





# Het belang van well-being

Ann Cattelain,  
Legal Director Federgon



1

## Een kennismaking met Federgon



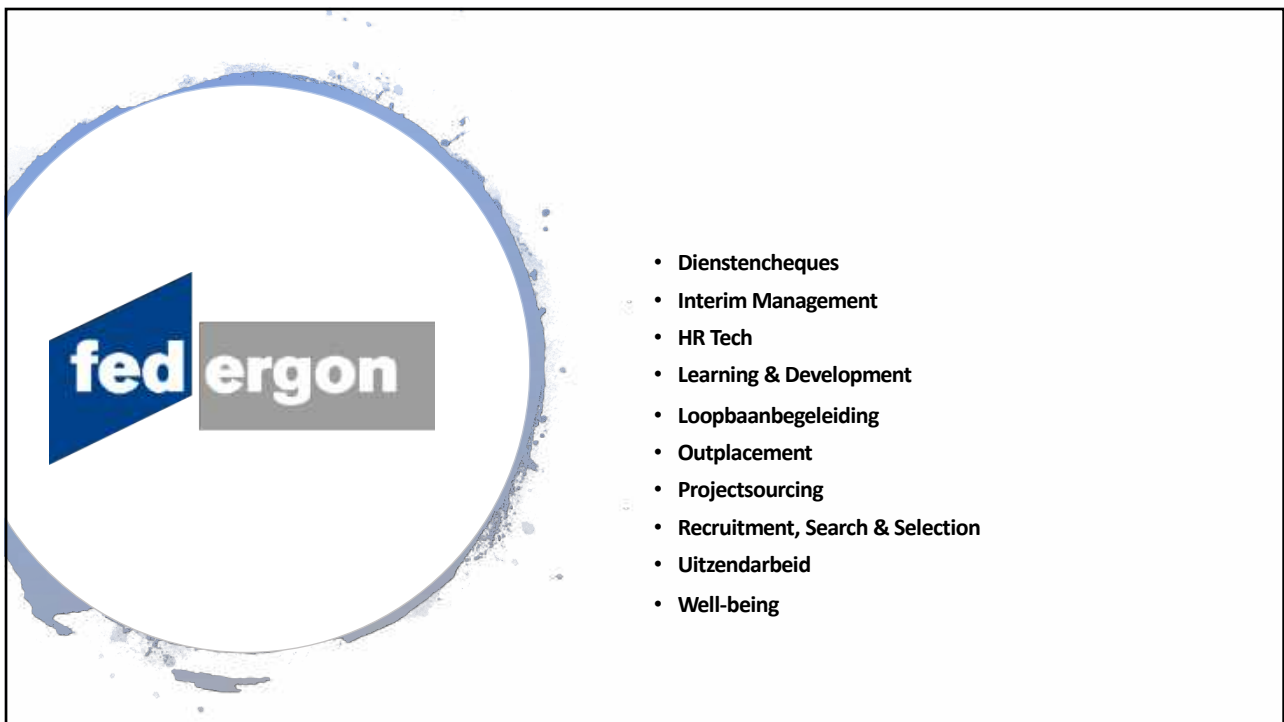
**Actief netwerk van meer dan 600 leden actief in HR-dienstverlening = partners voor werk**

**Matchen van vraag en aanbod, begeleiden van transitie, career management**

2



3



4

## De arbeidsmarkt vandaag

- = Meer jobs en meer aanwervingen
- = Digitalisering, automatisering en disruptieve economie zorgen voor meer volatiliteit
- = Uitstroom van babyboomers zorgt voor extra spanningen
- = 'War for talent' terug van nooit helemaal weggeweest
- = Het wordt voor bedrijven steeds moeilijker om de juiste mensen aan te werven
- = Meer en meer mensen vallen uit omwille van ziekte
- = Talent is schaars en waardevol

federgon

5

## Uitwerken van welzijnsbeleid vraagt strategische aanpak

---

- ✓ Vandaag hebben steeds meer mensen een probleem om het hoge tempo te volgen
- ✓ Proactieve en positieve benadering door bedrijven is noodzakelijk
- ✓ Expertise van professionals blijkt geen overbodige luxe

federgon

6

# Well-being-platform

- Vandaag een kluwen van dienstverleners en coaches
- Een baken voor organisaties en overheden die willen investeren in well-being
- Wegwijzer naar de juiste expertise en professionele ondersteuning
- Oplossingen aanreiken in het kader van wendbaar en werkbaar werk



7

Career Management.  
Elk talent zijn plek. Met zoveel mogelijk gemotiveerd aan de slag



8

## Het belang van een tweesporenbeleid

Well-being gaat om zoveel meer dan 'burn-out'

Well-being = welzijn van de medewerker

Welzijn in de preventieve fase voorkomt net burn-out

Werk maken van een tweesporenbeleid

=> Spoor 1: preventie

=> Spoor 2: re-integratie



9



### Inzetten op preventie

De focus dient te liggen op:

1. Bewustwordingsinitiatieven – thema 'welzijn op het werk' op de agenda plaatsen
2. Concrete, preventieve actieplannen – veranderen en aanpassen van collectief en individueel gedrag

10



## Werk maken van re-integratie

### Werken op 2 niveaus:

1. Het algemene wettelijke re-integratiebeleid
2. Individuele begeleiding op maat in het kader van de re-integratie



Van het grootste belang dat de persoon opnieuw zinvolle invulling kan geven aan zijn/haar leven

11

## Belang van kwaliteitslabel voor well-being



Component well-being wordt uitgewerkt

Label geeft toegang tot Vlaams kwaliteitsdecreet

Leidraad voor bedrijven en medewerkers



12





Oproep voor een coherent,  
efficiënt en gecentraliseerd  
beleid en bijhorende subsidies

V  
U  
C  
A



13

## Transitietrajecten



14

