

Het beoordelen van het functioneren van medewerkers gebeurt volgens de procedure in de rechtspositieregeling. Vanaf januari 2022 is dit voor alle medewerkers gemeente en OCMW aan de hand van waarderings-en beoordelingsgesprekken.
Bij problemen kunnen medewerkers terecht bij hun diensthoofd of de directie van het wzc. Ook de HR deskundige en de vertrouwenspersoon psychosociaal welzijn (intern en extern) kunnen afhankelijk van de problematiek, medewerkers hierbij helpen.
Medewerkers die problemen ondervinden in de omgang met bepaalde bewoners worden geadviseerd dit te bespreken met hun diensthoofd. Afhankelijk van het probleem kan het diensthoofd dit ook bespreken in het team. Ook huisarts en/of CRA kunnen hierbij betrokken worden.
Op de werkvloer worden steeds de richtlijnen van Zorg en Gezondheid gevolgd. Hierover wordt zowel mondeling als schriftelijk gecommuniceerd met de medewerkers. Persoonlijke gesprekken met leidinggevenden zijn eveneens mogelijk.
In het geval medewerkers gedrag stellen dat niet overeenstemt met de missie en visie van het wzc wordt een waardering/beoordelingsgesprek gevoerd om dit te bespreken.
In selectiegesprekken voor functies in het wzc worden onze verwachtingen sowieso duidelijk gemaakt. Bij het intakegesprek na aanwerving gebeurt dit nog wat uitgebreider. Gedrag van medewerkers dat niet strookt met onze visie kan onderwerp zijn van informele dagelijkse feedback of van formele waarderings-en beoordelingsgesprekken.
Het dagelijks bestuur van het wzc is in handen van het vast bureau in samenspraak met de directie van het wzc. Relevante informatie wordt gecommuniceerd met de familie. De inspraakmogelijkheden voor familieleden worden omschreven in de interne afsprakennota van het wzc.
Een blijvende professionalisering van de zorg wordt effectief gerealiseerd door het organiseren van vorming, bijscholing, training,... voor alle medewerkers.
Medewerkers worden slechts in uitzonderlijke omstandigheden ontslaan. Als er hiertoe dan toch aanleiding is wordt de wetgeving en toepasselijke procedure in de RPR van gemeente en OCMW Oostrozebeke gevolgd.
Het bestuur is zeer toegankelijk en gaat heel flexibel om met het personeel. Aanvragen tot allerlei verlopen, arbeidsduurverminderingen, ...worden op korte termijn geregeld.
Medicatie wordt dagelijks geleverd in het wzc door de apotheker. De leveringen zijn individueel verpakt per bewoner en worden gecontroleerd door een verpleegkundige. De toediening gebeurt door verpleegkundigen/zorgkundigen op het voorziene moment.
Medicatie wordt bewaard op de verpleegposten, in frigo en kasten, volgens de richtlijnen van de apotheker.
Verpleegkundigen en zorgkundigen zijn gemachtigd tot het toedienen van medicatie. Zij registreren hun toediening.
Toestellen die niet goed meer werken geven foutmeldingen. Indien nodig worden batterijen vervangen. Kapotte toestellen worden verwijderd en vervangen.
Op iedere afdeling wordt dagelijks overleg georganiseerd met het zorgteam. Daarnaast wordt ook driemaandelijks een equipevergadering georganiseerd. Afspraken en berichten kunnen ook schriftelijk gerapporteerd worden in de overdrachtsboeken, aan het infobord voor de medewerkers,...i
Het elektronisch bewonersdossier is reeds in gebruik. In 2022 zal nieuwe software ter beschikking worden gesteld en zal mogelijks gewerkt worden met een andere leverancier.
Klachten van bewoners en familie worden behandeld zoals voorzien in de klachtenprocedure. Met medewerkers die klachten hebben wordt asap in gesprek gegaan.
Beloproepen worden zo snel als mogelijk beantwoord. Responstijd is niet te traceren. Opmerkingen en klachten in dit verband worden steeds onderzocht.
In functie van de ergonomie zijn er tilliften, hoog-laagbedden, kantelbaden, ergonomische poetskarren, ter beschikking.

