

Whitepaper HR-subsidies

Aan de slag met je HR-beleid? Je staat er niet alleen voor!



Een medewerkersbeleid (verder) uitwerken kan zowel financieel als inhoudelijk een hele klus zijn. Om je daarin te ondersteunen lijsten we voor jou enkele nuttige tips en handvaten op. Ontdek op welke ondersteuning je, zowel financieel als in de vorm van scans, vormingen en coaching, een beroep kan doen.

Na het lezen van deze gids barst je zeker en vast van de nieuwe ideeën om het medewerkersbeleid in jouw organisatie verder op punt te stellen.

Wat vind je in deze gids?

01

Een goede start is het halve werk - de HRscan **3**

02

Financiële ondersteuning voor het uitwerken van je actieplan **5**

03

Welke ondersteuning is er voor de invulling van je HR-beleid? **10**

Inclusie **10**

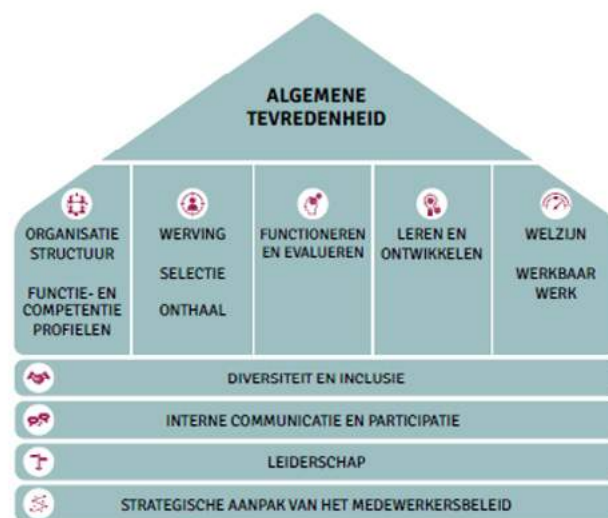
Leren en ontwikkelen **12**

Welzijn en werkbaar werk **15**

Een goede start is het halve werk - de HRscan

Vooraleer we je een overzicht bieden van mogelijke subsidiekanalen, geven we je graag een overzicht van ons gratis traject voor een ‘nulmeting’ van je organisatie: met de HRscan peilen we naar **hoe medewerkers het huidige medewerkersbeleid van hun organisatie ervaren**.

Een goed medewerkersbeleid zorgt voor **een huis waar het goed werken is**. HRwijs heeft voor sociale ondernemingen een aanbod uitgewerkt waarmee je jouw HR-beleid in kaart kan brengen. Via een laagdrempelige online bevraging van je medewerkers maken we een nulmeting op over **negene domeinen van het medewerkersbeleid**.



Vervolgens komen we bij je langs om de resultaten van de bevraging in een **focusgroep** te bespreken. We geven je tips om de **knelpunten aan te pakken** en stimuleren jullie om ermee aan de slag te gaan.

Een **onderbouwd adviesrapport** opgesteld door een expert zorgt voor de nodige ondersteuning om verder aan de slag te gaan met de resultaten uit de HRscan.



► [Ontdek hier alles over de HRscan van HRwijs](#)



Het VAF heeft een plan van aanpak dankzij de HRscan

Het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) ondersteunt de professionele film- en serie-makers en de gamesector in Vlaanderen. **Frederik Beernaert, zakelijk leider** van het VAF, vond het tijd om de eigen organisatie kritisch tegen het licht te houden en riepen de hulp in van Verso, die de **HRscan** begeleidde.

Frederik: "Ik hou van spijkers met koppen slaan en was dan ook heel blij met de aanpak van Verso: **de bevraging en de workshop hadden niets weg van oplapwerk van de façade** – heel sterk allemaal."

Als **grootste werkpunt** kwam **welzijn op het werk** naar voor, al bleek dat tijdens de workshop eveneens het meest positieve punt: "**Werkdruk is een bezorgdheid, maar qua werksfeer was iedereen heel positief.**"

De HRscan geeft een breed beeld van verschillende facetten van het medewerkers-beleid. Het VAF haalde er **drie concrete verbeterpunten** uit om mee aan de slag te gaan:

1. Vernieuwde en aangescherpte **functieomschrijvingen** met de focus op competenties en attitudes zijn de onderbouw om opleidingsbehoeften te detecteren en mensen te laten groeien. "Niemand zit hier voor het grote geld, maar hier werken moet wel een verrijking zijn."
2. Een betere **interne communicatie**. "Dit thema staat in elke organisatie in de top drie, horen we bij Verso. Wij namen ons voor om regelmatig samen te zitten rond thema's die zowel door het management als door de medewerkers kunnen worden aangebracht."
3. "Dat we **diverser** moeten zijn, daarvan moest niemand ons overtuigen. Hoe we dat moeten aanpakken, is een ander paar mouwen. We proberen al jaren mensen met een andere origine aan te trekken, voorlopig zonder succes. We gaan ons laten begeleiden door Verso met de inclusiescan."

Financiële ondersteuning voor het uitwerken van je actieplan: 4 subsidiekanalen

Om verder aan de slag te gaan met je acties op vlak van medewerkersbeleid, kan je als organisatie vaak best een financieel duwtje in de rug gebruiken. Afhankelijk van je noden bestaan er verschillende **subsidiekanalen**.

We geven je alvast 4 tips mee:

1 EUROPA WSE

Europa WSE - het vroegere ESF Vlaanderen - biedt **financiële ondersteuning** aan Vlaamse organisaties. Wil je je medewerkers helpen om hun talenten te ontwikkelen, dan vind je waarschijnlijk wel een aanknopingspunt binnen het aanbod van Europa WSE.

Europa WSE lanceert regelmatig nieuwe oproepen, bijvoorbeeld binnen thema's zoals levenslang leren, werkbaar werk of sociale innovatie.

► [Ontdek hier de mogelijkheden van Europa WSE](#)

2 HET VENTURE PHILANTHROPY FONDS VAN DE KONING BOUDEWIJNSTICHTING

De **Koning Boudewijnstichting** keert jaarlijks subsidies uit aan de social profit via het '**Venture Philanthropy Fonds**'. Dit maakt deel uit van het '**Impact Together by BNP Paribas Fortis**' Fonds.

Het Venture Philanthropy Fonds steunt verenigingen of ondernemingen in de sociale economie die gevestigd zijn in België en zich inzetten voor sociale inclusie in België. Die laatste voorwaarde mag je breed interpreteren. Of je in aanmerking komt, kan je best navragen bij de Koning Boudewijnstichting zelf.

Het gaat hier **niet** om steun specifiek voor HR-beleid of HR-acties. Er wordt prioritair ingezet op de volgende domeinen:

- strategie en businessmodel
- governance en operationeel model
- digitalisering
- financieel beheer
- impactmeting

Hierbinnen kunnen wel HR-thema's aan bod komen, zoals strategisch medewerkersbeleid, organisatiestructuur analyseren en wijzigen, competentieversterking binnen de aangehaalde domeinen, kennisoverdracht organiseren, etc.

Enkele voorbeelden

De Lovie wil het welzijn maximaliseren van personen met een verstandelijke handicap en voor mensen met ernstige bijkomende (medische, gedrags-, fysieke) problemen. Hun aanbod bestaat uit dagbesteding, onderwijs en vorming, woonbegeleiding en vrijetijdsactiviteiten. Zij gingen aan de slag met veranderteams met ondersteuning via externe expertise in verander/ontwerpprincipes. Ze willen de organisatie meer wendbaar maken en daar zijn mensen mee een sleutelfactor in. Het hele proces wordt bottom-up aangepakt.

Ateljee is een maatwerkbedrijf en realiseert vanuit een diepgaande maatschappelijke betrokkenheid kwalitatieve tewerkstelling van mensen met verminderde kansen. Ze werken aan het opstellen van een gedragen strategisch plan en de implementatie ervan en krijgen begeleiding bij de transitie naar een passende bedrijfscultuur. Zo willen ze verder evolueren naar een waardengedreven en mensgerichte organisatie.

Je kunt rekenen op het Venture Philanthropy Fonds om externe consultancy in te kopen, om andere investeringen te doen of zelfs om gebruik te maken van het netwerk van de Stichting.

De totale financiering kan tot 80.000 euro bedragen, waarbij je minstens de helft moet besteden aan externe consultancy.

Er is een jaarlijkse oproep in het najaar, selectie van de dossiers gebeurt in juni van het volgende jaar.



► [Ontdek het Venture Philanthropy Fonds](#)

3 DE WERKBAARHEIDSCHEQUE

Als sociale ondernemer gevestigd in het Vlaams Gewest, kan je een aanvraag indienen voor **werkbaarheidscheques**.

Organisaties die in het verleden reeds gebruik maakten van de maatregel (aanvragen ingediend voor 2024) kunnen echter niet opnieuw aanspraak maken op deze middelen.

Met deze cheque krijg je **terugbetaling voor**:

- ▶ De aankoop van een meting of scan om de werkbaarheidsgraad in de organisatie in kaart te brengen.
- ▶ En/of begeleiding bij het uitvoeren van een scan/meting.
- ▶ En/of begeleiding voor rapportage over de werkbaarheid. Voor het opstellen van een werkbaarheidsplan. Voor monitoring en opvolging van de veranderingen op het vlak van werkbaar werk.
- ▶ Advies, begeleiding of opleiding met aandacht voor het psychosociaal welbevinden van de medewerkers, en dit voor...
 - ▶ Aanpassingen aan de werkpost of de arbeidsorganisatie.
 - ▶ Competentieversterking noodzakelijk om werkbaar te kunnen werken.
 - ▶ Aanpak van een beleid rond het psychisch welbevinden en/of de mentale veerkracht/energie van medewerkers.

Het is aanbevolen om deze acties uit te rollen in navolging van het resultaat van een risicoanalyse en/of eerder uitgevoerde scan.

De subsidie bedraagt **maximum 9.000 euro** per organisatie. De organisatie moet 40% van de totale subsidiabele kost cofinancieren.

De deadline voor de laatste oproep lag in juli 2024. Hou de [website](#) van de Vlaamse overheid in de gaten voor een eventuele nieuwe oproep.



▶ [Je kan de werkbaarheidscheques hier aanvragen](#)

4 JOUW ORGANISATIE (NOG) INCLUSIEVER MAKEN? ONTDEK HRWIJS INCLUSIEF

Raken vacatures in jouw onderneming maar moeilijk ingevuld? Is je cliënteel bovendien diverser geworden en wil je hierop inspelen? Heb je nood aan een nieuwe HR-strategie om werk werkbaarder te maken en resultaten te boeken? Streef je ernaar om continu te blijven leren en groeien op het gebied van sociaal werkgeverschap?

Is het antwoord op deze vragen volmondig 'ja'? Goed nieuws! Speciaal voor jou lanceerden **Groep Maatwerk, Herwin, Sociare, SOM, Vlaams Welzijnsverbond, Zorggezind, Zorgnet-Icuro en Verso** begin 2024 een nieuw aanbod: **HRwijs Inclusief!**

HRwijs Inclusief bestaat uit intensieve begeleiding in de vorm van **Groeilabo's** over verschillende aspecten van je personeelsbeleid. We behandelen verschillende topics zoals instroom, retentie, re-integratie langdurig afwezig en taal en communicatie.

Groeilabo's bestaan uit **een collectief en een individueel gedeelte**. Tijdens de 2 collectieve sessies van een halve dag ligt de focus op uitwisseling met de andere deelnemende ondernemingen. Het individuele gedeelte bestaat uit intensieve begeleiding op maat van jouw onderneming waarbij we vertrekken vanuit jouw specifieke noden en vragen.

Wat moet dat kosten? Niet onbelangrijk, dit aanbod is **kosteloos voor jou**: dankzij de financiële steun van Europa WSE!



▶ [Ontdek hier het aanbod van HRwijs Inclusief](#)

Een vergelijking

Deze tabel geeft je een duidelijk overzicht over wat de **3 uitgelichte subsidiekanalen** inhouden, met name de werkbaarheidscheques, het Venture Philanthropy Fonds en het aanbod van HRwijs Inclusief.

We geven je een vergelijking op vlak van aanvraag, thema's en hoe je een aanvraag indient:

	Werkbaarheidscheques	Venture Philanthropy fonds	HRwijs Inclusief
Welke financiering kan je verwachten en welke inbreng dien je zelf te doen?	Steunplafond tot €9.000, met een verplichte cofinanciering van 40%.	Financiële steun van max. €80.000 (min. 50% consultancy) gespreid over 3 jaar. Geen cofinanciering vereist.	Project is gratis, je kan elk jaar deelnemen aan één Groeilabo. Je krijgt daarbij ook individueel advies: begeleiding van experts op maat van jouw onderneming.
Aan welke thema's kan je werken met deze subsidie?	Werkbaar werk, psychosociaal welbevinden van medewerkers.	Structurele versterking van de organisatie, binnen het thema van de jaarlijkse oproep. Er kan gewerkt worden op 5 domeinen: governance, strategie, coaching management, impact monitoring of financieel beheer.	Verschillende aspecten van personeelsbeleid, zoals instroom, retentie, re-integratie langdurig afwezig en taal en communicatie.
Hoe wordt je aanvraag beoordeeld?	Geen doorgedreven inhoudelijke beoordeling voor toekenning.	Inhoudelijke jurering van de kandidaat dossiers door het investeringscomité, gevolgd door bezoeken aan de weerhouden organisaties + pitches van het project in de eindronde.	Je schrijft je in voor een specifiek Groeilabo en daarna volgt een gesprek met je coach om de individuele noden van je organisatie goed in te schatten. Er is plaats voor 250 organisaties per jaar om deel te nemen.
Wat wordt er vergoed met de subsidie?	Meting, begeleiding, advies & opleiding in kader van werkbaar werk.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Consultancy ▶ Financiering van investeringen ▶ Activeren van het netwerk van de stichting 	Een collectief en een individueel gedeelte per Groeilabo. Tijdens de collectieve sessies ligt de focus op uitwisseling met de andere ondernemingen. Het individuele gedeelte bestaat uit intensieve begeleiding op maat van jouw onderneming waarbij we vertrekken vanuit jouw specifieke noden en vragen.



	Werkbaarheidscheques	Venture Philanthropy fonds	HRwijs Inclusief
Op welke partners kan je beroep doen?	Aanbieder moet geregistreerd zijn binnen de KMO-portefeuille of een kwaliteitsregistratie van Werk en Sociale Economie hebben.	Het Venture Philanthropy Fonds beschikt over 5 pro-bonopartners en een financiële partner en kan zich beroepen op een uitgebreid netwerk van consultants waarmee reeds werd samengewerkt. Geselecteerde organisaties gaan aan de slag met een begeleid(st) er die door het Fonds ter beschikking wordt gesteld.	Dit zijn de uitvoerende partners-experten in het project: JobRoad, BlinkOut, Emino, I-Diverso en IN-Z. Afhankelijk van het thema zal je begeleiding krijgen van één van deze partners.
Hoe moet je actieplan eruitzien?	Project kan beperkt blijven tot 1 actie.	Prestatie-indicatoren worden gezamenlijk bepaald en verwachte resultaten in overleg vastgelegd.	Dat bepaal je samen met de begeleiding onderweg. Je gaat een inspanningsverbintenis aan.
Kan jouw onderneming beroep doen op deze subsidie?	Enkel ondernemingen (profit en social profit) gevestigd in het Vlaams gewest kunnen indienen. Organisaties uit de publieke sector of organisaties gevestigd in Brussel kunnen geen aanspraak maken op middelen.	Verenigingen (vzw's) of ondernemingen in de sociale economie en/of met sociaal oogmerk die in België zijn gevestigd en actief zijn binnen het domein van sociale inclusie in België. Deze oproep richt zich niet tot organisaties in oprichting (ideeënfase).	Alle ondernemingen gevestigd in Vlaanderen, kunnen deelnemen, met een maximum van 250 per jaar. De aanvraag valt daarbovenop onder de <u>de-minimis-regelgeving</u> . Bij inschrijving dien je een verklaring op eer te ondertekenen waarin staat dat deze drempel niet overschreden zal zijn op het moment van toekenning van de steun.
Hoe vaak kan je beroep doen op deze subsidie of welke voorwaarden worden gesteld?	Enmalig. Als je in het verleden reeds gebruik maakte van deze maatregel, kan je niet opnieuw indienen.	Enmalig. Een organisatie die niet werd geselecteerd bij een oproep kan zich wel opnieuw kandidaat stellen bij de eerstvolgende oproep.	Elke onderneming kan jaarlijks deelnemen aan één Groeilabo.
	Ontdek de werkbaarheidscheques	Ontdek het Venture Philanthropy Fonds	Ontdek hier het aanbod van HRwijs Inclusief



Welke ondersteuning is er voor de invulling van je HR-beleid?

Ben je op zoek naar ondersteuning in de vorm van een vorming, coaching, scan of andere ondersteuningsmaatregelen op een specifiek thema binnen je HR-beleid? Lees dan hieronder onze 11 tips!

Inclusie

1 INCLUSIESCAN VAN VERSO

Is je medewerkersbeleid inclusief? Heb je alles in het werk gesteld om iedereen gelijke kansen te geven?

De inclusiescan is een **handig, gratis, online** instrument waarmee je als onderneming kan **inschalen waar je je bevindt op vlak van diversiteit en inclusie**.

De inclusiescan is een lijst van 90 stellingen in verband met 9 HR-domeinen. Zowel werkgevers als werknemers kunnen de inclusiescan invullen. Na afronding krijg je een rapport met de resultaten in jouw mailbox. In dat rapport staan je potentiële zwaktes, valkuilen, groeikansen, kwaliteiten en sterktes binnen elk domein.

► [Vul de vragenlijst online in](#)

2 JOB- EN TAALCOACHING OP DE WERKVLOER

Werf je een **medewerker** aan **uit een kansengroep**? Doe dan beroep op [gratis jobcoaching op de werkvloer](#).

Doel? Een tevreden medewerker die kwalitatief werk aflevert en lang bij jou aan de slag blijft.

Wat houdt jobcoaching in? Een jobcoach begeleidt je medewerker op de werkvloer. Hij helpt hem of haar om zich in te werken, de **juiste werkhouding** aan te nemen en **goed te functioneren** binnen het team. Daarnaast kan de jobcoach je **adviseren** over bepaalde zaken, bijvoorbeeld over peter- of meterschap, competentiegericht werken of functioneringsgesprekken.

Je kan met jobcoaching **starten tot één jaar na de aanwerving**. Dit proces duurt maximaal zes maanden. Spreekt je medewerker **niet vlot Nederlands**, dan kan je dit combineren met [taalcoaching](#).

Wanneer komt mijn medewerker in aanmerking voor gratis jobcoaching? Je medewerker komt in aanmerking voor gratis jobcoaching als hij/zij aan de volgende voorwaarden beantwoordt:

- Je medewerker werkt in Vlaanderen.
- Je medewerker is minder dan een jaar aan de slag bij jouw organisatie.

Poetshulp met ASS vindt nieuw élan dankzij steun van jobcoach

Poetshulp Saren met een autismespectrumstoornis (ASS) ervoer veel stress op het werk en dreigde uit te vallen. Dankzij de steun van een jobcoach van Compaan voelt ze zich terug goed in haar job.

Lynn Verdonck, sectorverantwoordelijke comfortzorg bij i-mens: "Jobcoach Mieke kaartte bij ons aan wat belangrijk is voor Saren en waar we in werksituaties rekening kunnen houden met (ASS-gerelateerde) behoeftes of noden. We stelden samen een concreet actieplan op met punten als een helder takenpakket, het gebruik van een heen- en weerschriftje bij klanten, frequente korte babbels met mij als leidinggevende en het zoveel mogelijk beperken van last-minute vervangingen."

Voor Saren geeft dit meer structuur en steun en ze ervaart minder stress sinds de aanpassingen. Bij stresspieken kan ze snel terecht bij haar leidinggevende.

Lynn: "Jobcoaching kan ik zeker aanbevelen aan andere werkgevers, zeker omdat het **kosteloos** is. Mieke raadde ons tevens de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) aan, een premie die onder meer tegemoetkomt aan extra aanpassingen, begeleiding en ondersteuning."



Leren en ontwikkelen

3 SECTORALE VORMINGSFONDSEN

De sectorale vormingsfondsen binnen de social profit voorzien meestal een **subsidie voor organisaties** die de gemaakte kosten van opleidingen voor het eigen personeel (gedeeltelijk) vergoeden. Elke sector bepaalt zelf de regels en criteria.

Aan Vlaamse zijde zijn er **6 sectoren met vormingsfondsen** (Gezinszorg - 318.02, VOHI - 319.01, Maatwerkbedrijven - 327.01, Socioculturele sector - 329.01, Vlaamse welzijnssector - 331, Lokale diensteneconomie), overkoepeld door VIVO.

Voor deze sectoren zijn er diverse vormen van subsidies uitgewerkt voor de door hen zelf georganiseerde vormingen:

- ▶ Het overkoepelend 'VIVO-vormingsbudget'.
- ▶ De vormingsfondsen van enkele sectoren bieden ook extra subsidies aan: alle subsidiemogelijkheden voor deze Vlaamse sectoren vind je op de VIVO-website.
- ▶ Het vormingsfonds zorgt via het Structureel instroomkanaal (IKA) tevens voor ondersteuning van werkgevers bij de begeleiding van pas aangeworven 'lerende' werknemers. Het gaat om een vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer.
 - ▶ Voor de begeleiding van een werknemer richting de **kwalificatie van logistiek assistent/ logistiek medewerker in de zorg** wordt een vergoeding van **4.800 euro** voorzien, waarvan 600 euro studiekost.
 - ▶ Per coaching- en begeleidingstraject van de werknemer in opleiding richting de kwalificatie van **verzorgende/zorgkundige, kinderbegeleider, opvoeder/begeleider/ persoonsbegeleider** wordt een vergoeding van **6.900 euro** voorzien, waarvan 600 euro studiekost.

▶ [Hier vind je de leidraad voor werkgevers](#)

Aan Federale zijde (PC 330), zijn er **5 fondsen** die hiervoor een terugbetaling voorzien. Je vindt ze terug op de website van FeBi:

- ▶ De ziekenhuizen.
- ▶ De woonzorgcentra.
- ▶ De gezondheidsinrichtingen en -diensten.
- ▶ Het aanvullend paritair comité voor de non-profit.
- ▶ De bicommunautaire organisaties van opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.



4 TERUGBETALING VAN HET VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Als je werknemer op eigen initiatief een opleiding uit de opleidingsdatabank volgt, heeft hij/zij recht op opleidingsverlof. Je mag **als werkgever ook zelf opleidingen voorstellen** aan je medewerker. Je kan je medewerker een duwtje in de rug geven, zonder hem/haar te verplichten. Dit wordt het **gemeenschappelijk initiatiefrecht** genoemd.

Heeft je medewerker recht op Vlaams opleidingsverlof? Dan kan je een **vast bedrag van 21,30 euro per uur terugbetaald** krijgen. Je moet hiervoor uiterlijk binnen de 3 maanden na de start van de opleiding een aanvraag doen via het WSE-loket (bij het departement Werk en Sociale Economie).

► [Raadpleeg hier de aanvraagprocedure voor werkgevers](#)



5 LERENDEN UIT HET ONDERWIJS OPLEIDEN OP DE WERKVLOER

Wil je als onderneming een **leerwerkplek aanbieden voor jongeren of cursisten uit het volwassenenonderwijs**? Dan help je hen kennis en vaardigheden aan te leren en hun opleiding te voltooien. Zo bereid je hen optimaal voor op de arbeidsmarkt en leid je mee de werknemers van de toekomst op.

Je moet wel eerst **erkend worden als leeronderneming**. Daarna kan je als onderneming rekenen op een premie 'kwalificerend werkplekleren' om dit waar te maken.

► [Bekijk hier het stappenplan voor de erkenning als leeronderneming](#)

6 LOOPBAANBEGELEIDING

Wil je je medewerker de kans bieden om te **groeien is zijn/haar loopbaan**? Dan kan je als werkgever **tussenkomen in de kost van loopbaanbegeleiding** (derdebetalersregeling). Loopbaanbegeleiding is er voor alle werkenden en kan medewerkers helpen om antwoorden te vinden op vragen als ‘Hoe haal ik meer voldoening en plezier uit mijn huidige job?’, ‘Hoe krijg ik een beter zicht op mijn eigen professionele sterktes, ontwikkelpunten en interesses?’ of ‘Hoe breng ik **werk en privé** beter in evenwicht?’

Ben je bang dat je medewerker jouw organisatie verlaat door het volgen van loopbaanbegeleiding? Lees [hier](#) waarom dit een onterecht vooroordeel is!

► [Hier vind je alles over loopbaanbegeleiding](#)



7 COMPETENTIES VAN MEDEWERKERS BOOSTEN

Competentere medewerkers maken jouw organisatie sterker en future-proof. Met het project **Competentiebooster** van VIVO krijgen organisaties ondersteuning bij het bouwen aan een sterker leer- en competentiebeleid.

Wat is Competentiebooster?

- Competentiebooster is een begeleidingsproces om het competentie- of leerbeleid in jouw organisatie te versterken.
- Samen met een expert doorloop je een traject op maat van jouw organisatie. De expert vertrekt van jouw vragen, doelen en noden!
- Aan het einde van het traject stel je een actieplan op waarmee je verder aan de slag kan gaan om jouw organisatie future-proof te maken.
- En dit allemaal gratis!

► [Hier kan je meer lezen over Competentiebooster en je aanmelden voor deelname](#)

Welzijn en werkbaar werk

8 BEGELEIDINGSTRAJECT VOOR WERKNEMERS IN EEN VROEG STADIUM VAN BURN-OUT

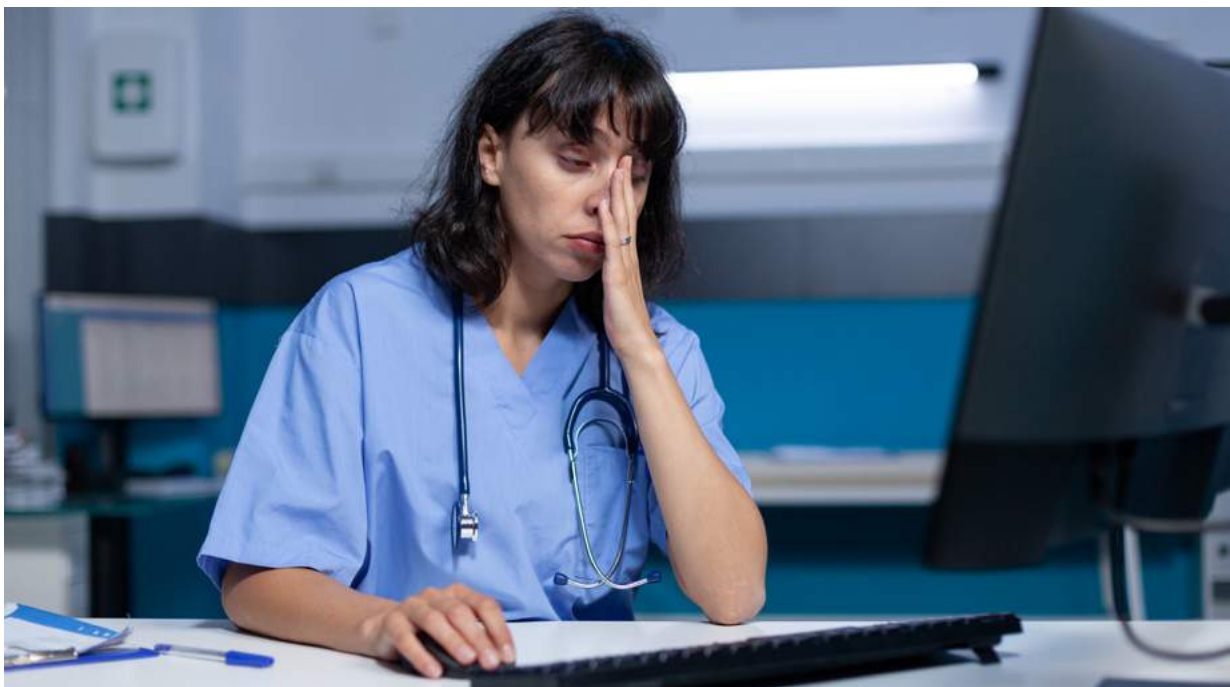
Het **Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris)** biedt een begeleidingstraject voor werknemers die ten gevolge van een arbeidsgerelateerd psychosociaal risico bedreigd of getroffen zijn door een vroegtijdig stadium van burn-out (stadium 1 of 2).

Het gaat om personen die **moeilijkheden ervaren tijdens het werk**, meermaals **kortstondig afwezig zijn** op het werk of het **werk hebben stopgezet gedurende minder dan 2 maanden**.

Het doel is dat werknemers aan het werk kunnen blijven of hun werk zo snel mogelijk kunnen hervatten.

Dit aanbod richt zich tot werknemers uit de volgende social-profitsectoren:

- ▶ Ziekenhuizen (NACE Q86.1, NACE Q87.1);
- ▶ Huisartspraktijken (NACE Q86.210);
- ▶ Praktijken van specialisten (NACE Q86.220);
- ▶ Ziekenvervoer (NACE Q86.903);
- ▶ Ambulante revalidatieactiviteiten (NACE Q86.905);
- ▶ Verpleegkundige activiteiten (NACE Q86.906);
- ▶ Instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden (NACE Q87.2);
- ▶ Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap (NACE Q87.3).



▶ [Ontdek alles over het begeleidingstraject voor werknemers in een vroegtijdig stadium van burn-out](#)

9 MEDEWERKERS MET EEN BEPERKING OF GEZONDHEIDSPROBLEEM TEWERKSTELLEN

Wil je een medewerker met een beperking of gezondheidsprobleem tewerkstellen of aan het werk houden? Of een medewerker na een (lange) periode van ziekte ondersteunen bij de heropstart?

Er bestaan verschillende mogelijkheden voor ondersteuning:

► Coaching op de werkvloer

Ervaart je medewerker last van een **gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking** tijdens het uitoefenen van zijn/haar job? Samen met een **coach van een GOB** kan je medewerker op zoek gaan naar zijn/haar noden op de werkvloer en wordt er specifieke ondersteuning geboden.

Lijkt coaching op de werkvloer een oplossing voor jouw medewerker met een ondersteuningsnood? Vraag hem/haar dan om contact op te nemen met een GOB.

► Werken tijdens of na kanker

Werken tijdens of na kanker is geen evidentie. Wil je als werkgever je **medewerker ondersteunen** in deze moeilijke periode? Licht hen dan in over het aanbod van Rentree.

Na een kennismakingsgesprek kunnen personen met een kankerdiagnose rekenen op **gratis ondersteuning van een Rentree-coach**. Samen met de coach zoeken ze antwoorden op alle vragen en onzekerheden over werken tijdens en na kanker.

Als **werkgever word je hierin actief betrokken**. Het doel van het coachingstraject is om de werkhervatting voor alle partijen zo vlot mogelijk te laten verlopen.

Specifiek voor werkgevers is er Kanker & Werk. Zij bieden adviezen en concrete tips voor jou als werkgever als je te maken krijgt met een werknemer met een kankerdiagnose.

► Individueel maatwerk

Ben je werkgever en heeft een van je huidige of toekomstige werknemers een arbeidsbeperking? Dan kom je mogelijk in aanmerking voor individueel maatwerk. Met de premies van individueel maatwerk kan je de eventuele extra kosten voor de organisatie of de kosten voor de begeleiding op de werkvloer compenseren.

► Ontdek de mogelijkheden van individueel maatwerk

De weg wat kwijt? Nood aan een goed overzicht?

De VDAB lijstte de ondersteuningsmogelijkheden voor werkenden met een gezondheidsprobleem of een beperking op, met aandacht voor (financiële) ondersteuning voor werkgevers.



10 MEDEWERKERS AAN BOORD HOUDEN BIJ VERANDERENDE OMSTANDIGHEDEN

In een wereld die voortdurend in verandering is, evolueren ook jobs aan een snel tempo. Hierdoor zijn sommige jobs niet langer relevant of verandert de jobinhoud sterk. Toch hoeft dit niet te eindigen in ontslag.

Het **werkschakelpunt** wil werkgevers én werknemers een alternatief bieden door transitie te stimuleren.

Het **werkschakelpunt** helpt ondernemingen om die transitie te realiseren om de jobmobiliteit binnen je bedrijf te verhogen en het talent van je medewerkers optimaal te benutten. Stap per stap en op maat.

► [Meer info over de ondersteuningsmogelijkheden voor jobcoaching](#)

11 INZETTEN OP MEER SPORT IN JE ONDERNEMING

Inzetten op de **gezondheid van je medewerkers** loont: ze zijn fitter, gezonder, voelen zich beter, hebben minder last van stress, zijn minder vaak ziek en dus ook productiever.

Wil je werken aan een sportief welzijnsbeleid? De volgende producten en diensten kunnen je helpen om op een onderbouwde en kwalitatieve manier de eerste stappen te zetten hierin:

- ▶ Een starterskit met inspiratie- en promotiemateriaal.
- ▶ De gratis Sport- en beweegscan om het sportieve profiel van je onderneming te laten bepalen.

In vijf stappen kan je een heus Sportbedrijf worden, lees hier hoe je dat aanpakt en welke ondersteuning Sport Vlaanderen biedt.



Maatwerkbedrijf WAAK uit Kuurne ontving de titel Sportbedrijf 2023-2024

“Het is de kers op de taart van een beleid dat we al jarenlang voeren en waarbij we een community opbouwen rond sport en beweging,” verklaart Bart Soenens, marketing- en communicatiemedewerker van WAAK. Sport Vlaanderen beoordeelde ons op het louter sportieve, maar wij zien het toch in een breder kader. Onze maatwerkers kampen met verschillende problematieken en daarop spelen we in vanuit verschillende invalshoeken: gezonde voeding, mentale gezondheid, algemeen welbevinden...”

Deelname aan de sportinitiatieven is vrijwillig. Niemand hoeft druk te ervaren om mee te doen. Natuurlijk maakt WAAK promotie met affiches en via de begeleiders om zo veel mogelijk medewerkers te prikkelen om deel te nemen aan de acties. En dat werkt.

Maar is een bewegingsbeleid eigenlijk wel de taak van HR? “Zeker en vast. Als HR-projectleider ben ik medeverantwoordelijk voor een goede bedrijfs sfeer en voor onze employer branding. Sport speelt daarin een belangrijke rol,” stelt Nicolas Galle.



Wij ondersteunen jou bij de uitwerking van je personeelsbeleid!

Bekijk ons aanbod

Voor boeiende vormingen rond deze topics check [het aanbod van HRwijs](#) voor sociale ondernemingen.

Stel je vraag aan onze HR-adviseurs

Heb je een vraag waar we je kunnen mee ondersteunen dan kan je terecht bij onze helpdesk. Vraag je adviesgesprek aan door ons te mailen: hrwijs@verso-net.be.

Doe beroep op één van onze experts

Schakel je graag een door ons gescreende expert in voor een bepaalde expertise dan kan je [hier](#) het overzicht vinden.

Schrijf je in voor onze nieuwsbrief

Wil je onze nieuwsbrief ontvangen met interessante artikels en een overzicht van onze vormingen/events, abonneer je dan [hier](#).

Volg ons op sociale media



 Kunstlaan 27 bus 14, 1040 Brussel

 [02 739 10 71](tel:027391071)

 info@verso-net.be

 www.verso-net.be