



In- & uitstroom van medewerkers

“Binnen welzijn werken we op maat van onze gebruikers, dat moeten we ook voor onze medewerkers durven doen”

We vinden geen mensen. De zin klinkt u meer dan waarschijnlijk bekend in de oren. Het Vlaams Welzijnsverbond heeft het personeelstekort dan ook aangestipt als de moeder van alle prioriteiten in haar beleidsplan. En ook op de laatste algemene vergadering was dat tekort het hoofdthema. Het ging daarbij niet alleen over in- en uitstroom, maar ook over hoe we ons als sector profileren. Want ook daar is er nog werk aan de winkel.

“De coronacrisis heeft uitgewezen hoe belangrijk welzijn is. Het siert onze medewerkers dat ze zo veel van zichzelf gegeven hebben.” Linda Beirens, stafmedewerker medewerkersbeleid bij het Vlaams Welzijnsverbond, raakt daarmee meteen de kracht én het pijnpunt van heel wat medewerkers binnen welzijn aan. Iedereen staat klaar voor het welzijn van de gebruikers, maar meer en meer dringt zich ook de zorg voor de medewerkers op. “Wie het personeelstekort wil aanpakken, moet dus niet enkel kijken naar de instroom, maar ook naar de uitstroom.”

Tijdens de algemene vergadering gaf Linda een boeiende uiteenzetting over hoe we die problemen best aanpakken. De inspiratie daarvoor deed ze op in dialoog met de leden van het Vlaams Welzijnsverbond. Te beginnen met de **profilering**, want daar loopt het vaak nog fout. “Welzijn komt nog te vaak negatief in het nieuws. We moeten dan ook meer inzetten op die positieve verhalen. Er zijn zo veel mooie initiatieven, bijvoorbeeld als het gaat over inclusie. Zowel van gebruikers, medewerkers als vrijwilligers. Binnen welzijn zetten we daar echt mooie stappen en die verhalen moeten we meer naar buiten brengen.”

□Linda Beirens, stafmedewerker medewerkersbeleid Vlaams Welzijnsverbond

En dan is er natuurlijk de **instroom**. Daar liggen volgens Linda nog heel wat mogelijkheden in de samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld. “Die wisselwerking kan beter, beide moeten elkaar meer ontmoeten. Bovendien moeten we daar ook vroeger mee beginnen.

Vroeger focusten we ons op 16-jarigen, maar dat is veel te laat.” En dan zijn er nog de zij-instromers. “Er is daar heel wat potentieel, maar de kwalificaties ontbreken vaak. Om die mismatch aan te pakken is werkplekieren de toekomst. Daar moet dan ook voldoende financiering tegenover staan natuurlijk.”

Zoals we al aangaven moeten ook de al aanwezige **medewerkers aan boord** blijven. De spreekwoordelijke achterdeur moet dicht. En daarin is de rol van de leidinggevendenden cruciaal. Veel hangt af van de arbeidscultuur die zij installeren. “Jongeren verwachten van een leidinggevende dat die hen ondersteunt in de uitvoering van hun taken. Oudere medewerkers verwachten dan weer vooral waardering en respect. Binnen welzijn werken we op maat van onze gebruikers, dat moeten ook voor onze medewerkers durven doen.”

En dat maatwerk komt vaak terug in het verhaal van Linda. Ook als het gaat over het flexibel omgaan met de planning en de organisatie van het werk. “Wie vroeger halftijds werkte omwille van de kinderen, wil op latere leeftijd misschien opnieuw voltijds aan de slag, daar moeten we op inspelen. En dat doe je door te luisteren naar elkaar. Dat zegt ook professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis. Door te luisteren ontstaat er ook ruimte voor rust en bezinning. En dat voorkomt dan weer dan we in overdrive gaan. Inzetten op duurzame loopbanen doe je dan ook van de start tot het einde.”

Naar aanleiding van deze bijzondere algemene vergadering werd ook **Candice De Windt** uitgenodigd. Haar verhaal kan je [hier](#) lezen. Het Vlaams Welzijnsverbond werkt intussen volop aan een actieplan ‘instroom en behoud van medewerkers’, dat zal vanaf september dit jaar verder worden uitgerold.

Bron: <https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/nieuws/uitstroom-van-medewerkers>