



#Lokaalwerkt

Vissen in een lege vijver

Hoe meer medewerkers aantrekken
in de openbare zorgdiensten?

UPDATE oktober 2022

vvsg



'We vissen allemaal in dezelfde vijver maar de vijver is eigenlijk al lang leeg'. Deze uitspraak horen we steeds meer. Toch moeten zorgdiensten medewerkers blijven aantrekken, om goede kwaliteit van zorg te kunnen garanderen. Hoe ga je als dienst met die schaarste om?

Een mirakeloplossing bestaat er jammer genoeg niet. In deze publicatie geven we heel wat tips om je als werkgever te profileren en je vacatures in de markt te zetten. Deze tips kosten geen handen vol geld maar kunnen wel een groot resultaat opleveren. Wie weet, door actief in te zetten op heel wat acties, vind je hopelijk toch die geschikte kandidaat!

Heb je zelf nog leuke acties of tips, stuur ze zeker door via netwerkhuiszorg@vvsg.be of ouderenzorg@vvsg.be.

Inhoudstafel

1. Aantrekkelijke vacature	4
Meerwaarde van de functie	4
Functietitel	6
Duidelijk beeld van de job	7
Originele boodschap	8
Interessant contract	10
Troeven uitspelen	11
Kiss: Keep it short & simple	13
2. Instroom vergroten	14
Sta open voor niet-gekwalificeerde kandidaten.	14
Vis in nieuwe vijvers	15
Zet in op jongeren	17
Zet ex-werknemers opnieuw aan het werk	20
Interne mobiliteit	21
3. Zorg anders organiseren	22
5. Profileer!	23
Publiceer op de juiste plek	23
Organiseer een jobbeurs	25
Profileer functies	28
Medewerkers als ambassadeur	30
Profileer je als werkgever	31

1. Aantrekkelijke vacature

In dit onderdeel lees je heel wat tips om je vacatures anders op te maken. Durf te experimenteren zodat je opvalt tussen al die andere werkgevers. Het gaat niet alleen over de taal en het beeld dat je gebruikt. Maar ook de functie, het contract en je troeven als werkgever, moet je duidelijk in de verf zetten. Een aantrekkelijke vacature of een goede campagne hoeft niet duur te zijn om succesvol te zijn.

Meerwaarde van de functie

In vacatures lees je vooral de taken die medewerkers opnemen. Daardoor komt de meerwaarde van de functie niet altijd tot uiting komt. Toch zijn sollicitanten net aangetrokken door de maatschappelijke meerwaarde van een job. Vertrek dus niet vanuit taken maar beschrijf de job vanuit het verschil dat je medewerker maakt voor anderen. Eens dit verschil duidelijk is, kan je aan de volgende stappen beginnen.

Stel je in de plaats van een werkzoekende. Wat zou jou prikkelen in een vacaturetekst? Wat spreekt je aan in een job?

Voorbeeld thuiszorg: Door in te zetten op preventie, door eenzaamheid te doorbreken en tijdig signalen op te vangen, kunnen ouderen dankzij hun thuiszorghulp kwalitatief langer thuis blijven wonen.



Verzorgende

Ben jij verzorgende?
Welkom bij ons
Thuiszorgteam!
- Nikka



Doel van de functie

Je draagt bij tot het welzijn van de zorgvrager, het verbeteren of maximaal herstellen van de zelfredzaamheid op vlak van wonen en leven. Je biedt hulp op vlak van personenzorg, huishoudelijke hulp, poetsen van de woonst, administratieve en psychosociale ondersteuning.

Voorbeeld woonzorgcentra: Door als medewerker in te zetten op cultuur, het betrekken van de buurt of op persoonlijke wensen van bewoners, voelen de bewoners zich hier thuis en gelukkig.

Filmpje OCMW Gent Zorgen voor Andrea:



Meer inspiratie over mogelijke rollen kan je opdoen via www.woonleefwijzer.be.

Funcietitel

Als volgende stap nemen we de functietitel onder de loep. De vlag moet de lading dekken, maar je moet vooral trots kunnen zijn op je functietitel. Zo nemen poetskrachten in de openbare thuiszorg veel meer op dan enkel poetsen. Daarom noemt het Zorgbedrijf Sint-Truiden hun thuiszorgmedewerkers 'de zonnepoetsers': ze brengen zon en zorg aan huis. Of kijk naar het voorbeeld van het poetsbureau: daar werken sterren in plaats van poetskrachten.



Of mag het nog wat creatiever? Zo zoeken ze bij Immaculata Edegem een gastvrijheidscoach en in Zorgbedrijf Sint-Truiden huisvaders- en moeders voor het woonzorgcentrum!



Plaats je cv - Solliciteer op duizenden vacatures op elk platform!

Woonzorgcentrum vacatures in Sint-Truiden

Sorteer op: **relevantie** - datum

Pagina 1 van 184 vacatures

Huismoeder / huisvader woonzorgcentrum (m/v)
ZORGBEDRIJF SINT-TRUIDEN
Sint-Truiden

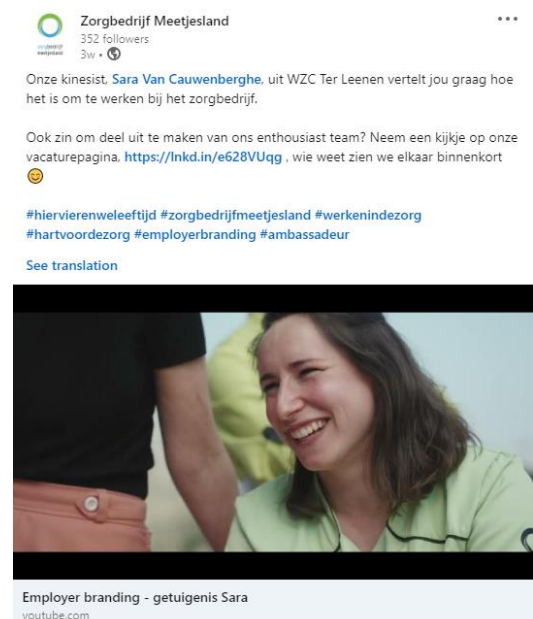
- Halen en wegbrengen van de karren.
- Voorbereiden van ontbijt, middag- en avondmaal (tafels dekken, alles klaar zetten voor de maaltijd).

19 dagen geleden · meer...

Duidelijk beeld van de job

Misschien hebben jullie binnen de organisatie een goed zicht op de job en de inhoud, maar voor buitenstaanders is het niet even duidelijk. Wil je een breder publiek aantrekken? Licht de functie en het bijhorende takenpakket toe op een leuke manier.

Neem voorbeeld aan woonassistent Elodie die je letterlijk meeneemt doorheen haar dag. Of aan centrumleidster Sofie die in een artikel toelichting geeft over haar job. Kinesiste Sara vertelt wat haar job als kine in het woonzorgcentrum inhoudt. En bij Zorg Leuven nemen enkele enthousiaste ergotherapeuten de sociale media even over om een nieuwe collega te zoeken! Of stap mee in een dag van een buurtzorgcoördinator van Zorgbedrijf Antwerpen.



Originele boodschap

Er zijn heel wat vacatures. Opvallen in die massa, is de boodschap. Durf de vacature op een andere manier aan te pakken of breng het team op andere manier in beeld. Zo poetst het team uit Koksijde niet maar voeren ze 'de oorlog tegen vuil'.



Humor helpt ook om iets origineel in beeld te brengen. We vonden deze voorbeelden uit andere sectoren.

DE VLOER ZOEKT IEMAND OM DAGELIJKS “IK DOE HIER GODVERDOMME ALLES” TE MOMPELEN.

Office Manager, Management Assistent of Head of Godverdomme Alles; je mag de titel op je naamkaartjes gewoon zelf kiezen. Je moet ze sowieso ook zélf bestellen. Want da's weer typisch. Jij, jij moet écht godverdomme alles doen bij De Vloer.

Je bent de spil die het bureau draaiende houdt, de lijm tussen **administratie en facturatie**, de velcro tussen **prestatie en recreatie**. Je ontvangt de klanten met een glimlach en beheert **de boekhouding en het materiaal** van het bureau met zorg. Je ziet zelf werk of losse eindjes liggen. Je onthoudt verjaardagen en vergeet overuren. Je bent **verantwoordelijk** genoeg om met een **losse sfeer** om te kunnen.

Je hebt een diploma. Of je hebt er geen. Maakt ons niet uit. Dat **praktisch denkend hoofd** op je schouders en die *“awel, hoe zit het hier, bende lui lakken?”* -aanpak van jou is waarom we je zo graag hebben. Je bent mee met **Microsoft Office**, hebt al eens met **Mac** gewerkt en kan genoeg **Engels en Frans** om in beide talen een mop te vertellen. Een flauwe ofzo.

Elke dag opnieuw red je een **jong, dynamisch communicatiebureau in Zurenborg** (10 minuten wandelen van Berchem Station) van de afgrond. Een creatief bureau van 11 jonge, keihard werkende mensen die zich binnenkort afvragen hoe ze het in godsnaam ooit deden zonder jou. Want jij, jij doet er godverdomme alles.

Interesse? **Stuur je cv en een korte motivatie naar info@opdevloer.be**

DRINGEND GEZOCHT: ENTHOUSIASTE COLLEGA (M/V) VOOR EEN GR(B)OEIENDE SCHOOL

Je vindt het niet erg om:

- Je dagelijks volledig te geven aan fantastische pubers die zichzelf nog aan het zoeken zijn en jou daarbij broodnodig hebben
- Je begeestering voor wiskunde, fysica en nog veel meer met leerlingen en collega's te delen
- Je creativiteit ten volle te gebruiken om het beste te halen uit elk leerling en dit in behoorlijk kleine klaslokalen...
- Deel uit te maken van een groeiend, dynamisch en constructief team
- De draaischijf te zijn van een goed functionerende vakwerkgroep
- De krankzinnige berg paperassen bij te houden naast je klasopdracht
- Bij tal van projecten en vergaderingen 'na de uren' je collega's mee te nemen in jouw enthousiasme
- Beleefd te blijven wanneer ontgoochelde ouders je uitschelden omdat je een 'pik op hun dochter' hebt
- Samen met de leerlingen de nieuwe technologie te verkennen
- Niet te moeten werken met standaard uren en ook thuis te mogen werken
- Niet dezelfde vakantie te hebben als je kinderen of je leerlingen
- Initiatief te nemen, oplossingen te zoeken en het later aan de coördinator of directeur uit leggen
- Door iedereen in de organisatie graag gezien te worden omdat je zo sympathiek bent
- Een paar keer per jaar op een receptie met de directeur een glaasje cava te drinken om te merken dat hij je niet écht helemaal kent, maar je ongelooflijk waardeert en je niet zou kunnen missen in zijn school
- Vast te stellen dat het hele team, inclusief de directeur, in zak en as zit wanneer je hen komt zeggen dat je op pensioen gaat

De directeur wacht op jouw telefoontje (en zoals meestal... graag vrij snel...)

09/999.99.99

Interessant contract

Welk contract is nu het aantrekkelijkst voor een medewerker? Dat is voor iedereen anders. Daarom biedt WZC Molenstee uit Kampenhout haar medewerkers een '**quality-of-life contract**' aan, waar ze een 4/5e functie spreiden over 5 dagen. Zo begint de werkdag iets later voor wie het 's morgens graag rustiger aandoet. Of net omgekeerd, kan je in de namiddag vroeger naar huis.

Sleutelzorg Temse biedt jonge ouders een gelijkaardig '**schoolbelcontract**' aan. Door de werkuren zo in te plannen en te spreiden over de week, staan de ouders op tijd aan de schoolpoort.

Voltijds of deeltijds werken? Iedere sollicitant heeft zijn eigen voorkeur en daar hou je best rekening mee. Wil je op zeker spelen? Maak dan vacatures voor zowel het voltijdse als halfzijdse scenario:

- Heb je een voltijds contract maar wil de sollicitant halftijds werken? Misschien kan je een aantal taken opsplitsen? Of twee halfzijdse medewerkers aanwerven?
- Heb je een deeltijds contract maar wil de sollicitant voltijds aan de slag? Zijn er combinaties mogelijk met andere vacatures binnen het eigen lokaal? Zo vermijd je dat de medewerker zelf op zoek gaat naar een extra job bij een andere werkgever. Door zelf een **combinatie job** aan te bieden, overzie je beter de compatibiliteit van beide functies. Bovendien is de variatie in takenpakket voor sommige sollicitanten ook een extra troef. Denk ook aan andere diensten van het lokaal bestuur, zoals bijvoorbeeld de bib om combinatiejobs te maken.

Diversity begeleidt lokale besturen bij het opzetten van dergelijke combinatiejobs. Combinaties binnen het bestuur zijn momenteel o.a. zorgkundige in het WZC, klusjesman, poetshulp, peuterspeelpunt, medewerker Huis van het Kind, bode, administratief medewerker, thuiszorghulp, gezinszorg, medewerker in het kinderdagverblijf, ...

Troeven uitspelen

Lokale besturen zijn bescheiden en spelen hun troeven als werkgever veel te weinig uit. Schrijf in de vacature welke voordelen het een lokaal bestuur als werkgever biedt:

Een job met:

- maatschappelijke meerwaarde,
- dicht bij huis,
- extralegale voordelen en/of interessante verlofstelsels,
- jobzekerheid,
- mogelijkheid voor inspraak in het uurrooster,
- leuke teamactiviteiten,
- vormingsmogelijkheden,
- ...

Inspiratie vind je bij [Beerse](#), [Zorgbedrijf Sint-Truiden](#) en <http://www.lokaalwerkt.be>.

Werken bij lokaal bestuur Beerse

[Overzicht openstaande vacatures](#)

6 redenen waarom werken bij lokaal bestuur Beerse top is!

Bij een gemeente werken? Dan heb je een job voor het leven, hoef je niet zo hard te werken en drink je liters koffie. Oh ja, en je maakt uiteraard vanzelf promotie. Ook vandaag bestaan er nog een hoop vooroordelen over werken bij de (lokale) overheid. Maar kloppen die clichés in de praktijk ook echt? Wij zochten uit waarom werken bij lokaal bestuur Beerse zo aantrekkelijk is en vatten het in 6 redenen voor jou samen.

1. Maatschappelijke meerwaarde

Wil je bezig zijn met projecten die ons dorp nóg beter maken? Werken bij het lokaal bestuur betekent dat je hieraan kan bijdragen! Het maakt niet uit op welke dienst je werkt en met welk project je bezig bent. Alles wat je doet, doe je voor het maatschappelijk welzijn van onze inwoners, verenigingen en bedrijven. Het is een heel andere manier van werken dan bij bedrijven. Een lokale overheid is er niet om winst te maken en geeft het werk een andere lading. Dat maakt werken bij een lokaal bestuur zo uniek.

2. Veel verschillende functies

Onze gemeente is al een redelijk grote organisatie met diverse diensten. Je komt er dan ook vacatures tegen voor de meest uiteenlopende functies. Van medewerker schoonmaak of groendienst tot deskundige wegen en centrumleider lokaal dienstencentrum. Lokaal bestuur Beerse is zelf ook regelmatig op zoek naar geschikte kandidaten met een erg specifieke kennis, opleiding en expertise. Daarom zijn er ook vaak ook voor jou mooie kansen in de publieke sector, zowel fulltime als parttime, van een kantoorjob tot werken in de buitenlucht of in de keuken van het woonzorgcentrum. De opties zijn bijna eindeloos. Dus waarom zou je het er niet op wagen?

Benadruk de niet-financiële extralegale voordelen want die bepalen mee de keuze van een sollicitant. Een vlottere combinatie werk-privé is voor sollicitanten binnen de zorgsector een grote troef. Bij OCMW Deinze zetten ze hier actief op in. Door middel van het zelfroosteren krijgen medewerkers van het woonzorgcentrum de mogelijkheid om (grotendeels) zelf hun werkrooster in te vullen. Daardoor zijn de medewerkers van Sint-Anna meer tevreden. En dat straalt zich uit naar de bewoners.

Ook bij Mintus Brugge is men overtuigd van de voordelen van zelfroosteren! (*'Erkenning stond gelijk aan een bonus of opslag. Dat volstaat niet meer.'* artikel uit de Tijd, 27/1/2022)

Werkroosters zelf plannen

De zorgorganisatie Mintus probeert zich te onderscheiden met enkele niet-financiële voordelen voor medewerkers. Sinds de zomer van 2021 experimenteert het bedrijf met een autonome werkplanning. 'We hebben de mond vol van autonomie op het werk', zegt Pieter Delborge, personeelsdirecteur bij de zorggroep. 'Maar voor mensen die in woonzorgcentra of in een kinderopvang werken is dat allesbehalve vanzelfsprekend.'

Bij Mintus kunnen werknemers aangeven op welke momenten ze willen werken en op welke momenten niet. 'In een tweede fase kunnen ze overleggen met collega's om gaten of overlap in de werkroosters op te lossen', zegt Delborge. Als niet alles opgelost raakt, hakken planners de laatste knopen door. Delborge stelt vast dat niet alleen het welbevinden onder zijn personeel is toegenomen. 'Ook de onderlinge solidariteit is gegroeid.'

Of die autonome werkroosterplanning tot minder uitval bij het personeel leidt, kan Delborge nog niet zeggen. 'Maar ik ben er zeker van: als iemand bij twee zorginstellingen kan beginnen, heeft de plek waar je zelf je werk wat kan inplannen een streepje voor.'

Meer inspiratie in het artikel '[Zelfroosteren maakt zorgwerk aantrekkelijk](#)' uit Lokaal 05/2022.

Kiss: keep it short & simple

Voor wie is de vacature bedoeld en is de vacature voor hen leesbaar? Weg met archaïsche taalgebruik, jargon... hou het kort en simpel: eenvoudige woorden en korte zinnen!

Online vind je goede tips op:

- [10 tips voor je vacature](#)
- [Het centrum voor duidelijke taal - Wablief](#)
- [Dossier Inclusief Taalgebruik - JaJa](#)
- [Hoe vind ik anderstalig talent? - VDAB](#)
- [7 tips voor een effectieve vacaturetekst – nationale vacaturebank.nl](#)
- [Communicatie voor iedereen – checklist Antwerpen](#)



Wil je meer inzetten op diversiteit? Dan kan 'Hands-on inclusion' je misschien daarbij helpen! Naast vormingen hebben ze ook een handige checklists:

- [Checklist toegankelijke vacatures](#)
- [Checklist diversiteit](#)

2. Instroom vergroten

Het is wellicht een open deur intrappen, maar werf aan als je kan! Zet constant een vacature open voor spontane sollicitaties, of leg een werfreserve aan zodat je geen enkele geïnteresseerde kandidaat mist. Zelfs als kandidaten (nog) niet voldoen altijd aan je wensen, durf hen aanwerven en geef ze kansen om zich verder te ontwikkelen.

Sta open voor niet-gekwalficeerde kandidaten

Ga op zoek naar het potentieel in kandidaten. Durf aan te werven en investeer in de opleiding van kandidaten. Autorijden, fietsen of de Nederlandse taal zijn enkele praktische competenties die sollicitanten soms beter leren op de werkvloer. Denk na hoe je medewerkers kan ondersteunen om deze vaardigheden te leren en vermeld deze opleidingsmogelijkheden in de vacature.

Laat je inspireren door deze initiatieven:

- Taalcoaching op de werkvloer,
- Rijbewijs halen met rijbuddy's leren fietsen met vrijwilligers.

 **Mintus**
7 juni · 🌐

OCMW Brugge zoekt extra rijbuddy's voor kandidaat-chauffeurs

OCMW Brugge is dringend op zoek naar nieuwe "rijbuddy's". Zij begeleiden cliënten tijdens oefenritten, zodat die uiteindelijk hun rijbewijs B kunnen halen. Zo wil het OCMW de "vervoersarmoede" op een makkelijk toegankelijke manier terugdringen. Ruim de helft van de OCMW-clients beschikt niet over een rijbewijs B, en dat zet een rem hun mobiliteit. OCMW Brugge probeert sinds het voorjaar 2019 een verschil te maken via zijn mobiliteitsproject en het systeem van de "rijbuddy's".



Wanneer medewerkers niet alle competenties in huis hebben bij de start van hun job, moet je als organisatie investeren in **coaching**. De poetsdienst van OCMW Dendermonde werkt hiervoor samen met Vokans. Alle nieuwe medewerkers starten met een coach aan hun zijde. Deze ondersteuning is momenteel nog gratis voor het lokaal bestuur.

Zorgbedrijf Sint-Truiden werkt met een interne jobcoach. Eén van de poetskrachten is halftijds vrijgemaakt als jobcoach om collega's, zowel starters als anciens te ondersteunen. Iedereen ervaart deze functie als een grote meerwaarde.

👁️ Herbekijk onze themababbel 'Goed begonnen is... coachen op de werkvloer'.

Laat je medewerkers een duur en intensief opleidingstraject volgen? Dan kan je een **scholingsbeding** afsluiten. Met deze overeenkomst verbindt de werknemer, die een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe om een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen wanneer die de organisatie op korte termijn zou verlaten.

Vis in nieuwe vijvers

Ga na welke doelgroepen je nu nog niet bereikt. Zo zijn mannen schaars in de zorgsector! Misschien zit daar nog potentieel? Probeer die doelgroepen direct aan te spreken.



Stel je als organisatie maximaal open **voor zij-instromers**, dit zijn mensen die een carrière-switch maken of na lange ziekte opnieuw re-integreren in de arbeidsmarkt. Om die instroom aan te trekken, onderhoud je best goede contacten met je plaatselijke VDAB-kantoor, wijk-werk, lokale diensteneconomie en re-integratiediensten.

Of je kan nog een stap verder gaan en zij-instromers zelf opleiden in samenwerking met een vormingsorganisatie. Zorgpunt Waasland organiseerde in 2022 al voor de 23ste keer een opleiding tot zorgkundige, in samenwerking met de VDAB. Kandidaten kunnen zo na één jaar al aan de slag in ziekenhuizen of woonzorgcentra. Zorgband Leie en Schelde start in februari 2023 met een opleiding tot zorgkundige. De organisatie werkt hiervoor samen met CVO Groeipunt, het centrum voor volwassenenonderwijs in Oost-Vlaanderen.

Zorgpunt Waasland
ongeveer 6 maanden geleden

Marta ruilt haar keurig mantelpakje in voor de zorg en wordt begin mei onze nieuwe collega in WZC Populierenhof 🌞. Virginia stroomde in vanuit de horeca. Werkzoekend en interesse om gratis op één jaar logistieke hulp of zorgkundige te worden in ons opleidingscentrum? 🙌 Kom op di 12 april om 9 uur naar het infomoment in 't Punt.
<https://www.tvoost.be/.../zorgpunt-waasland-start-opnieuw-met...>
 #dezorgheeftijnodig #thuiszorg #woonzorgcentra #zorgjob #zpw #goedvoorelkaar



TVOOST.BE
Zorgpunt Waasland start opnieuw met eigen opleiding van...
 En ook in de zorgsector zijn ze nog altijd op zoek naar nieuwe krachten....

In 2019 hebben ActiZ en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), in samenwerking met diverse stakeholders, een aantal employee journeys georganiseerd, waarbij ervaringen, inzichten en feedback zijn opgehaald bij herintreders en zij-instromers in de branches ouderenzorg en ziekenhuiszorg. In dit rapport kan je hun bevindingen nalezen.

actiz branchevereniging van zorgorganisaties
 werkgroep ouderenzorg (hulpverleners en herintreders)



De reis naar de ouderenzorg
 De do's en don'ts om zij-instromers en herintreders te verwelkomen in de zorg

Zet in op jongeren

De schaarste op de arbeidsmarkt is geen tijdelijk fenomeen en ook andere sectoren zoeken kandidaten. Daarom moeten we jongeren tijdig overtuigen om voor de zorgsector te kiezen. Maar onbekend, is onbemind. Door bepaalde vooroordelen, hebben jongeren niet altijd een correct beeld over onze thuis- en woonzorg.

Zet in op juiste beeldvorming bij jongeren door hen op een andere manier te laten proeven van een job in de zorgsector, bijvoorbeeld:

- Organiseer samen met een school een werkbezoek aan de dienst.
- Organiseer sollicitatietrainingen samen met scholen.
- Investeer in duaal leren en in stages.
- Doe mee aan Youca action day of meer regionale initiatieven zoals in Oost-Vlaanderen de zorgwandelingen of de zorgberoepenrallys die in verschillende provincies doorgaan.
- Doe mee met de acties van de campagne <http://www.ikgaervoor.be>.
- Maak je organisatie aantrekkelijk voor jongeren.

Probeer de jongeren die je organisatie al kennen, te binden aan je organisatie. Misschien willen jobstudenten wel tijdelijk of definitief bij jullie aan de slag. Door hun getuigenis te gebruiken, overtuig je misschien hun vrienden?



The image shows a Facebook post from the organization 'Mintus' dated '6 mei'. The post is titled 'We zoeken JOBSTUDENTEN. Kom jij bij ons werken?' and contains text about job opportunities for students at Mintus, OCMW Brugge. Below the text is a video player showing a young woman wearing a light blue surgical mask. The video has a subtitle that reads: 'Hallo, mijn naam is Lies. Ik ben student verpleegkunde in mijn laatste jaar.' The video player interface shows a progress bar at 0:07 / 1:00 and various control icons.



Zorgpunt Waasland

14u · 🌐

...

De 18-jarige lasser in spe Enrique en de 15-jarige Olivia, die Latijnse volgt, kwamen vandaag een dagje helpen in onze thuiszorg in Zwijndrecht. Zomaar want het is YOUCA Action Day. 7 jongeren kwamen dit jaar bij het Zorgpunt even helpen. Daarmee verdienen ze elk €55 voor Youca dat dat geld gebruikt om jongeren in Brazilië en de Filipijnen te helpen om zich te ontplooien en te laten zijn wie ze zijn. En zijn ze een pak mooie ervaringen rijker. Samen met zorgkundige Marijke, overigens de mama van Enrique, maakten ze soep, gingen ze voedselpakketten halen bij de Voedselbank en deden ze boodschappen voor onze klanten. Zorgzame toppers. Olivia wil verder in de zorg: verpleegkundige of dokter worden is haar droom. En Enrique, die moet misschien wel een carrièreswitch overwegen. Want ook hij is gemaakt voor de zorg, nietwaar Marijke? [#youcaactionday](#) [#zorgzaamheid](#) [#goedvoorelkaar](#)



Leerlingen nemen deel aan zorgberoepenrally

Campus LiZa UCLL verwelkomde de leerlingen van 6 Sociale en technische wetenschappen voor workshops rond de opleidingen verpleegkunde, ergotherapie, laboratoriumtechnieken en verzorging. De leerlingen konden er proeven van de verschillende opleidingen en vakgebieden. Dankzij deze voormiddag zijn alvast enkele leerlingen helemaal overtuigd om na 6STW voor deze campus te kiezen. Voor anderen was het een fijne kennismaking met wondzorg, bloedanalyse, reanimatie- en andere technieken.





Zorgbedrijf Rivierenland

812 followers

34m • 🌐



GETUIGENIS | "De ene is een krak in scheren, de andere heeft een bepaalde manier van insmeren, nog een andere weet alles over ergonomie. Ik zorg ervoor dat een stagiair in Bosbeekhof met ieder van ons kan meelopen, om zo al die verschillende 'specialiteiten' van de verschillende collega's te kunnen ontdekken. Zo leer je superveel bij én voel je ook echt de passie van al onze medewerkers. Dat zorgt voor een unieke stage-ervaring."

Yohan heeft een passie gevonden in het begeleiden van stagiairs, in woonzorgcentrum Bosbeekhof. Samen met collega Michelle vertelt hij wat nu écht een goeie stage is. En hoe we bij Zorgbedrijf Rivierenland onze stages op maat 'bouwen'.



<https://lnkd.in/e4GYaAM>

[See translation](#)



Zet ex-werknemers opnieuw aan het werk

Jammer genoeg verlaten waardevolle medewerkers soms je organisatie omdat ze kiezen voor een andere werkgever. Door contact met hen te houden, hou je voor hen de deur nog op een kier. Wie weet valt de nieuwe job tegen of wijzigt hun privésituatie waardoor ze een terugkeer overwegen. Hou die mogelijkheid open door hen uit te nodigen op evenementen, via een nieuwsbrief te informeren, te volgen op sociale media ...

En wat met medewerkers die op pensioen moeten gaan maar dat eigenlijk nog niet willen? Gepensioneerden kunnen (tijdelijk) een enorme meerwaarde betekenen binnen je organisatie. Ze kennen de werking, weten wat je van hen verwacht en zijn onmiddellijk inzetbaar. Zo werkte binnen de dienst **gezinszorg van Tremelo** werkte nog een gepensioneerde poetskracht 2 jaar verder mee in de dienst.



In **Heusden-Zolder** werkt een maatschappelijk werker al meer dan een jaar mee om ziekteverlof binnen de dienst mee op te vangen. Hun ervaringen en die van het lokaal bestuur Puurs-Sint-Amands kan je nalezen in het artikel 'Gepensioneerden in de zorg blijven aan het werk', [artikel Lokaal april 2022](#).

'Niet alleen in de gezinszorg hebben we al ervaring met een gepensioneerde medewerker,' vertelt Geneviève Stratemans, clusterverantwoordelijke Interne Dienstverlening Puurs-Sint-Amands. 'Ook op de ICT-dienst bleef er een collega na zijn pensioen wat langer werken. Toen hij op pensioen ging, bleek al gauw dat ook dit geen evidente vacature was om in te vullen als lokaal bestuur. Gelukkig had de man nog geen zin om te stoppen en konden we hem na zijn officieel pensioen tijdelijk contractueel in dienst gehouden. Na een tijdje zoeken hebben we een geschikte opvolger gevonden en kan hij nu echt vertrekken. Op die manier hebben we voor onszelf wat tijd kunnen kopen om de selectieprocedure te hernemen. Het is voor ons als lokaal bestuur altijd een weloverwogen keuze, gebaseerd op een individueel dossier en een prangende nood om een gepensioneerde medewerker opnieuw aan te werven. Gemotiveerde gepensioneerden hebben natuurlijk een pak expertise, maar het blijven wel dure personeelsleden en we willen de jonge generatie ook kansen geven.'



Je kan ook de [themababbel 'Op Pensioen? Maar toch niet helemaal'](#) herbekijken.

Interne mobiliteit

Wat als de ideale kandidaat al bij jou in dienst is? Sommige medewerkers hebben na een tijdje nood aan een nieuwe uitdaging. Als je hierop inspeelt, vermijd je dat ze die uitdaging zoeken bij een andere werkgever. Informeer je medewerkers over de openstaande vacatures en de mogelijkheden tot omscholing.

 **Mintus**
25 augustus · 🌐

Een carrièreswitch van logistiek assistent of keukenmedewerker tot zorgkundige: 15 Mintus-medewerkers wagen de sprong. Ze maakten gisteren kennis in [ZoWe verpleegkunde](#).
Lees er hier alles over:



MINTUS.BE
Medewerkers scholen zich om tot zorgkundige
Maak eens een carrièreswitch en school je om tot zorgkundige: die oproep lanceerden welzijn...

3. Zorg anders organiseren

Het tekort aan zorgpersoneel zullen we niet snel oplossen. Daarom moeten we nadenken over hoe we de zorg anders kunnen organiseren en functies anders kunnen invullen. Kunnen andere profielen bepaalde taken overnemen?

Maak de oefening:

- Welke taken vallen er allemaal binnen een takenpakket waar je moeilijk personeel voor vindt? Doe dit uitgebreid, en laat mogelijks iemand meelopen met een persoon in die functie. Wellicht voert men heel wat taken uit zonder zich hiervan bewust te zijn.
- Welke deeltaken zou je uit dit takenpakket kunnen halen? Welke taken laten de medewerkers zelf graag aan iemand anders over? Denk dan vooral aan deeltaken die collega's zonder (zorg-) diploma mogen uitvoeren.
- Zijn er maatwerkbedrijven in de buurt zijn, of bespreek met de sociale dienst van je OCMW of er mogelijkheden zijn tot samenwerking.

Let wel op voor de financiering, ondersteunend personeel is momenteel zonder financiële incentives vanuit het Agentschap Zorg en Gezondheid.

Maar deze verhalen inspireren je misschien:

- [buddy's zonder zorgdiploma](#)
- [wijkwerkers](#)
- [Tea for two](#): *'Tea for two: sociale economie verlicht werkdruk in de woonzorg'* artikel uit Lokaal 02/2022

Zijn er taken die vrijwilligers kunnen opnemen? Tijdens de coronapandemie hebben heel wat vrijwilligers zich gemeld om bepaalde deeltaken op zich te nemen. Misschien kan je dit continueren?

Reportage Tekort zorgmedewerkers

Buddy's zonder zorgdiploma helpen de verpleegkundigen in Nieuwegein



Stewardess Marleen Kolman (links) en kroegbaas Vincent Herfkens helpen Marieke Koenen in het St. Antoniusziekenhuis in Nieuwegein. Beeld Merlijn Daleman

Of wat dacht je van tijdelijke arbeidskrachten in een bepaalde periode in te zetten? Bijvoorbeeld (jonge) leerkrachten en studenten zorg- en verpleegkundigen hebben misschien interesse om tijdens de vakantiemomenten mee te werken. Denk aan masterstudenten (verpleeg- en vroedkunde, arts, master management en beleid, Gezondheidsvoorlichting...) die hun studie graag combineren met een halftijdse functie om een centje bij te verdienen.

4. Profileer!

Eens de vacature opgemaakt, moet je die natuurlijk bij zoveel mogelijk geschikte kandidaten krijgen. Het is belangrijk om je eigen rekruteringskanalen kritisch te bekijken. Maar het gaat ruimer dan dat. Je profilering als werkgever is iets wat constant aandacht vraagt. In dit hoofdstuk krijg je heel wat tips hiervoor!

Publiceer op de juiste plek

Publiceer altijd je vacature op de VDAB-website. Op die manier bezorg je de VDAB de nodige cijfers om het beroep van zorgkundige en verpleegkundige als knelpunt te bestempelen. Per open plaats, vervanging, werfreserve, ... maak je daarom best een nieuwe vacature aan. Daarnaast zijn er nog heel wat andere (gratis) **vacaturewebsites**. Publiceer je vacature zo veel mogelijk want dat zorgt voor meer zichtbaarheid. Daardoor zal je vacature hoger in de lijst staan wanneer een sollicitant bepaalde zoektermen intikt. Je Denk aan de volgende job sites: google for jobs, monsterjobs, career jet, Poolstok, VVSG, werkenbijdeoverheid.be, stepstone, job@, 11.be,...

Vergeet zeker de eigen **gemeentelijke communicatiekanalen** niet. Eén van de meest gelezen magazines is het lokale gemeenteblad. Daarnaast bereik je via sociale media gemakkelijk en goedkoop heel wat mensen. Maar ga doordacht te werk. Pols bij je eigen medewerkers welke kanalen zij vaak gebruiken of vraag hen daar de vacatures te delen. Ga na welke lokale facebookgroepen je sollicitanten vaak bekijken. Niet alle potentiële kandidaten volgen de sociale mediakanalen van het lokaal bestuur.

Sociale media evolueert natuurlijk heel snel. Als je doelgroep niet langer op Facebook zit dan moet je het misschien ook op TikTok proberen, zoals Zorg Leuven dat doet! Op die manier toon je ook dat je 'mee' bent als organisatie.



Al die sociale mediakanalen moeten natuurlijk terugleiden naar je eigen website. Zorg ervoor dat je vacaturepagina correcte informatie bevat en vlot toegankelijk is, ook met de smartphone. Mobiel solliciteren is namelijk 'in'. Vertel over de waarden en normen, de voordelen die medewerkers krijgen en informatie over de sollicitatieprocedure mogen zeker niet ontbreken.

Laat je inspireren door de jobpagina van [Lokeren](#), [Mintus](#), [Zorgbedrijf Meetjesland](#) of [Zorgbedrijf Sint-Truiden](#).



Werken bij stad of OCMW Lokeren

Lokeren is een jonge, actieve stad die volop leeft! De Lokeraars zijn samen intussen met meer dan 40.000. Wil jij er mee voor zorgen dat onze stad een thuis wordt voor elk van hen?

Stad en OCMW zijn voortdurend op zoek naar mensen die het beste van zichzelf willen geven voor de Lokeraar. Informaticus, communicatiespecialist, redder of groenarbeider? Ben je een echte planner, een administratieve duizendpoot of hou je ervan om jouw creativiteit op volle toeren te laten werken? Overtuig ons van jouw talent, en maak je ambities waar in een job bij stad of OCMW Lokeren.

Talent wordt beloond!

- Job dicht bij huis en vlot bereikbaar
- Uitslagend takenpakket in elke job
- Aandacht voor jouw welzijn op de werkvloer
- Meer dan 500 taffe collega's
- Aandacht voor work-life balance
- Kansen om te groeien en je talenten verder te ontplooiën
- Aantrekkelijke overnameregeling van je anciënniteit
- Minstens 30 vakantiedagen en 14 feestdagen
- Maaltijdcheques
- Extralegaal pensioen
- Hospitalisatieverzekering
- Fietsvergoeding en gratis openbaar vervoer

Lokeren staat open voor diversiteit. Je wordt geselecteerd omwille van je motivatie en je talenten, los van je geslacht, leeftijd, huidskleur, geloof, geartheid of eventuele handicap. Gelijke kansen voor iedereen.



Werken voor stad Lokeren

Copy link

Watch on  **Medewerker onthaal**

Organiseer een jobbeurs

Steeds meer lokale besturen kiezen ervoor om zelf een jobbeurs te organiseren. Wijnegem en Malle werkten hiervoor samen met alle organisaties op het grondgebied van je lokaal bestuur. Andere besturen organiseren dit enkel voor hun eigen diensten. Door bij jullie langs te komen, voelen kandidaten de sfeer in de organisatie. Ook hier is de boodschap opnieuw: zorg dat je opvalt tussen al die andere job events! Laat je inspireren door onderstaande voorbeelden!



Solliciteren én een Vespatochtje: het kon vandaag aan het kasteel van Ordingen. — © Jozef Croughs

Kandidaten krijgen ritje met Vespa na sollicitatie bij Zorgbedrijf Sint-Truiden

SINT-TRUIDEN - Bij de start van de zomervakantie organiseerde Zorgbedrijf Sint-Truiden vrijdag een rekruteringsfeest waarbij sollicitanten ook een tochtje op de Vespa konden maken. Net als in zoveel andere bedrijven en instellingen kampt het Zorgbedrijf Sint-Truiden met een personeelstekort.



In Sint-Pieters-Leeuw konden sollicitanten meteen een contract tekenen tijdens de jobdag.

Filmpje regionale televisie
Artikel HLN



3Wplu baat verschillende kinderdagverblijven uit in de Zennevallei. © tv.3Wplu

Nood aan personeel in kinderopvang blijft hoog: 3Wplus legt meteen contract voor aan sollicitanten op jobdag

Of organiseer kleinschalige momenten om kennis te maken. Sleutelzorg Temse organiseert frequent informele 'op de koffie'momenten waarbij kandidaten op een laagdrempelige manier kennismaken met de organisatie.

Maar niet alle sollicitanten kunnen zich altijd vrijmaken om langs te komen. Experimenteer daarom met digitale evenementen, zoals de digitale jobdag van Mintus en Oostende.



Maak op **dinsdag 26 oktober 2021** van dichtbij kennis met de woonzorgcentra van Mintus via onze jobdag! Digitaal en heel eenvoudig, van bij joentus. Ontdek op onze jobsite alvast alle vacatures waarin jij interesse hebt en schrijf je vervolgens in via dit formulier: [inschrijfformulier digitale jobdag Mintus](#)

Na inschrijving zal je naar aanloop van de jobdag een persoonlijke uitnodiging ontvangen voor een online vergadering van 30 min via het programma 'Teams' (we geven jou hierover - indien nodig - graag nog wat meer uitleg). Dit binnen het tijdslot dat je zelf hebt aangeven.

Wat mag je van dit half uur verwachten? Een verrassende en persoonlijke blik op het reilen en zeilen binnen de woonzorgcentra van Mintus. Wil je meer weten over de job zelf en jouw loopbaan bij Mintus? Onze loopbaancoach en een medewerker die actief is binnen de functie waarin je interesse toonde, maken je graag wegwijs. Interesse in meerdere functies? Geen probleem! Fijn dat enthousiasme, we stemmen alles zo goed mogelijk af op jouw maat.

Klaar voor een gezellige koffieklets? Vergeet dan zeker je adres niet door te geven in het formulier en wij zorgen alvast voor de tas. De koffie moet je zelf zetten. Dat mag gerust ook een theetje zijn!

Inschrijven kan tot en met donderdag 21 oktober 2021!

Stad Oostende screent jobstudenten tijdens digitale jobdag

OOSTENDE Onlangs organiseerde Stad Oostende twee digitale jobdagen voor studenten die tijdens de zomervakantie bij de Stad aan de slag willen. Tijdens de jobdagen screenen stadsmedewerkers een 100-tal jongeren.

Leen BELPAEME 30-03-22, 13:31



Stad Oostende doet elk jaar een beroep op heel wat jobstudenten om tijdens de vakantieperiodes een handje toe te steken. Er zijn al vakantiejobs voor jongeren vanaf 16 jaar. Voor verschillende functies is geen attest of vooropleiding nodig, voor andere functies zijn er wel specifieke vereisten. Denk maar aan de vakantiejob als redder aan zee. Ook dit jaar organiseerde Stad Oostende twee digitale screeningsmomenten voor alle geïnteresseerde studenten. "Met deze jobdagen willen we alle jongeren de kans geven om een unieke en leerrijke ervaring op te doen bij de stad, én tegelijk bieden we hen een eerste ervaring met solliciteren: iets wat later goed van pas kan komen", legt burgemeester Bart Tommelein uit. Kandidaten die eerder als jobstudent werkten en positief geëvalueerd werden, waren vrijgesteld van de screening.

Profileer functies

Door verschillende functies regelmatig in de kijker te zetten, toon je niet alleen waardering voor je medewerkers maar bereik je ook potentiële kandidaten. Je kan dit doen door een artikeltje in de lokale krant, een bericht op de website of de sociale media. Lubbeek plaatste [dit lovend artikel](#) over hun medewerkers van de dienst gezinszorg in hun eigen gemeenteblad.



"Eén van onze verzorgenden werd tijdens de uitbraak van het virus in de serviceflats ingezet als enige vaste hulp. De bewoners mochten hun woning niet verlaten en niemand ontvangen. Marleen werd met de nodige beschermingskledij ingepakt zodat ze dagelijks de temperatuur van de mensen kon nemen. Ook hielp zij hen met dagelijkse problemen zoals het nemen van proper bedengoed dat bovenaan de kast ligt of met het opruimen wanneer ze iets laten vallen. Boodschappen die door familie aan de inkom werden afgezet, plaatsten we even apart en werden dan door Marleen bij de juiste bewoner gebracht. In de weinige vrije momenten maakte ze op afstand een praatje met de bewoners om hen toch een beetje afleiding te bezorgen."

Gent profileerde [de functie antennemedewerker](#) op hun facebookpagina 'Talent voor Gent'.



Talent voor Gent

17 januari · 🌐

"Ik ga langs bij senioren in de buurt, vooral alleenstaande 75-plussers. Voor een babbel, en om even te horen of ze goed voor zichzelf kunnen zorgen. Samen beslissen we of thuisverpleging, maaltijden aan huis, thuiszorg of een poetshulp nodig zijn. Omdat mensen zich vaak eenzaam voelen, stel ik ook activiteiten met leeftijdsgenoten voor.

Zo is er onze maandelijkse buurtmaaltijd of de buurtkoffie. Of stoelturnen, bingo en Hoger Lager. Vaak komen dezelfde mensen langs en zien we vriendschappen ontstaan. Het doet altijd deugd om dat te zien.

Zorgen voor anderen zit me in het bloed. Mijn jongste zoon heeft een huidziekte die veel alertheid vraagt. En mijn man en ik nemen ook een stuk van de zorg voor mijn 94-jarige schoonvader op ons. Die blijft liefst thuis wonen in Oostduinkerke. Twee keer per week rijden we op en af. Veel vrijetijd heb ik dus niet, maar ik kan enorm genieten van een wandelingetje op het strand."

Kathleen Van Bouwel, antennemedewerker Ouderenzorg, Lokaal Dienstencentrum Wibier

Of organiseer een heuse campagne zoals Aalter deed met Aalter Proper! Grote spandoeken met foto's van het ganse team verschijnen in het Aalterse straatbeeld om de medewerkers even in de spotlights te zetten.

Aalter Proper!

Lees voor

Gepubliceerd op woensdag 28 april 2021

Het Aalter Proper-team, gesteund door een vrijwilligersgroep van bijna 200 bermmeesters, is elke dag in de weer om Aalter net te houden. Nu doen ze een warme oproep aan de Aalteraren om allemaal samen werk te maken van een nog mooiere, nog nettere gemeente: "Wij houden Aalter Proper. Doe je mee?"

Nette pleinen en plantsoenen, propere straten: het lijkt vanzelfsprekend, maar dat is het niet. Het hele jaar door zijn negen Aalter Proper-medewerkers non-stop in de weer: ze ruimen zwerfvuil op, ledigen vuilbakjes, vegen straten. Hun collega's van de groendienst en Middelenbeheer doen herstellingen op het openbaar domein, planten bloemen, bomen en struiken aan en zorgen dat onze pleinen, perken en plantsoenen er gelikt bij liggen. Heel wat inspanningen dus en er is nog meer actie op komst. Want een propere gemeente is niet alleen een mooie gemeente, maar ook een veilige gemeente.

Campagne van start

Onze acht mooie deerkernen proper en mooi houden, is een samen-verhaal van lokaal bestuur en inwoners. Nog deze maand verschijnen 25 spandoeken in het straatbeeld met foto's van het Aalter Proper-team én de slogan 'Wij houden Aalter Proper. Doe je mee?'. Een herinnering aan de dagelijkse inzet van het team en een oproep om verantwoord met vuilnis om te gaan. Want samen, sterker, properder!

Doe je ook mee?

- Bied papier en karton in een gesloten kartonnen doos aan, of bind het stevig samen, zodat de wind er geen vat op krijgt.
- Doe, als je je hond uitlaat, altijd de hondenpoep in een zakje.
- Neem een extra zakje mee voor jouw afval als je erop uittrekt.
- Vervoeg onze 191 bermmeesters



Medewerkers als ambassadeurs

Zet jouw grootste troef in: je eigen werknemers! Via storytelling laat je medewerkers vertellen wat ze doen in hun job, hoe hun dag eruitziet, hoe ze problemen aanpakken, Kandidaat-sollicitanten zullen zich meer aangesproken voelen.

Samba is zorgkundige in woonzorgcentrum Liberteyt

Elke avond zit ik klaar voor mijn televisie voor het nieuws van zeven, zo kan ik de dag nadien op al de vragen van bewoners antwoorden. Want ik ben niet enkel hun verzorger, ik ben ook hun informatiebron, hun nieuwsanker. Corona blijft het belangrijkste gespreksonderwerp en voor alle wendingen en updates rekenen ze op mij.

Ik had al een hele goede band met de inwoners, maar doordat ze afgesloten zijn van de buitenwereld is die alleen nog maar sterker geworden. Als ze skypen met het thuisfront moet ik ook even in beeld komen. Als familieleden voor het raam komen staan, zwaaien ze ook even naar mij. **Het contact is heel intens. Onze band, wij zijn eigenlijk een beetje familie.**

We zijn voorzichtig, maar altijd die fysieke afstand houden is moeilijk in een zorgend beroep als het mijne. **Maar ik waak over de gezondheid van de bewoners, dat is mijn taak. En omgekeerd wordt er voor mij gezorgd door de directie:** ze communiceren veel en goed en proberen ons gerust te stellen. Schrik om zelf ziek te worden heb ik niet, ik ben hooguit een beetje ongerust. Het komt zoals het komt. Maar zolang ik kan, blijf ik zorgen voor mijn ouderen. Want ik ben heel trots en blij dat ik dit kan doen voor hen én voor de maatschappij.

En tegen dat virus blijven we elke dag vechten. **Maar... ik ga niet werken om tristesse te brengen, laat mijn positiviteit zo veel mogelijk inspireren.**



Beloon medewerkers die nieuwe collega's aanbrengen. Zo zet Zorgbedrijf Meetjesland letterlijk iedereen die nieuwe collega's aanbrengt in de bloemetjes. Door hun foto in de interne nieuwsbrief op te nemen, stimuleer je ook andere collega's om iemand aan te brengen.



Profileer je als werkgever

Zet in op je profilering als werkgever. Employer branding, zoals men dat met een populaire term noemt. Ga op zoek naar jouw authentiek verhaal, jouw uniek merk om zo talent aan te trekken in deze 'war for talent'. Benadruk jouw sterke kanten en schud dat duffe imago van een lokaal bestuur af. Je profileren als werkgever doe je niet enkel als er een vacature is. Het is een constante opdracht. Zo blijf je in de hoofden van mogelijke kandidaten aanwezig. Maar zorg ervoor dat het beeld dat je naar buiten draagt, klopt met wat medewerkers intern ervaren: breng een positief maar realistisch verhaal.

- 👁️ Laat je inspireren door de verhalen van WZC Zuiderlicht (OCMW Gent) tijdens onze themababbel 'Hot or not? Imago en profilering als aantrekkelijke werkgever' en onderstaande filmpjes vanuit de ouderenzorg.

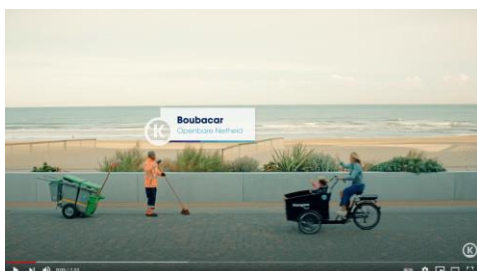
WZC De Zonnebloem Gent



WZC Zuiderlicht



Misschien is het wel goed om eens uit te pakken met een **grote campagne**? We verzamelden enkele leuke voorbeelden voor jullie: Gemeente Koksijde, Ostenders, Kom mee #IeperMeeMaken. Maar er zijn er nog veel meer!





In de algemene campagne 'Werken in Aalst, da's thuishkomen' stelt de stad Aalst heel wat medewerkers met hun functies binnen het lokaal bestuur voor. Zoals onder andere Ann, hoofdverpleegkundige binnen het woonzorgcentrum.

Hun campagne kreeg heel wat persaandacht, zowel bij lokale pers als bij de VRT.

VRT NWS Hoofdpunten Regio Kijk Luister Net binnen Zoeken

2
Lotte Aneca
ma 31 jan 12:52

Aalst probeert personeelstekort aan te pakken met nieuwe campagne: "Tekort in administratie en jobs in de zorg"

De lokale pers is zeker een belangrijke partner om jullie verhaal mee te verspreiden. Zo bereik je met een artikel heel wat potentiële sollicitanten uit je buurt en het kost je niets. Laat je inspireren door het artikel uit Kortrijk of het grappige filmpje 'den opvang' in Kortemark.



Stad Kortrijk wierf vorig jaar 215 nieuwe medewerkers aan, 2022 start met twaalf vacatures

KORTRIJK De stad Kortrijk wil met een vernieuwend en modern HR-beleid een van de grootste en aantrekkelijkste werkgevers van de regio worden. De stad telt 1.800 medewerkers. In 2021 traden 215 nieuwe medewerkers in dienst. 2022 start met twaalf vacatures. "We blijven voor een duurzaam personeelsbeleid gaan. Zo zetten we nog meer op plaats- en tijdsafhankelijk werken in", zegt schepen van Personeel Kelly Detavernier (N-VA).

Kortemark hoopt met jobdag en ludiek filmpje extra medewerkers te vinden

KORTEMARK De gemeente Kortemark heeft zeven vacatures. Om geschikte kandidaten te vinden organiseert het niet alleen een jobdag op zaterdag 19 maart. Het zet ook de kinderen van de opvang in die figureren in een ludiek filmpje.

Gudrun Steen 02-03-22, 09:59 Laatste update: 02-03-22, 11:47



Sociale media is een zeer gemakkelijk kanaal om je verder te profileren als werkgever. Sollicitanten zijn benieuwd waar ze terecht komen. Via sociale media geef je hen een kijkje achter de schermen. Pak uit met de groepssfeer. Wie zijn de collega's of leidinggevenden? Hoe zorg je als werkgever voor je medewerkers? Hoe zet je in op het welzijn van je ploeg? Bv ergonomisch materiaal, cadeautjes...

Scroll af en toe eens door je eigen sociale mediakanalen. Lijkt het aantrekkelijk? Welke sfeer straalt het uit? Of pols eens bij medewerkers of binnen je eigen vriendengroep welk hen aanspreekt op jouw Facebookpagina of ander sociaal mediakanaal.

👁️ Herbekijk onze themababbel 'Hip & Trending? Sociale media en online rekruteren'.

Zorgbedrijf Rivierland
26 november 2020 · 🌐

Ons keukenteam bakt vandaag gouden 🍞 voor gouden medewerkers! Als dankjewel voor hun inzet afgelopen weken waarin bewoners met en zonder COVID-19 verzorgd werden. Wat een team, wat een samenwerking! (Als verrassing noemden ze de pop-up-liftuur naar de directeur, die haar blozende kaken verstopt achter haar masker 😂) #topteam #delisdodde #samentegencorona



Corona zorgt voor een groot solidariteitsgevoel. Dit bericht kregen we uit de dienst gezinszorg van Willebroek:

'Nu meer dan ooit, kunnen wij een beroep doen op de talenten van personeelsleden binnen de organisatie en die buiten hun normale functie aan het werk te zetten. Vooral in de zoektocht naar beschermingsmateriaal kunnen we op helpende handen rekenen.

Medewerkers die langdurig thuis zitten (bijvoorbeeld met rugklachten) en zelfs ex-personeelsleden stikten zelfgemaakte mondmaskers. Dit deden ze volledig op vrijwillige basis en met eigen materialen.

De schoonmaaksters van ons gemeentehuis, echte krakken met een naaimachine, maakten voor ons beschermingsschorten. En onze aankoopdienst is elke dag in de weer om ons van voldoende handschoenen en alcoholgels te voorzien.' Isabelle Kerremans

Samen sterk in Willebroek! #superherotegencorona! #ZorgLokaal



Woonzorgnetwerk
13 maart 2019 · 🌐

Vanaf nu bollen onze medewerkers van thuiszorgcentrum 't Punt met hun nieuwe fietstassen door Sint-Niklaas op weg naar onze klanten gezinszorg en poetsdienst. Superhandig, sterk en in de look van Zorgpunt Waasland. Rijdende reclame!


Zet de extraatjes die je voor de medewerkers doet, zeker in de verf. Zo behaalde Mintus het label van 'sportbedrijf' voor alle inspanningen die ze doen om medewerkers meer te laten bewegen!



Tot slot dagen we jullie uit om echt naar buiten te komen. Lokale besturen zijn aantrekkelijke werkgevers en daar mogen we terecht trots op zijn! Waag daarom ook je kans om net zoals Zorgbedrijf Meetjesland met de award 'de zorgwerkgever van het jaar' te gaan lopen! Een krachtige troef in je verdere profilering als werkgever.

👁️ Herbekijk het verhaal van Zorgbedrijf Meetjesland tijdens onze themababbel 'Hot or not? Imago en profilering als aantrekkelijke werkgever'.





De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw is het steunpunt, de belangenbehartiger en de beweging van het lokale bestuur. Alle 300 gemeenten en OCMW's in Vlaanderen zijn lid, naast vele politiezones en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. Een huis van vertrouwen dat haar leden advies en begeleiding verleent, informatie geeft op maat, zorgt voor opleiding en vorming, ontmoetingsdagen organiseert en andere ondersteunende diensten biedt. Meer dan 10.000 politici of ambtenaren volgen elk jaar een studiedag of een opleiding bij de VVSG.