



'Zorgklaar' opleiden voor betekenisvol werk

Niet enkel een verhaal van de zorgsector

Ons team in cijfers



373

Artsen (in opleiding)



3.126

Medewerkers



220

Vrijwilligers



1.330

Stagiairs



38

Nationaliteiten



42,5

Gemiddelde leeftijd

wie zijn wij ?

Onze zorg in cijfers



1.046

Bedden



37.373

Opnames



80.601

Dagopnames



241.597

Ligdagen



475.679

Consultaties



51.163

Spoedgevallen



50.891

Ingrepen



1.750

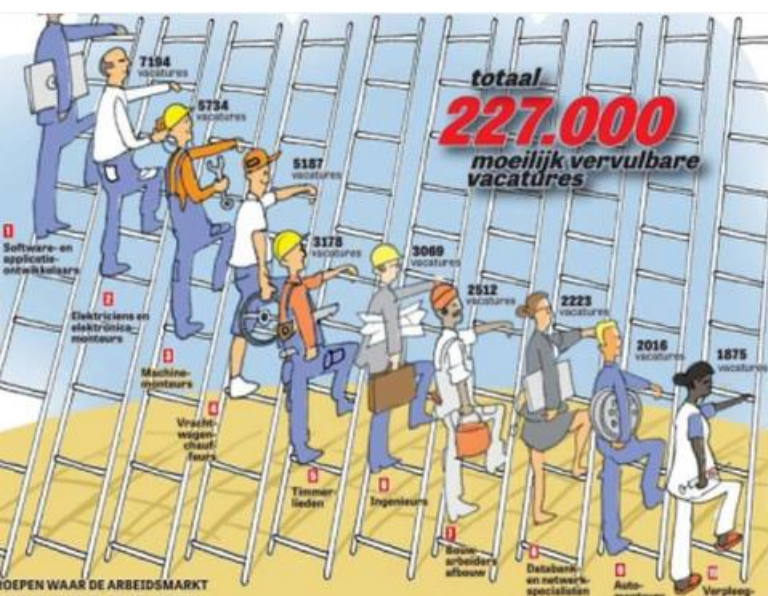
Baby's



331

Klinische studies



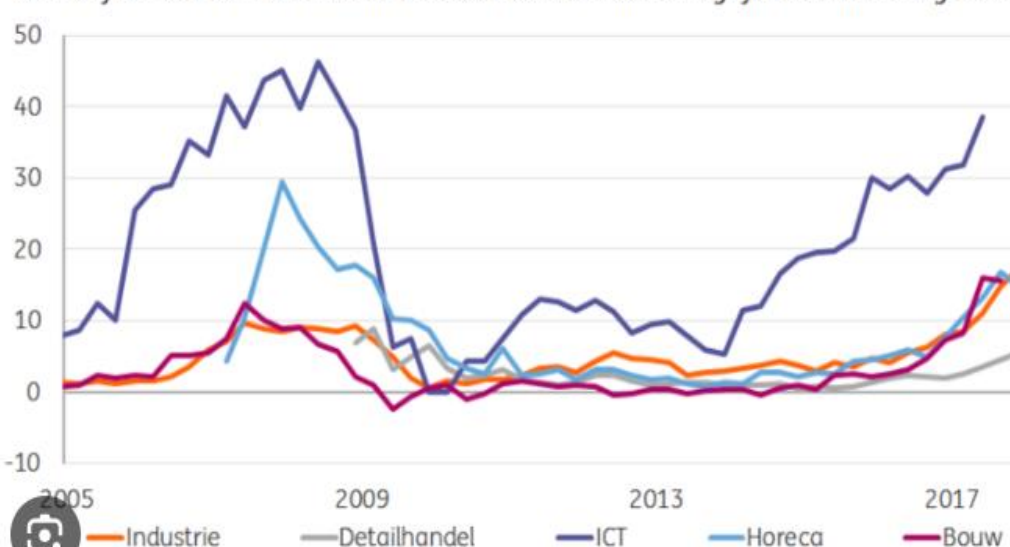


Vind elkaar, op zoek naar personeel!



Arbeidsmarktkrapte langzaam ook voelbaar in bouw, industrie en horeca

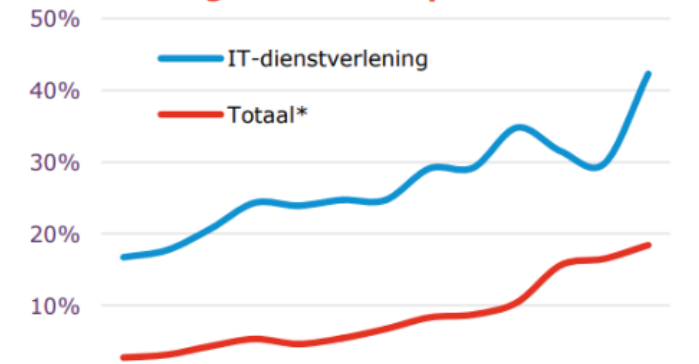
% bedrijven dat een tekort aan arbeidskrachten als belangrijke belemmering ziet



Bron: Europese Commissie, bewerking ING Economisch Bureau



Aandeel werkgevers dat productie-belemmering ervaart door personeelstekort



Onze uitdaging

- Complexe, evolutieve context
- Toename specialisatie
- Hetzelfde blijven doen in wijzigende omgeving
=> werkdruk
- Beperkte budgetten
- Genoeg anders geschoolde arbeidskrachten op de markt
- Interesse in zorg maar niet de juiste opleiding



Nieuw: de zorgondersteuner!

- Maakt deel uit van een multidisciplinair team => staat mee in voor kwalitatieve en warme zorg voor de patiënt
- Verantwoordelijk voor logistieke en voedingsgerelateerde aspecten
- Functie ongekend op de arbeidsmarkt en in onderwijs
- Biedt kansen aan wie interesse heeft in zorg maar geen specifieke kwalificatie, zowel in eigen organisatie als extern



Opnieuw een uitdaging

- Hoge uitstroom (38%), waarvan groot aantal binnen het jaar na aanwerving
- Oorzaken:
 - Ongekende functie in nieuwe context
 - Diversiteit aan competenties bij instromers => voorziene opleiding niet altijd toereikend
 - Intern veranderproces
 - Weerstand
 - Geduld en begeleiding, kansen geven
 - Rol aansturing
 - Rolonduidelijkheid
- Gevolg:
 - Demotivatatie bij wie nieuwe zorgondersteuners opleidde: 'ze blijven toch niet'
 - Niveau instroom zakt, wie vast werk heeft neemt het risico niet



We gaan ervoor! Ons doel

- Daling verloop (binnen het jaar na aanwerving)
- Elke nieuwe externe zorgondersteuner komt 'beslagen' op het werkveld:
 - Basiskennis voor de start, rekening houdend met huidige competenties
 - Opleiding toegankelijk voor interne medewerkers en externen (aan het werk en werkzoekend)
 - Men leert tijdens de opleiding de functie écht op het werkveld kennen
- Functie zorgondersteuner en de opleiding geraken op de arbeidsmarkt bekend
- Erkenning & beroepsfierheid



Aanpak

1. In kaart brengen benodigde kennis, vaardigheden samen met multidisciplinaire werkgroep
 - Wat is noodzakelijke basiskennis, wat kan aanvullend op het werkveld
2. Continu vacature & aanwerving op basis van attitude en motivatie
3. Contract 6 maand en start 6-maandelijks opleidingstraject
 - Subsidiëring via sectorfonds, ESF en opleidingscheques
4. Opleidingstraject op maat i.s.m. volwassenonderwijs CVO Miras:
 - 1 à 2 dagen/week les in volwassenonderwijs
 - Andere dagen = stage-werkplekleren in onze organisatie o.l.v. ervaren collega
 - Vinger-aan-de-pols door HR, begeleider onderwijs en leidinggevende
 - Extra huiseigen beroepsspecifieke opleidingen & introductiedag voor alle nieuwe collega's

Aanpak

5. Gezamenlijke eindevaluatie
6. Aanwerving voor onbepaalde duur en tewerkstelling in reële nood
7. Verdere inwerking door inscholingscoach

Yes we did it! Resultaat

- ✓ Daling verloop binnen het jaar na aanwerving
 - 34 starters via 6 maand opleiding, 1 niet geslaagd
 - Van 38% naar 8,8% verloop/3jaar
- ✓ Elke nieuwe externe zorgondersteuner komt 'beslagen' op het werkveld
 - Basiskennis voor de start, rekening houdend met huidige competenties
 - Opleiding toegankelijk voor interne medewerkers en externen (aan het werk en werkzoekend)
 - Men leert tijdens de opleiding de functie écht op het werkveld kennen
- ✓ Functie zorgondersteuner en de opleiding geraken op de arbeidsmarkt bekend
 - Mond-aan-mond reclame => spontane instroom en aanmelding bij CVO Miras
 - Vragen van andere organisaties

Yes we did it! Resultaat

✓ Erkenning & beroepsfierheid

- Tevredenheid bij multidisciplinaire team
- Jaarlijkse 'Dag van de zorgondersteuner'
- Beroepserkenning komend



Volgende uitdaging

- Budgettaire impact verlagen
- Versterken stagementoren
 - Inhoudelijke functiekennis en –uitvoering:
 - via assessment en wisselstage
 - 1/2 dag observatie door inscholingscoach
 - feedback leidinggevende
 - Begeleidingsvaardigheden:
 - Workshops o.b.v. eigen ervaringen
- Beroepsfierheid interne 'ancien' zorgondersteuners
 - Kans om certificaat zorgondersteuner te behalen
 - via assessment van alle opleidingsonderdelen door school (1/2 dag, grotendeels op het eigen werkveld)
 - vooraf uitgetest & goedgekeurd 😊
 - 1 week 'wisselstage': werken in een andere afdeling, leren van elkaar, blikveld verruimen

Lessons learned: succesfactoren

- Intern herdenken & omdenken van bestaande werking
- Heldere doelen waar doorheen het hele proces aan vast gehouden werd
- Een gedragen 'WIJ' verhaal van bij de start, gekend in de hele organisatie
- Sterk partnerschap met onderwijs, waarbij bestaand aanbod 'omgedacht' werd tot succesformule op maat
- Continue vinger-aan-de-pols en feedbackloops



Lessons learned: volgende keer beter

- Bij start veranderproject meer aandacht voor de mate waarin de context wel klaar is
- Sneller inspelen op vraag van 'ancien' collega's om ook het certificaat te behalen
- Durven experimenteren met snellere inschakeling nieuwe zorgondersteuners in reële nood na eerste positieve resultaten pilootproject => budgettaire impact reeds verlagen



