



**VLAAMS
WELZIJS
VERBOND**

‘Werkbaar werk is een gedeelde verantwoordelijkheid’

Werk maken van werkbaar werk: ook voor welzijnsgerichte ondernemers is het een prioritaire opdracht. Op regelmatige basis laten we onze leden aan het woord over hoe zij het aanpakken.

Tine De Vlieger is agogisch directeur bij Ortho-Agogisch Centrum Broeder Ebergiste in Vurste: ‘Steeds meer mensen zijn bewust met hun loopbaan bezig en dat vinden wij een goede zaak: we zullen met z’n allen langer moeten werken. Wij zien werkbaar werk als een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de medewerkers, de leidinggevenden en de organisatie. We zetten de medewerkers binnen ons medewerkersbeleid bewust op de eerste plaats. Medewerkers die hun job graag en goed doen, zijn immers onze kracht. Maar op die manier wijzen we hen ook op hun eigen verantwoordelijkheid: ze zijn eigenaar van hun loopbaan en kunnen zelf initiatief nemen om hun werkgoesting te blijven prikkelen. Daar proberen we hen zoveel mogelijk in te ondersteunen.’

Frisse neus

‘Een van de zaken waar wij sterk op inzetten, is de mogelijkheid om binnen de organisatie een frisse neus te halen. We kunnen dat natuurlijk omdat we een grote organisatie zijn met meer dan tien vestigingsplaatsen. Lange tijd werd overplaatsing als iets negatiefs gezien, maar het kan net helpen voorkomen dat mensen

‘vastroesten’. Vacatures zullen we daarom altijd eerst intern bekendmaken. Daarnaast moedigen we mensen aan om hun loopbaanwensen kenbaar te maken, zodat we daar rekening mee kunnen houden als er zich bepaalde kansen voordoen.’

Reilen en zeilen

‘Het voordeel van mensen de kans geven om binnen je organisatie te evolueren, is dat hun ervaring binnen je voorziening blijft. Expertise in één functie is vaak ook goud waard in een andere. Voor mensen die twifelen aan een bepaalde functie, is het ook veiliger dat ze bijvoorbeeld eerst eens een vervanging kunnen doen tijdens een zwangerschapsverlof. Als het dan niet meevalt, kunnen ze zonder gezichtsverlies terugkeren naar hun oude plek.’

Desillusie

‘Belangrijk is wel dat je de dingen vooraf altijd transparant bespreekt. We hebben het in het verleden meegemaakt dat we een bepaalde optie met een medewerker bespraken en dat die ervan uitging dat het een kant-en-klare mogelijkheid was. Mensen hebben ook niet altijd een correct beeld van een functie. Dergelijke misverstanden leiden alleen maar tot desillusie en dat moet je te allen tijde proberen te vermijden.’

Onderlinge solidariteit

‘Onze huidige visie op medewerkersbeleid is niet zomaar tot stand gekomen. Dat is een proces van jaren geweest. De visietekst op werkbaar werk van het Vlaams Welzijnsverbond was daarbij een belangrijke toetssteen en bevestiging. Om interne verschuivingen mogelijk te maken, moet er bovendien veel onderlinge solidariteit zijn. Je leidinggevenden moeten willen meewerken aan het verhaal. Zij moeten mee aanmoedigen dat hun medewerkers naar een andere doelgroep, een andere functie of vestiging overstappen. Al willen we natuurlijk ook geen ‘kermismolen’ zijn: zorg voor de medewerkers en continuïteit van de zorg zijn immers keerzijdes van dezelfde medaille.’

Loopbaancheques

‘We wijzen medewerkers ten slotte vaak de weg naar

loopbaancheques. Ook loopbaancoaching kan je helpen ontdekken wat je echt wil, kan de werkgoesting binnen je huidige job helpen versterken. Wij hebben trouwens geen aparte HR-dienst. Zo'n dienst die aan de zijlijn loopbaangesprekken voert: ik geloof er niet zo in. Dat moet net dicht bij de mensen gebeuren. De coördinatoren en de directie bespreken om de veertien dagen wat er leeft op de werkvloer: wie zoekt iemand, zijn er medewerkers met wie het minder goed loopt of die hebben aangegeven dat ze graag zouden veranderen ...? We willen zo weinig mogelijk eilandjes vormen en zoveel mogelijk één grote organisatie zijn. '

Meer lezen over werkbaar werk? Je vindt de gemeenschappelijke visie van het Vlaams Welzijnsverbond [hier](#).

Bron:

<https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/nieuws/%E2%80%98werkbaar-werk-een-gedeelde-verantwoordelijkheid%E2%80%99>