

In de zorg kan je starten én herstarten

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 het vierde en laatste deel: hoe kan je starten in de zorg?



Koen Balcaen - UZ Leuven

Het belang van een doordacht onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers kan niet worden overschat, zeggen onze zorgwerkgevers in koor.

Onboarding maakt het verschil

“Die eerste maanden of zelfs jaren bepalen mee of mensen afhaken voor hun job of zelfs voor de zorg in zijn geheel”, zet **Peter Hermans** (UZ Leuven) de toon. “Dat je dus ook artsen en collega’s mee hebt in je onboardingtraject, maakt een groot verschil.”

“We leggen de lat hoog voor al onze medewerkers, dus onboarding is cruciaal”, beaamt **Jan Van Mierlo** (Sint-Trudo). “Ons artsenkorps neemt je echt mee tijdens je opleiding. De hele organisatie wordt ingeschakeld om je te empoweren. De eerste vier dagen krijg je een fulltime opleiding. Dat vergroot je zelfvertrouwen en de werkvloer waardeert dat je opgeleid start.”

“Per afdeling hebben we uitgebreide opleidingsplannen. Na een paar maanden krijg je een kennismakingsgesprek met de algemeen directeur. 95% is echt tevreden over het onthaaltraject. Slaag je erin om je mensen 2-3 jaar aan boord te houden, dan blijven ze. Daarna blijven communicatie en feedback de backbone.”

Ook dringend gezocht: niet-zorgmedewerkers

In de zorg kan je perfect starten in een niet-therapeutische job. Zorgmedewerkers zonder zorgdiploma omscholen en medewerkers stimuleren om extra taken op te nemen werkt voor FPC Gent en FPC Antwerpen, zegt **Femke Van de Voorde** (FPC Gent en FPC Antwerpen). “Om het tekort aan verpleegkundigen op te vangen, bieden we medewerkers de mogelijkheid om zich bij te scholen tot zorgkundige om ondersteuning te bieden aan de verpleegkundige, o.a. bij medicatiebedeling.

Met een premie belonen we onze medewerkers ook voor deze extra taken die ze erbij nemen. Een goede manier om mensen intern te motiveren om te groeien als zorgmedewerker en collega’s te ondersteunen waar nodig.” Bij ZORGI, gespecialiseerd in IT-oplossingen voor de zorg, zijn heel wat collega’s aan de slag die in het verleden werkten voor een zorginstelling. “Hun specifieke expertise komt goed van pas om bijvoorbeeld ziekenhuizen bij te staan bij het implementeren van een nieuwe oplossing of bij vragen die binnenkomen bij de helpdesk”, stelt **Melchior Wathelet**, CEO van ZORGI. “We zien soms ook het omgekeerde gebeuren: collega’s die jaren bij ZORGI gewerkt hebben en die de overstap maken naar een zorginstelling om daar bijvoorbeeld applicatiebeheerder te worden voor één van de ZORGI-oplossingen.”

Koen Balcaen (UZ Leuven) knikt: “Wil je je heroriënteren of kijk je uit naar een carrièreswitch, dan

bieden we je ook als ziekenhuis volop kansen. Inleefmomenten zijn een nuttig hulpmiddel: de deuren openzetten en geïnteresseerden laten proeven van een afdeling of eendienst. Ook belangrijk is informatie richting derdegraadsstudenten over de zorgberoepen maar ook over de brede context van alle functies in een ziekenhuis of de gezondheidszorg.”

Arbeidsmigratie ontzorgt de zorgmedewerkers

“En ook met buitenlandse zorgkrachten bouwen we ervaring op”, vervolgt **Koen Balcaen**. “Alle tekorten lossen we er niet mee op, maar het is één van de vele interventies die samen resultaat kunnen opleveren. Net als in Nederland of Duitsland kunnen we enkele duizenden mensen extra goed gebruiken. Taal en cultuur zijn de leidraad om hen aan boord te houden. Onze mentoren sterker maken in diversiteit en interculturele skills om



Melchior Wathelet – ZORGI

Jobadvertenties vind je zowel in dit weekendkatern als elke werkdag verspreid in je krant. En natuurlijk op [Jobat.be](https://www.jobat.be). 



Geert Goossens – GZA

buitenlandse medewerkers beter op te vangen is een kritische succesfactor. Zo'n traject begint idealiter al een jaar voor ze hier starten."

Geert Goossens (GZA): "Maar dat werkt enkel wanneer mensen meekomen met hun partner en we een duurzaam tewerk kunnen stellen. Anders vertrekken ze al snel wegens de taalbarrière en de moeilijke maatschappelijke integratie." Dat klopt, zegt collega **Diederik Van Noten (ZNA):** "In de Belgische zorg ligt starten met een buitenlands diploma nog altijd niet voor de hand. In Antwerpen zijn er massa's mensen inzetbaar, maar door administratieve hindernissen raken ze moeilijk aan de bak. Daar valt een win-win-win mee te realiseren: maatschappelijk, voor de zorg en voor zichzelf."

Zij-instromers en terugstromers

Wim Van de Waeter (ZNA): "Op opleidingen voor zij-instromers – van welke achtergrond dan ook – moeten we echt meer inzetten. Téveel potentieel blijft onbenut. Laten we flexibeler zijn voor mensen die nieuwe wegen willen inslaan. Dat moeten we bekijken op afdelings- en teamniveau en zeker ook in de lager betaalde functies." Ook wie ooit in de zorg werkte, kan altijd terugkomen. **Peter Hermans (UZ Leuven):** "We schakelen een non-profit uitzendbureau in om verpleegkundigen die niet meer actief zijn te rekruteren. Ze haakten af door de work-lifebalans of een negatieve ervaring. Meestal willen ze

geen beter loon of statuut, wel betere uren en werkbaar werk."

"Met commerciële uitzendbureaus komen we minder vlot tot een match, omdat hun kandidaten soms onrealistische verwachtingen hebben. Het niet-commerciële zit hem ook in kandidaten die niet in loonopbod laten gaan tegenover elkaar, of wij tegenover andere zorginstellingen. Eerlijk communiceren voorkomt teleurstellingen". Dat zegt ook **Femke Van de Voorde (FPC):** "Commerciële uitzendbureaus bieden ook ons een meerwaarde bij het invullen van tekorten bij onze vaste personeelsequipe. Jammer genoeg hebben deze medewerkers niet altijd alle kennis om op de werkvloer volledig te kunnen meedraaien, wat voor onze vaste medewerkers niet altijd evident is. We leiden vaste medewerkers goed op en trachten ook uitzendkrachten bij de opleidingen te betrekken, al lukt dit slechts in beperkte mate."

Geert Goossens (GZA): "Laten we de commerciële uitzendorganisaties niet zomaar kopiëren: zes maand hier en dan weer naar een andere functie. We kunnen veel innovatiever zijn, via een meer kwalitatieve inzet van onze interne projectverpleegkundigen en door meer functiedifferentiatie toe te passen." "En ook door andere zorgberoepen zoals paramedici te introduceren in traditionele zorgteams", pikt **Koen Balcaen (UZ Leuven)** in. "Medicatie voorbereiden, is een belastende bezigheid die je kan uitbesteden aan een farmaceutisch technologisch assistent. Wie welke zorghandelingen mag uitvoeren,

ligt wettelijk vast. Binnen een nieuw zorgmodel kan je onderzoeken hoe je medewerkers veilig toch méér handelingen laat uitvoeren." **Liesbet Lombaerts (GZA)** besluit: "Het is vooral belangrijk om zo breed mogelijk naar functiedifferentiatie te kijken. Meer handen om de zorg te ondersteunen is een goeie zaak, maar anderzijds moeten we altijd ook de rol van de verpleegkundige als clinical leader blijven versterken."

Conclusie: alle wegen leiden naar de zorg

"We kijken naar instroom en zijinstroom, maar laten we ook focussen op uitstroom en hoe we die tegenhouden", vat **Diederik Van Noten (ZNA)** het debat samen. "Eerst via een retentiebeleid dat op tijd detecteert waar het misloopt. En van wie uitstroomt, moeten we ook weer een terugstromer kunnen maken. Mensen laten terugzwemmen mét nieuwe ervaringen die ze kunnen inzetten. Je moet kunnen starten én herstarten in de zorg. Er is nog veel meer mogelijk om mensen te laten kennismaken met de sector, hen aan boord te brengen en te houden, te (re-)integreren én inderdaad ook veel breder te rekruteren dan we nu doen."

Wieland DE HOON
(Foto' Koen Bauters)

Dit is het vierde (en laatste) artikel in een reeks die in september loopt in de weekendeditie van Jobat De Standaard.

DEELNEMERS AAN HET PANEL WERKEN IN DE ZORG:

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



Diederik Van Noten - ZNA

SCHÜCO

De kennismaking

Schüco ontwikkelt innovatieve gevelsystemen. Op basis van hun wereldwijde expertise creëren ze systeemoplossingen voor ramen, deuren en gevels in aluminium. De 4.600 medewerkers en 12.000 partners bedienen klanten in 80 landen. Schüco's producten staan voor kwaliteit, innovatie en design. Er wordt voortdurend nagedacht over de ontwikkeling van technologieën die een nieuwe standaard definiëren voor energie-efficiëntie, kwaliteit, veiligheid, comfort en design. Om de verdere groei te garanderen, zoeken we voor hen een:



MARKETINGCOÖRDINATOR

Belux

De uitdaging: • Samen met het team ontwikkel je het go-to-market-plan. Dat rol je uit aan de hand van marketingcampagnes en events in functie van de doelgroepen (o.a. investeerders, architecten en aannemers) • Je volgt de marktrends op en stemt je strategie en acties hierop af • Je verzorgt de externe communicatie en pr en netwerk in functie van partnerships • Je bouwt aan het verhaal van innovatieve totaalbeleving van Living Tomorrow in Brussel • Je beheert het marketingbudget in functie van performantie • Je coördineert de activiteiten op de afdeling Marketing Belux • Je rapporteert aan de manager SP&M Benelux

De perfecte match: • Master denkniveau met enkele jaren ervaring • Ondernemend, hands-on, resultaatgericht, communicatief en creatief • Talenkennis: Nederlands, Frans en Engels. Duits is een troef

Het aanbod: • Vrijheid en verantwoordelijkheid in een toporganisatie • Een aantrekkelijk salarispakket met voordelen

> www.schueco.be



Erkenningsnummer: VG_1560/BO

Meer info? Contacteer Eline Gregoor op 011 36 10 69 www.motmanspartners.be

Klaar om te groeien? Solliciteer online via www.motmanspartners.be/ **overzicht-vacatures**. De selectieprocedure verloopt exclusief via Motmans & Partners.

Senior Manager, Investment Promotion The Hong Kong Economic and Trade Office in Brussels

(Salary starting at 5,700 per month)



Applications are invited for the position of Senior Manager, Investment Promotion in the Invest Hong Kong Desk of the Hong Kong Economic & Trade Office (HKETO) in Brussels. Invest Hong Kong (www.investhk.gov.hk) is the department of the Hong Kong Special Administrative Region (HKSAR) established to attract and retain foreign direct investment in Hong Kong. Reporting to the Head of Investment Promotion, the Senior Manager will be responsible for identifying, attracting and supporting companies to set up or expand in Hong Kong by engaging in strategic planning and execution of investment promotion activities, visits to top level executives of leading companies and providing assistance to potential investors with special focus on the following markets: Romania, Bulgaria, Croatia and other geographic markets covered by the HKETO in Brussels. Travel within Europe is required.

Requirements

- Bachelor's degree or equivalent, preferably in Business Administration or Economics, a higher degree would be an advantage
- Minimum of 5 years of international sales and/or business development experience, preferably in foreign direct investment promotion or economic development at a managerial position
- Excellent presentation and communication skills in English and Romanian; proficiency in other European languages would be an advantage
- Broad knowledge of the European economies and relevant working experience in our priority markets are important. Experience of living and/or doing business in Hong Kong would be an asset
- Eligible to take up employment in the EU and to be based in Brussels

How to Apply

Interested applicants are invited to send a covering letter with full CV, and copies of academic qualification certificates/transcripts and available references from previous employment by post to: Hong Kong Economic and Trade Office, Rue d'Arlon 118, 1040 Brussels, Belgium or by email to: general@hongkong-eu.org.

Application closing date: 17 October 2022. Late applications will not be accepted and only shortlisted candidates will be notified.

Full details on our website www.hongkong-eu.org.

Personal data provided by job applicants will be used strictly for recruitment purposes and in accordance with applicable personal data regulations



DE LOVIE

De Lovie vzw is een sociale organisatie actief in heel de Westhoek. Zowel thuis als in onze locaties ondersteunen wij kinderen, jongeren en volwassenen met een beperking. Samen met hen, en wie voor hen belangrijk is, bouwen we aan kwaliteit van leven en een sterk netwerk verweven met de samenleving. Meer info op www.delovie.be.

Wij hebben een vacature voor een voltijds:

FINANCIËEL DIRECTEUR

Functie: In deze functie sta je in voor volgende beleidsdomeinen van De Lovie vzw: financieel management, boekhouding, aankoop, rapportering en IT.

Profiel: Wij zoeken iemand met een economisch gericht masterdiploma. Ervaring in een leidinggevende functie, een brede maatschappelijke interesse en een hart voor personen met een beperking zijn noodzakelijk. Je beschikt over een sterk analytisch vermogen en werkt resultaatgericht. Goede communicatieve vaardigheden zijn een evidentie.

Aanbod: Een uitdagende, gevarieerde functie in een grote, innovatieve en vooruitstrevende organisatie. In een aangename, respectvolle werksfeer neem je een betekenisvolle rol op voor zowel collega's als bewoners. Je werkt in een groene omgeving en krijgt volop kansen om je verder te ontwikkelen. Een contract onbepaalde duur met een competitief verloningspakket. Je werkt nauw samen met de andere directieleden en verantwoordelijken. Je rapporteert aan de algemeen directeur.

Geïnteresseerd? Mail een gemotiveerde sollicitatiebrief met cv tegen maandag 10 oktober 2022 naar bart.vallaey@delovie.be.

Voor bijkomende inlichtingen kan je bellen naar Bart Vallaey op het nummer 057 344 255. De vacatures van De Lovie vzw staan breed open, ongeacht gender, geloof, nationaliteit, leeftijd ...

www.delovie.be/jobs

WEST-VLAAMSE SLEUTELFUNCTIES IN DE NOT FOR PROFITSECTOR?

Ontdek onze unieke expertise en professionele knowhow!

Ziehier recent ingevulde staffuncties:

- ICT-verantwoordelijke - 't Veer
- Woonzorgmanager - Seniorenzorg Heilige Familie
- HR-Medewerker - De Kringwinkel
- Stafmedewerker Milieu & Water - Aquaduin
- Diensthooft Verhuring - Helpt Elkander
- Afdelingshooft Financiën - Ons Onderdak
- Verantwoordelijke Zorg - WZC Mater Amabilis

VERDONCK
PROFESSIONAL PARTNERS

www.verdonckbv.be

Diensthooft HRM - Adviseur – NIVEAU A (A2)



Zie jij jezelf leiding geven aan een klein dynamisch team in een politiekorps met Pit? Wens je deel uit te maken van een team dat een efficiënt en uitdagend HRM-beleid voert, waar je mee je schouders zet onder verschillende projecten,... Dan ben jij misschien wel de persoon die wij zoeken!

Neem zeker contact met Politiezone Druivenstreek (Hoeilaart-Overijse) op. Dan lichten we onze ambitieuze plannen verder toe en zoeken we naar een match.

Contact / info: tel 02 769 69 30 – pz.druivenstreek.hrm@police.belgium.eu

Solliciteren kan tot en met **30 september 2022**

zie <https://www.jobpol.be/nl/jobs-als-burger-calog/adviseur-a2-diensthooft-hrm#jobomschrijving>