12-17	

2. Volgende brandweermaatregelen getroffen :

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- controle op de brandveiligheid : - branddetectieinstallatie. - wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.	ATK, Relaitron. ATK.	31.12.17	
- controle op de brandblusinstallaties / blusmiddelen/ automatische blusinstallaties keuken, archieven	Somati, Sicli	31.12.17	
- controle op alarminstallaties/telefooncentrale	ATK, Relaitron.	31.12.17	
- risicoanalyse brandveiligheid afwerken	- IDEWE, Alen	31.12.17	
- aanvraag brandattesten Volwassenen, ouderen, jongeren Poorthuis	- Alen / brandweer	31.1.17	

3. Volgende andere veiligheidsmaatregelen getroffen :

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- maatregelen i.f.v. legionellabestrijding. - opstellen volledig overzicht en planning - beheersmaatregelen. - opvolging van goede werking ionisatieinstallatie - nemen van voldoende stalen	Interne preventiedienst, Alen, Bouwcel. Aquaservices,Lovap en TD	31.12.17	
- (gevaarlijke) producten :up to date inventariseren; steekkaarten : - technische fiche; - veiligheidsfiche. sensibiliseren – analyse producten.	Interne preventiedienst, I. Alen T. Dienst. IDEWE	31.12.17	
- afdelingsgerichte bijscholing brandpreventie en evacuatie technieken : - Ouderen. - Pas 200	Interne preventiedienst, I. Alen, D. Davids.	31.12.17	
- opvolging “Werken met derden”. BA4 en BA controle	Interne preventiedienst	31.12.17	
- up to date brengen van de asbestinventaris	Interne preventiedienst I. Alen	31.12.17	

- zonerings explosiegevaarlijke ruimte schrijnwerkerij, Uitwerking van te nemen maatregelen	I. Alen	31.12.17	
- veiligheidsrondgangen diverse gebouwen/leefeenheden	I. Alen	31.05.17	
- uitwerken van de inbreuken van de risicoanalyse van onze personenliften	I. Alen en Technilift	31.12.17	
- uitwerken van brandpreventierichtlijnen voor onze patiënten. Richtlijnen bevestigen in elke kamer.	I. Alen	31.12.17	
- update van evacuatieplannen en bevestigen in de diverse gebouwen	Interne preventiedienst, Alen, Van Humbeek.	31.12.17	
- controleren van interne weg- en verkeerssignalisatie.n.a.v. bouwwerken nieuwe PVT.	Interne preventiedienst, Techn. Dienst.	31.12.17	
- gebouw divisie volwassenen : plaatsen van valbeveiliging op alle platte daken en nieuwe kantlijsten.	TD.	31.12.17	
- PVT nieuwbouw. Valbeveiliging/leeflijnen.	Van Humbeek.	31.12.17	
- uitvoering risicobeheersmaatregelen uit risico evaluatie elektrische installaties	Techn. Dienst.	31.12.17	

- updating borden "richtlijnen bij brand".	Interne preventiedienst, Alen, Van Humbeek.	31.12.17	
- bijscholing en verbeteren assistentieoproepsysteem voor de verpleging.	Interne preventiedienst, Mandonx/Van Humbeek	31.12.17	
- opleiding nachtwakers inbraak/brandcentrales	Van Humbeek/Davids	31-12-17	
- verbeteren en uitwerken van de interne wegsignalisatie voor de MUGdiensten.	Vanreusel/Alen	31-12-17	
- Uitwerken van risicoanalyse arbeidsplaats met andere meetmethode.(Sobane)	Van Endert	31-12-17	

4. Volgende veiligheidsthema's zullen uitgewerkt en opgevolgd worden :

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- hygiëne in de grootkeuken .(HACCP)	Biermans.	31.12.17	
- optimaliseren en opvolging van meldpunt "technische risicosituatie".	Alen/Hermans.	31.12.17	
- verdere organisatie agressietrainingen.	Agressieteam.	31.12.17	
-opvolgen BCM (Bedrijfs Continuïteits Management)	Alen Ivo	31.12.17	
-organisatie van hef- en tiltechnieken logistiek en vervoersdienst.	IDEWE	31.03-17	
-Valgevaar gladde houten terrassen volwassenen Vervangen van hout door stenen terrastegels.	TD	31.03.17	
-indienststellingsrapporten en instructiekaarten hernieuwen diverse machines	Alen Ivo/Van Endert	31.12.17	
-opstarten nieuw sneeuwplan met andere firma	TD	31.12.17	

5. Organisatie van de E.H.B.O. :

Actiepunten	Uitvoerders	Streefdatum	Uitvoeringsdatum
- nazicht van de verbanddozen.	Apotheek, Alen.	31.12.17	

I. ALEN
Preventieadviseur

Gelijke kansen- en diversiteitsplan

1. Evaluatie gelijke kansen- en diversiteitsplan 2016

1. Acties gericht op meerdere kansengroepen, thema's

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Diversiteits-ambtenaar	Deelname van de diversiteitsambtenaar aan de Commissie Diversiteit	D.m.v. netwerking, gebrachte praktijkcases, uitwerking projecten, ... het diversiteitsbeleid binnen OPZ Geel verder vorm geven.	De emancipatieambtenaar probeert zo veel mogelijk deel te nemen aan de commissies. O.w.v. organisatorische verplichtingen is het echter niet altijd mogelijk om aanwezig te zijn. Deelname in 2016 aan 3 van de 5 commissies.
	Deelname van de diversiteitsambtenaar aan opleidingen in het kader van diversiteit	Tips/handvaten/insteken verkrijgen in het kader van ons diversiteitsbeleid.	1. Deelname vormingsdag Diversiteitsbeleid 2. De emancipatieambtenaar (tevens selector) nam deel aan de opleiding 'Antidiscriminatie voor werving en selectie'.

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Diverse instroom	Deelname aan jobbeurzen	Drempelverlagend werken en verhogen van spontane sollicitaties en kandidatuur-stellingen van personen uit de kansengroepen.	In 2016 werd deelgenomen aan 2 jobbeurzen. 1 georganiseerd door de PXL m.b.t. alle opleidingen. De 2 ^{de} jobbeurs werd georganiseerd door de 2 Verpleegscholen (zowel gegradueerden als bachelors) van Turnhout. Ook hebben we in 2016 deelgenomen aan de zorgbeurs, georganiseerd door de VDAB binnen de provincie Antwerpen. Deze zorgbeurs had als doel jongeren meer voeling te doen krijgen met de zorgsector en hen zo aan te sporen een zorgopleiding te gaan volgen. Op deze zorgbeurs waren veel werkzoekende bezoekers met een migratieachtergrond aanwezig. We merken dat door deel te nemen aan deze jobbeurzen, OPZ Geel meer naam bekendheid heeft en we meer spontane sollicitaties ontvangen. Ook zien we de deelname aan jobbeurzen als een netwerkmoment om scholen en toeleidersorganisaties te leren kennen. Het resultaat van een hoger aandeel medewerkers uit de kansengroepen blijft evenwel beperkt.
	- Vacatureberichten gendernutraal opstellen met een zo eenvoudig mogelijk taalgebruik en voorzien van een diversiteitsclausule. - Kandidaten niet alleen via e-mail laten solliciteren, maar ook de mogelijkheid laten om dit per brief te doen.	Drempelverlagend werken en kandidatuurstelling van personen uit de kansengroepen verhogen.	Onze vacatureberichten zijn gendernutraal opgesteld, met een eenvoudig taalgebruik en voorzien van een diversiteitsclausule.
	Tijdens selectieprocedures alle kandidaten gelijk behandelen. Elk selectiegesprek verloopt bij elke kandidaat volgens eenzelfde stramien met dezelfde vraagstelling.	Garanderen van een kwaliteitsvolle procedure met een maximale objectiviteit en gelijke behandeling.	In 2016 werd een nieuwe wervings- en selectieprocedure uitgewerkt voor vacatures van onbepaalde duur.

	Aanbieden van stageplaatsen en vakantiejobs aan personen uit de kansengroepen	Ook personen uit de kansengroepen de mogelijkheid bieden om binnen OPZ Geel stages of vakantiewerk te doen.	In 2016 werden er 183 stageplaatsen ingevuld waarvan 10 stagiairs met een migratieachtergrond en 1 stagiair met een arbeidshandicap. Ook werd 1 stageplaats aangeboden aan werkzoekenden via trajectbegeleiding. In 2016 werden 19 jobstudenten tewerkgesteld waarvan 1 jobstudent met een migratieachtergrond.
Stageplaatsen	Aanbieden van werkstage	Aanbieden van opleidingskansen en het opdoen van werkervaring.	In 2016 werd 1 werkstageplaats binnen divisie Jongeren toegekend m.b.t. hondentherapie bij kinderen. OPZ Geel biedt hierbij de mogelijkheid om het vakgebied te leren kennen en werkervaring op te doen.

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Onthaalbeleid nieuwe medewerkers	Elke nieuwe medewerker wordt een peter of meter toegewezen.	Onthalen, wegwijzen maken, informeren en voorstellen van de nieuwe medewerkers zodat zij zich snel thuis voelen binnen OPZ Geel.	Elke nieuwe medewerker krijgt de eerste dag van zijn indiensttreding een onthaal op de personeelsdienst, de verpleegkundigen, verzorgenden en logistiek assistenten krijgen daarna een rondleiding op de campus. Vervolgens krijgt elke nieuwe medewerker een onthaal op de afdeling en wordt een peter of meter toegewezen. Dit maakt dat nieuwe medewerkers zich sneller kunnen inwerken en ook weten bij wie ze terecht kunnen met hun vragen. Jaarlijks volgen een aantal medewerkers de mentorenopleiding.
	Leertraject voor nieuwe medewerkers: uitwerking van een concreet concept	Ontwikkelen van de competenties en kwalificaties van de nieuwe medewerker	In 2015 werd een ontwerp gemaakt dat in 2016 verder werd uitgewerkt tot een concreet concept. 1. In het kader van inscholing van nieuwe medewerkers, organiseert OPZ Geel 4x/jaar <u>introdectiedagen</u> . Elke medewerker met een contract van onbepaalde duur is verplicht om deze introdectiedag bij te wonen als basis van zijn/haar inscholingstraject. Deelname gebeurt zo snel mogelijk en in principe op de eerstvolgende introdectiedag na indiensttreding. 2. Nieuwe medewerkers (ongeacht of zij tijdelijk in dienst zijn of voor onbepaalde duur) volgen, afhankelijk van hun functie, een gericht inhoudelijk vormingsprogramma dat door de directie is vastgelegd met een organisatiebrede focus (dus niet per divisie/directie).

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Motivatie in kader van Duurzaam personeelsbeleid	Bekijken mogelijkheden Thuiswerk/telewerk	- Beter evenwicht tussen werk en privé - Minder stress - Hogere motivatie	Het voorbije jaar liep er binnen het OPZ Geel een proefproject rond telewerk. Het gaat over occasioneel telewerk, max. 15 dagen per jaar. Door de positieve evaluatie hiervan, zal er gedurende een jaar een nieuw proefproject lopen.
	Flexibele arbeidstijdregeling	Medewerkers gemotiveerd en met werkgoesting aan het werk houden.	De nota m.b.t. flexibele arbeidstijdregeling werd goedgekeurd door de directieraad. Deze regeling zal pas effectief uitvoering kennen vanaf het moment dat de het nieuwe dienstroostersplannings-/tijdsregistratiesysteem geïmplementeerd is.
	CLP-light programma voor potentiële	Op deze manier kunnen potentiële	Begin 2015 werd het traject dat startte in 2014 afgerond. Naar aanleiding

	toekomstige leidinggevenden	toekomstige leidinggevenden alvast proeven van het leidinggeven en beoordelen of leidinggeven al dan niet iets voor hen is.	van dit traject werd een nieuwe pool aangelegd van potentiële leidinggevenden. Deze pool blijft 3 jaar geldig (t.e.m. 2018).
	Loopbaanbegeleiding	Medewerkers gemotiveerd en met werkgoesting aan het werk houden.	<p>Af en toe gebeurt het dat een personeelslid zich niet goed meer voelt op zijn afdeling of in zijn functie. In de mate van het mogelijke wordt dan gekeken of een verschuiving naar een andere afdeling mogelijk is, of zelfs een andere functie. Vaak werkt dit, maar niet altijd is dit genoeg. Om in de mate van het mogelijke dan toch tot een oplossing te komen - in het kader van employability en gelet op het belang van succesvol inzetten en ontwikkelen van talent - heeft de directie beslist dat personeelsleden die dit wensen een loopbaanbegeleidingstraject kunnen starten. Personeelsleden die zich niet meer goed voelen in hun huidige functie en wensen te ontdekken wat ze willen en kunnen, kunnen loopbaanbegeleiding volgen bij een erkend kantoor via de loopbaancheques van de VDAB.</p> <p>Elk personeelslid heeft recht op 8 uur loopbaanbegeleiding. Deze begeleiding kan betaald worden met loopbaancheques (1 loopbaancheque = 4 uur). OPZ Geel komt tussen in de kost van 2 loopbaancheques (= 8 uur).</p> <p>De loopbaanbegeleiding bestaat concreet uit 3 fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer bekijkt met de loopbaanbegeleider wat het loopbaandoel is (wat motiveert je, welke jobs passen bij je,...). De werknemer krijgt zo inzicht in zijn competenties en wat hij belangrijk of minder belangrijk vindt. 2. Er wordt een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. In het plan geeft de werknemer aan welke stappen hij moet ondernemen om het loopbaandoel te bereiken. 3. De loopbaanbegeleider overloopt met de werknemer hoe deze laatste de begeleiding heeft ervaren en of er nog iets moet bijgestuurd worden.

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Vorming en ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> - Mogelijkheden bekijken tot het optimaliseren van ons huidig opleidingsplan. - Voortdurend investeren in vorming en ontwikkeling. 	Een nog efficiënter opleidingsplan. Meer halen uit vorming en ontwikkeling.	<p>De directie keurde op 10 februari 2016 het nieuwe vormingsplan goed. De bedoeling van het nieuwe vormingsbeleid is binnen OPZ Geel een maximale afstemming te bereiken tussen de individuele, vraaggestuurde leerwens van de medewerker en de organisatiegestuurde leervraag, waarbij het vormingsaanbod maximaal kadert in de organisatie-doelstellingen en de strategische visie van OPZ Geel.</p> <p>De belangrijkste wijzigingen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een specifiek vormingstraject voor nieuwe medewerkers: nieuwe medewerkers volgen, afhankelijk van hun functie, een gericht inhoudelijk vormingsprogramma met een organisatiebrede focus.

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Ook voor medewerkers die al in dienst zijn wordt een gericht inhoudelijk vormingsprogramma georganiseerd, aangepast aan de functie. 3. De verschillende vormingstrajecten worden op een jaarkalender gepubliceerd, zodat ze voor alle medewerkers consulteerbaar zijn. 4. Voor langdurige opleidingen die wettelijk verplicht zijn, of verplicht worden door het directielid, wordt het inschrijvingsgeld volledig door het OPZ betaald, alsook de reiskosten en dienstvrijstelling voor de opleidingsdagen. Voor alle andere langdurige opleidingen betaalt OPZ Geel 30% van het inschrijvingsgeld en max. 120 uren dienstvrijstelling (geen reiskosten). De regeling van de kortlopende opleidingen blijft ongewijzigd.
	Lunchcauserie 'Superdiversiteit als nieuwe realiteit, ook in de geestelijke gezondheidszorg?'		OPZ Geel organiseerde in 2016 zowel voor interne medewerkers als voor externen de lunchcauserie 'Superdiversiteit als nieuwe realiteit, ook in de geestelijke gezondheidszorg?'

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Competentie-management	Competentiemanagement is een voortdurend streven. Functiebeschrijvingen, met hun resultaatsgebieden en competenties, zijn werkdocumenten die blijvend aangepast, opgevolgd, ... dienen te worden. Functiebeschrijvingen zijn inzetbaar voor alle onderdelen van het HR-beleid. Zij ondersteunen ook het algemene competentiebeleid van de organisatie. Functiebeschrijvingen worden gebruikt bij: - Werving en selectie - Evaluatie- en functioneringsgesprekken - Vorming en ontwikkeling	Ontwikkelen van medewerkers in functie van zichzelf en de organisatie-doelstellingen.	In 2015 werden de competenties opgenomen in de functiebeschrijvingen aangepast naar de nieuwe competenties van de Vlaamse Overheid. In 2016 ontving elke medewerker zijn nieuwe functiebeschrijving.

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Welzijnsbeleid	Traject bij langdurige afwezigheid wegens ziekte	Langdurig zieke medewerkers indien mogelijk snel(ler) te re-integreren en ziektecijfers te laten dalen.	Wanneer een personeelslid een maand ziek is, wordt hem/haar een brief toegestuurd met verdere informatie. Nadien kan een traject volgen met gesprekken en/of consultaties met de arbeidsgeneesheer en de leidinggevende, enkel wanneer de leidinggevende dit nuttig acht. Op vraag van het personeelslid kan dergelijk traject steeds worden opgestart.
	Informatiebrochure bij langdurige	Medewerkers informeren betreffende	Een toelichting en uitgebreide informatie is opgenomen op ons Infonet.

	afwezigheid wegens ziekte (samenvattende toelichting + uitgebreide informatie via Infonet)	de ziekteregeling, wat te doen bij langdurige afwezigheid wegens ziekte en werkhervatting na hun langdurige afwezigheid wegens ziekte.	
	Procedure grensoverschrijdend gedrag	In dit kader richtlijnen en ondersteuning bieden aan personeelsleden.	OPZ Geel heeft een procedure met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen personeelsleden en patiënten uitgewerkt. Deze procedure bevat richtlijnen hoe grensoverschrijdend gedrag kan voorkomen worden en op welke wijze ermee moet worden omgegaan wanneer het zich voordoet. Medewerkers die geconfronteerd worden met situaties van grensoverschrijdend gedrag zitten immers geregeld met vragen en twijfels: wat moet ik doen? Bij wie ga ik te rade? Hoe ga ik om met mijn beroepsgeheim? Aan wie meld ik dit? Deze en andere vragen en overwegingen zijn verwerkt in de procedure. De basisprincipes worden ook verankerd in het arbeidsreglement en de deontologische code.

2. Acties gericht op personen met een arbeidshandicap

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Arbeidspost-aanpassing/ Arbeidsgereedschap	Medewerkers ondersteunen bij de aanvraag tot het aanpassen van de werkpost of voorzien van specifiek arbeidsgereedschap of –kledij en een eventuele tegemoetkoming hierin.	Mogelijk maken dat medewerkers hun werk op een verantwoorde en aangename manier kunnen uitvoeren.	In 2016 werd een afsprakennota opgemaakt en goedgekeurd door de directieraad m.b.t. de financiële tussenkomst door OPZ Geel in arbeidsgereedschap aan personeelsleden die niet geregistreerd zijn als personen met een arbeidshandicap. OPZ Geel zal o.a. 1. orthopedische aanpassingen aan werkschoenen betalen. 2. bij een aanbeveling door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in aangepast zitmeubilair of ergonomische aanpassingen, voorzien in bv. een zitkussen, zitbal, ergonomische stoel, Dit hulpmiddel blijft dan ook eigendom van OPZ Geel. OPZ Geel wil als werkgever voorzien in een gezonde en ergonomische werkomgeving.

3. Acties gericht op ervaren werknemers

HR-onderdeel	Actie	Doelstelling	Evaluatie
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	Zie acties in kader van "motivatie duurzaam personeelsbeleid"	Ervaren medewerkers gemotiveerd aan het werk houden.	Zie acties in kader van "motivatie duurzaam personeelsbeleid"

2. Gelijke kansen- en diversiteitsplan 2017

In het kader van het diversiteitsbeleid binnen OPZ Geel, focussen wij ons op de volgende pijlers:

- doorgedreven vorming en ontwikkeling
- een duurzaam en leeftijdsbewust personeelsbeleid
- het creëren van een meer diverse instroom is een voortdurend streven
- zich als organisatie blijven profileren om werkzoekenden te ondersteunen bij het zoeken naar een job door hen de mogelijkheid te bieden om via stages het vakgebied te leren kennen en werkervaring op te doen

Concrete acties in uitvoering van deze pijlers zullen later verder worden uitgewerkt.

De dienst Diversiteitsbeleid informeert en adviseert de entiteiten bij het opstellen en implementeren van een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Voor elke entiteit wordt er een basisondersteuning aangeboden, indien gewenst kan dit worden uitgebreid naar een meer intensieve ondersteuning. In het kader hiervan zullen wij contact opnemen met de dienst diversiteitsbeleid met de vraag om samen ons diversiteitsbeleid door te lichten en te kijken waar we dit kunnen bijsturen en hoe we dit verder concreet kunnen uitwerken.

1. Samenwerking met externe organisaties

Samenwerking met VDAB en Jobkanaal m.b.t. de kansengroepen personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidshandicap. M.b.t. de kansengroep personen met een arbeidshandicap willen wij stageplaatsen voorzien via GTB's (gespecialiseerde trajectbegeleiding voor langdurig werkzoekenden).

2. Ondersteuning dienst Diversiteitsbeleid

Bij vragen m.b.t. diversiteit en gelijke kansen die we zelf niet kunnen beantwoorden, wensen wij beroep te doen en samen te werken met de dienst Diversiteitsbeleid.

3. Cijfergegevens op 31/12/2016

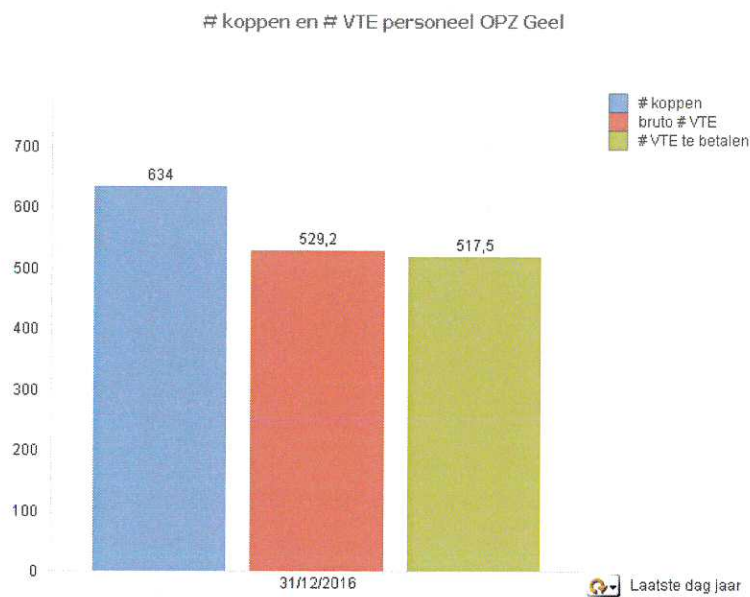
- Personeelsleden met een migratieachtergrond: 1,26%
- Personeelsleden met een arbeidshandicap: 0,63%
- Vrouwen in N-1 functies: 80%

4. Organisatiespecifieke streefcijfers

Voor 2017 neemt OPZ Geel volgende streefcijfers voor doel:

- personeelsleden met een migratieachtergrond: 1,75%
- personeelsleden met een arbeidshandicap: 1%
- vrouwen in N-1 functies: 60%

koppen en # VTE personeel op 31.12.2016

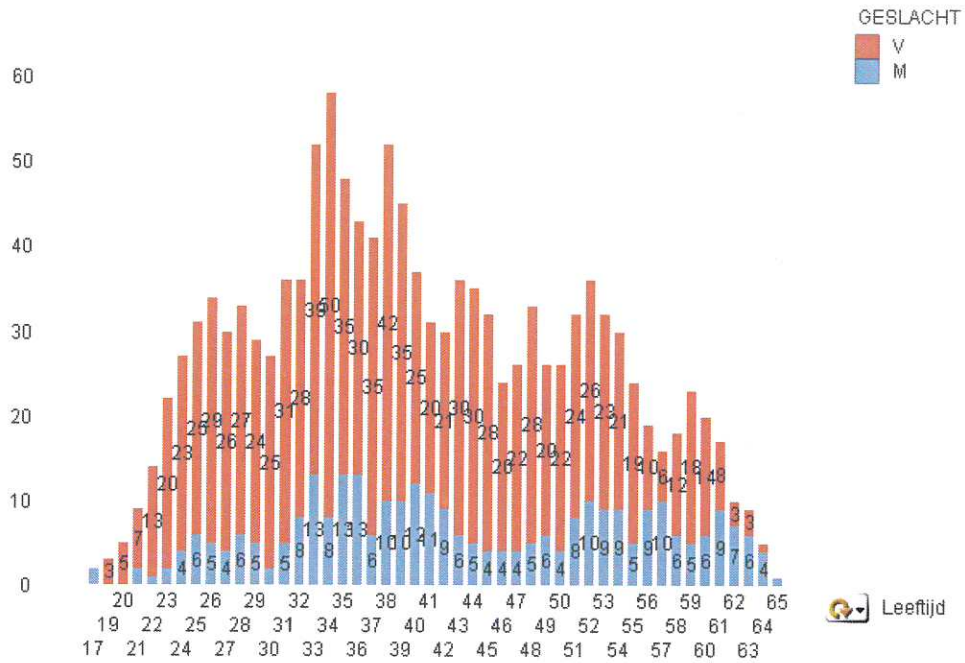


Opsplitsing per niveau

Kruistabel bruto # VTE personeel OPZ Geel, volgens niveau					
Jaar	niveau A (VTE)	niveau B (VTE)	niveau C (VTE)	niveau D (VTE)	totaal (VTE)
2016	72,8	225,2	138,9	87,3	526,5

Genderverdeling op 31.12.2016

Leeftijdsverdeling personeelsleden in dienst op (N=693)



Begroting

OPZ Geel beschikt voor de uitvoering van zijn taken in 2017 over volgende middelen:

	Ontvangsten	52.854.954 €	100%
A	Inkomsten uit verpleegdagprijs		34.186.918 €
1	BFM	27.474.509 €	64,68%
2	Gezinsverpleging	3.400.000 €	
3	PVT - 75 bedden	3.312.408 €	
B	Inkomsten uit apotheek, medische prestaties en toezichtshonoraria		3.810.000 €
1	Forfaits conventies R.I.Z..I.V.	500.000 €	7,21%
2	Ontvangsten geneesmiddelen forfait	200.000 €	
3	Ontvangsten parafarmacie	60.000 €	
4	Ontvangsten geneesmiddelen	900.000 €	
5	Polikliniek	400.000 €	
6	Toezichtshonoraria	1.500.000 €	
7	Honoraria dokters, tandartsen en paramedici	250.000 €	
C	Diverse opbrengsten buiten verpleegdagprijs		3.499.083 €
1	IBF Premie	1.039.599 €	6,62%
2	Sociale Maribel 2014	1.319.485 €	
3	Overige	1.140.000 €	
D	Dotatie		6.976.000 €
1	Personeelsstatuut en CAO's	7.111.000 €	13,20%
2	Besparingen FOD (raming)	- 135.000 €	
E	Projecten		3.760.952 €
1	For-K (samenwerking ZNA)	1.265.352 €	7,12%
2	Pleegzorgdecreet	134.000 €	
3	GGZ Kempen - artikel 107	2.361.600 €	
E	Financiële opbrengsten		622.000 €
1	Financiële opbrengsten algemeen	400.000 €	1,18%
2	Afschrijvingen gebouw A/B	222.000 €	

	Uitgaven	52.833.726 €	100%
A	Personeelskosten	35.280.874 €	66,78%
B	Werkingskosten	9.750.000 €	18,45%
1	Goederen	3.750.000 €	
2	Diensten	6.000.000 €	
C	Afschrijvingen	3.100.000 €	5,87%
D	Diverse kosten	3.702.852 €	7,01%
1	Betaling pleeggezinnen		
2	Vergoedingen patienten		
3	Kosten overlegplatform		
4	Diverse kosten		
E	Financiële kosten	1.000.000 €	1,89%
F	Nieuw beleid	- €	0,00%
	Bedrijfsresultaat	21.228 €	0,04%
	indien "-", verlies		
	indien "+", winst		
	(zonder nieuw beleid)	21.228 €	0,04%
	Bedrijfsresultaat		
	indien "-", verlies		
	indien "+", winst		