

# Doelstellingen en uitgangspunten van de groep Emmaüs

Groep Emmaüs heeft als maatschappelijke opdracht:

- vanuit een christelijke inspiratie
- een kwalitatief hoogstaande en deskundige zorgverlening aanbieden
- op maat van de zorgvragers
- tegen een betaalbare prijs.

Emmaüs kiest er uitdrukkelijk voor een grote diversiteit aan zorgfuncties en een continuüm van voorzieningen uit te bouwen en die zo flexibel mogelijk aan te wenden. Waar het aangewezen is, gebeurt dat in samenwerking met andere zorgpartners uit de regio.

Dit diverse en flexibele zorgaanbod betekent een meerwaarde voor al wie een beroep doet op de dienstverlening. De zorgvragers kunnen daardoor vlot overgaan van ambulante naar semi-residentiële en residentiële zorgvormen en omgekeerd, en van de ene sector naar de andere. Op die manier kan de zorg worden afgestemd op ieders individuele zorgbehoefte in alle fasen en omstandigheden van het leven.

## Uitgangspunten voor de beleidsvoering

**Om haar doelstellingen te bereiken laten de groep Emmaüs en elk van haar voorzieningen zich in de uitbouw van de dienstverlening leiden door een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten:**

1. de christelijke inspiratie van de dienstverlening concreet gestalte geven, met respect voor de levensbeschouwing en culturele achtergrond van al wie op de voorzieningen van de groep een beroep doet;
2. een volgehouden aandacht voor de kwaliteit van de dienstverlening
3. waken over de toegankelijkheid van de zorg in al haar aspecten: financieel, geografisch, fysiek en psychologisch;
4. een professioneel beheer en beleid;
5. een uitdrukkelijke keuze voor een netwerk van voorzieningen onder één gezamenlijk bestuur, met een maximale samenwerking tussen de voorzieningen over de verschillende sectoren heen en een grote onderlinge solidariteit;

Missie en visie



Missie en visie

6. tot stand brengen van zorgnetwerken en –circuits binnen de regio in samenwerking met andere zorgpartners;
7. overleg en communicatie met de artsen met het oog op een geïntegreerd beleid in de voorzieningen;
8. een personeelsbeleid dat gekenmerkt wordt door:
  - het principe van non-discriminatie bij selectie, aanwerving en promotie;
  - waardering, motivering en ondersteuning van de medewerkers;
  - een streven naar een harmonisch samengaan van de arbeids- en gezinssituatie van de medewerkers;
  - permanente kansen voor vorming en bijscholing.
9. een open en constructief sociaal overleg;
10. als resultaat van dit alles een organisatiestructuur en –cultuur waarin efficiëntie en arbeidsvoldoening optimaal samengaan;
11. een ernstig, rechtvaardig en transparant financieel beleid voor elke voorziening afzonderlijk en voor de vzw in haar geheel;
12. ruimte voor activiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks bijdragen aan de uitbouw van de gezondheids- en welzijnszorg, met inbegrip van onderwijs, opleiding en wetenschappelijk onderzoek.