

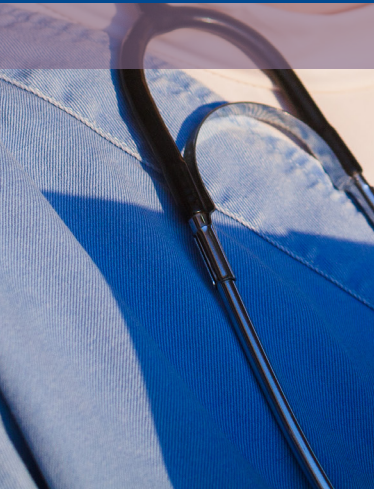


zorgen voor helpende
handen in de zorg

Een plan voor de zorg



Een plan voor de zorg bondig samengevat



Zorgen voor helpende handen in de zorg.

Een plan voor de zorgsector dat op korte en lange termijn oplossingen biedt.

De zorgsector staat onder druk, de instroom is ontoereikend en de uitstroom uit de sector is hoog. Met de huidige coronacrisis wordt er vanuit verschillende hoeken aan de alarmbel getrokken. De politiek, maar ook de sector zelf, beseft dat er nood is aan nieuwe inzichten en ondersteuning om het personeelstekort in de zorgsector op te lossen.

De Federgon-sectoren kunnen de zorgsector ondersteunen in het aantrekken en het aan boord houden van gemotiveerd personeel. HR-dienstverleners rekruteren nieuwe medewerkers, zorgen voor omscholing en bijscholing van werknemers, helpen om competenties te ontwikkelen en begeleiden werknemers in hun verdere loopbaan. Mensen die hun job verliezen of dreigen te verliezen kunnen via HR-dienstverleners een nieuwe plaats op de arbeidsmarkt vinden. Als partner van elke kandidaat, elk bedrijf en van de overheid, helpen private HR-dienstverleners mee om de arbeidsmarkt op volle toeren te laten draaien.

HR-dienstverleners kunnen **de zorgsector ondersteunen door een antwoord te geven op drie belangrijke uitdagingen:**

1. Instroom vergroten door:

- de **arbeidsmarktreserves** van werkzoekenden **maximaal te ontsluiten** voor de zorgsector;
- een faciliterende rol te vervullen bij het **inzetten van zij-instromers** uit andere sectoren die een tweede carrière willen beginnen in de zorgsector;
- **ondersteuning** te bieden bij tewerkstelling van **buitenlandse talenten** in de sector;
- in te zetten op **taak- en functiedifferentiatie** door personeel uit andere sectoren zoals horeca, logistiek, ... aan te trekken en als ondersteunend personeel in te zetten in de zorg;
- bij te dragen aan een **positieve beeldvorming**, door actief in te zetten op well-being van de medewerkers om zo de zorgsector aantrekkelijker te maken. Tevreden medewerkers zijn immers de beste ambassadeurs.

2. Opleiding/omscholing om de zorgsector aantrekkelijker te maken door:

- een coördinerende rol op te nemen in de trajecten rond leren en werken. Op die manier zou het voor meer mensen financieel haalbaar zijn om voor een omscholing naar een functie in de zorg te kiezen;
- specifieke trajecten op te zetten om uitzendkrachten, via het vormingsfonds voor uitzendkrachten (TRAVI), de mogelijkheid te bieden om een opleiding tot zorgkundige te voltooien en dit te combineren met een deeltijdse job.



Een plan voor de zorg bondig samengevat

3. De uitstroom uit de sector beperken door:

- interne taakverdelingen te bespreken, doorgroeimogelijkheden te overlopen en fieldcoaching mogelijk te maken;
- in te zetten op career coaching en well-being om de werkbaarheid van jobs in de sector te verbeteren.

Hoe HR-dienstverleners een antwoord kunnen geven op de nood aan helpende handen in de zorgsector hebben we uitgeschreven in een plan voor de zorg.

We bespreken in dit plan, naast tijdelijke oplossingen om de pandemieperiode te overbruggen, ook langetermijnoplossingen voor een meer duurzame samenwerking met de zorgsector.

De impact van de pandemie op het personeel in de zorgsector is enorm. Veel personeelsleden zijn overbelast en er is nog geen licht aan het einde van de tunnel. Na de zorg voor coronapatiënten volgt de uitgestelde zorg die ingehaald moet worden. De nood aan zorgpersoneel zal ook na de pandemie hoog blijven. Extra begeleiding om personeel aan de slag te houden, maar ook om nieuwe mensen aan te trekken, zal nodig zijn om de weerslag van de pandemie en de piek aan andere zorgen op te vangen. De samenwerking met private HR-dienstverleners kan zowel op korte als op lange termijn een oplossing zijn en perspectief bieden.

Inhoud



1.

Inleiding

PAG. 5

2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector

PAG. 7

1. Instroom verzekeren

- Activeren van werkzoekenden
- Zij-instromers: rol van de HR-dienstverleners
- Arbeidsmigratie: de blik op onze arbeidsmarkt verruimen
- Investeer in een positieve beeldvorming van de sector: impact van werkgeluk

2. Inzetten op opleiding

3. Uitstroom beperken

3.

Het belang van level playing field

PAG. 17

4.

Laten we samen werk maken van werk

PAG. 18



1. Inleiding

De zorg- en welzijnssector komt handen te kort. De groeiende vraag naar zorg stijgt. De COVID-19-pandemie is een pijnlijke bevestiging van wat de zorgsector al veel langer aangeeft: er is **een structureel tekort aan personeel**. Dit is te wijten aan diverse oorzaken:

- Naast de COVID-19-pandemie zet de **toenemende vergrijzing** in de samenleving een enorme druk op de zorgsector. Vergrijzing zorgt niet enkel voor een groeiende vraag naar zorgdiensten, ook de medewerkers in **de zorgsector worden ouder** en gaan met pensioen. Dit zorgt ervoor dat er heel wat ervaren profielen vervangen zullen moeten worden om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen. Een mogelijke oplossing is de sector aantrekkelijk(er)/populairder te maken en meer jongeren aan te trekken om voor de zorgsector te kiezen.
- Ook de zorgsector heeft een toenemend aantal werknemers die uitvallen en door **burn-out of ziekte langdurig arbeidsongeschikt zijn**.
- Daarnaast is er de **krapte op de arbeidsmarkt**. Ook de non-profitsectoren waaronder de zorg¹ voelen hier de impact van. Hierdoor evolueert onze arbeidsmarkt naar een knelpunteconomie waarbij het tekort aan personeel zorgt voor een druk op de essentiële dienstverlening in onze samenleving. De nood aan zorg zal niet verdwijnen maar zal enkel toenemen nu er meer ouderen zijn en mensen langer leven.

De tijdelijke nood die door de pandemie heel acuut wordt, accentueert de uitdagingen in de zorgsector op de langere termijn. Het Federgon-zorgplan is niet enkel vandaag relevant maar biedt ook perspectieven voor de toekomst.

De eigen instroomkanalen binnen de zorg zijn vandaag niet langer toereikend om aan de noden van de sector te voldoen. Uit contacten die Federgon heeft gehad met o.a. Verso, de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen, blijkt dat vacatures niet ingevuld raken en dat het retentiebeleid verbeterd kan worden².

De zorgsector is **op zoek naar alternatieven** om het personeelstekort op te vangen. Daarbij moeten **alle kanalen** om personeel te vinden benut worden. **De HR-dienstverleners hebben de juiste expertise om de zorgsector te ondersteunen** in deze opdracht en beschikken hiervoor over volgende troeven:

- ✓ sterke kennis en expertise in de werking van de arbeidsmarkt;
- ✓ juridische en praktische expertise en tools om werkgevers in de sector administratief te ontzorgen;
- ✓ groot netwerk in binnen- en buitenland om arbeidskrachten te vinden en te matchen met openstaande vacatures;
- ✓ bewezen ervaring in bijscholing/herscholing van werknemers;
- ✓ expertise in de begeleiding van mensen gedurende alle fases van hun loopbaan;
- ✓ inschakelen van een brede mix aan rekruteringskanalen wat leidt tot een grote diversiteit aan kandidaten³;
- ✓ grote expertise in de begeleiding van transities van job naar job en van sector naar sector.

¹ Het gaat hier om de social profitsector in de ruime betekenis.

² Een aantal van bovenvermelde problematieken vinden we ook reeds terug in het actieplan 4.0 van de vorige Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Jo van Deurzen; Verso, Talent gezocht voor de zorg: een duobaan voor beleid en onderneming, 2018.

³ https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/UNIA_Monitoring_2019_-_NL_-_web-AS.pdf pag.71, uitzendarbeid 'op nr 3' op vlak van paritaire comités met het grootste aandeel personen met niet-Belgische origine.



1. Inleiding



De zorgsector is een essentiële sector voor onze samenleving, daar zijn we het allemaal over eens. Hoe belangrijk de sector is, lezen we ook in het **federaal regeerakkoord**. Er wordt op federaal niveau ruimte gemaakt voor instroom, er zal ingezet worden op retentie en de weg wordt verder vrijgemaakt voor zij-instromers. Om dit te realiseren, moeten ook de juiste partners ingeschakeld kunnen worden en de juiste samenwerkingsverbanden gesmeed kunnen worden. Enkel op die manier kunnen de vooropgestelde ambitieuze doelstellingen gerealiseerd worden.

De Federgon-sectoren hebben de juiste kennis en expertise om de doelstellingen uit het federaal regeerakkoord mee te verwezenlijken.



2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector



1. INSTROOM verzekeren

Activeren van werkzoekenden

Private arbeidsbemiddelaars kunnen ervoor zorgen dat het arbeidsmarktpotentieel wordt geactiveerd ten voordele van de zorgsector.

Werkzoekenden kunnen gesensibiliseerd en begeleid worden naar de arbeidsmarkt en de stap zetten naar een job in de zorgsector. **HR-dienstverleners nemen vandaag al deze rol op zich en onderhouden nauwe contacten met werkzoekenden.** Door hun expertise kan er snel geschakeld worden om werkzoekenden te matchen met vacatures in de zorgsector.

HR-dienstverleners, waaronder recruitment-, selectie-, en uitzendkantoren kunnen drempels om in zorgberoepen te stappen, wegwerken. Ze analyseren en valideren permanent beschikbare competenties op de arbeidsmarkt en kunnen duurzaam matchen door de juiste persoon op de juiste plaats in te zetten!

Het is belangrijk om hierbij ruimer te denken dan enkel aan verpleegkundigen of zorgkundigen, ook ondersteunend personeel kan snel en gemakkelijk ingezet worden om verpleegkundigen en zorgkundigen in hun taken te ondersteunen en hun werklast te verminderen. Vandaag zijn er al een aantal heel concrete voorbeelden van hoe HR-dienstverleners de zorginstellingen kunnen ondersteunen.

een voorbeeld uit de praktijk

Een inventieve oplossing voor het tekort aan beschermingsmateriaal

Aan het begin van de eerste golf van de COVID-19-pandemie hadden de ziekenhuizen van het ZNA een groot tekort aan beschermingsmateriaal. In het Stuivenbergziekenhuis werd een wasstraat opgezet om schorten en andere herbruikbare beschermingsmaterialen te wassen en te desinfecteren zodat het personeel in alle veiligheid kon werken. HR-dienstverlener Express Medical zorgde voor het geschikte personeel om de wasstraat te bemannen.



Scan de qr-code om de [reportage](#) te bekijken.



2. HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector

een voorbeeld uit de praktijk

Extra ondersteuning voor het personeel in de rusthuizen

In volle coronacrisis moesten de woonzorgcentra alle zeilen bijzetten om hun bewoners de nodige zorg te blijven bieden. Doordat het personeel soms zelf ziek werd, werd de druk op de medewerkers die wel bleven werken groot. Het Rode Kruis en Randstad sloegen de handen in elkaar om te zorgen voor extra ondersteuning. Het Rode Kruis beschikte over een pool aan kandidaten, Randstad zorgde voor de matching en administratieve ondersteuning. Zo konden rusthuizen extra ondersteuning krijgen voor taken zoals het rondbrengen van eten of het opzetten van online communicatie van de bewoners met hun (klein)kinderen.

Zij-instromers: rol van de HR-dienstverleners

In het actieplan 4.0 van de vorige Vlaamse regering wordt het idee geopperd om een tweede carrière in de zorg te stimuleren en de arbeidsmobiliteit zowel binnen de sector als buiten de sector aan te moedigen. **Private HR-dienstverleners staan in eerste lijn om arbeidsmarktmobiliteit te stimuleren en transities van job naar job of van sector naar sector te faciliteren en te begeleiden.**

In de federale regeerverklaring wordt ook de nadruk gelegd op de nood om zij-instromers vlot de overstap te laten maken naar het verpleegkundig- of zorgberoep. Om werknemers te sensibiliseren is het belangrijk dat de juiste groepen aangesproken worden. Met zij-instromers wordt er vooral verwezen naar mensen die een tweede carrière willen opstarten in de zorg maar nog actief zijn in hun huidige job of recent ontslagen zijn. **HR-dienstverleners beschikken over een groot netwerk dat snel en flexibel aangesproken kan worden.** Potentiële kandidaten zullen begeleid moeten worden tijdens hun transitie van de ene job naar de andere of van inactiviteit of werkloosheid naar een job in de zorgsector.

Werknemers moeten in de eerste plaats weten dat transities mogelijk en haalbaar zijn. HR-dienstverleners hebben hiervoor de juiste kennis en expertise. De uitdaging is om werknemers vlot van de ene sector naar de andere sector te laten overstappen of van het ene bedrijf naar het andere.

2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector



Concreet: hoe begeleiden HR-dienstverleners transitie op de arbeidsmarkt?

- **Outplacementkantoren** hebben bewezen expertise in de begeleiding en coaching van ontslagen werknemers. Zij hebben een eerste contact met deze doelgroep en kunnen deze mensen ondersteunen en begeleiden naar de juiste kanalen voor opleiding binnen de zorgsector.
- **Loopbaancentra** kunnen mensen die zich in hun huidige job niet goed in hun vel voelen **begeleiden/coachen naar een nieuwe carrière in de zorg**.
- **Uitzendkantoren** kunnen bv. tijdelijke werklozen/inactieven uit andere sectoren activeren door ze al dan niet tijdelijk aan het werk te zetten in essentiële sectoren, zoals de zorgsector waar er grote nood is aan arbeidskrachten. Er bestaan al enkele mooie cases waarbij de uitzendsector actief heeft samengewerkt met o.a. Decathlon en Brussels Airlines om tijdelijk werklozen te leiden naar andere sectoren. Daarnaast kan er via uitzendarbeid ook gezorgd worden voor een **verhoogde mobiliteit binnen de zorgsector zelf**:
 - » Mensen uit de zorgsector die graag proeven **van andere functies/beroepen, binnen de zorg** zouden deze kansen moeten kunnen krijgen.
 - » Bovendien kan dergelijke mobiliteit binnen de sector er ook voor zorgen dat een **tijdelijk tekort aan personeel** in bepaalde instellingen wordt geremedieerd met arbeidskrachten uit andere zorgorganisaties.
 - » Mensen die naast hun bestaande job extra willen werken, bijvoorbeeld in het weekend, kunnen ook via uitzendarbeid ingeschakeld worden om op die manier de bijverdienste te combineren met hun andere job. Dit is juridisch perfect mogelijk en een win-win voor beide partijen.
- **Rekrutering, Search & Selectie-kantoren** ontzorgen zorginstellingen door hen te begeleiden bij HR-taken en zorgen voor de juiste match op basis van geteste competenties.

een voorbeeld uit de praktijk

Een online tool die zorgverlener en zorgbedrijf met elkaar verbindt⁴.

In samenwerking met Paragon Medical werd door HR-dienstverlener ASAP een online tool ontwikkeld die zorgt voor een matching van vraag en aanbod. Mensen uit de zorgsector kunnen zich onder meer opgeven om bijkomende uren elders, waar de noden het hoogst zijn, in te vullen.

een voorbeeld uit de praktijk

HR-dienstverleners staan nu reeds ziekenhuizen en zorginstellingen bij met 'inhouse'-medewerkers. Zij staan de zorginstellingen bij voor:

- opleiding en onboarding van uitzendkrachten op maat van de klant;
- ondersteuning bij certificatie zoals o.a. JCI;
- optimalisatie van het beheer van tijdelijk personeel van de zorginstelling;
- rekrutering en selectie;
- samenwerking rond digitaliseren van planning- en evaluatietool.
- ...

⁴ <https://mailchi.mp/7b554c09a466/dare-to-care>

2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector



■ *“HR-dienstverleners zijn experts in het faciliteren en begeleiden van transitie op de arbeidsmarkt”* - Ann Cattelain, CEO Federgon

Instromen in de zorg via transitietrajecten

Een transitietraject is een combinatie van een intensieve career coaching, indien nodig aangevuld met een opleiding, om ten slotte over te gaan in een periode waarin een werknemer een transitiecontract van bv. 3 of 6 maanden krijgt via de payroll van een erkend uitzendbureau. Op dat moment kan een werknemer proeven van een tewerkstelling bij één of zelfs meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen. Een erkende HR-dienstverlener die de werknemers op een professionele manier begeleidt bij hun transitie van de ene functie naar de andere, of van de ene sector naar de andere, biedt de nodige garanties voor het goede verloop van dit traject, zowel bij het oorspronkelijke als het ontvangende bedrijf.

De werknemer behoudt zijn loon, en de oorspronkelijke werkgever kan gedurende de periode uitzendarbeid minstens voor een stuk het loon recupereren via het uitzendkantoor. Op die manier worden werknemers op een **vlotte en respectvolle manier van de ene job naar de andere geleid** en dit binnen het bestaande wettelijke kader van terbeschikkingstelling van personeel.

De **tussenkomen van een uitzendkantoor garandeert de correcte naleving van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemer**. Uitzendkantoren werken immers per definitie intersectoraal en beschikken over de tools en knowhow om hiervan een echt succes te maken. Hierdoor worden werknemers aangeboden die over de juiste competenties beschikken.



Scan de qr-code voor meer [info](#).



2. HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector

Arbeidsmigratie: de blik op onze arbeidsmarkt verruimen

Soms zijn de tekorten zo groot dat we over de landsgrenzen moeten kijken. De wettelijke en administratieve formaliteiten zorgen ervoor dat de stap om buitenlands talent aan te trekken voor veel werkgevers nog te groot is. Er komen immers heel wat (administratieve) formaliteiten bij kijken o.a.:

- het doorlopen van het (complexe) proces voor de aanvraag van de gecombineerde vergunning;
- de procedure voor de gelijkstelling/erkenning van diploma's;
- de begeleiding bij de huisvesting van deze mensen;
- het leren van de taal;
- de kennis van de lokale arbeidsmarkt;
- zorgen voor nodige vorming en opleiding;
- enzovoort.

Hierbij wordt vaak ook de **vrees voor sociale dumping, oneerlijke concurrentie en vervanging van eigen werknemers** als bijkomende hindernis ervaren zodat sectoren buitenlands talent aan zich laten voorbijgaan.

De **HR-dienstverleners** kunnen hierbij ondersteunen:

- kennis en expertise inzake de zeer complexe materie rond de toepasselijke arbeidswetgeving, administratieve afhandeling van de verblijfs- en tewerkstellingsvergunningen, ...
- grondig onderzoek naar de juiste kwalificaties voor het uitvoeren van de job;
- bewezen expertise in de ondersteuning van buitenlandse werknemers inzake huisvesting;
- coördinatie van eventuele noodzakelijke taalopleidingen;
- ...

De zorgsector heeft dan ook de garantie op verpleeg- en zorgkundigen met de vereiste talenkennis en noodzakelijke specifieke competenties. Ze worden **ontlast van administratieve taken** (zoals het aanvragen van werkvergunningen, diploma's, enz.) en kunnen zich focussen op hun kerntaken.

De HR-dienstverleners hebben bovendien **een sterk en uitgebreid buitenlands netwerk** om snel en flexibel buitenlandse talenten in te schakelen.

2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector



Schat iedereen naar waarde: ondersteunend personeel inzetten waar nodig!

Als antwoord op de schaarste aan talent is het noodzakelijk dat **elk talent functioneert op het maximum van zijn/haar capaciteiten**. Belangrijk is dat ook binnen de zorgsector nadruk wordt gelegd op de functie- en taakdifferentiatie⁵.

■ *“Zolang de arts aan huis gaat om een bloeddruk te meten, de verpleegkundige het merendeel van haar tijd bezig is met basiszorg, de verzorgende het huis poetst, is er nog veel mogelijk om te reorganiseren in de zorg. Immers poetsen kan gebeuren door de huishoudhulpen, de basisverzorging van patiënten kan gebeuren door verzorgden waardoor verpleegkundigen en artsen zich kunnen toespitsen op specifieke verpleegkundige en medische problematiek.”*⁶

Uit de vorige conceptnota van de Vlaamse regering.

Opdat elk profiel zich zou kunnen focussen op de kerntaken is het belangrijk dat het (her-)verdelen van taken overwogen wordt.

- ✓ Via **uitzendarbeid** kunnen mensen uit andere sectoren aangetrokken worden om ondersteunende taken in de zorgsector uit te voeren: o.a. het rondbrengen van eten, ondersteuning in de keuken of in onderhoud, ... Dit maakt tijd en ruimte vrij voor zorgkundigen of zelfs verpleegkundigen om zich 100% te concentreren op hun kerntaken.
- ✓ Via **onderaanneming/projectsourcing** kunnen takenpakketten uitbesteed worden aan projectsourcingbureaus die op basis van hun expertise hun werknemers aansturen en de nodige taken overnemen. Zo kan een woonzorgcentrum bijvoorbeeld het wassen en verzorgen van bewoners (al dan niet tijdelijk) volledig toevertrouwen aan een projectsourcingbureau dat daarvoor gekwalificeerde medewerkers inzet. Er komt hierdoor opnieuw tijd vrij voor de eigen medewerkers om te focussen op hun kerntaken. De rol van projectsourcing bestaat er immers in om mensen op de meest efficiënte manier in te zetten: poolen waar de noden het hoogst zijn!

Investeer in een positieve beeldvorming van de sector: impact van werkgeluk

Om de instroom te verhogen is het noodzakelijk dat de sector voldoende aantrekkelijk blijft en een voldoende positieve uitstraling biedt t.a.v. potentiële kandidaten. Het is reeds meermaals aangetoond dat het werkgeluk van de werknemers een bijzonder positief effect heeft op de organisatie. Dit heeft niet alleen een impact op de retentie van de medewerkers, maar ook op de instroom van nieuwe arbeidskrachten. Een werkgever met gelukkige werknemers is een stuk aantrekkelijker voor een werkzoekende. Tevreden werknemers zijn de beste ambassadeurs. Een strategisch onderbouwd well-beingbeleid is de beste garantie om burn-outs te voorkomen en te waken over het welbevinden van de werknemers.

⁵ Functiedifferentiatie: het creëren van functies met verschillende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen eenzelfde beroepsgroep. Taakdifferentiatie: het herverdelen van taken tussen verschillende beroepsgroepen.

⁶ Actieplan 4.0. van de vorige Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Jo van Deurzen, werk maken van werk in zorg en welzijn.

2. HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector



2. Inzetten op OPLEIDING

Heel wat functies in de zorgsector hebben terecht strenge kwalificatievereisten. Opleiding en begeleiding zijn daarom noodzakelijk om de instroom in de sector te vergroten. Het federaal regeerakkoord is ook op dit vlak ambitieus. De HR-dienstverleners dragen hierbij graag hun steentje bij.

Leren en werken combineren

Er zijn reeds HR-dienstverleners die de handen uit de mouwen steken en trachten om werkzoekenden of werknemers uit diverse sectoren warm te maken om zich om te scholen tot zorgkundige en zelfs verpleegkundige. De rol van de HR-dienstverleners bestaat erin om de combinatie van leren en werken mogelijk te maken en trajecten op te zetten die dit ook effectief aanmoedigen. De opleiding verloopt vaak in verschillende fases en wordt reeds snel gecombineerd met een deeltijdse job in de zorgsector.

een voorbeeld uit de praktijk

Een zorgopleiding combineren met een deeltijdse job in de zorg.

Tijdens het eerste jaar wordt studeren en werken afgewisseld. De huidige job van de kandidaat kan gecombineerd worden met deeltijds studeren voor zorg- of verpleegkundige. Een andere mogelijkheid is dat er alsnog een andere job wordt gezocht om de studies mee te kunnen combineren. De deelnemers worden op regelmatige basis intensief gecoacht. Vanaf het tweede jaar tot en met het laatste jaar wordt er een stage gekoppeld aan de studies. Daarmee kunnen de deelnemers het certificaat van zorgkundige verkrijgen en kunnen zij reeds in de zorgsector aan de slag. Na het doorlopen van het hele traject: meestal 3 tot 5 jaar is de deelnemer klaar om een vliegende start te maken in de zorgsector.

Randstad Academy lanceerde reeds een dergelijk traject.



Scan de qr-code voor meer [info](#).

HR-dienstverleners ontwikkelen formules om de combinatie van leren en werken mogelijk te maken en om er zo voor te zorgen dat vacatures in knelpuntberoepen ingevuld kunnen worden. Enkel door een combinatie van werken en leren haalbaar en leefbaar te maken, kunnen mensen gemotiveerd worden om effectief de stap richting de zorgsector te zetten. **Ook de overheid zou bijkomende inspanningen kunnen doen om mensen die zich willen omscholen naar de zorg extra financieel te ondersteunen.**

2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector



Opleiding via het vormingsfonds voor uitzendkrachten (Travi): uitzendkrachten de kans geven zich om te scholen naar een functie binnen de zorgsector

Travi, het vormingsfonds voor uitzendkrachten, wil samen met VIVO, het opleidingsfonds van de non-profit, uitzendkrachten of kandidaten de kans bieden om zich om te scholen naar een functie van zorgkundige in de zorgsector.

Belangrijk is dat de deelnemers naast hun opleiding deeltijds werken in de zorgsector. Dit is een win-winsituatie voor alle partijen: de deelnemers krijgen voeling met de sector die vervolgens deze mensen progressief kan omscholen tot de functie van zorgkundige. Het voordeel van dit traject is dat de deelnemers via hun tewerkstelling als uitzendkracht een loon ontvangen voor de deeltijdse prestaties die ze leveren. De combinatie tussen werken en leren en de zekerheid van een inkomen, verhoogt de motivatie van de betrokken cursisten voor een langdurig kwalificerend omscholingstraject.

De deelnemers krijgen 2 jaar lang intensieve begeleiding en coaching via het project en worden opgeleid/omgeschoold tot zorgkundigen. Indien het traject succesvol is afgerond, kunnen de deelnemers als zorgkundige aan de slag in de sector. Via Travi en gespecialiseerde uitzendbedrijven kunnen mensen die niet vertrouwd zijn met de sector bereikt worden. Ook inactieven en uitzendkrachten die interesse tonen in een job in de zorg komen in aanmerking voor dit traject. Dit traject moet nog verder geconcretiseerd worden in overleg met VIVO.



2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector

3. UITSTROOM beperken

Het antwoord op het personeelstekort is uiteraard niet enkel inzetten op instroom, herscholing en opleiding. De uitstroom van medewerkers in de zorgsector moet eveneens onder controle gehouden worden. Dit kan door het retentiebeleid binnen de sector onder de loep te nemen en tijdig in te grijpen wanneer medewerkers te kennen geven de sector te willen verlaten. De zorg- en welzijnssector is een veelzijdige sector met ontzettend veel mogelijkheden voor haar medewerkers om te groeien in hun job of om een andere weg in te slaan binnen de sector.

Talent is vandaag de sleutel. Het is de verantwoordelijkheid van elke organisatie om hierin te investeren en het talent dat ze in huis hebben te koesteren. Met de juiste, gemotiveerde medewerkers aan boord zal de zorgsector het verschil kunnen maken en de uitstroom aanzienlijk verminderen. Een strategisch onderbouwd welzijnsbeleid is de hoeksteen van een sterk retentiebeleid. HR-dienstverleners gespecialiseerd in well-being kunnen handvaten aanreiken waar de zorgsector mee aan de slag kan.

Gespecialiseerde adviesdiensten

Via gespecialiseerd advies kunnen er belangrijke inzichten geboden worden voor een performant HR-beleid. Daarbij kan er zowel advies als ondersteuning bij implementatie worden gegeven. Een externe HR-dienstverlener kan ingeschakeld worden om samen met een team van interne HR-professionals te evalueren en te kijken waar er kan bijgestuurd worden op vlak van organisatie of functionering van een team. De interne taakverdeling aanpassen, doorgroeimogelijkheden bespreken, field coaching, het delen van kennis en ervaring als projectverpleegkundige of zorgkundige, efficiëntere workflow, ... Kortom, ondersteuning bieden om samen met de werkgever te zorgen voor de juiste medewerker op de juiste plaats. Daarbij is het vaak niet altijd noodzakelijk om nieuwe mensen aan te trekken, maar wel om de bestaande medewerkers optimaal en goed in te schakelen en waar nodig tijdelijk aan te vullen met extern talent via formules van projectsourcing of interim management.



2.

HR-dienstverleners zorgen voor helpende handen in de zorgsector

Tevreden medewerkers door te investeren in well-being & werkgeluk

De leden van Federgon bieden verschillende oplossingen in het kader van werkbaar en wendbaar werk, thema's die in toenemende mate aan belang winnen. Reeds voor de coronacrisis was het duidelijk dat we in een maatschappij leven die continu en aan een hoog tempo verandert. De impact van de lockdown, de onzekerheid, het gebrek aan sociale en fysieke contacten, ... zorgen ervoor dat mensen steeds meer problemen hebben om dit hoge tempo te kunnen volhouden. Dergelijke problemen kunnen zich ook uiten in een gebrek aan motivatie, absenteïsme, langdurige afwezigheden, ... met dus een grote impact op de organisatie tot gevolg. Het is belangrijk om ook well-being op de werkvloer correct in te schatten. Investeren in het werkgeluk van de werknemers levert de werkgever op korte en op lange termijn verschillende voordelen op aangaande retentie, instroom, absenteïsme, motivatie, ... Er is ondersteuning van externe partners mogelijk voor het opzetten van preventieve acties, maar externe partners kunnen ook ingezet worden om te zorgen voor een succesvolle terugkeer naar het werk na een periode van afwezigheid. Deze strategische aanpak en professionele begeleiding van mensen verhoogt de succesratio aanzienlijk. Het spreekt voor zich dat voorkomen beter is dan genezen.

Uitstroom tegengaan door career coaching te voorzien

Om personeelstekort tegen te gaan is het essentieel om ervaren talent zo lang mogelijk aan boord te houden. Belangrijk daarbij is om medewerkers voldoende kansen te geven binnen de onderneming of binnen de sector om zo personeelsverloop te voorkomen. Bovendien leidt digitalisering en snelle verandering bij werknemers vaak tot onzekerheid en complexiteit: daarbij is career coaching een krachtige tool!

De zorgsector is een veelzijdige sector met heel veel potentieel om mensen te laten groeien of nieuwe kwalificaties te laten ontwikkelen. Dit potentieel moet tot het uiterste benut worden om de uitstroom tegen te gaan. Voor medewerkers die al langer meedraaien, is dit groeipotentieel niet altijd zichtbaar. Sommige medewerkers hebben geen duidelijk beeld van waar ze naartoe willen of kunnen met hun loopbaan. Dit alles brengt de nodige bezorgdheden en frustraties met zich mee, wat kan leiden tot ontevredenheid en een burn-out. Een frisse blik en de expertise van een onafhankelijke derde partij kunnen helpen om de situatie correct in te schatten en te vermijden dat werknemers soms tot de foutieve conclusie komen en denken dat de oplossing enkel bij een nieuwe werkgever of uitdaging te vinden is.

Career coaching stimuleert interne mobiliteit door medewerkers op andere functies in te zetten of te laten doorgroeien. Vaak kan career coaching er ook voor zorgen dat de werkdruk verlicht wordt door functies anders in te vullen.



3. Het belang van level playing field

Voor een optimaal resultaat is het belangrijk om een gelijk speelveld of een level playing field te creëren. Zo zouden fiscale en financiële tewerkstellingsstimuli zowel voor interne als externe medewerkers gelijk moeten lopen. Wat betreft de financiële incentives, heeft Vlaanderen reeds de nodige maatregelen genomen i.v.m. uitzendkrachten – verpleegkundigen in woonzorgcentra en dagcentra.



Tijdens de eerste golf van de COVID-19-crisis werden er ook nog een aantal tijdelijke financiële tegemoetkomingen voorzien voor o.a. zorgkundigen en ondersteunend personeel dat via uitzendarbeid en projectsourcing werd ingeschakeld. De maatregelen zijn recent door de Vlaamse overheid uitgebreid om de zorgsector meer ademruimte te geven om een beroep te kunnen doen op extra personeel. Er wordt een vergoeding voorzien voor de gepresteerde uren van zowel extra als vervangend personeel en dat voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021. Zorginstellingen kunnen gebruik maken van allerlei types van overeenkomsten, ook van uitzendarbeid en projectsourcing.

Federgon vindt het een goede zaak dat deze maatregel uitgebreid is en dat nu ook, minstens tijdelijk, een ruim aanbod aan profielen (o.a. zorgkundigen, ondersteunend personeel, psychologen, studenten, verpleegkundigen, ...) via andere tewerkstellingsvormen zoals projectsourcing en uitzendarbeid mee worden opgenomen in de financieringsmaatregel. Dergelijke stimuli leveren een belangrijke bijdrage voor het oplossen van de structurele personeelsuitdaging in de zorgsector.

Nu de tweede golf de zorgsector nog harder treft dan de eerste, zo blijkt onder meer ook uit 'De Grote Coronastudie van de UAntwerpen' en de hulpkreten uit de sector nog luider klinken, is het voor Federgon absoluut noodzakelijk dat deze regeling wordt omgezet in een definitieve regeling en niet enkel gelinkt wordt aan de COVID-19-pandemie.



4. Laten we samen werk maken van werk

Beschouw dit plan voor de zorg als een uitgestoken hand van de sector van HR-dienstverleners aan de zorgsector. Wij zijn vandaag klaar om onze dienstverlening en expertise met organisaties in de zorg te delen en oplossingen aan te reiken die zowel op korte als op lange termijn de sector de nodige zuurstof zullen geven. En dit door:

1. instroom te verzekeren;
2. in te zetten op opleiding;
3. uitstroom te beperken.

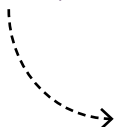
Enkel door de handen in elkaar te slaan en samen te werken, kunnen we ervoor zorgen dat de zorgsector de coronapandemie kan trotseren en kunnen we er samen voor zorgen dat de zorgsector morgen klaar is voor overmorgen.

Contact

Op zoek naar een HR-dienstverlener die voor uw organisatie het verschil kan maken? Ruim 600 ondernemingen zijn lid van Federgon. Wij vertegenwoordigen bedrijven die actief zijn op het vlak van HR-dienstverlening en arbeidsbemiddeling in de breedste zin van het woord.

Onze HR-dienstverleners helpen werkzoekenden aan een job en bedrijven aan de juiste kandidaat. Ze scholen werknemers bij, helpen hun competenties ontwikkelen en begeleiden hen in hun verdere loopbaan. Mensen die hun job verliezen of dreigen te verliezen, helpen ze om een nieuwe plaats op de arbeidsmarkt te vinden. Private arbeidsmarkt bemiddelaars en HR-dienstverleners zijn onmisbaar voor de arbeidsmarkt. Als partner van elke kandidaat, elk bedrijf en van de overheid helpen wij mee om de arbeidsmarkt op volle toeren te laten draaien.

Onze bedrijven zijn actief in: Uitzendarbeid, Recruitement, Search & Selection, Projectsourcing, Learning & Development, Outplacement, Interim Management, Dienstencheques, Well-being, HR Tech en Loopbaanbegeleiding.



Scan de qr-code voor meer [info](#).



Ann Cattelain
CEO

Andreas Verougstraete
Legal Director

Natasja Engels
Legal Advisor

Tour & Taxis - Royal Depot
Havenlaan 86c bus 302
1000 Brussel

T 02 203 38 03
info@federgon.be

 @FEDERGON
WWW.FEDERGON.BE