

Medewerkers in welzijn doorgelicht

Focus op diversiteit in welzijn



welzijn
@work



VLAAMS
WELZIJSVERBOND vzw



Focus op diversiteit in welzijn

Naar goede gewoonte heeft het Vlaams Welzijnsverbond een studie gemaakt over de medewerkers in de Vlaamse welzijnssector. Voor het jaar 2015 hebben we de gegevens van 193 werkgevers in de welzijnssector (personen met een handicap, kinderopvang, jeugdhulp en gezinsondersteuning) onder de loep genomen. De steekproef bestaat uit ruim 21.000 werknemers en is daarmee goed voor meer dan 47% van de totale tewerkstelling in de betrokken paritaire comités 319 en 331.

In onze studie kunnen wij deze groep werkgevers volgen gedurende de periode 2011-2015. Hieruit kunnen wij een aantal trends en evoluties afleiden. Wij proberen één en ander ook te kaderen door de vergelijking te maken met cijfermateriaal voor gans Vlaanderen. Waar mogelijk voegen wij ook een voorspelling toe over waar de sector zal staan binnen 5 jaar.

Wij focussen in deze brochure op de diversiteit binnen het medewerkersbestand van de welzijnssector. De samenstelling ervan is nog altijd veel te weinig een afspiegeling van onze diverse samenleving. Dit is jammer omdat mensen die op de welzijnssector een beroep doen steeds meer divers worden en dus baat hebben bij een divers medewerkersbestand. Dit is ook jammer voor de sector zelf. Door de vergrijzing zullen er de komende 15 jaar heel wat arbeidsplaatsen moeten ingevuld worden. Om dit te kunnen realiseren zal de sector ook nood hebben aan arbeidskrachten afkomstig uit kansengroepen en/of met een diverse achtergrond. Wij illustreren de meerwaarde van diversiteit binnen het medewerkersbestand aan de hand van enkele sprekende voorbeelden en laten ook enkele relevante actoren uit het welzijnslandschap aan het woord.

Wij hopen dat deze studie u mag inspireren om nog meer werk te maken van diversiteit. Ook binnen welzijn.

*Hendrik Delaruelle
Algemeen directeur Vlaams Welzijnsverbond*



“Diversiteit is een erezaak.”

We leven met z'n allen in een VUCA-wereld (Volatile, Uncertain, Complex en Ambiguous): een snel veranderende, onzekere, complexe en vage, ambigue wereld. De economie is globaal geworden, iedereen is met iedereen verbonden en technologie zorgt ervoor dat onze omgeving non-stop verandert met alle bijhorende uitdagingen.

Eén van die uitdagingen situeert zich voor werkgevers op het vlak van HR. Het uitstippelen van een goed diversiteitsbeleid is daarbij van groot belang, zeker nu ook de hulpvragers in de zorg- en welzijnssector meer divers worden. Een divers personeelsbestand is dan niet alleen een troef, het wordt ook een noodzaak om het personeelsbestand mee te laten evolueren met het patiëntenbestand.

De meest krachtige tools om vooroordelen te ontcrachten zijn trouwens de dagdagelijkse ontmoetingen met mensen, collega's en hulpvragers, die een andere achtergrond hebben. Het hele team kan zo cultuurgerichte competenties zoals culturele empathie, ruimdenkendheid, sociaal initiatief, emotionele stabiliteit en flexibiliteit verwerven en integreren in het handelen. Het hebben van collega's met een migratie-achtergrond maakt het ondersteunen van de zorgvrager vaak gemakkelijker en efficiënter.

Wat tewerkstelling betreft, zijn ouderen, allochtonen en personen met een handicap fel ondervertegenwoordigd binnen de zorg- en welzijnssector. Arbeidsmarktactoren staren zich veelal blind op al dan niet gepercipieerde beperkingen en richten zich veel te weinig op de aanwezige competenties en het groeipotentieel van personen. Dat is een gemiste kans.

Willen we met méér mensen langer en kwaliteitsvol werken, dan hebben we echt nood aan een meer diverse arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die fijngevoelig met zijn talenten omgaat, die talenten niet te vroeg afschrijft, die zich niet blind staart op diploma's, maar de blik richt op verworven competenties, die vooroordelen veroordeelt en diversiteit omarmt. Zeker wanneer we meer hoog ervaren medewerkers van +60 aan het werk willen houden, meer personen met beperkingen of met een ziekte- en invaliditeitsuitkering willen integreren, burn-out en stress willen voorkomen, ...

Optimaal inzetten van nu nog al te vaak onbenutte talenten betekent immers winst voor de werkzoekende, de werkgever én de samenleving. Van een maatschappelijk georiënteerde sector mogen we verwachten dat men niet alleen een competentiebril opzet, maar ook resoluut kiest voor diversiteit en er een erezaak van maakt dat de tewerkstelling binnen de zorg- en welzijnssector een afspiegeling is van de beroepsbevolking.

*Fons Leroy
gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Dienst
voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
(VDAB)*



De meest krachtige tools om vooroordelen te ontcrachten zijn dagdagelijkse ontmoetingen.

“Inclusief ondernemen. Alle talenten tellen.”

O.C. Sint-Idesbald is actief op het vlak van buitengewoon onderwijs, zorg voor minderjarigen en volwassenen én sociale economie. We zijn een cliëntgerichte organisatie en willen ons duidelijk profileren als sociale én inclusieve onderneming. Zo verwierven we in het voorjaar van 2016 het label inclusieve onderneming van het Sterpunt Inclusief Ondernemen (<http://www.dewerkplekarchitecten.be/>).

We beschouwen diversiteit als een maatschappelijk feit.

Inclusief ondernemen draait rond een aantal sleutelprincipes in het personeelsbeleid. We kiezen voor een uitgesproken talentenbenadering, waar elk talent en elke medewerker groeikansen krijgt door een actieve coaching van medewerkers én teams. Met steun van Flanders Synergy werken we aan een innovatieve arbeidsorganisatie. Actieve en flexibele teams met duidelijke doelen en rolverdeling zijn de sleutel naar meer motivatie of goesting. Een systematische training in coachend leidinggeven helpt daarbij.

We beschouwen diversiteit als een maatschappelijk feit. We werken met een diversiteit aan medewerkers qua expertise, leeftijd, geslacht, scholingsgraad, afkomst en godsdienst. Als social profitorganisatie nemen we een voorbeeldrol op. Dit vraagt een duurzame loopbaancoaching, die start met een kwalitatieve selectieprocedure, met gerichte vacatures in functie van de job en het team.

Daarna begint het echter pas: een uitgewerkt introductiebeleid met mentorschap en introductiedagen, een coachingbeleid met zowel evaluatie- als coachinggesprekken, informele en formele inspiratiesessies, een doorgedreven expertisebeleid met interne en externe vorming. Hiermee profileren we ons als lerende organisatie.

Dit lijkt theorie, maar het is mensenwerk. De vrucht van de dagelijkse inzet van mensen voor mensen. Het verhaal van twee medewerkers, Said en Karine, maakt dit duidelijk.

Said is 34 jaar en is in 2008 gevlucht uit Rusland. Via het OCMW kon hij werkervaring opdoen bij het opknappen van sociale woningen. In 2015 nam hij deel aan een selectie voor een vacature

in de technische dienst bij O.C. Sint-Idesbald. Hij werd er op basis van zijn ervaring en expertise aangeworven. Hij hoopt op een contract van onbepaalde duur. Hij doet zijn werk heel graag en komt iedere dag graag werken. Hij houdt van afwisseling en voelt zich heel nuttig. Hij heeft vriendelijke collega's en er is een goede sfeer. Hij vindt het belangrijk om zelf vriendelijk en beleefd te zijn. Hij vindt het goed dat er iedere morgen een duidelijke taakverdeling is, waar hij zich verantwoordelijk kan voelen. Hij voelt zich aanvaard als mens, ook met zijn afkomst. Voor hem is O.C. Sint-Idesbald een deel van zijn familie. Hij spreekt goed Nederlands en verstaat intussen ook een mondje West-Vlaams. Voor Said is dit een droomjob.

Karine is 51 jaar en was altijd huismoeder. Omwille van haar privé-situatie diende ze opnieuw werk te zoeken. Door haar leeftijd had ze veel schrik dat ze geen werk meer kon vinden. Via een artikel 60-overeenkomst werd ze ingeschakeld in het werkplekleren. O.C. Sint-Idesbald koos ervoor om aanvullende logistieke taken te laten doen door werkzoekenden of cliënten van het OCMW en betaalt daar een vergoeding voor. Karine kan op die manier een tweetal jaar werken in O.C. Sint-Idesbald en hoopt daarna aangeworven te worden. Ze kreeg tot op heden positieve evaluaties en zeer positieve reacties. Ze is heel blij opnieuw een job te hebben, waardoor ze een zelfstandig leven kan leiden en weer meetelt in de maatschappij. Collega's en leidinggevendenden hebben ook begrip voor haar privé-situatie. Ze vindt het belangrijk dat collega's mekaar helpen en bijspringen.

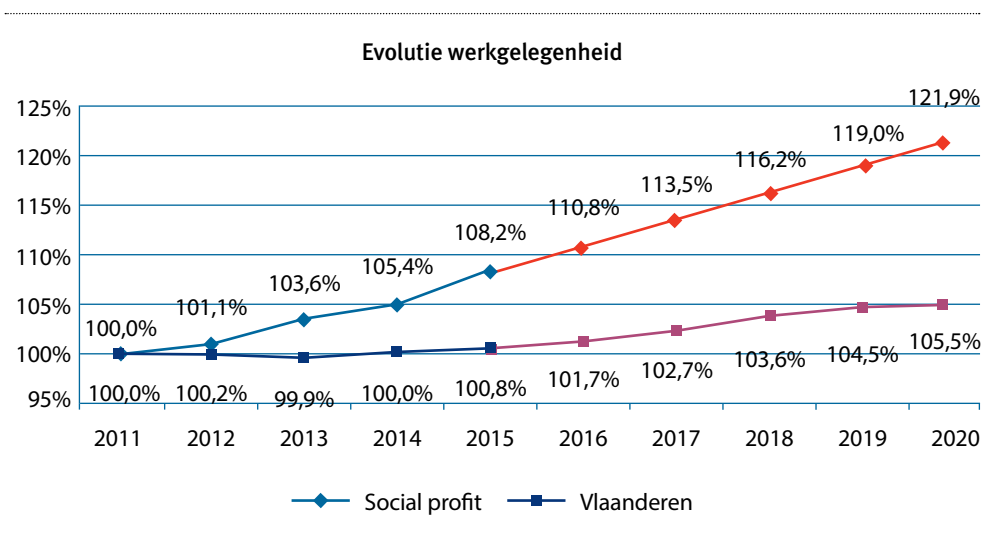
*Bart Marichal
directeur volwassenen O.C. Sint-Idesbald*



Social profit als bron van werkgelegenheid

Jaarlijks stellen wij vast dat de werkgelegenheid in de welzijnssector blijft toenemen. Sinds 2011 noteren wij in onze steekproef een groei van de werkgelegenheid met ruim 8,2% of 1.600 jobs. Dit komt overeen met een groei van gemiddeld 2% per jaar. Deze groei is uiteraard volledig gelinkt aan overheidsinvesteringen in de sectoren (uitbreidingsbeleid). In diezelfde periode is de werkgelegenheid op de totale Vlaamse arbeidsmarkt slechts met 0,8% gestegen of gemiddeld ongeveer 0,2% op jaarbasis (cijfers RSZ).

Ook wanneer wij naar de prognoses voor de werkgelegenheid tot 2020 kijken, stellen wij vast dat de social profit sneller blijft groeien. Verso, de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen, gaat in eigen prognoses uit van een jaarlijkse groei in de social profit van 2,4%. Daartegenover voorziet het Federaal Planbureau in de komende periode slechts een groei van 0,9% op jaarbasis voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt.



Bron: Eigen bewerking o.b.v. cijfers Verso en Federaal Planbureau

“De sleutel is respect.”

De personeelsequipe van Centrum voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning De Kleine Vos telt tien verschillende nationaliteiten en de leeftijd varieert van 20 tot 66 jaar. Nieuwe medewerkers worden via verschillende kanalen aange trokken: vrije sollicitatie, VDAB, opleidingscentra e.a. Afkomst, gender of religie doet er niet toe, ook al stellen we dat we vertrekken vanuit een humaan christelijke gedrevenheid. Belangrijk is een goede match naar de openstaande vacature.

Wij stellen respect, openheid, engagement, positiviteit en diversiteit voorop binnen onze vzw. Wij stellen onze job-specifieke voorwaarden op vanuit deze waarden en vragen onze medewerkers deze waarden te onderschrijven. Steentje voor steentje, met vallen en opstaan, bouwen wij een diversiteitsbeleid uit waar begrip en bereidwilligheid in evenwicht zijn. Zo pleiten wij er op beleidsniveau voor om twee jaarlijks wekerende feestdagen te mogen inruilen voor cultuurgebonden feestdagen.

Werken met een diverse personeelsequipe biedt een ontzettende meerwaarde naar het cliëntsysteem. Belangrijk in gans dit verhaal is: communicatie, openheid, respect en toelaten al eens te falen!

Medewerker Frank getuigt: “Ik was de 50 voorbij op het moment dat ik voor het eerst in de sociale sector kwam werken. Jaren had ik iets totaal anders gedaan. Omdat ik iets anders wilde in mijn leven, ging ik opnieuw studeren en kreeg ik de kans om in vzw De Kleine Vos te gaan werken. Het werd een leerproces op verschillende niveaus: wie was ik als begeleider? Hoe keken de anderen naar mijn leeftijd, en hoe ging ik hier zelf mee om? Het is een uitdaging om elke dag met zulke jonge kinderen en hun ouders te werken.

Zes jaar later heb ik nog steeds geen spijt. Het is niet elke dag even makkelijk om fris en monter op het werk te komen, maar de cliënten geven een zekere boost. Dankzij mijn collega's leerde ik dat ik geen 'buitenbeentje' ben. Door gewoon met elkaar om te gaan en elkaar te nemen zoals we zijn, lukt het samen te werken, ondanks de diversiteit. Tijden veranderen. Mensen gaan anders met elkaar om. Het enige wat we moeten blijven proberen is respect hebben voor elkaar en te communiceren als het wat moeilijker loopt.”

*Daniëlle Van Echelpoel
algemene directie van vzw De Kleine Vos*



Steentje voor steentje, met vallen en opstaan, bouwen wij een diversiteitsbeleid uit waar begrip en bereidwilligheid in evenwicht zijn.

De vergrijzing zet zich door

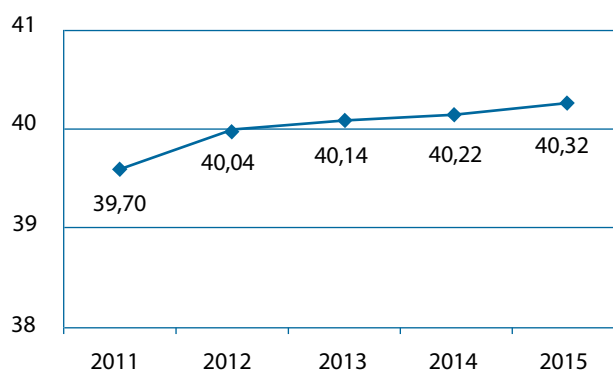
Op het vlak van gemiddelde leeftijd is het kantelpunt nog niet bereikt. Integendeel, de gemiddelde leeftijd blijft in alle sectoren verder stijgen en bedraagt voor de volledige steekproef intussen al 40,3 jaar. Over de voorbije 5 jaar is de gemiddelde leeftijd met ruim een half jaar gestegen. De sector personen met een handicap heeft de hoogste gemiddelde leeftijd met 40,6 jaar. De sector kinderopvang heeft het jongste personeel, maar ook daar bedraagt de gemiddelde leeftijd intussen al ruim 38 jaar.

De vergrijzing komt ook tot uiting in de evolutie van het aandeel van de 50-plussers binnen het personeelsbestand. In 2010 was 25,2% van het personeel ouder dan 50 jaar. In 2015 is dit aandeel al opgelopen tot 28,1% en in de projectie naar 2020 komen wij zelfs aan ongeveer 30% 50-plussers.

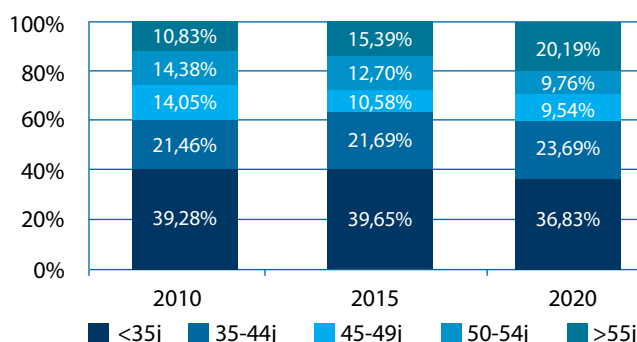
Wanneer wij kijken naar het aantal VTE in enkele leeftijdscategorieën is het opvallend dat de groei van de groep 50-plussers zich volledig situeert in de categorie 55+, die tegen 2020 al een vijfde van het personeelsbestand zal uitmaken. Binnen onze steekproef zal deze groep met ruim 1.350 VTE (of 40%) aangroeien tegen 2020. In dezelfde periode zal het aantal VTE in de groep jonger dan 35 jaar nagenoeg ongewijzigd blijven.

Met bovenstaande inschatting van het effect van de vergrijzing in de komende 5 jaar kunnen wij ook becijferen wat de impact zal zijn op VAP-dagen (bijkomende verlofdagen voor 45-plussers) in de sector. Deze impact is gigantisch, want enkel in deze steekproef zal het aantal VAP-dagen met ruim 16% of meer dan 35.000 verlofdagen stijgen tegen 2020. Werkgevers in welzijn staan voor de dubbele uitdaging om enerzijds deze – de facto deeltijds werkende – personeelsgroep betrokken te houden op de organisatie en anderzijds voldoende vervangende arbeidskrachten te vinden om de huidige dienstverlening te continueren. Die vervangers zullen trouwens ook hard nodig zijn om de te verwachten grote uitstroom door pensionering in de komende 10 tot 15 jaar op te vangen.

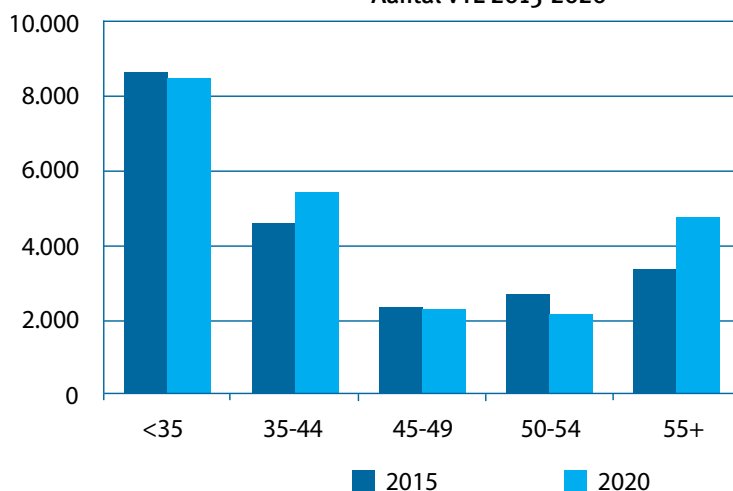
Gemiddelde leeftijd



Leeftijdsopbouw in VTE 2010-2015-2020



Aantal VTE 2015-2020



“Ik wil jongeren begeleiden.”

Veel jongvolwassen werkzoekenden vrezen de vraag: hebt u wel genoeg ervaring? En de angst van allochtone werkzoekenden is vaak dat ze omwille van hun andere culturele achtergrond geweigerd worden. Zelf ben ik een jongvolwassene met Marokkaanse roots, dus ergens had ik die angsten ook. Zelfs met twee bachelor-diploma's orthopedagogie en arbeids- en organisatiepsychologie op zak.

Na het behalen van dit laatste diploma kon ik op mijn stageplaats, een commercieel bedrijf, aan de slag als consultant om mensen te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Ik koos bewust voor een deeltijdse job, omdat ik ook wilde werken als opvoeder. En zo ervaring op te doen voor beide opleidingen die ik volgde.

Toen ik op de website van de VDAB zag dat VZW Elegast-Potgieter op zoek was naar een nachtbegeleider die deeltijds wilde werken, heb ik geen seconde geaarzeld om te solliciteren. Ook al vroeg men iemand met ervaring. Zes jaar geleden had ik bij hen in de voorziening wel een inleefweek gelopen. Blijkbaar herinnerde men zich dat nog. Tijdens het sollicitatiegesprek werd vooral gepeild naar mijn motivatie en mijn persoonlijkheid. En ik mocht beginnen!

Ik werd vlug in het team opgenomen. Iedereen ziet mij in de eerste plaats als opvoeder en niet als allochtone opvoeder. En dat is maar goed ook, want enkele jaren geleden werd me tijdens een interview de vraag gesteld of ik als allochtone begeleider vooral Marokkanen wou begeleiden. Mijn antwoord was duidelijk: “Ik wil jongeren begeleiden. Geen Marokkanen, geen allochtonen, geen blanken, maar jongeren.”

Het is wel fijn dat de voorziening tijdens het Suikerfeest en de ramadan rekening houdt met mijn geloof door mij een dag vrij te geven of het mogelijk te maken om mijn shift later te beginnen. De voorziening voorziet ook halalvoeding en jongeren kunnen tijdens de ramadanperiode vasten. Via deze inspanningen zie ik dat diversiteit bij ons in de voorziening hoog in het vaandel wordt gedragen.

Een tip die ik werkgevers kan geven is: diversiteit is een realiteit, durf ook naar de persoon achter zijn of haar CV te kijken.

*Yassine Asabdoun
nachtbegeleider bij VZW Elegast-Potgieter*



Diversiteit is een realiteit, durf ook naar de persoon achter zijn of haar CV te kijken.

Deeltijds werk eerder als regel dan als uitzondering

Al jaren stellen wij vast dat er heel veel deeltijds werk is in de welzijnssector en deze trend is nog altijd stijgend. Eind 2015 had 55,44% van de werknemers een deeltijdse baan, wat alweer ruim 3% meer is dan in 2011. Deze toename situeert zich zowel bij mannen als vrouwen. In 2015 werkte 30% van de mannen deeltijds (+6% sinds 2011) en 61,5% van de vrouwen (+2% sinds 2011). Het meeste deeltijds werk is er in de leeftijdscategorie tussen 45 en 49 jaar, waar ruim 71% van de vrouwen deeltijds werkt.

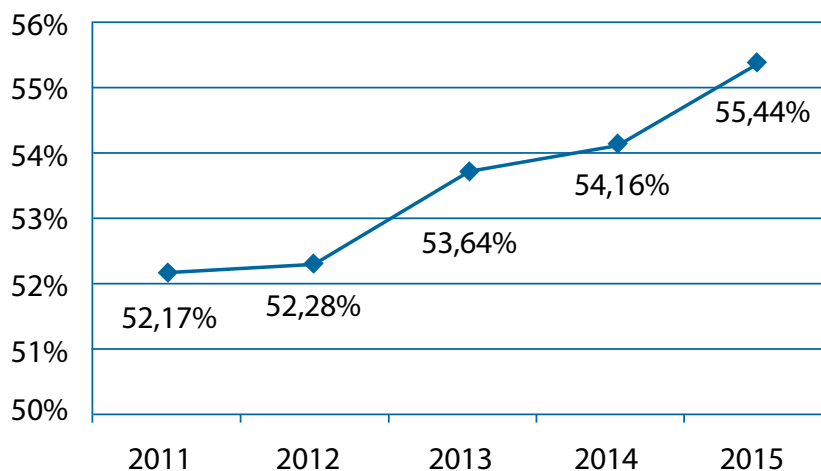
De welzijnssector steekt met deze cijfers in schril contrast af tegenover het gemiddelde in het Vlaams Gewest met 25% deeltijds werk in 2015 en slechts een beperkte toename in de voorbije jaren (Vrind 2016). In 2015 werkte in het Vlaams Gewest 9,2% van de mannen en 42,9% van de vrouwen deeltijds.

De sector die het hoogst scoort wat betreft deeltijds werk is kinderopvang met bijna 68% in 2015. De laagste score vinden wij terug in de sector jeugdhulp met 48,60%, maar ook daar zien we over de jaren heen een stijgende trend.

Deze cijfers op basis van de aard van de arbeids-overeenkomst (deeltijds of voltijds) zijn eigenlijk nog een grote onderschatting van het reële percentage deeltijds werk. Heel wat mensen zijn immers niet (of slechts partieel) actief op de werkvloer om redenen als (deeltijds) tijds-krediet, ziekte, ouderschapsverlof e.d. Binnen onze steekproef was eind 2015 ruim 13% van het personeelsbestand omwille van één van deze redenen niet of slechts gedeeltelijk aan het werk. Als wij hiermee rekening houden, werkt in realiteit bijna 67% van het personeel deeltijds.

In een context waar deeltijds werk eerder de regel dan de uitzondering blijkt te zijn, wordt het voor werkgevers een moeilijke opdracht om uurroosters op te stellen die enerzijds een evenwicht vormen tussen de verwachtingen van het personeel op vlak van work-life balans en anderzijds ook de opbouw van een vertrouwensband tussen de (vaste) begeleiding en de cliënt mogelijk maken.

Deeltijds werk



“Ervaring is mooi meegenomen.”

Bij het Vlaams Welzijnsverbond was er een tijdje geleden een vacature voor stafmedewerker welzijnsgericht en sociaal ondernemen. Omdat ik de organisatie goed kende, vond ik het de moeite om te solliciteren. Er komen de volgende jaren heel wat uitdagingen op vlak van sociaal ondernemen op de organisaties af, en ik dacht daarrond wel wat kennis en vooral ervaring te kunnen inzetten.

Ik werkte immers in verschillende welzijnssectoren of was er op een andere manier in betrokken. Ik liep stage en werkte in de bijzondere jeugdzorg, was onder meer opvoeder in een kleinschalige organisatie voor volwassenen met een mentale beperking en bestuurder van een kinderdagverblijf, directeur in een dagcentrum en voorzitter van het directieteam in een grote voorziening voor minderjarigen met autisme, dove kinderen, kinderen met leerproblemen en kinderen met gedragsproblemen. Aan die laatste voorziening was ook een school voor buitengewoon onderwijs verbonden. Zo groeide ik na een aantal jaar door naar de koepel van het Katholiek Onderwijs als secretaris-generaal voor het Buitengewoon Onderwijs. Na een interne reorganisatie werd ik er verantwoordelijk voor intern kwaliteitsbeleid en organisatiebegeleiding.

Ik miste echter de welzijnssector. De vacature op het Vlaams Welzijnsverbond was dan ook een opportuniteit. Ik hoop mijn kennis van de sectoren en mijn netwerk ten dienste te kunnen stellen van onze voorzieningen en organisaties.



De collegiale sfeer op het Verbond en de vele contacten met de verschillende directeurs van onze leden-organisaties geven me energie.

Vanuit mijn ervaring zeg ik tegen de werkgevers in onze sectoren: kijk naar de talenten en competenties van mensen. Niet naar leeftijd, geslacht of afkomst. De kracht van diversiteit is onschatbaar. Iedereen heeft talenten: vanuit een ander referentiekader, met meer of minder ervaring, academisch opgeleid of niet. Het komt erop aan om ze als werkgever naar boven te laten komen, ze te voeden en te laten ontwikkelen. Ik ben er in elk geval dankbaar voor.

Richard Timmerman
stafmedewerker bij het Vlaams Welzijnsverbond



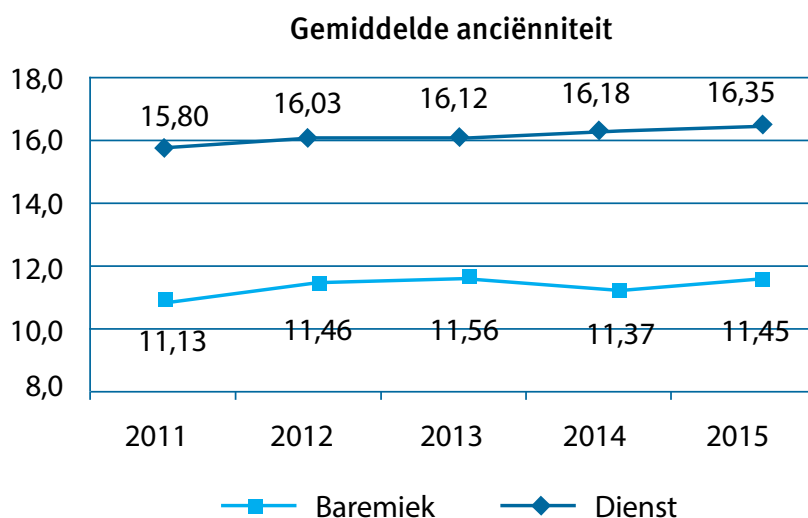
Vanuit mijn ervaring zeg ik tegen de werkgevers in onze sectoren: kijk naar de talenten en competenties van mensen.

Wie kiest voor welzijn blijft

Uit een analyse van de anciënniteit van het personeel in de steekproef leren wij dat mensen die kiezen voor een job in de welzijnssector gedurende lange tijd in de sector actief blijven. Gemiddeld is een werknemer al 11,5 jaar aan de slag bij dezelfde werkgever. Dit cijfer blijft vrij stabiel over de jaren heen. Ruim 21% van het personeelsbestand werkt al meer dan 20 jaar bij zijn of haar huidige werkgever.

De baremieke anciënniteit (voor de berekening van het loon) ligt nog enkele jaren hoger en vertoont een stijgende trend. Voor 2015 bekomen wij een gemiddelde baremieke anciënniteit van 16,4 jaar. Het verschil tussen de baremieke en de dienstanciënniteit geeft aan dat een personeelslid gemiddeld 5 jaar relevante werkervaring meebrengt uit vorige tewerkstellingen.

Net zoals de voorbije jaren stellen wij ook nu vast dat ruim 37% van het personeelsbestand meer dan 20 jaar baremieke anciënniteit heeft. Zij hebben met andere woorden geen uitzicht meer op vooruitgang op het vlak van verloning. De lengte van de baremaschalen lijkt niet afgestemd op de huidige context waarin de overheid maatregelen neemt om iedereen aan te zetten om langer te blijven werken.



“Wij willen vooral competente mensen.”

De personeelssamenstelling van Minor-Ndako is zeer divers. Zelf spreken we nooit over ‘doelgroepmedewerkers’. Wij willen vooral competente mensen met de juiste basishouding. Voor onze werking met niet-begeleide minderjarige vreemdelingen zoeken we wel begeleiders die hun taal en cultuur kennen. Dat doen we via gewone vacatures, via Mindspring, een psycho-educatieprogramma voor asielzoekers en vluchtelingen, via het Brussels Onthaalbureau voor inburgering, via tolken of ons eigen netwerk.

We waken wel over de teamsamenstelling. Zo zorgen wij ervoor dat een begeleider wiens schriftelijke verslaggeving in het Nederlands niet zo goed is, kan terugvallen op iemand van het team. Ook in het VTO-beleid wordt gekeken naar de specifieke noden van deze medewerkers. Het inzetten van ervaringsdeskundigen – begeleiders die zelf als niet-begeleide minderjarige in onze voorziening verbleven hebben of met een vlucht- of migratieachtergrond – werkt inspirerend voor de jongeren en biedt hen een rolmodel en toekomstperspectief.

Zo is er Appie. Appie was 14 toen hij als niet-begeleide minderjarige terecht kwam bij Minor-Ndako. Van 2007 tot 2009 werd hij door ons begeleid. Later volgde hij de opleiding jeugd- en gehandicaptenzorg bij het Centrum volwassenonderwijs. In 2013 begon hij bij ons als stagiair in de leefgroep waar hij ooit gewoond had.

Na zijn stage bleef hij zich inzetten als vrijwilliger en in 2014 solliciteerde hij voor het eerst. Toen werd gekozen voor iemand die al op een andere afdeling in de organisatie werkte. In 2015 lukte het wel. Ondertussen werkt Appie al anderhalf jaar halftijds voor Minor-Ndako.

Daarnaast werkt hij ook bij KiK, een dienst buitenschoolse opvang in Brussel-Kuregem, waar hij eerder ook stage liep.

Zijn energie om het werk te blijven doen haalt hij uit verschillende dingen: “Mijn collega’s zijn heel belangrijk. Je merkt dat zij hun werk graag doen. Niemand staat tegen zijn zin op de werkvloer. Iedereen wil het beste voor de gasten en schuift de eigen vrije tijd opzij om dingen te doen voor en met de jongeren.”

Maar even belangrijk voor hem zijn de jongeren: “Zij appreciëren het als ik er ben. Zij weten dat ik in dezelfde situatie gezeten heb. Ik wil een voorbeeld zijn voor hen, laten zien dat zij een toekomst hebben en iets kunnen bereiken. Ik wil hen helpen hun weg te vinden in de maatschappij, dat ze een goede toekomst kunnen opbouwen, hier in Brussel of ergens anders. Ik wil dat zij goede herinneringen hebben aan hun tijd hier.”

Appie gebruikt zijn eigen ervaringen om de jongeren beter te begrijpen: “Ik herinner mij nog goed hoe ik mij soms voelde. Wat het bijvoorbeeld met mij deed als een begeleider boos werd op mij. Dat neem ik mee in mijn werk. Bij sommige jongeren werkt dit heel goed, bij andere niet. Dan laat ik het ook los.”

*Semma Groenendijk, administratief medewerker
Annelies Schelfaut, personeelsverantwoordelijke
bij Minor-Ndako*

Met dank aan Appie



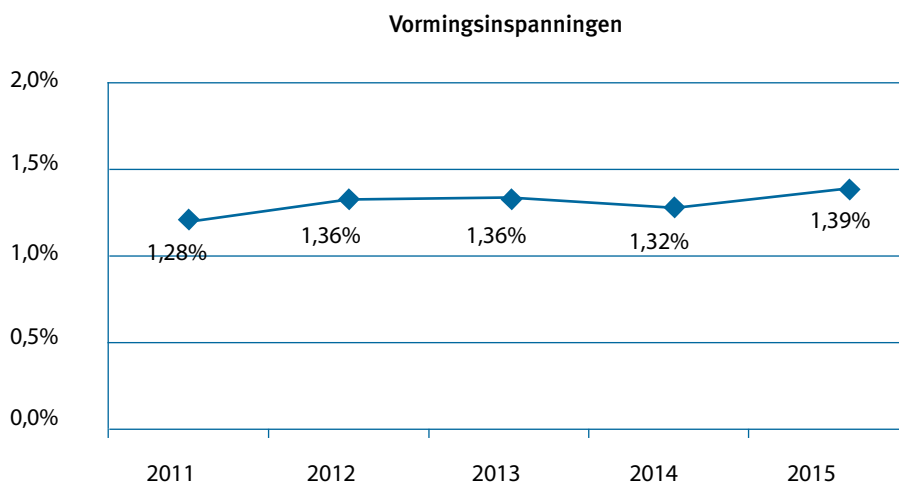
Iedereen wil het beste voor de gasten en schuift de eigen vrije tijd opzij om dingen te doen voor en met de jongeren.”

Een diploma is een voorwaarde

De huidige subsidieregelingen en de arbeidsvoorwaarden zijn nog altijd in belangrijke mate diplomagerelateerd. Een diploma is over de jaren heen meer en meer een vereiste geworden om in de sector aan de slag te kunnen. Zo zien wij dat in 2015 al 58,6% van het personeelsbestand minimum een bachelor diploma had, terwijl dit in 2011 nog 55,6% was. Mensen zonder diploma krijgen daarentegen steeds minder kansen in de welzijnssector. Getuige daarvan is het feit dat de groep mensen met maximum een diploma lager secundair onderwijs met bijna 1,5% is afgenomen over de voorbije jaren en nu nog slechts 9,9% bedraagt.

Tussen de sectoren zijn er uiteraard grote verschillen die bepaald worden door de subsidieregeling. Zo heeft in de sector jeugdhulp 77,8% een hogere opleiding, terwijl in de kinderopvang bijna driekwart een diploma hoger secundair onderwijs heeft.

Daarnaast zien wij dat 1,39% van de gepresteerde uren in 2015 naar vorming ging. Dit is een lichte toename tegenover de vorige jaren en stemt overeen met ongeveer 3 dagen vorming op jaarbasis. Tussen de voorzieningen zijn er echter grote verschillen. Het blijkt dat niet iedereen dit op dezelfde manier registreert. Daardoor is het cijfer dat wij bekomen wellicht een onderschatting van de realiteit.



“Soms vergeten collega’s mijn beperking.”

Diversiteit is belangrijk voor De Kade. Vanuit onze missie staan we open voor de aanwerving van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als zij solliciteren op vacatures krijgen ze een volwaardige kans om hun kandidatuur te verdedigen. Als organisatie moeten wij in staat zijn om ons aan te passen aan hun beperkingen. Daarvoor doen we graag inspanningen. We hebben gelukkig heel wat expertise in huis en kunnen beroep doen op externe organisaties voor bepaalde technische en praktische oplossingen. Dat kan gaan over aanpassingen aan hardware, software, werkplekindeling of wijze van vergaderen.

Soms hoor ik hen zeggen dat ze vergeten dat ik een beperking heb. En dat klinkt mij als muziek in de oren.



Zo kwam Tine Vanhauwaert bij ons terecht. Zij heeft een leidinggevende functie binnen de afdeling voor personen met een visuele beperking. We zijn niet bewust op zoek gegaan naar een persoon met een beperking voor deze functie. We gingen uit van de kwaliteiten die een leidinggevende hier moet hebben. Tine heeft zelf een visuele beperking. Zij heeft net zoals alle andere kandidaten een gewone sollicitatieprocedure doorlopen. We hebben haar aangeworven omdat we geloofden in haar competenties en krachten. Als ervaringsdeskundige heeft ze een extra inbreng in onze organisatie en zeker in deze afdeling.

We laten Tine zelf aan het woord: “Ik werk al 16 jaar in de zorgsector, waarvan drie jaar in De Kade als coördinator van een cluster voor jongeren met een visuele beperking. Op zich lijkt dit allemaal zeer gewoon. Niets is echter wat het lijkt. Mijn traject verloopt toch ietwat anders... Ik ben geboren met een visuele beperking die zorgt voor een groot, niet te corrigeren gezichtsverlies op beide ogen. Het zoeken naar een job kostte mij veel moed en doorzettingsvermogen. Telkens wanneer ik vertel over mijn visuele beperking, krijgt de sollicitatie een andere wending en verschuift de focus van het gesprek. Toch ervoer ik veel begrip en ondervond ik uiteindelijk weinig problemen om een job te vinden.

Bij de start van mijn huidige job was het wel een heuse zoektocht naar de juiste hulpmiddelen en aanpassingen. Mijn werkomgeving is immers zeer gevarieerd. Ik heb een groot computerscherm en gebruik vergrotingssoftware. Voor taken op verplaatsing beschik ik over een iPad. Dankzij deze hulpmiddelen kan ik mijn werkomgeving aanpassen aan mijn visuele ondersteuningsnoden. Naast inspanningen van

de werkgever en ondersteuning van de VDAB vraagt het permanente aandacht opdat alledaagse deeltaken, zoals vergaderen, haalbaar zijn voor mij.

Wat voor mijn collega’s evident is, vraagt voor mij de nodige voorbereiding. Gelukkig kan ik rekenen op ondersteuning en creatieve oplossingen van mijn collega’s. Ik ervaar dagelijks dat mijn werkgever en collega’s vertrouwen op de dingen die ik doe en de persoon die ik ben. Soms hoor ik hen zeggen dat ze vergeten dat ik een beperking heb. En dat klinkt mij als muziek in de oren.

Gewoon kunnen werken betekent voor mij een enorme hulp in het leren aanvaarden van mijn beperking. Binnen mijn job heb ik geleerd om mijn focus niet te leggen op de dingen die moeilijk gaan, maar op wat mijn mogelijkheden zijn. Deze ingesteldheid kwam er niet vanaf dag één. Door vele positieve werk- en levenservaringen ben ik hierin gaandeweg gegroeid. Een positieve ingesteldheid is echter één deel van het verhaal. Een realistisch beeld van je eigen kunnen en van de zaken waarbij je anders presteert, hoort er zeker ook bij.

Mijn beperking brengt mij op een bijzondere manier dicht bij de jongeren waarmee ik werk. Hun noden zijn erg herkenbaar voor mij. Noem het een natuurlijke empathie. Daarbij is het wel belangrijk om deze gevoelens en mijn eigen ervaringen op een professionele manier in te zetten. Want elk verhaal is anders en elke persoon heeft een andere ondersteuningsnood. Iedereen vaart zijn eigen koers op zijn eigen tempo en deining.”

*Alain Nauwelaerts, groepsdirecteur
en Tine Vanhauwaert, coördinator De Kade*

Steeds meer ziekteverzuim

Het totale arbeidsverzuim (som van ziekteverzuim, zwangerschap, arbeidsongevallen, klein verlet, verlof om dwingende familiale redenen e.d.) steeg in 2015 tot 12,85%. Met een aandeel van 66,5% vertegenwoordigt het ziekteverzuim het grootste deel van dit arbeidsverzuim en dit aandeel is de voorbije jaren ook toegenomen. Verzuim door zwangerschap en arbeidsongevallen is de voorbije jaren dan weer minder belangrijk geworden.

Bekijken wij enkel het ziekteverzuim (kortstondig en langdurig ziekteverzuim van minder en meer dan één jaar) dan vertegenwoordigt dit 8,54% van de beschikbare uurcapaciteit. Jaar na jaar blijft dit aandeel toenemen, want in 2010 berekenden wij slechts een aandeel van 7,15%. Een verklaring voor de toename van het ziekteverzuim vinden we onder meer bij de leeftijdsevolutie binnen de steekproef.

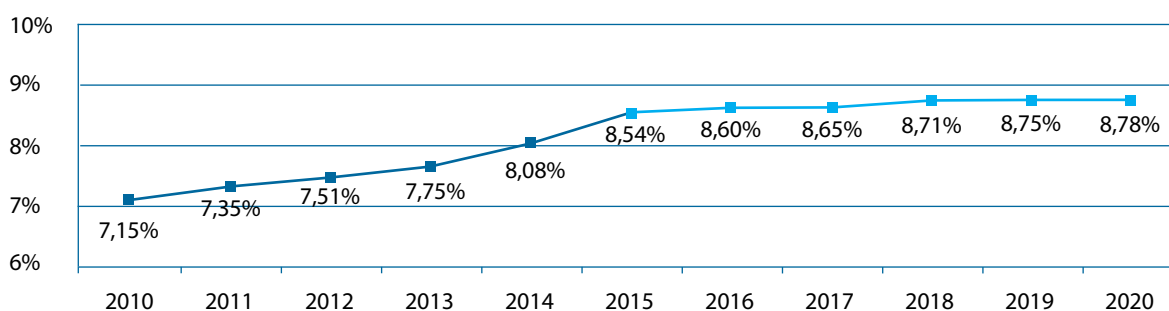
Wij stellen immers vast dat het ziekteverzuim stijgt met de leeftijd. In 2015 bedroeg het ziekteverzuim bij de groep personeelsleden jonger dan 35 jaar 5,1% en liep dit op tot 13,5% bij de groep ouder dan 55 jaar. Zoals eerder vermeld wordt de groep oudere per-

soneelsleden steeds groter, wat natuurlijk zijn effect heeft op de totale omvang van het ziekteverzuim. De verwachting is dat de leeftijdsevolutie binnen de steekproef het ziekteverzuim de komende jaren nog verder zal laten toenemen.

Als we het ziekteverzuim gaan uitsplitsen, zien wij in 2015 een toename van het kortdurend ziekteverzuim (minder dan 1 maand) tot 3,12% van de uurcapaciteit. In vergelijkend cijfermateriaal van SD Worx voor België komt men slechts aan 2,60%. De welzijnssector zit dus duidelijk een stuk hoger. Voor het langdurig ziekteverzuim, zowel van 1 maand tot 1 jaar als langer dan 1 jaar, is er binnen de steekproef eveneens jaarlijks een toename waar te nemen.

De impact van ziekteverzuim op een organisatie is groot. Collega's ervaren een zwaardere belasting, leidinggevenden moeten de planning veranderen en cliënten krijgen hun vertrouwde medewerker niet te zien. De zieke medewerker lijdt natuurlijk het meest. Dit alles vraagt om een actief verzuimbeleid. Via HRwijs zijn hiervoor enkele tools beschikbaar.

Ziekteverzuim: projectie naar 2020



“We blijven naar mekaar luisteren.”

Kalina Dimitrov is van Bulgaarse afkomst en werkt nu drie jaar in een Brussels kinderdagverblijf. Voor ze naar België kwam, werkte ze als verpleegkundige op een materniteit. De werkdruk was enorm. Ze stond vaak alleen voor dertig kamers en alle jonge mama's met hun baby's hadden haar nodig. Toen ze noodgedwongen verhuisde naar België, vonden zij en haar echtgenoot geen werk. Nochtans volgde ze een inburgeringscursus en leerde ze Nederlands.

Hier zocht ze werk in de kinderopvang. Na een zoektocht van drie jaar en oneindig veel schriftelijk solliciteren, werd ze uitgenodigd voor een gesprek om haar competenties en vaardigheden voor te stellen. Die dag vergeet ze nooit meer. Eindelijk kreeg ze een kans en ze werd ook dadelijk aangenomen.

De eerste weken was ze eerder de stille medewerker, bang om taalfouten te maken en onzeker in mondelinge Nederlandse communicatie met de ouders. De drempel om Nederlands te spreken met de kinderen, de ouders en de collega's verdween al snel. Jonge kinderen zijn geen taaladviseurs en verbeteren zeker geen fout uitgesproken woorden. De kinderen waren de sleutel tot het ontdooiproces. Zij gaven en geven nog steeds de energie om te gaan werken.

Haar Nederlands heeft een grappig Bulgaars accentje, wat haar zo uniek maakt. Ze werd direct aanvaard door het nog pril samengestelde team. Haar deskundigheid is een perfecte aanvulling op het professioneel team. Bovendien is het kinderdagverblijf een weerspiegeling van de diverse buurt. Een dertigtal nationaliteiten uit

heel de wereld komen er samen. Ook het team is een smeltkroes van mensen uit verschillende continenten. Iedereen behaalde het diploma in andere scholen, in soms moeilijke omstandigheden, ieder volgens de eigen mogelijkheden. Samen maken zij dagelijks een warme opvang waar en betekenen zij een veilige haven voor de kinderen en hun ouders.

Kalina is dankbaar voor de kans die ze kreeg. De organisatie had geen vooroordelen en stelde geen bijzondere voorwaarden. Men geloofde in haar. Zij kan haar talenten inzetten en volop verder ontwikkelen. Haar draagkracht, haar veerkracht, haar harde werken, haar flexibiliteit en haar onvoorwaardelijke inzet zijn een zegen voor het team en de organisatie.

Om tot deze dynamiek te komen, is het belangrijk om blijvend naar elkaar te luisteren en dezelfde taal te spreken. We houden eraan en stimuleren dat medewerkers Nederlands spreken op de werkvloer, zowel met de kinderen als met de collega's. We hebben hierover duidelijke regels en afspraken. Tegelijkertijd stimuleren we bij alle collega's de openheid voor en het aanleren van de belangrijkste culturele codes. Bekend maken wat je bezig houdt, herkenning en erkennen van ieders maatschappelijke kijk en ieders eigen rugzakje helpt om samen vooruit te gaan.

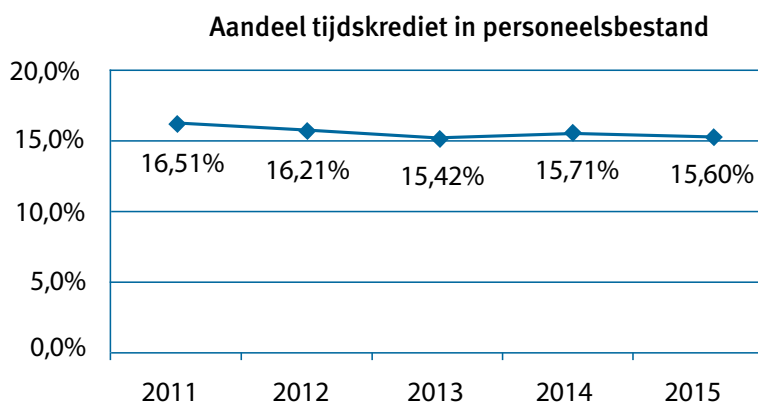
*Veerle Mertens in gesprek met Kalina Dimitrov
Kinderdagverblijf Lutgardisschool Elsene*



Samen maken zij dagelijks een warme opvang waar en betekenen zij een veilige haven voor de kinderen en hun ouders.

Loopbaanonderbreking door ouderschapsverlof en tijdskrediet

In 2015 onderbrak 22,6% van het personeel zijn loopbaan via tijdskrediet of thematisch verlof (ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor de verzorging van een ziek familielid). Thematisch verlof wordt hierbij steeds belangrijker, voornamelijk via ouderschapsverlof. Tijdskrediet wordt het meest opgenomen door de 55-plussers. Tegenover enkele jaren terug is er een daling van de cijfers voor halftijds en voltijds tijdskrediet, te verklaren door striktere voorwaarden opgelegd door de overheden. Tijdskrediet van 20% komt daardoor echter meer voor. 15,6% van het personeelsbestand nam tijdskrediet in 2015.



Getuigenis

Flexibiliteit telt

Nathalie Van Dooren getuigt: "De variatie in het werken met de kinderen, hun ouders en de collega's geeft me energie om elke dag naar het werk te komen. Ook het flexibel kunnen zijn in uren, dagen en takenpakket is fijn. Het feit te kunnen werken in de buurt waar we wonen, de uitdagende, leuke werksfeer. Het voelt heel fijn als werknemer de keuze te hebben om minder te gaan werken in functie van je gezin. Regelmatige communicatie en functioneringsgesprekken zijn belangrijk."

*Anouk Van Cauwenbergh
dagelijks verantwoordelijke*

*Nathalie Van Dooren
pedagogisch medewerker Kinderdagverblijf
't Ezeltje*





Als organisatie hebben wij ook een maatschappelijke opdracht.



“Je moet bereid zijn om te investeren in je mensen.”

Diversiteit is in onze Brusselse kinderdagverblijven een realiteit. Veertig procent van ons personeel is van allochtone afkomst. Niemand kijkt daarvan op. We zijn ook niet expliciet bezig met diversiteit: dit is gewoon een evidentie en een noodzaak.

Indien we de luxe hebben om te kunnen selecteren uit verschillende sollicitanten, dan kijken we eerst en vooral naar mensen met wie het klikt, die liefde en een groot hart hebben voor jonge kinderen en of ze zich kunnen vinden in onze visie op opvang. Of het om jongeren, vijftigplussers, allochtonen, autochtonen, mannen of vrouwen gaat, is van ondergeschikt belang. De focus bij aanwerven ligt op competenties. Wij sluiten de ogen voor namen en leeftijden. Wij hebben geen beperking op kleur of leeftijd. We wensen een goede mix te realiseren. We mengen nieuwe medewerkers met de meer ervaren mensen. Zo krijgen we een mooi boeket van diverse mensen in onze organisatie.

Je moet als werkgever bereid zijn om te investeren in je mensen. Anderstalige medewerkers hebben vaak de neiging om na informatie en uitleg snel te zeggen: “Ja, ja” of “Ik begrijp het.” Ze willen absoluut niet dom overkomen en willen graag een goede indruk maken. Al vlug zal blijken dat er toch wat communicatieruis is. Het loont echt de moeite om, zeker in de startperiode, extra tijd te investeren en wat langer en langzamer te blijven stilstaan tot men een taak onder de knie heeft en de werkcultuur begrepen wordt. De energie die er wordt ingestoken, rendeert vroeg of laat. Vaak krijg je de geïnvesteerde tijd dubbel terug in de vorm van werkbereidheid en loyaliteit.

Hogere kwaliteitseisen, meer veiligheidsdocumenten en een stijging van de administratieve verplichtingen maken dat het Nederlands op de werkvloer een must is. Wij stimuleren onze medewerkers dan ook om hun Nederlands te onderhouden en bij te schaven. We zoeken samen met Actiris, het huis van het Nederlands, taalcoaches van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, Bru-taal en de VDAB naar individuele mogelijkheden voor onze medewerkers die nood hebben om hun Nederlands te verfijnen.

Ons divers personeelsbeleid is langzaamaan gegroeid. In de verschillende vestigingen kregen we de laatste vijf jaar een personeelsbestand dat een weerspiegeling is van de lokale bevolking. Via Geco-contracten konden we de capaciteit van onze kinderdagverblijven uitbreiden. Actiris, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, ondersteunt ons in de zoektocht naar bekwame medewerkers en leidt ons ook naar tools en allerhande ondersteuningsmogelijkheden voor de social profit.

Als organisatie hebben wij ook een maatschappelijke opdracht. Wij staan zeker open voor mensen die moeilijk of geen werk of die geen stageplaats vinden. Wij vinden het onze opdracht om stagiaires een kwaliteitsvolle leerplek aan te bieden. Zij zijn de medewerkers van de toekomst. Op deze manier kunnen we elkaar aanvullen.

We zijn er ons van bewust dat we nog kunnen groeien in diversiteit. We hebben reeds stappen gezet en blijven overtuigd van de rijke kansen van diversiteit. We blijven dus graag verder gaan en zoeken.

*Veerle Mertens
coördinerend directeur COB Annuntiaten Heverlee*

Vele tijdelijke jobs beïnvloeden personeelsverloop

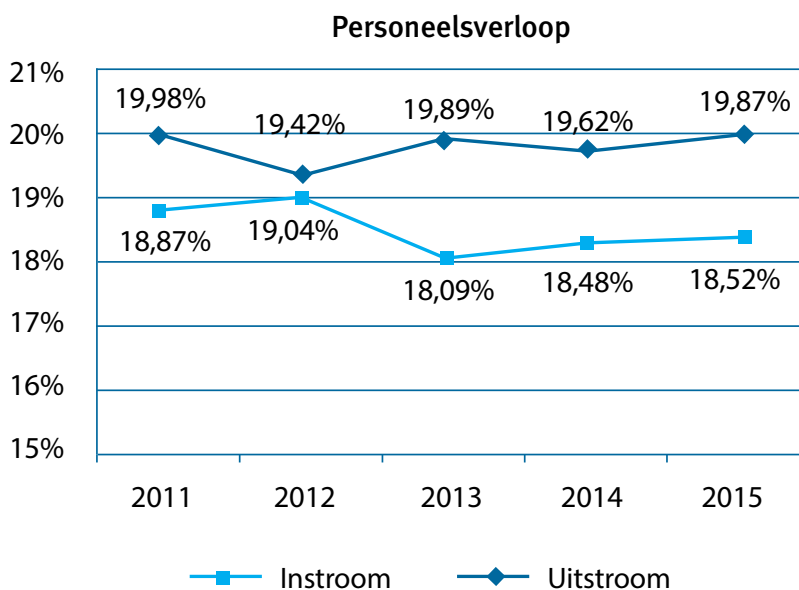
Op het vlak van personeelsverloop bekomen wij jaar na jaar hoge cijfers. Nieuwe aanwervingen vertegenwoordigen bijna 20% van het personeelsbestand. Voor de uitstroom gaat het om 18,5%. Binnen de steekproef gaat het over bijna 4.000 personeelwissels op jaarbasis. Uiteraard zullen hier voor een deel dubbelstellingen bij zitten, door bijvoorbeeld opeenvolgende tijdelijke contracten. Toch geven deze cijfers aan dat er nood is aan veel vervangende arbeidskrachten om die tijdelijke afwezigheden op te vangen. Vaak is het voor werkgevers een moeilijke zoektocht om alle functies ingevuld te krijgen. Bovendien zijn er ook heel wat tijdelijke contracten naar aanleiding van tijdelijke subsidies.

In onze steekproef heeft bijna 15% van het personeelsbestand een contract van bepaalde duur. Het verschil tussen mannen (12,1%) en vrouwen (15,2%) is beperkt. Voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt lijkt het contract van onbepaalde duur eerder de norm, met gemiddeld slechts 7,3% tijdelijke contracten in 2014 (Vrind 2016). Meer in detail zien wij in de steekproef voornamelijk contracten van bepaalde duur bij de personeelsgroep jonger dan 35 jaar. In totaal gaat het over bijna 30% van deze personeelsgroep die tewerkgesteld is via een tijde-

lijk contract. Ook op de Vlaamse arbeidsmarkt zien wij een gelijkaardig verschil. Tijdelijk werk blijkt dus een belangrijk intredekanal op de arbeidsmarkt.

Detailcijfers over de uitstroom leren ons dat 76,5% natuurlijk verloop is: personeelsleden die einde contract zijn of met pensioen gaan. 17,6% is spontaan verloop: personeel dat ontslag neemt. 6,0% verlaat de organisatie als gevolg van ontslag door de werkgever. Over de jaren heen groeit het aandeel van de groep natuurlijk verloop.

De gemiddelde uitstapleeftijd is in 2015 gestegen tot 61 jaar, waar dit de voorgaande jaren telkens ongeveer 60 jaar was. Dit cijfer ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde, dat wel een stijgende tendens vertoont. (Voor 2013 gaf Vrind 2016 een gemiddelde uitstapleeftijd van 59,6 jaar op.) Van alle mensen in de steekproef die in 2015 hun loopbaan beëindigden, deed 1/3de dat op een leeftijd van 65 jaar. Het percentage mensen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag is in 2015 voor het eerst gedaald tot 3,5% van het personeelsbestand. Overheidsmaatregelen vormen hiervoor de verklaring.



“Mannelijke begeleiders zijn een meerwaarde in de kinderopvang.”

Binnen onze vzw werken twee mannelijke begeleiders. Het was niet echt een bewuste keuze om een man te selecteren. We zoeken immers in de eerste plaats geschikte kandidaten. Daarom polsen wij tijdens selectiegesprekken naar competenties, persoonlijke houding en ervaring, maar ook naar de eigen visie op het begeleiden van kinderen.

Een mannelijke begeleider heeft wel een meerwaarde. Net zoals alle begeleiders leggen ook zij persoonlijke accenten in hun aanpak naar de kinderen. Ze spelen op een meer stoeiende manier met kindjes en ze zijn directer. Deze diversiteit is leuk en voor iedereen een verrijking. Voor de kinderen vinden we het belangrijk om het beeld door te geven dat niet enkel de mama's of vrouwen zorgen voor kinderen, maar dat een man dit evengoed kan.

Toch zijn niet alle ouders te vinden voor een mannelijke begeleider. Op hun vraag om hun kindje in een andere groep te plaatsen, gaan we bewust niet in. Gelukkig hebben onze mannen een goeie reputatie en wordt dit snel doorgegeven. Zo verdwijnt de vraag.

Nick Soen, één van onze mannelijke begeleiders ervaart het zo: “Als man is het in het begin altijd wat afwegen hoe zich te begeven in een groep vrouwen. Maar ik werd warm onthaald door het team. De open werksfeer en de kansen die we krijgen in de Speelberg geven zin om te werken. Onze eigen ideeën zijn welkom, inspraak wordt warm onthaald. Ook de mooie accommodatie stimuleert mij. Maar het zijn vooral de kindjes en hun ouders die mij de energie geven om te werken.

Ik vind het leuk dat ik als man een meerwaarde kan betekenen in de opvang. Ik ga op een andere, meer speelse manier om met de kinderen. Ook de ouders ervaren dat als positief. En soms is het gewoon handig om een man in het team te hebben om bepaalde klusjes uit te voeren. Ik kan het alleen maar aanraden om in elke opvang te zorgen voor een leuke mix van oudere en jongere begeleiders, zowel mannen als vrouwen. Doordat er andere aspecten benadrukt worden, kan elk kind zich zo het beste ontplooiën.”

*Martine Vandeweghe
Directeur De Speelberg vzw*



We vinden het belangrijk om het beeld door te geven dat niet enkel de mama's of vrouwen zorgen voor kinderen, maar dat een man dit evengoed kan.

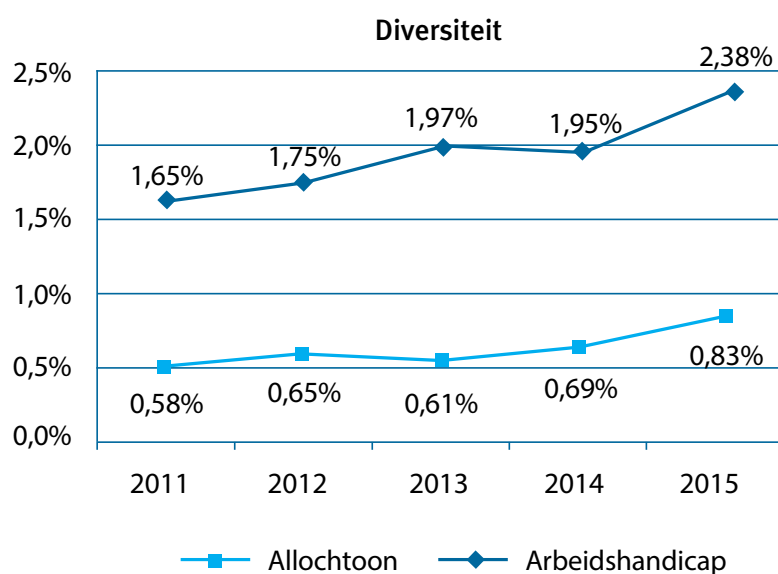
Diversiteit blijft beperkt

Bij de opvraging van de diversiteitskenmerken van het personeelsbestand hebben wij dit jaar aangedrongen op een accuratere invulling door de deelnemers. Hiervoor verwezen we onder meer naar de definities voor een werknemer van allochtone afkomst of met een arbeidshandicap. In 2015 was in onze steekproef 2,38% van het personeelsbestand van allochtone afkomst en 0,83% arbeidsgehandicapt. Deze cijfers tonen een verbetering tegenover de voorgaande jaren, maar een deel van het verschil is wellicht te verklaren door een betere invulling van de bevraging. Niettegenstaande de stijgende trend in de cijfers blijven de scores nog altijd laag. Onbekendheid met de welzijnssector, de opleidingen die toeleiden naar een job in de sector en de diplomavereisten spelen hierbij wellicht een rol.

In amper 60% van de voorzieningen is minstens één werknemer van allochtone afkomst in dienst. Vooral de sector kinderopvang scoort hier hoger. Dit omwille van het feit dat een aantal voorzieningen gesitueerd zijn in de grootsteden. Globaal oefent 57,4% van de allochtone medewerkers een logistieke functie uit. Daarnaast behoort 31,7% tot het begeleidend personeel.

Voor werknemers met een arbeidshandicap zien we slechts een vertegenwoordiging in één organisatie op drie. Ook hier zien wij dat ruim 46% van hen als logistiek personeel en 32,3% als begeleidend personeel aan het werk is.

In de totale steekproef werken er 80,6% vrouwen en 19,4% mannen. Het aandeel vrouwen stijgt nog licht over de jaren heen. In de sector kinderopvang werken zelfs bijna 98% vrouwen.



“Diversiteit is complexer dan het lijkt.”

Als we spreken over diversiteit denken we aan de verschillen tussen mensen: man of vrouw, kort- of langgeschoold, jong of oud, mensen met of zonder een migratieachtergrond, met of zonder een arbeidshandicap, mensen in armoede,... Bovendien hebben medewerkers verschillende sociale achtergronden. Diversiteit binnen de diversiteit dus.

Verso, de intersectorale werkgeversorganisatie voor de social profit, gelooft in de kracht van diversiteit. Die brengt nieuwe inzichten en maakt organisaties sterk en weerbaar om nieuwe uitdagingen aan te gaan. Medewerkers met uiteenlopende achtergronden vullen elkaar aan en vormen een complementair team.

Klanten, cliënten en patiënten voelen zich vertegenwoordigd en erkend langs dit divers personeelsbeleid. Daarbij komt nog dat de social profit groeit en we alle beschikbare talenten nodig hebben. Als social profitorganisatie hebben we een maatschappelijke rol en staan we achter de principes van gelijke kansen en rechtvaardigheid.

Via het vroegere Jobkanaal bouwde Verso expertise op over diversiteitsbeleid en het belang dit structureel in je organisatie te verankeren. Een checklist diversiteit moet daarbij helpen. Is alles in het werk gesteld om iedereen gelijke kansen en voldoende rechten te geven, ongeacht zijn of haar leeftijd, geslacht, afkomst, religie, seksuele voorkeur of eventuele fysieke beperking? Wordt er rekening gehouden met andere voorkeuren en eigenheden? Deze vragen helpen bij het uitwerken van acties.

Potentiële werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt stoten op drempels om een baan te vinden. Verso maakt werkgevers attent voor die drempels en hoe men ze kan wegwerken. Werkgevers krijgen handvatten om vacatures helder, duidelijk en leesbaar te maken. Zo krijgen kandidaten een goed beeld van de vacante functie.

Een belangrijke drempel is taal. Meer dan één op zeven volwassen Vlamingen kunnen onvoldoende lezen of schrijven. Vooral bij nieuwkomers en vluchtelingen is dat een probleem.

Daarom ontwikkelde Verso een taalbrochure voor werkgevers, met heel wat voorbeeldacties en instrumenten, en bieden we hen de mogelijkheden tot taalondersteuning aan.

Goede praktijken werken inspirerend. Daarom brengen ambassadeurs uit verschillende social profitsectoren hun verhaal op HRwijs.be. Het gaat onder meer om praktijken uit de sensibiliseringscampagne ‘Verhalen die blijven plakken’ of rond tewerkstelling van vluchtelingen.

Organisaties uit de social profit kunnen bij HRwijs, het HR-ondersteuningsaanbod van Verso, terecht met al hun vragen over diversiteit. Een medewerker komt gratis langs om de checklist diversiteit samen door te nemen, aandachtspunten aan te brengen en tips mee te geven.

Meer info via fatma@hrwijs.be of www.hrwijs.be/thema/diversiteit.

Ann Gaublomme
Directeur Verso

Goede praktijken
werken inspirerend.



Vertrouwen in een toekomstgericht medewerkersbeleid

Oproep van de Minister



Uitdagingen voor het medewerkersbeleid stellen zich niet alleen in de gezondheidszorg maar ook in de sector welzijn. Deze brochure geeft daarop een kijk van A tot Z en is meer dan aanbevolen lectuur voor iedere verantwoordelijke in de welzijnszorg.

De vergrijzingsgolf bij de werknemers in de welzijnszorg neemt fors toe. Over minder dan vijf jaar is één op vijf van de werknemers ouder dan 55. De sector staat dus voor een grote uitstroom, niet alleen van mensen, maar ook van deskundigheid. Het zal in de komende jaren noodzakelijk blijven om de welzijnsberoepen, inzonderheid opvoeder en kindbegeleider, te promoten als waardevolle loopbaanmogelijkheden met een maatschappelijke opdracht. Zorg voor het welzijn van mensen – vaak in kwetsbare situaties – blijft in de komende jaren een niet te onderschatten uitdaging.

Gezamenlijk zullen overheid, werkgevers en werknemers de schouders moeten zetten onder de toeleiding van mensen naar de sector. Dit is een oproep die op ieder van ons betrekking heeft: voor jong en oud, maar zeker op de voortrekkers in en van etnisch-culturele minderheidsgroepen. Schoorvoetend scoort de welzijnssector met 2,38% ondertussen beter dan vorig jaar in de tewerkstelling van werknemers van vreemde afkomst, maar blijft hij nog ver onder het gemiddelde niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar in 2012 al 6,9% van de werknemers bestond uit nieuwe Belgen en 5,7% uit niet-Belgen. (Bron: Verso socialprofit <http://www.verso-net.be/content/arbeidskenmerken>)

Nochtans kan de sector zo zijn voordeel doen met een proportionele diversiteit op de werkvloer. Welzijnsproblemen doen zich immers in alle lagen van de bevolking voor en in alle culturen in onze maatschappij. Het gaat dus niet alleen om het werven van meer werknemers. Door het verhogen van de diversiteit op de werkvloer brengen we het welzijnsaanbod naar die bevolkingsgroepen die het vaak het hardst nodig hebben.

Ik roep daarom het Vlaams Welzijnsverbond en al haar leden op om de komende jaren op basis van zijn analyse werk te maken van een vernieuwend personeelsbeleid met aandacht voor instroom, diversiteit en werkorganisatie. Zo kunnen welzijnsorganisaties met vertrouwen in de toekomst kwaliteit van zorg blijven garanderen voor iederéén in Vlaanderen die ondersteuning of begeleiding nodig heeft.

*Jo Vandeurzen
Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin*



Verantwoordelijke uitgever:
Hendrik Delaruelle, Vlaams Welzijnsverbond vzw
Guimardstraat 1 – 1040 Brussel
TEL: 02 511 44 70 – FAX: 02 513 85 14
E-mail: post@vlaamswelzijnsverbond.be
Website: www.vlaamswelzijnsverbond.be



Voor meer informatie:

Steven De Looze
Stafmedewerker financieel beleid
02 507 01 22

Met dank aan Linda Beirens voor het verzamelen van de getuigenissen en aan Fons Geerts voor de eindredactie.

Januari 2017