

UNIE-K PUBLIEK



Sophie Herremans
Zorgvoorzieningen en
hogescholen kunnen
niet zonder elkaar.

Wouter Torfs
Problemen op de
werkvloer los je
niet op met een
halfjaarlijkse
teambuilding.



4 Candice De Windt: "Brandt het in onze sector? Ja. Toch zie ik het niet zo negatief in"



6 Tina Fabry: "Ook de werkgever dost zich nu netjes uit voor een sollicitatiegesprek"



8 Delia Amoruso: "Mensen aan boord houden? Dat doe je zo!"



10 Wouter Torfs: "Problemen op de werkvloer los je niet op met een halfjaarlijkse teambuilding"



12 Jana Maerten en Jonathan Duvillier: "Zoek naar een balans tussen wat energie vraagt en wat energie geeft"



14 Heidi Selschotter en Annelies Denys: "Ik zorg voor mijn collega's en zij voor mij. Zo hoort het, vind ik"



16 Ellen Caers: "Wie na kanker terug aan de slag wil, zit met een pak vragen"



18 Sophie Herremans: "Zorgvoorzieningen en hogescholen kunnen niet zonder elkaar"



20 Christine Duvillers: "Dankzij externe verpleegkundigen hebben begeleiders meer tijd voor ondersteuning"



22 Cathy De Bruyne en Maxime Dubaere: "Ik zou mijn vrijwilligerswerk absoluut niet kunnen missen"



VOORWOORD



Beste lezer,

In UNIE-K zetten we sterk in op het vinden en behouden van medewerkers. Onze kennis en ervaringen hierover en die van onze partners delen we graag met jullie. Medewerkers zijn immers ons belangrijkste goed om voor alle mensen die in een van onze 'UNIE-Ke' plekken wonen een goed leven te organiseren. We zijn onze medewerkers daarvoor dan ook heel erg dankbaar.

We weten het allemaal, de krapte op de arbeidsmarkt wordt groter en groter. Ik merk dat niet alleen UNIE-K, maar ook andere organisaties steeds meer moeite ondervinden om vacatures ingevuld te krijgen. Dit zorgt voor extra motivatie om hierop in te zetten.

Het belang van goed rekruteren kan niet genoeg benadrukt worden. Een nauwe samenwerking met de onderwijssector waarbij stagiairs de werking leren kennen, is daarbij cruciaal. Eens de medewerker aangeworven, is de rol van de leidinggevende en een goede sfeer op de werkvloer o zo belangrijk. Periodes van hoge werkdruk kunnen we niet vermijden in de zorgsector. We hebben daarom ook aandacht voor psychosociaal welzijn en ondersteunende trajecten. Het is mooi om te lezen dat collega's in UNIE-K op die momenten zorgen voor elkaar. Ook dat is belangrijk. En gelukkig kunnen we als organisatie ook een beroep doen op extra handen, onder de vorm van externe verpleegkundigen of vrijwilligers.

Ik wens jullie veel leesgenot en inspiratie.

Bart Naeyaert
Voorzitter UNIE-K

COLOFON

V.U.:
UNIE-K, Karel Braet
Chartreuseweg 53,
8200 Brugge

Coördinatie en eindredactie:
UNIE-K

Redactie:
Raïsa Quick

Vormgeving:
Artex Reclamebureau

Druk:
December 2022

Contact:
Jessie.Priem@uniek.org



“Brandt het in onze sector? Ja. Toch zie ik het niet zo negatief in.”

Sinds 1 maart 2022 is Candice De Windt de nieuwe Vlaamse Zorgambassadeur. Ze staat voor een grote uitdaging. Want de openstaande vacatures in de zorg- en welzijnssector stapelen zich op. “Een kant-en-klare oplossing is er niet”, geeft ze toe. “Toch zie ik veel mogelijkheden.”

“We moeten blijven inzetten op meer instroom. Maar ook op betere instroom en andere instroom”, gaat Candice van start. “Daarvoor kijk ik niet alleen naar achttienjarigen. Er zijn ook veel volwassenen die interesse hebben in onze sector. Daarom stippelen we nu een traject uit waarbij zij al in dienst kunnen treden bij een werkgever en intussen hun diploma behalen. Want voltijds terug op de schoolbanken zitten, is voor die mensen niet altijd haalbaar.”

Mensen juist oriënteren

“Als je zijinstromers meteen laat proeven van de job, weten ze veel sneller of de sector bij hen past”, haalt Candice aan. “Die oriëntering moet ook bij de jonge studenten beter. Want hun opleiding kost onze maatschappij veel geld. Daarom richtten we ikgaervoor.be op. Daar koppelen we jongeren en volwassenen met interesse in onze sector aan een zorgvoorziening in hun buurt. Zo volgen ze een inleefdag voor ze intekenen op een opleiding.”

“We willen ook de beroepsinactieve bevolking beter bereiken. En onze sector zichtbaarder maken in de kleuter- en lagere school. Wist je dat je als tien- à elfjarige al interesses ontwikkelt die later je beroepsvoorkeur bepalen? We organiseren nu veel beurzen en infomomenten voor zeventien- en achttienjarigen. Maar eigenlijk zijn we dan al te laat. Zorgvoorzieningen hebben zelf de tools in handen om kinderen en jongeren te bereiken. Door hun deuren open te stellen en eens een spelnamiddag te organiseren, bijvoorbeeld.”

Minder uitstroom, meer positieve aandacht

Niet iedereen die voor de zorg- en welzijnssector kiest, blijft er z'n hele loopbaan aan de slag. Wat met die uitstroom? “Je moet mensen inderdaad aan boord houden. Persoonlijk vind ik het niet zo erg als iemand kiest voor een andere job. Mensen blijven tegenwoordig niet meer bij één werkgever. Medewerkers willen groeien, zichzelf ontwikkelen, proeven van iets anders ... Dat is goed.

Zolang ze maar in onze sector blijven. Het moet ook haalbaarder worden om een extra opleiding te volgen in combinatie met het werk.”

Een ander werkpunt volgens Candice is de negatieve beeldvorming. “Je hoort alsmat dat onze sector slecht betaalt. Dat je veel uren moet kloppen. Dat de werkdruk hoog ligt. Daardoor lijken mensen wel gek als ze voor de zorg kiezen. Van dat beeld moeten we af”, zegt Candice stellig. “We ontwikkelen nu een nieuwe branding die een positief beeld zal neerzetten.

Want er zijn veel pluspunten. Onze sector innoveert constant. Er zijn talloze doorgroeimogelijkheden. De zorgverleners staan met passie en drive op de werkvloer ... Onze sector is de mooiste die er is. Daarmee moeten we naar buiten komen.”



“ONZE SECTOR IS DE
MOOISTE DIE ER IS.
DAARMEE MOETEN
WE NAAR BUITEN
KOMEN.”

Sector anders organiseren

Toch maakt Candice zich geen illusies. “Er is momenteel veel uitstroom omdat de babyboomers op pensioen gaan. In onze maatschappij leven mensen ook veel langer dan vroeger. Tegen 2050 zal het aantal tachtigplussers vernegenvoudigen. We kunnen dat simpelweg nooit opvangen met handen alleen. Zorgvoorzieningen moeten zich anders durven organiseren. Meer samenwerken, bijvoorbeeld. En meer inzetten op technologie en digitalisering. Zonder dat we alles robotiseren. Want dat menselijk contact is waar het in de zorg allemaal om draait. Net daar moeten we meer tijd voor vrijmaken.”

“Ik geloof enorm in het talent van onze mensen”, deelt Candice. “Zorgvoorzieningen die daarop inzetten zullen volgens mij overleven. Uiteraard moeten we iedereen correct verlonen. Maar geef medewerkers eigenaarschap. Laat niet enkel het management een visie ontwikkelen. Geef ook verantwoordelijkheid aan de werkvloer. En zorg dat medewerkers vooral doen waarin ze goed zijn.”



Flexibele loopbaan

Als Zorgambassadeur staat Candice nauw in contact met de overheid. Daar streeft ze naar een flexibelere loopbaan. “Er zijn al stappen gezet. Zo kunnen gepensioneerden meer onbelast bijverdienen in onze sector. En het uurplafond voor jobstudenten ging omhoog. Toch zijn er nog opportuniteiten. Waarom kun je de ene week niet meer werken en de andere minder? Handig voor mensen met co-ouderschap. Of denk aan langere shiften, waardoor het aantal werkdagen per week afneemt. Dat hoeft niet voor iedereen. Maar voor wie dat wenst, zou dat toch geweldig zijn?”





TINA FABRY ONTWIKKELT STERKE WERKGEVERSMERKEN

“Ook de werkgever dost zich nu netjes uit voor een sollicitatiegesprek”

“Wat kan jij voor ons betekenen?”, die vraag stellen organisaties al decennialang aan hun sollicitanten. Al kaatsen veel kandidaat-werknemers de bal tegenwoordig terug: “Waarom zou ik voor jou als werkgever moeten kiezen?” Daar geven organisaties maar beter een eerlijk antwoord op. Waarom en hoe? Dat vragen we aan Tina Fabry.

Met haar marketingbureau Proud Mary ontwikkelt Tina Fabry sterke werkgeversmerken voor organisaties die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers. “Employer branding vergelijk je het best met het cv en portfolio van de sollicitant”, legt Tina uit.

“Via het werkgeversmerk toont een organisatie wat het te bieden heeft aan kandidaat-medewerkers. De organisatie dost zich als het ware uit voor het sollicitatiegesprek. Terwijl vroeger alleen sollicitanten dat deden. De organisaties zagen er geen noodzaak toe, omdat er genoeg

werkzoekenden waren. Vandaag moeten werkgevers zichzelf wél verkopen: er zijn handen tekort en sollicitanten hebben de keuze tussen verschillende jobs. Organisaties die vandaag nog niet in employer branding investeren, hinken achterop.”

Intern beginnen

Maar hoe ontwikkel je nu zo'n werkgeversmerk? Door eerst een kijkje achter de eigen schermen te nemen, verklapt Tina. “In het ideale scenario starten we intern. Veel organisaties hebben namelijk een visie,

missie en kernwaarden uitgewerkt. Maar die worden niet altijd gedragen door de medewerkers. En dan loopt het snel fout. Want sollicitanten horen bijvoorbeeld over de positieve sfeer op de werkvloer. Maar na hun aanwerving merken ze dat die er helemaal niet heerst. Waardoor die net aangeworven medewerker razendsnel terug vertrekt.”

“Hoe los je dat op? Je missie of visie moet je in één zin kunnen samenvatten. En je moet de kernwaarden heel concreet maken. Wat versta je bijvoorbeeld onder de kernwaarde



‘respect’? Is het voldoende dat een zorgverlener de kamer rustig binnengaat? Of moet hij eerst op de deur kloppen en dan pas naar binnen stappen? Als je daar duidelijkheid over schept, voelen je medewerkers beter aan dat ze zelf bijdragen aan het uitdragen van de kernwaarden. Wat hen motiveert om aan boord te blijven.”

Doelgroep bepalen

Pas na de interne campagne richt Proud Mary zich op potentiële sollicitanten. “Op dat moment schetsen we een beeld van de kandidaat-werknemer. We kleven er een gezicht op: wie is die persoon, waaraan heeft die nood, wat motiveert hem? Denk bijvoorbeeld aan een schoonmaakmedewerker. In veel sectoren werkt iemand in deze functie vaak alleen. Maar misschien hunkert deze persoon naar collega’s en sociaal contact. Komen zij in jouw organisatie terecht in een team waarbij ze contact hebben met de bewoners? Dan stemmen we onze boodschap daarop af: “Je komt terecht in een warm team.” Je trekt dus sollicitanten aan die écht bij de organisatie passen.”

Valkuilen vermijden

Authentiek communiceren is erg belangrijk. “Vertrek vanuit je eigen DNA. Anders val je door de mand”, tipt Tina. “Kom naar buiten met wat jou uniek maakt en waarmee je je onderscheidt van concullega’s. Vertel ook niet té veel. Zet in op vier à vijf kernwaarden. Anders verliezen mensen zich in je boodschap. En werk visueel. Niet iedereen leest lange teksten. Soms blijft een sterk beeld beter hangen.”

**“ORGANISATIES DIE VANDAAG
NOG NIET IN EMPLOYER
BRANDING INVESTEREN,
HINKEN ACHTEROP.”**

“Wees zeker origineel, want we komen elke dag duizenden boodschappen tegen. Zorg dus dat de jouwe blijft hangen. Voor de employer branding van UNIE-K werkten we bijvoorbeeld met eigen medewerkers in de promofilmjes. Ze hadden zelfs geen schmink op. Waardoor hun naturel en puurheid meteen opviel.”

Extra tips

Tina voegt nog enkele laatste tips toe: “Controleer elk contactpunt met je sollicitant. Want bij elke stap kun je iemand binnenhalen ... of verliezen. Moeten ze zich kandidaat stellen via de website? Zorg dan dat die niet hapert. Bezorg mensen een bevestigingsmail nadat ze hun sollicitatie instuurden, zodat ze zich niet moeten afvragen of je hun documenten wel goed ontvangen hebt. Stel je de organisatie voor als een dynamische werkgever? Organiseer dan geen gesprekken in een donkere bureauruimte.”

Na de opstart van een nieuwe medewerker zit het werk er nog niet op. “Stel als werkgever een onboardingstraject op. Want als je nieuwe medewerkers aan hun lot overlaat, zijn ze binnen de zes maanden vaak alweer vertrokken. En blijf sleutelen aan je externe communicatie. Zelfs wanneer alle vacatures ingevuld zijn. Alleen zo ontvang je regelmatig spontane sollicitaties. En moet je niet plots halsoverkop naar nieuwe medewerkers op zoek.”

"HET IS MOOI MEEGENOMEN
WANNEER IEMAND DE KANS
KRIJGT OM DOOR TE GROEIEN.
MAAR EIGENLIJK GAAT HET
VEEL MEER OM MEDEWERKERS
UITDAGEN EN STIMULEREN.
OOK BINNEN HUN EIGEN JOB."



Mensen aan boord houden? Dat doe je zo!

Enthousiaste medewerkers aantrekken is één ding. Hen aan boord houden, is zowaar nóg belangrijker. En daarin speelt leiderschapstraining en coaching een grote rol. Dat leren we van Delia Amoruso.

Een eerste belangrijke les? De ABC-theorie. Die somt drie ingrediënten op die medewerkers nodig hebben om zich gelukkig te voelen in hun job. “De eerste is autonomie”, zegt Delia. “Heb je de vrijheid om je werk in te richten zoals jij dat wilt? De tweede pijler is betrokkenheid. Denk aan het contact met je collega’s en je leidinggevende, de sfeer op de werkvloer ... Het derde element is competentie. Wordt je potentieel gezien? Kun je je talenten voldoende inzetten? Krijg je de kans om te groeien? Als je medewerkers die drie dingen biedt, stijgt de arbeidstevredenheid. En verhoogt de kans dat zij in dienst blijven.”

Zelfontwikkeling

Alsmaar meer werkgevers investeren in opleidingstrajecten. Waardoor hun medewerkers zich verder blijven ontwikkelen, hun hele loopbaan lang. “We leven in een wereld die snel evolueert. Het is daarom erg belangrijk dat een organisatie wendbaar is. En dat de mensen die er werken hun kennis en expertise regelmatig kunnen bijspijkeren. Daardoor versterk je niet alleen je organisatie, maar ook je medewerkers. Want dankzij dat ‘levenslang leren’ benutten ze hun talenten en voelen ze zich gelukkiger op de werkvloer”, weet Delia.

“Het gaat trouwens niet alleen om vakkennis”, merkt Delia op. “Als medewerker leg je ook een persoonlijk groeitraject af. Daarin kunnen opleidingen en workshops je versterken. Stel bijvoorbeeld dat er iets niet goed loopt op het werk ... dan is het heel makkelijk om de oorzaak daarvan buiten jezelf te zoeken. Maar

soms moet je in de spiegel durven kijken. Waarom lukt iets niet? En wat kun je daar zelf aan veranderen? Wie zijn emoties leert reguleren, van slechte gewoontes probeert af te raken ... wordt uiteindelijk een betere versie van zichzelf.”

Zelforganiserende teams

Heel wat mensen associëren arbeidsgeluk met de mogelijkheid om op te klimmen. Toch is dat geen vereiste, legt Delia uit. “Het is mooi meegenomen wanneer iemand de kans krijgt om door te groeien. Maar eigenlijk gaat het veel meer om mensen uitdagen en stimuleren. Ook binnen hun eigen job.”

“Dat kan door meer in te spelen op de voorkeuren en sterktes van de medewerkers. Stel dat je drie collega’s hebt die dezelfde functie uitvoeren. De eerste is heel goed in administratieve taken, de tweede komt regelmatig creatief uit de hoek en de derde neemt graag het woord tijdens vergaderingen. Dan kunnen ze hun taken op basis daarvan onderling herverdelen. Zo evolueren we richting zelforganiserende teams. Waarin iedereen in het team een stukje verantwoordelijkheid opneemt. Dat is volgens mij de toekomst.”

Leidinggevende als gids

Die evoluties hebben een grote impact op de rol van de leidinggevende. “Leiderschap ziet er vandaag anders uit dan vroeger. Het is niet meer zo autoritair. Vandaag is de taak van een teamcoach heel complex. Ze dragen ook veel verantwoordelijkheid.

“People choose companies, but leave managers”, hoor je wel eens. En dat is waar. Daarom is het heel belangrijk dat je je leidinggevend versterkt.”

Delia gaf al verschillende trainingen aan de leidinggevend van UNIE-K. Ze leerde hen bijvoorbeeld omgaan met nieuwe medewerkers. “Als zij een taak niet uitvoeren, concluderen teamcoaches vaak dat ze weigerachtig zijn. Terwijl mensen meestal goede intenties hebben. Ze weten gewoon niet wat ze exact moeten doen en hoe ze dat best aanpakken. Wees daarom in de eerste plaats een gids die medewerkers wegwijs maakt in de organisatie: bespreek met hen de waarden, leg uit hoe jullie werken, geef kristalheldere instructies.”

Na een tijdje is de nieuwe medewerker geen groentje meer. “Geleidelijk verleg je je focus naar feedback en coaching geven. Elke medewerker loopt ongetwijfeld eens tegen problemen aan. Check dus regelmatig wat er goed gaat en wat niet, wat energie geeft en wat energie kost ... Luister met oprechte interesse naar weerstand en zoek mogelijke oplossingen.”

Een valkuil? “Leidinggevend groeien vaak uit tot echte experts binnen hun vakgebied. Als collega’s een vraag stellen, is het voor hen heel verleidelijk om meteen een hapklare uitkomst aan te bieden. Maar daardoor leren je medewerkers niet bij. Een goede leider is daarbij aandachtig voor iedereen talenten en stimuleert die. Waardoor medewerkers zich uiteindelijk beter voelen in hun job.”



WOUTER TORFS DEELT ZIJN KENNIS MET DE ZORG- EN WELZIJNSSECTOR

“Problemen op de werkvloer los je niet op met een halfjaarlijkse teambuilding”

Schoenen Torfs werd maar liefst tien keer uitgeroepen tot beste werkgever van het land. CEO Wouter Torfs weet dan ook als geen ander hoe je een goeie sfeer op de werkvloer creëert. Die kennis deelt hij nu met de zorgsector. Want vanaf 2023 is hij de nieuwe voorzitter van het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW).

“Als de sfeer op het werk goed zit, blijven mensen lang aan boord. Bij Schoenen Torfs zijn er medewerkers met twintig, zelfs dertig, jaar anciënniteit. Dat zegt heel veel, vind ik. Trekt een warme organisatie ook meer nieuwe mensen aan? Dat is moeilijker. Want een buitenstaander weet niet hoe het er binnen het bedrijf aan toegaat. Tenzij via mond-tot-mondreclame: als je medewerkers enthousiast en positief over jou als werkgever spreken, kan dat kandidaat-medewerkers een duwtje in de rug geven.”

Hoe pak je dat aan: een goede sfeer op de werkvloer creëren?

“Daar is een gericht beleid voor nodig. Problemen los je niet op door elke zes maanden een feestje of teambuilding te organiseren. Je hoort me zeker niets verkeerd zeggen over die activiteiten. Want die kunnen de sfeer zeker bevorderen. Maar er is meer nodig dan dat. Denk maar aan kwalitatief leiderschap. Dat is een superbelangrijk element. Toch leer je daarover niets op school. Daarom moet je teamleaders trainen. Bij Schoenen Torfs doorlopen

alle leidinggevendenden een groeitraject. Jaar na jaar brengen we hen nieuwe inzichten bij. Zo leren ze medewerkers mobiliseren en activeren. En ontwikkelen ze hun empathisch vermogen: wie heeft welke talenten, wie botst tegen welke problemen aan ...?”



Daarbij lijkt interne communicatie me heel belangrijk?

“Een open, transparante communicatie is nog zo’n sleutelement. Want dat maakt problemen bespreekbaar. Mensen moeten feedback kunnen geven én ontvangen. Maar ook dat zijn skills die je op school niet aangeleerd krijgt. Investeer dus in vormingen. En las regelmatig momenten in waarop medewerkers samenkomen. Zodat ze kunnen overlopen wat er goed loopt en waar het beter moet.”



Dragen vorming en opleiding bij aan de sfeer op de werkvloer?

“Absoluut. En dan heb ik het niet alleen over opleidingen waarin medewerkers hun professionele vaardigheden of productkennis bijschaven. Wij bieden een opleidingsaanbod aan, waaruit de medewerkers vrij kunnen kiezen. Daarin zitten lessen mindfulness, yoga, gezond koken ... Op het eerste zicht heeft dat niets met het werk te maken. Maar als mensen hun talenten en passies ontwikkelen, maakt dat hen gelukkiger. En die positieve energie stroomt volgens mij terug naar de werkvloer.”



“HET IS EEN ILLUSIE DAT MENSEN TOEKOMEN OP HET WERK EN DE JAS VAN HUN PRIVÉLEVEN AAN DE KAPSTOK HANGEN.”

Organisaties moeten hun medewerkers dus niet alleen als professional, maar ook als mens zien?

“Het is een illusie dat mensen toekomen op het werk en de jas van hun privéleven aan de kapstok hangen. Dat is flauwekul. Als je thuis met problemen zit, neem je die mee naar de werkvloer. Als organisatie moet je daar ruimte voor laten. Want als je geen aandacht besteedt aan dat persoonlijke aspect, wreekt zich dat. Mensen worden stil, sluiten zich af ...”



Menselijkheid typeert jullie bedrijf. Daarnaast stelden jullie nog enkele kernwaarden op?

“Inderdaad. Dat deden we bottom-up. We vroegen alle medewerkers waarom ze graag naar het werk komen en aan welke waarden ze thuis en op de werkvloer belang hechten. Wat haalden ze vooral aan? Samenhorigheid, oprechte waardering, werkplezier, jezelf zijn op de werkvloer ...

Allemaal ‘zachte’ waarden die we bundelden onder de term draagkracht. Het management voegde daar later enkele ‘harde’ waarden aan toe, zoals ownership, flexibiliteit en competitiviteit. Tegelijk maakten we al die waarden heel concreet voor elke medewerker. Zo weet persoon X met functie Y op locatie Z precies hoe hij of zij die waarden toepast tijdens het werk.”



Voor de zorgsector lijkt ‘zinvol werk’ me een belangrijke waarde?

“Ik ben me volop aan het inwerken in mijn nieuwe rol als voorzitter van het CAW en ging al verschillende keren op inleefdag. Vooral het engagement en de passie van de zorgverleners raakt me enorm. Hun job is van groot maatschappelijk belang. Die waarde levert de zorgsector een geweldig, intrinsiek voordeel op. Want daarmee trek je mensen aan die voor deze job in de wieg zijn gelegd. Toch komt de sector er volgens mij te weinig mee naar buiten. Daar wil ik mijn steentje aan bijdragen: meer zichtbaarheid en waardering voor onze zorgverleners. Dat verdienen ze.”

“Zoek naar een balans tussen wat energie vraagt en wat energie geeft”

De taak van preventieadviseur Jana Maerten? Zorgen dat UNIE-K een veilige, gezonde, hygiënische en aangename werkplek is voor alle medewerkers. Jonathan Duvillier ondersteunt haar bij deze opdracht. Als externe preventieadviseur bij Liantis focust hij op het psychosociaal welzijn van alle medewerkers.



“De grote thema’s waar we samen aan werken zijn stress, burn-out, conflicten en de welzijnsbevraging”, steekt Jonathan van wal. “Daartussen is een sterke link. Want medewerkers die zich overspannen voelen, reageren vaak kortaf tegen hun collega’s. En omgekeerd: als de communicatie niet goed zit tussen jou en je teamgenoten veroorzaakt dat stress.”

“Agressie is ook een belangrijk item”, vult Jana aan. “UNIE-K ondersteunt cliënten met een gedragsproblematiek waarbij vaak agressie voorkomt. En dat heeft natuurlijk een impact op het welzijn van onze medewerkers.”

Wat kan een zorgorganisatie doen om het psychosociaal welzijn van haar medewerkers te bewaken?

Jana: “Een eerste stap is een welzijnsbeleid uitwerken. Daarin staan maatregelen om stress en burn-out tegen te gaan. Ook hoe leidinggevend de vinger aan de pols kunnen houden. En hoe we collega’s opvangen wanneer ze na een periode van afwezigheid terug aan de slag gaan. Voor de opmaak van het welzijnsbeleid richtten we een multidisciplinaire werkgroep op waarin de personeelsdienst, de externe preventiedienst en de bedrijfsarts zetelen. Zo brengen we veel waardevolle expertise samen.”

“PSYCHOSOCIAAL WELZIJN IS EEN GRIJZE ZONE. ER BESTAAT GEEN WONDERMIDDEL DAT ALLE STRESS BIJ IEDEREEN WEGNEEMT.”

Jonathan: “Input van de werkvloer is ook belangrijk. Daarom organiseerden we in 2018 en 2022 een welzijnsbevraging in UNIE-K. Een analyse van de resultaten toont aan wat goed loopt en wat niet. En op welke vlakken we dus actie moeten ondernemen. Al is dat niet gemakkelijk. Psychosociaal welzijn is een grijze zone. Er bestaat geen wondermiddel dat alle stress bij iedereen wegneemt. Het vraagt maatwerk en tijd. De acties moeten ook aansluiten bij de cultuur en het tempo van de organisatie.”

Wat kunnen de medewerkers zelf doen om hun mentale gezondheid te verbeteren?

Jonathan: “Je mentale veerkracht ontwikkelen, is altijd nuttig. Zeker in de zorgsector. Want die trekt vooral mensen met een vriendelijk en behulpzaam karakter aan. Medewerkers met dat type persoonlijkheid gaan sneller over hun eigen grenzen heen. Daarom organiseren we regelmatig workshops waarin we belangrijke inzichten en tips delen. Zo lieten we in UNIE-K de deelnemers bijvoorbeeld stilstaan bij wat er op hun bord ligt. Is dat te veel of te weinig? Hoe herken je een beginnende burn-out? En hoe trek je op tijd aan de alarmbel?”

Jana: “Nog zo’n oefening is de balans opmaken. Hier denken collega’s na over welke taken energie geven en welke onderdelen van hun job energie vreten. En hoe ze de twee in evenwicht kunnen houden. Niet alleen de werkgever is verantwoordelijk voor je mentaal welzijn. Zelf ben je dat ook. Koester wat jou voldoening geeft. Laat de stressfactoren waarop je geen invloed hebt los. En ga aan de slag met de factoren die je wél kunt veranderen. Zo neem je je loopbaan meer in eigen handen.”

Hoe belangrijk is het dat de medewerkers onderling goed communiceren over hun stressfactoren?

Jonathan: “Als ik in een team kom waar alles goed draait en waar de medewerkers gelukkig zijn, dan is dat vaak omdat die mensen heel open met elkaar in dialoog gaan. Ze geven hun mening op een correcte manier. En ze luisteren open naar de feedback van een ander, zonder dat ze die als kritiek op hun persoonlijkheid ervaren. We noemen dat verbindend communiceren. Het is mooi om zien dat UNIE-K veel aandacht besteedt aan workshops hieromtrent.”

Heel wat preventieve maatregelen dus. Al zoeken jullie ook naar oplossingen voor medewerkers die effectief met een probleem kampen?

Jonathan: “Uiteraard. Vroeger zat mentaal welzijn nogal in de taboesfeer. Vandaag doen veel organisaties aan preventie. Wat héél goed is natuurlijk. Al moeten we soms ook curatief optreden. Als externe preventieadviseur begeleiden we iedereen op een neutrale, objectieve manier. We luisteren naar de verzuchtingen van die persoon. Daarna bekijken we het grotere plaatje. Wie is er allemaal bij betrokken? Hoe kunnen we stappen vooruit zetten als team én als individu?”

Jana: “Soms gaat het daarbij niet enkel om het psychosociaal welzijn, maar bijvoorbeeld ook om het fysiek welzijn. Denk maar aan geluidsoverlast. Daardoor kun je gehoorschade oplopen en ondertussen mateloos geïrriteerd raken. Dan zoeken we naar een oplossing. Zo komt er altijd van alles aan bod. Wat onze job erg boeiend maakt.”



HEIDI SELSCHOTTER EN ANNELIES DENYS OVER OMGAAN MET WERKDruk

“Ik zorg voor mijn collega’s en zij voor mij. Zo hoort het, vind ik”

Heidi Selschotter en Annelies Denys zijn beiden aan de slag bij UNIE-K. Heidi als kok voor de bewoners van 't Venster en De Waaiberg. Annelies als woonbegeleidster in De Waaiberg. Dat doen ze met veel passie én relativiseringsvermogen.

“Ik doe mijn job werkelijk enorm graag”, beaamt Annelies. “Zelfs als ik drie weken op vakantie ben geweest, keer ik met plezier terug. Vooral dankzij de bewoners. Ze zijn altijd blij als ze me zien en dat motiveert me enorm.” Toch loopt het niet elke dag van een leien dakje. Want werken in de zorg is allesbehalve makkelijk.

Maatwerk

“Elke bewoner is anders. Iedereen heeft z’n eigen manier van communiceren en omgaan met mensen. Daaraan moet je je als begeleider constant aanpassen. Dat is leuk en uitdagend. Toch vergt het veel van je”, deelt Annelies. Daar kan Heidi zich helemaal in vinden. “In de keuken werken we op maat van de bewoners. Niet alleen omdat ze andere voorkeuren hebben, maar ook omdat hun gezondheid soms een aangepast dieet vraagt. Er gebeuren dan ook veel wijzigingen. Dat prikkelt mijn creativiteit. Al moet je goed om kunnen met al die veranderingen.”

Tekort aan collega’s

Ook de krapte op de arbeidsmarkt voert de werkdruk op. “Wanneer er iemand uitvalt door ziekte of zwangerschap bijvoorbeeld, moet je soms onverwachts voor elkaar inspringen”, vertelt Annelies. “Daardoor vallen je weekendplannen al eens in duigen. Je doet dat natuurlijk voor je bewoners. Maar makkelijk is het niet.”

“Je moet soms eens ‘neen’ durven zeggen”, vindt Heidi. “Want als je liegt tegen jezelf over wat je wel en niet aankunt ... dan bots je op je eigen grenzen en val je uit. Gelukkig ondersteunt UNIE-K ons daar in. Wil ik een bepaalde shift er niet bijnemen? Dan respecteert mijn leidinggevende dat. Ik voel me nooit gepusht.”

Zorgen voor elkaar

Wordt het hen toch even te veel? Dan luchten Annelies en Heidi hun hart bij de collega’s. “Er zijn verschillende vertrouwenspersonen aangeduid op de werkvloer. Die

zijn heel toegankelijk”, weet Heidi. “Ook de collega’s dragen onderling zorg voor elkaar. Je werkt intens samen en kent de ander op den duur door en door. Ik merk het meteen wanneer iemand niet goed in z’n vel zit. Dan vraag ik wat er scheelt. Zo hoort het volgens mij.”

“De sfeer binnen UNIE-K is warm en familiair. Je kunt hier echt jezelf zijn”, vult Annelies aan. “Dat heeft niet alleen een positieve impact op ons, maar ook op de bewoners. Zij weten dat ze hun gevoelens niet moeten verbergen wanneer ze eens een slechte dag hebben. Daardoor voelen ze zich hier beter thuis.”

Viva la Fiesta

Afgelopen zomer kwamen alle medewerkers van UNIE-K samen tijdens het personeelsfeest Viva la Fiesta. Dat viel duidelijk in de smaak. “Het is leuk om eens over koetjes en kalfjes met elkaar te praten. Intussen leer je ook de collega’s waarmee je minder in contact komt beter kennen. Nadien ligt de drempel om contact te leggen duidelijk lager”, vindt Annelies.

A portrait of Marleen van de Vijver, a woman with short grey hair and glasses, smiling. She is wearing a red jacket over a floral patterned top. The background is a blurred outdoor setting with greenery.

“OOK AL IS HUN TAAK ZWAAR, ONZE
BEGELEIDERS DOEN HET MET HART EN ZIEL.”

Dat de medewerkers van UNIE-K het niet altijd even makkelijk hebben, weten ook de bewoners. Dat beaamt Marleen van de Vijver. Zo'n 35 jaar geleden verloor ze haar stem en belandde ze in een rolstoel. Toch is ze een trotse bewoonster van UNIE-K 't Venster.

“Ik ben opengebloeid en woon hier heel graag. Vooral omdat de begeleiders altijd sympathiek, vriendelijk en behulpzaam zijn. Ik communiceer met een spraakcomputer. Toch begrijpen zeker vier begeleiders mij wanneer ik iets fluister. Dat ik zo'n goed contact met hen heb, maakt me gelukkig.”

“Als ik naar bed ga, zijn er enkele begeleiders die me optrekken aan mijn handen, zodat ik zelf naar mijn bed kan stappen. Ik krijg dan ook een hartelijke knuffel, zalig vind ik dat. Net zoals de restaurantbezoekjes die ze regelmatig voor me organiseren. Ik mag geen voeding inslikken, maar zo kan ik er toch nog van proeven.”

Merk je dat de medewerkers van UNIE-K veel werkdruk ervaren?

“De sector kampt met personeelstekorten. Daardoor komen de begeleiders soms in tijdsnood en moeten ze sneller werken. Dat is jammer, maar ik heb er zeker begrip voor. Ik probeer hen mijn dankbaarheid altijd te tonen, zodat de medewerkers zich gewaardeerd voelen. Want ook zij moeten goed in hun vel zitten.”

“Wie na kanker terug aan de slag wil, zit met een pak vragen”

Met z'n zeventig zijn ze, de coaches van Rentree. In gans Brussel en Vlaanderen begeleiden ze (ex-)kankerpatiënten die vragen hebben over werk. Via een gratis, persoonlijk coachingstraject raken die patiënten wegwijs in alle administratie. En stemmen ze hun (nieuwe) job zo goed mogelijk af op hun gezondheidssituatie. UNIE-K maakt gebruik van de dienstverlening van Rentree en is enthousiast over hun aanbod.

“Werken speelt een centrale rol in onze maatschappij”, begint Ellen Caers. “Het geeft structuur aan je leven, brengt je in contact met andere mensen, draagt bij aan je zelfbeeld ... Het is een belangrijk thema in ons leven. Ook voor mensen met kanker. Terugkeren naar de werkvloer kan een positieve impact hebben op hun gevoel van eigenwaarde en de revalidatie. Want hun leven draait dan niet langer alleen om ziek zijn. Al is het héél belangrijk dat ze die terugkeer naar de werkvloer goed aanpakken. Zodat het op lange termijn haalbaar blijft.”

Impact op je job

Kanker en de behandeling ervan laten diepe sporen na. Veel patiënten kampen nadien met fysieke, cognitieve en mentale klachten die soms lang aanslepen. “Die klachten lopen heel sterk uiteen”, weet Ellen. “Een veel voorkomende klacht is sneller en vaker vermoeid zijn. Sommige mensen houden restletsels over aan hun kankerbehandeling. Bij chemotherapie kan er nadien sprake zijn van (tijdelijke) geheugen- en concentratiestoornissen. Die ‘nieuwe ik’ moeten patiënten ondertussen ook nog zien te aanvaarden.”

“Afhankelijk van je job, functie of werkplek bemoeilijken die klachten sommige onderdelen van je werk”, licht Ellen toe. “Stel dat je in de zorg werkt en je armen niet goed meer kunt optillen ... dan wordt het moeilijk om

minder mobiele cliënten uit bed te helpen. Daarnaast ben je misschien snel moe. Waardoor een halve shift van vier uren net te intensief is. En je werkgever voor dat laatste uurtje nog iemand anders zou moeten oprottormelen. Dat is niet evident.”

Oplossingen op maat

Voor elk vraagstuk zoekt Rentree mee naar een oplossing. Daarom wordt de terugkeer naar de werkvloer minutieus voorbereid. “Samen met de medewerker stippelen we eerst een ideaal scenario uit. Hoeveel uren wil iemand wekelijks werken? Welke taken kan hij of zij al aan? We focussen niet alleen op het werk. Er moet namelijk genoeg energie overblijven voor je vrienden en familie, je huishouden, je hobby's ... En er is tijd nodig om te recupereren.”



Eens het ideale scenario af is, stapt Rentree naar de werkgever. “We bekijken wat de wetgeving toelaat. En toetsen af wat er mogelijk is op de werkvloer. We spreken met leidinggevenden en collega's. En bekijken samen in hoeverre we het takenpakket en uurrooster flexibel kunnen vormgeven. Daarbij

communiceren we heel eerlijk en transparant. We beantwoorden ook de vragen van de werkgever. Zij hebben het beste met hun werknemer voor, maar weten niet altijd hoe ze het moeten aanpakken.”

Het startschot

Wanneer iemand het werk weer opneemt, moet die persoon er helemaal klaar voor zijn. “Soms pinnen mensen op voorhand een datum vast en werken we daar naartoe. Anderen vinden die drempel te hoog”, merkt Ellen op. “In zo'n geval plakken we er nog geen startdatum op, maar beginnen we wel al met de voorbereiding. Na verloop van tijd borrelt de zin om te gaan werken wel weer op. In dezelfde functie ... of in een andere. Want af en toe willen mensen een andere richting uit met hun leven. En daar past hun oude job misschien niet meer bij. Ook daarin begeleiden we hen.”

Na de opstart van de medewerker zit het werk van Rentree er nog niet op. “We volgen die persoon nauwgezet op. Er is contact na de eerste werkdag, na de eerste werkweek ... Zo spelen we kort op de bal. We werken ook aan de communicatie tussen de werknemer en de werkgever en gaan binnen de organisatie op zoek naar een vast aanspreekpunt die de rol van Rentree kan overnemen. Zodat de medewerker ook na afloop van het traject kan blijven sleutelen aan zijn loopbaan.”



"TERUGKEREN NAAR DE WERKVLOER
KAN JE GEVOEL VAN EIGENWAARDE
ÉN JE REVALIDATIE STIMULEREN.
OP VOORWAARDE DAT JE HET
DUURZAAM AANPAKT."

“Zorgvoorzieningen en hogescholen kunnen niet zonder elkaar”

In 2019 lanceerde hogeschool Howest een gloednieuwe graduaatsopleiding: Orthopedagogische Begeleiding. Sophie Herremans staat hier aan het roer. De opleiding koppelt elk jaar honderden studenten aan een geschikte stageplaats en werkt hiervoor intensief samen met UNIE-K en andere zorgvoorzieningen.

Dat je iets al doende leert, daar gelooft Howest sterk in. Dat bewijzen de opleidingstrajecten. Wie een graduaat Orthopedagogische Begeleiding volgt, spendeert maar liefst de helft van de opleiding op de werkvloer. “Werkplekleren heet dat”, legt Sophie Herremans uit. “Het gaat vooral om stage. Al leggen we ook tijdens onze theorielessen de link met de praktijk.”



Waarom kiezen jullie voor zo’n praktijkgerichte aanpak?

“We willen de studenten zo goed mogelijk voorbereiden op hun latere job. Zodat ze over een heleboel nuttige kennis en ervaring beschikken wanneer ze hier afstuderen. Dankzij de stages ontdekken ze ook zelf waar hun sterktes en interesses liggen. Als orthopedagogisch begeleider kun je namelijk verschillende kanten op: je kunt je toespitsen op kinderen en jongeren, senioren, mensen met een beperking of met psychische problemen of mensen in een kwetsbare positie. Niet elke student weet meteen welke doelgroep het best bij hem of haar past. Stages brengen dan vaak raad.”

Daarvoor werken jullie samen met verschillende zorgvoorzieningen?

“Dat klopt. We hebben momenteel zo’n 285 studenten. Het is een hele opdracht om voor iedereen een geschikte stageplaats te vinden. Gelukkig ontvangt de sector de studenten met open armen en willen zorgvoorzieningen hen mee opleiden. Want zonder die samenwerking met het werkveld hebben wij geen bestaansrecht.”

“ALS WIJ DE STUDENTEN ZO GOED MOGELIJK OPLEIDEN, CRÉËREN WE EEN INTERESSANTE VIJVER WAARIN ZORGVOORZIENINGEN NAAR NIEUW TALENT KUNNEN VISSEN.”

“Al is het een win-winsituatie. We betrekken onze partners nauw bij onze opleidingstrajecten. Zodat we exact weten wat het werkveld nodig heeft en hoe we onze opleiding het best daarop afstemmen. We bespreken de competenties waarover de studenten moeten beschikken, waarin ze momenteel uitblinken, wat er beter kan ... Veel zorgvoorzieningen komen momenteel handen tekort. Als wij de studenten zo goed mogelijk opleiden, creëren we een interessante vijver waarin zorgvoorzieningen naar nieuw talent kunnen vissen.”



Vinden de studenten snel een job nadat ze afstuderen?

“De doorstroming is groot. Eens de studenten al wat verder in hun opleiding zitten, keren ze voor elke stageperiode naar dezelfde zorgvoorziening terug. Omdat ze zich zo specialiseren in een bepaalde doelgroep. Op die stageplek worden ze nauw opgevolgd door een interne mentor. Die ondersteunt hen, leert hen nieuwe dingen bij en evalueert hen. Daardoor weet die mentor perfect welke studenten goed in de organisatie passen. Eens die studenten hun diploma behalen, gebeurt het vaak dat de stageplek meteen een contract aanbiedt. Soms vinden studenten zelfs al werk nog voor ze afstuderen. Dan stellen we een aangepast traject op. Zodat ze de opleiding met het werk kunnen combineren.”

Zelfs mensen die al in de zorg werken kunnen voortaan bij jullie terecht?

“Omdat het werkveld de studenten werkelijk van onze schoolbanken plukt, zetten we sowieso al in op afstandsonderwijs voor onze werkstudenten. Die expertise is er. En die trekken we nu open naar zogenaamde ‘upskillers’: mensen die al in de zorgsector werken en zichzelf willen bijscholen. Omdat ze zich bijvoorbeeld verder willen specialiseren of dromen van een functie met meer verantwoordelijkheid. Vanaf volgend academiejaar zullen zij de opleiding vanop afstand kunnen volgen, op hun eigen tempo. Hun stages leggen ze bij hun huidige werkgever af. Zodat de combinatie werken-studeren zeker haalbaar blijft.”

Kan dat ertoe bijdragen dat de huidige zorgverleners de sector minder snel verlaten?

“Zo’n opleiding geeft upskillers de kans om een leven lang te blijven leren en zich verder te ontwikkelen. Dat is nodig als je wilt vermijden dat mensen uitgekeken raken op hun job. Toch hoop ik dat ook de overheid meer inspanningen zal leveren om de sector aantrekkelijker te maken. Want veel zorgvoorzieningen hebben een mooie missie en mensgerichte visie. Maar door de personeelstekorten kunnen ze die onvoldoende omzetten in de praktijk.”

“Bovendien verdienen onze zorgverleners een eerlijke verloning voor hun werk. Ze oefenen zware jobs uit: ze presteren onregelmatige uren én maken emotioneel moeilijke situaties mee. Denk maar aan een cliënt die overlijdt of amper bezoek van zijn familie krijgt. Dat hakt erop in. Daarom leren we onze studenten veerkrachtig te zijn. Daar mag iets tegenover staan.”





“WIJ NEMEN VEEL
VERPLEEGKUNDIGE TAKEN OVER.
WAARDOOR DE BEGELEIDER ZICH
KAN FOCUSSEN OP DE WOON- EN
DAGONDERSTEUNING VAN DE
BEWONERS.”

CHRISTINE DUVILLERS COÖRDINEERT EEN TEAM ZELFSTANDIGE VERPLEEGKUNDIGEN

“Dankzij externe verpleeg- kundigen hebben begeleiders meer tijd voor ondersteuning”

Als zelfstandig verpleegkundige coördineert Christine Duvillers al ruim twee decennia een team collega's in ZorgConnect. Zij steken hun handen uit de mouwen in UNIE-K Ons Erf. ZorgConnect zendt externe verpleegkundigen uit naar zorgvoorzieningen, assistentiewoningen en aan huis.

“Alsmar meer zorgvoorzieningen doen een beroep op externe partners zoals ZorgConnect. Ik werk al meer dan twintig jaar in de sector en heb de vraag echt zien exploderen,” getuigt Christine. “Zorgvoorzieningen schakelen ons vooral in voor verpleegkundige taken. Zodat de woonbegeleiders meer tijd overhouden voor de begeleiding van de bewoners in het wonen en de dagondersteuning.”

Is dat meteen het grootste voordeel van zo'n samenwerking: dat de begeleiders meer tijd krijgen om écht met de bewoners bezig te zijn?

“Dat is zeker een voordeel. Veel zorgvoorzieningen zetten daar meer op in dan vroeger. Door de toename van de zorgzwaarte van de cliënten neemt de werkdruk voor de begeleiders toe. Tenzij je hun takenpakket verlicht. Daar komen wij in beeld: wij doen elke ochtend en avond onze ronde in de woningen en nemen dus veel verpleegkundig werk over. Daarin zijn we heel flexibel. Elke dag duiken er wel onverwachte problemen op: iemand heeft zich bevuild, er is ergens een extra bewoner ... Die uitdagingen pakken we graag aan.”

“Voor elke locatie stellen we een vast team samen. Zodat de bewoners vertrouwd raken met ons én vice versa. Sommige cliënten ken ik al twintig jaar. Daardoor merk ik het meteen op wanneer er iets met hen scheelt. Die ervaring is heel nuttig wanneer er bijvoorbeeld een nieuwe begeleider in de woning komt. Tussen al onze verpleegkundigen is er ook regelmatig overleg. Botsen we op een moeilijke situatie? Dan gaan we na wie al eens iets gelijkaardig meemaakte en vragen we om raad.”

Jullie vormen dus zeker een meerwaarde voor de zorgvoorziening. Geldt dat omgekeerd ook? Waarin kan een organisatie als UNIE-K ZorgConnect verrijken?

“Op verpleegkundig vlak hebben we veel ervaring en kennis in huis. We organiseren ook regelmatig interne opleidingen zodat onze expertise up-to-date blijft. Partners als UNIE-K helpen ons vooral omgaan met bewoners met een complexe zorgvraag. Want er is niet één methode die op iedereen toepasbaar is. Elke bewoner is anders. De ortho-agogen en verpleegkundigen van UNIE-K laten ons nooit aan ons lot over. Ze vertellen ons hoe een bepaalde bewoner in elkaar steekt en hoe die met ons communiceert. En ze geven advies over hoe we het best daarop inspelen. Die informatie is heel waardevol. Zeker wanneer het om een nieuwe cliënt gaat.”

Brengt zo'n intensieve samenwerking ook uitdagingen met zich mee?

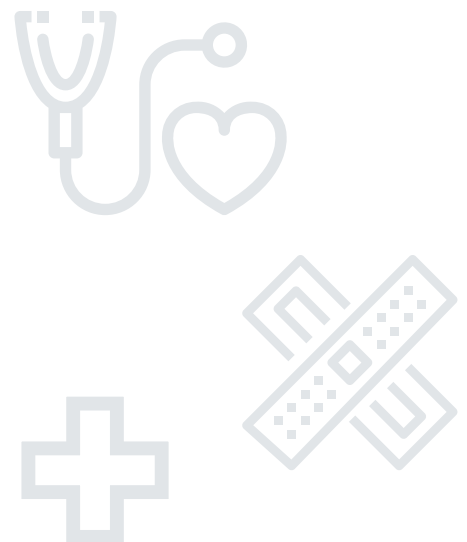
“Uiteraard. Als externe partner maken wij de belofte dat we 365 dagen per jaar onze diensten verlenen. Soms is het een hele puzzel om dat waar te maken. Want ook onze verpleegkundigen plannen eens vakantie in. Maar dat regelen we volledig intern. Daar merken de zorgvoorzieningen niets van.”

“Een goede communicatie met de zorgvoorziening is wel extreem belangrijk. Wij werken elke dag een planning uit. Zodat de bewoners op tijd aan hun activiteiten kunnen beginnen. En zodat we al onze taken op hun tempo kunnen uitvoeren. Daarom is het heel belangrijk dat we goede afspraken maken met de zorgvoorziening en begeleiders in

de woningen. Over de taakverdeling bijvoorbeeld: wat doen we wel en wat niet? Want als die lijn te grijs wordt en we te veel hooi op onze vork nemen, raken we niet op tijd klaar. Daar zou de bewoner uiteindelijk de dupe van zijn. Dat willen we absoluut vermijden.”

Jullie streven er dus naar dat de bewoner centraal staat. Lukt dat altijd?

“Goede zorg betekent voor ons inderdaad dat we cliëntgericht, respectvol en veilig werken. En dat op maat van elke bewoner. Gelukkig denken zowat alle zorgvoorzieningen daar ook zo over. Om dat effectief te realiseren, is er veel samenspraak nodig. In de praktijk ben ik voor iedereen het vast aanspreekpunt. Zowel voor de bewoners, de begeleiders, de verpleegkundigen als de directie van de zorgvoorziening. Ik speel heel kort op de bal en communiceer open en direct. Zodat we problemen meteen kunnen oplossen zodra ze zich voordoen. En zodat we kristalheldere afspraken hebben waar we samen goed over waken.”



CATHY DE BRUYNE EN MAXIME DUBAERE WERKEN ALS VRIJWILLIGER BIJ UNIE-K

“Ik zou mijn vrijwilligerswerk absoluut niet kunnen missen”

Cathy De Bruyne werkte 39 jaar lang als schoonmaakster in UNIE-K De Waaiberg. In 2020 maakten de bewoners een mooi spandoek voor haar. Ze ging op pensioen. Maar stilzitten is niets voor haar. Dus ging ze als vrijwilliger aan de slag in UNIE-K. Ze is een bezige bij. Dat is duidelijk. Ze is ook middagmoeder op school, houdt de cafetaria open in het OCMW Ontmoetingscentrum ...



Waarom is vrijwilligerswerk zo belangrijk voor jou?

“Ik wil mij nuttig blijven voelen door iets te doen wat ik graag doe en waar ik mij goed bij voel. Ik kom graag naar UNIE-K De Waaiberg. Het contact met de bewoners en collega's wil ik absoluut niet kwijt. Het is altijd een leuk weerzien. We gaan samen op uitstap, bakken wafels, wandelen, maken muziek ... Onlangs zat ik in de jury van de Masked Singer.

UNIE-K komt steeds meer naar buiten met hun vrijwilligerswerking. Ze maken het meer bekend, blazen er nieuw leven in. Meer vrijwilligers sluiten nu aan. Leuk. Want zo leren we nieuwe mensen kennen. Dat is ook een pluspunt.”

Merk je dat vrijwilligers een meerwaarde zijn voor een zorgvoorziening?

“Ja, een zorgorganisatie heeft echt nood aan extra hulp. Vaak zijn bijkomende handen nodig om de activiteiten mogelijk te maken. Ik bied graag mijn hulp aan. Gelukkig krijgen we ondersteuning zodat we goed weten hoe we kunnen helpen. En het is fijn dat we heel veel appreciatie terug krijgen. Niet alleen van de bewoners, ook van de organisatie. Zo hebben we een fantastisch feest voor vrijwilligers op het einde van het jaar.”



**“DANKZIJ
VRIJWILLIGERSWERK
DOE JE AAN ZELF-
ONTPLOOIING
EN ONTDEK JE
JE VERBORGEN
TALENTEN.”**

**Wie binnenstapt in UNIE-K
't Venster in Emelgem botst
op een vriendelijk gezicht.
Dat van Maxime Dubaere.
Eén à twee keer per week
vind je hem aan het onthaal
van de zorgvoorziening.
Hij werkt er al meer dan tien
jaar als vrijwilliger. En dat
doet hij met hart en ziel.**

“Na mijn studies aan Hogeschool VIVES was het voor mij niet zo gemakkelijk om aan de slag te gaan in het gewone arbeidscircuit. Ik vind het belangrijk om me te engageren en zocht daarom vrijwilligerswerk. Ik kende UNIE-K toen nog niet. Maar hun vacature voor vrijwilligerswerk sprak me meteen aan. Ze zochten iemand die zowel administratieve als redactionele taken wilde uitvoeren. ‘Ideaal’, dacht ik. Want ik wilde mijn computer- én schrijftalenten verder ontwikkelen.”

Welke taken vervul je hier zoal?

“Ik voer een stuk administratief werk uit. Zo registreer ik wanneer de vrijwilligers hier aankomen en terug vertrekken. Daarnaast schrijf ik de vrijwilligersbrief. En werk ik mee aan ‘Oog op ’t Venster’,

een intern boekje dat we hier om de vier maanden publiceren. Daarvoor verzamel ik input bij de collega’s, waardoor ik dus met veel verschillende mensen samenwerk. Het schrijven doe ik het liefst, want daarin kan ik mijn creatief ei kwijt. Al geniet ik ook enorm van het sociaal contact.”

**Wat betekent je
vrijwilligerswerk voor jou?**

“Ik zou het absoluut niet meer kunnen wegdenken uit mijn leven. Het geeft mij een reden om ’s morgens op te staan. Ik leg er zoveel gevoel in dat het uitgroeide tot een echte passie. Het schenkt me geluk en voldoening. Vooral omdat ik hiermee iets kan betekenen voor andere mensen met een beperking, dat vind ik heel belangrijk. Dat besef overvalt me vooral wanneer ik op vakantie ben en een tijdje niet kom. Dan kijk ik echt uit naar die eerste werkdag.”

**Hoe waardevol zijn de
vrijwilligers volgens jou voor
UNIE-K?**

“Er zijn hier zo’n twintig actieve vrijwilligers. Die dragen elk op hun eigen manier hun steentje bij. Verschillende vrijwilligers helpen bijvoorbeeld mee aan de activiteiten

voor de cliënten. Waardoor die mensen een fijne tijd beleven in UNIE-K 't Venster. Alle vrijwilligers zijn hier heel graag gezien. Dat merk ik zelf ook: ik krijg veel waardering van de collega’s. Daardoor voel ik me enorm op mijn gemak. Er heerst hier een familiale sfeer. Iedereen is heel empathisch. Als ik eens met een probleem zit, kan ik altijd bij iemand terecht. Zelfs als het om persoonlijke situaties gaat.”

**Waarom zou je
vrijwilligerswerk aanraden aan
andere mensen?**

“Dankzij vrijwilligerswerk doe je aan zelfontplooiing en ontdek je je verborgen talenten. Naast UNIE-K werk ik ook nog voor Inter en voor een sportvereniging in Gits. Zo leerde ik al veel bij. Dan heb ik het niet alleen over werkgerelateerde vaardigheden. Ook als mens zette ik veel stappen vooruit. Je komt in contact met zo’n brede waaier aan mensen. Daardoor verruimt je blik op de maatschappij. Ik probeer wel niet té veel hooi op mijn vork te nemen. Want als vrijwilliger moet je kunnen genieten van je werk. En dat doe ik elke dag.”

* Ann heeft een hart voor mensen met een beperking.



Heb jij ook
zo'n
UNIEK
kantje*?

Dan ben jij de collega die wij zoeken!
Durf te springen en surf naar uniek.org/jobs

UNIE-K, compagnon de route
voor mensen met een meervoudige beperking.

We hebben heel wat ambitie en
zoeken hiervoor **begeleiders en
teamcoachen**. Bekijk zeker ook de
andere vacatures.



www.uniek.org

info@uniek.org - Chartreuseweg 53, 8200 Sint-Michiels (Brugge) - T 050 40 69 60

UNIEK

