

JOBAT PANELGESPREK: WERKEN IN DE ZORG (1)

Aandacht voor welzijn in een stroomversnelling

Als het om zorgjobs gaat, denk je eerst aan verpleegkundigen en artsen. Maar een job in de zorg kan er ook heel anders uitzien. De zorgsector biedt je namelijk een enorme waaier aan job- en carrièremogelijkheden. Jobat stelde een mooi panel van uiteenlopende zorgwerkgevers samen voor een gesprek over alle facetten van werken in de zorg. Vandaag in deel 1: wat doen zorgwerkgevers om de job werk- en leefbaar te houden?



DEELNEMERS AAN HET PANEL WERKEN IN DE ZORG (op de foto van links naar rechts):

- Melchior Wathelet, CEO ZORGI
- Geert Goossens, directeur personeel & communicatie GZA Ziekenhuizen
- Hilde Vanacker, directeur medische preventie IDEWE
- Dirk Van de Walle, director business Knowledge Securex
- Liesbet Lombaerts, directeur zorg GZA Ziekenhuizen
- Peter Hermans, personeelsdirecteur UZ Leuven
- Wim Van de Waeter, algemeen directeur patiëntenzorg ZNA
- Diederik Van Noten, algemeen directeur HR & interne communicatie ZNA
- Koen Balcaen, directeur verpleegkunde UZ Leuven
- Sofie De Ceuster, HR-directeur Wit-Gele Kruis Vlaanderen
- Femke Van de Voorde, verantwoordelijke personeelszaken, FPC Antwerpen/Gent
- Jan Van Mierlo, HR-directeur Sint-Trudo
- Anne-Marie Bonroy, adviserend arts medische directie CM

Foto Koen Bauters

In je zorgjob help je patiënten – maar wie zorgt er voor jou? In elk geval is werkbaarheid, zeker na corona, voor alle werkgevers hét aandachtspunt. “Een gezonde werkomgeving is cruciaal”, steekt directeur verpleegkunde **Koen Balcaen** (UZ Leuven) van wal. “Je kan zorgteams niet telkens méér werkdruk opleggen. Ons welzijnsbeleid bouwen we daarbij fijnmazig uit. Het werkt formeel én informeel, via de structuren én je directe collega’s. Preventie en laagdrempelige opvang vormen de basis.”

Een geïntegreerd beleid is broodnodig, pikt personeelsdirecteur **Peter Hermans** (UZ Leuven) in. “Bedrijfsgeneeskundige diensten, vertrouwenspersonen, personeelsbegeleiding... en je kan binnenkort terecht bij een welzijnscoach. Ook peer support speelt al een rol: een ‘zorgcollega’ die als eerste signalen opvangt dat je ergens mee zit. We zetten daarnaast sterk in op leiderschap met oog voor welzijn.”

Nieuwe inzichten over welzijn

Empathisch leiderschap is waar het om gaat, knikt HR directeur **Diederik Van Noten** (ZNA). “Welzijnsbeleid komt vaak pas ter sprake als er plots veel absentisme is, maar dat is nogal eens een gevolg van hoe de organisatie werkt. Maak daarom, als beste preventie, eerst werk van leiderschap met ruimte voor inspraak, feedback en autonomie. Pas daarna mag het gaan over curatie of een vertrouwenspersoon.”

Corona leidde bij heel wat gesprekspartners tot nieuwe inzichten over omgaan met medewerkers en hun welzijn. “Tijdens de pandemie konden we bijvoorbeeld terugvallen op zorgbuddies uit andere sectoren”, schetst algemeen directeur patiëntenzorg **Wim Van de Waeter** (ZNA).

“Sommigen kozen later voor een zorgjob. Nu halen we ook competenties binnen die het welzijn op de werkvloer vergroten, zoals onze onthaalmedewerker geriatrie die het eerste aanspreekpunt is voor families en zo de taak van de zorgmedewerkers verlicht.”

Van werksfeer tot thuissituatie

Ook IDEWE, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zet in op welzijn. “Medische, ergonomische en psychosociale begeleiding bewijzen hun nut”, zegt directeur medische preventie **Hilde Vanacker**. “Voor onze eigen medewerkers ligt het welzijnsbeleid in lijn met wat we doen bij de organisaties aan wie we diensten verlenen: verbindend en nabij leiderschap met oog voor de mede-werker en de mede-mens. Bevlogen, gemotiveerde medewerkers krijg je door zinvol werk te bieden – en dan zit je natuurlijk goed in de zorg.”

“Door iedereen te betrekken bij de werkorganisatie en vertrouwen en autonomie te bieden, maken we werk werkbaar. We leren en ondersteunen samenwerken en teamwerk voor een collegiaal arbeidsklimaat. Opleiden en coachen doen we zodat iedereen met comfort en zelfvertrouwen het werk van vandaag én toekomstige uitdagingen aankan. We zorgen dat onze medewerkers kunnen blijven zorgen.”

Thuisverplegingsorganisatie Wit-Gele Kruis linkt welzijn daarbij aan een goede thuissituatie, zegt HR-directeur **Sofie De Ceuster**. “Je presteert vaak beter als ook thuis alles draait. Wit-Gele kruis biedt een employee assistance program aan waar je permanent terecht kan voor juridisch, familiaal of financieel advies, maar ook voor crisisopvang. Je kan bovendien vlot bij een netwerk van vertrouwensper-

sonen terecht. Thuisverpleging brengt psychosociale belasting met zich mee en corona heeft dat nog versterkt. Die belasting kan leiden tot absentisme.”

Werkgevers willen je aan boord houden

Dat ziekteverzuim een probleem kan zijn, beaamt verantwoordelijke personeelszaken **Femke Van de Voorde** (FPC – Forensisch Psychiatrisch Centrum). “Daarom staat in ons aanwezigheidsbeleid contact met de leidinggevende centraal, net als korte lijnen met HR. Preventie, opleiding en opvang zijn onze vangnetten. Een interne vertrouwenspersoon begeleidt je bijvoorbeeld actief om weer te starten na een lange afwezigheid.”

Los van je diploma krijg je bij FPC Antwerpen en FPC Gent ook een opleiding op maat zodat je met de juiste bagage aan de slag kan op een afdeling. “We leren je de-escalerend werken, omgaan met een complexe doelgroep... je leert het allemaal on the job. Bovendien peilen we continu naar waarom medewerkers graag bij ons werken en wat beter kan. We zijn een jonge organisatie die wendbaar is en dus waar nodig de werkorganisatie kan bijsturen.”

Om je als zorgmedewerker inzetbaar te houden en je zorgloopbaan duurzaam in goede banen te leiden, is een duurzaam basisbeleid nodig, vult director business knowledge **Dirk Van de Walle** (Securex), aan. “Deel uitmaken van een sterk team, volstaat niet. Er is verticaal vertrouwen nodig tussen medewerkers en leidinggevenden, horizontaal vertrouwen tussen collega’s én een gemeenschapsgevoel. Die drie elementen versterken elkaar. Net zoals in een goed voetbalteam er basisvertrouwen moet zijn in elkaar en in de trainer. In een ziekenhuis zie je zelfs dat patiënten sneller genezen wanneer het ver-

trouwen en dus het welzijn in het zorgteam goed zitten.”

Hoe veerkrachtiger, des te sterker in je job

Veerkracht in een veeleisende ziekenhuisjob bereik je onder meer ook met goede en gezonde uurroosters om je werk en je privéleven goed te kunnen combineren. Ook een kwaliteitsvol opleidingsaanbod voor medewerkers en leidinggevenden draagt daartoe bij, zegt directeur personeel & communicatie **Geert Goossens** (GZA Ziekenhuizen). “Na corona is roosteren nog belangrijker geworden. Roosters werden door elkaar gegooid en op werk-privévlak was dat vaak niet leefbaar want ziekenhuizen draaien volcontinu ’s nachts en in het weekend. Daarom zijn zelfroosteren en inspraak in je werkschema belangrijke elementen om je job graag te blijven doen. We hebben daarbij altijd het volste vertrouwen in onze mensen.”

“Team en leidinggevende spelen een belangrijke rol,” besluit directeur zorg **Liesbet Lombaerts** (GZA Ziekenhuizen). “Een hecht team geeft je zin om terug te komen naar een job waarin je je thuisvoelt. Daarom proberen we onze mensen zoveel mogelijk in hun eigen team te houden, ook tijdens crisismomenten zoals de pandemie. Na de eerste coronagolf was dat een duidelijke les. Waardering tonen, is al even belangrijk. Een team, een organisatie én de maatschappij die je werk naar waarde schatten, geven je vleugels.”

Wieland DE HOON

Dit is het eerste artikel in een reeks die in september loopt in de weekendeditie van Jobat De Standaard.



Onze missie is om het welzijn van iedere persoon te versterken.
Zowel van onze cliënten als onze medewerkers.
We zoeken twee collega's voor ons team binnen de eerstelijns-
welzijnssector om samen deze missie te realiseren.

Human Resources Directeur

Eindverantwoordelijke voor het strategisch HR-beleid

Financieel Manager

Coachende teamverantwoordelijke voor finance

Wil jij jouw expertise inzetten en impact creëren bij CAW Oost-Vlaanderen?
Dan ben je van harte welkom als onze nieuwe collega!



Human Resources
Directeur



Financieel
Manager

Interesse? Surf naar jobs.hudsonsolutions.com en solliciteer
online. Vragen? Contacteer Lies Allegaert op +32 9 242 53 28.
Je reactie wordt snel en confidentieel behandeld.



Erkenningsnummer werving en selectie VG 200/B-BHG B-AA04.008 W.RS.98 • lid van Federgon

Deze rekrutering verloopt in exclusief contract met



Great Place To Work.®



Great begint hier.

www.greatplacetowork.be



**YOU DON'T BUILD A
BUSINESS. YOU BUILD
PEOPLE AND THEN
PEOPLE BUILD THE
BUSINESS.**

Motmans & Partners, met kantoren in Antwerpen, Hasselt, Lommel, Herentals, Diegem en Eindhoven, is een vaste waarde in kwalitatieve HR-dienstverlening. Onze ervaren consultants bieden maatwerk op het vlak van Werving & Selectie, Talentmanagement, HR-advies, Projectsourcing en Loopbaanbegeleiding. Onze klanten bevinden zich in de private sector, in de publieke, de social- en de non-profitsectoren. Motmans & Partners groeit. Zin om onze familie in Antwerpen te versterken?

Erkenningsnummer: VG. 1560/BO



HR-ADVISEUR / RECRUITMENT CONSULTANT

De uitdaging: • Je staat in voor de invulling van vacatures op (midden)management-, directie- en C-level in de meest diverse disciplines en sectoren • Je gaat op zoek naar een ideale match tussen werkgever en werknemer, met een gelukkige kandidaat en een tevreden klant als resultaat • Samen met je collega's, regiodirecteur, accountmanagers, assessoren en recruiters doe je een diepgaande intake, bepaal je de profielvereisten, werk je creatieve sourcingpistes uit en zoek je met de nodige doorzetting in eigen en externe databases • Je screent kandidaten en via diepgaande face-to-facegesprekken onderzoek je de potentiële match • Je rapporteert aan de klant, je bent een toegewijde dossierbeheerder en je diept de bestaande klantrelaties uit • Je wil kwalitatief werk afleveren en blijven bijleren • Bij interesse krijg je de kans om - naast werving en selectie - deel te nemen aan andere aspecten van onze dienstverlening

De perfecte match: • Je kan terugblikken op een eerste rekruteringservaring • Je hebt oprecht interesse in mensen en hun drijfveren • Je hebt oog voor kwaliteitsvolle en langdurige relaties met klanten • Je bent uitgesproken servicegericht en toont een doorgedreven professionaliteit en doorzettingsvermogen • Je bent aangenaam in de omgang en weet het respect van klanten en teamleden af te dwingen • Je wil geen anoniem nummer zijn in een grote structuur, je functioneert het best in een klein maar hecht team

Het aanbod: • Tof team, inhoudelijke kwaliteit gecombineerd met veel time for fun, een moderne en aangename kantooromgeving • Ruimte voor initiatief en creativiteit • State-of-the-arttools • Opdrachten voor de belangrijkste bedrijven uit de regio • Opleidings- en doorgroeimogelijkheden • Zeer degelijk salarispakket, inclusief firmawagen

> www.motmanspartners.be



motmans
& Partners

Kom ons team vervoegen!

Reageer via www.motmanspartners.be/overzicht-vacatures of bel voor meer info naar Florence Verschueren op 034 34 09 90.

Wat is de sleutel om jongeren aan boord te houden?

Veel bedrijven focussen vandaag op het aanwerven van medewerkers. Maar soms zijn die kort na hun start al weer weg. Een betere opvang of onboarding kan helpen om jonge starters aan boord te houden. En vaak gaat het hierbij om de basics.

Onderzoekers van de University of Massachusetts Amherst brachten in Harvard Business Review recent verslag uit van hun onderzoek bij jonge werknemers die kerntaken vervullen in productie, zorg en administratie. De auteurs bieden een aantal handvaten die de inwerkervaringen bij jongeren danig kunnen verbeteren. Cruciaal hierbij zijn de verwachtingen die worden geschapen. "Leg die duidelijk uit", suggereren de onderzoekers. Verder is het ook een kwestie om kansen aan te bieden aan jonge starters. "Communiceer voldoende over de mogelijkheden voor hen rond loopbaanontwikkeling."

MENTOR

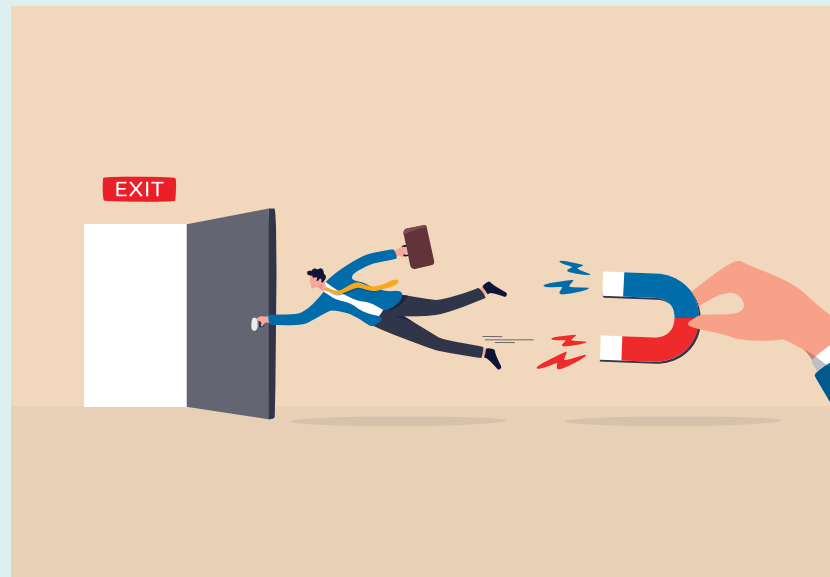
Een belangrijke factor om jongeren aan boord te houden bij hun

werkgever, situeert zich ook in de bedrijfscultuur. "Creëer een cultuur waarin jonge werknemers vragen

kunnen stellen. En bevorder een klimaat van respect en waardigheid. Iedereen moet op de werkplek gelijkwaardig behandeld worden", klinkt het. Al gaat het ook om - op het eerste zicht - kleinigheden: basics die worden onderschat of verwaarloosd als collega's bij hun job starten. "Wijs nieuwe werknemers een mentor toe. En nooit vergeten: bezorg hen zeker een positieve ontvangst op hun eerste werkdag."

(WiVi)

Jobat brengt de drijfveren voor je job in kaart. Vul de enquête in en maak kans op 500 euro bij Coolblue.
jobat.be/talent-drivers



De snelste weg naar een job in de publieke of non-profit sector.

Ontdek alle openstaande vacatures op WWW.POOLSTOK.BE



VZW DE BOLSTER ZOEKT DIRECTEUR

ADMINISTRATIE EN LOGISTIEK

VESTIGING ZWALM
ONBEPAALENDE DUUR - VOLTUIGS

INTERESSE?

SURF NAAR WWW.VZWDEBOLSTER.BE/VACATURES
OF MAIL NAAR VACATURES@VZWDEBOLSTER.BE



Bekijk onze vacatures ook digitaal!



Je bent een financieel expert en je hebt een luisterend oor.

Je ziet mensen graag persoonlijk "bloeien" maar ook als team "groeien".

Je eigen opdracht vormgeven, met ondersteuning daar waar nodig, met respect voor jouw levensverhaal, met oog voor jouw talent.

Wij zijn ook op zoek naar een preventie-adviseur en teamverantwoordelijken om onze werking te komen versterken.



AGENTSCHAP
OVERHEIDSPERSONEEL

Het Agentschap Overheidspersoneel zoekt een Vlaamse Diversiteitsambtenaar

De Vlaamse overheid stemt haar beleid af op de diversiteit van de samenleving. Wil jij als Vlaamse Diversiteitsambtenaar meewerken aan dat beleid rond gelijke kansen en diversiteit?

- In deze functie combineer je je ervaring met beleidsontwikkeling en -uitvoering met je expertise rond diversiteit en gelijke kansen.
- Je draagt een inclusief en geïntegreerd beleid uit.
- Samenwerkingsverbanden uitbouwen en mensen enthousiasmeren is je niet vreemd.
- Je kan hierbij rekenen op een team van een tiental gemotiveerde medewerkers die onder jouw leiding vallen.



Vlaanderen
verbeelding werkt

Meer weten over deze vacature? Surf naar vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen.

Jouw talent is belangrijker dan je geslacht, gender (identiteit en -expressie), afkomst, leeftijd, geaardheid, handicap of chronische ziekte. Stel je kandidaat en bouw mee aan het divers Vlaanderen van morgen.