



**VLAAMS
WELZIJNS
VERBOND**



***Medewerkers in
welzijn gezocht***

Vacatures bij de vleet



Voor meer informatie:

Steven De Looze
Stafmedewerker financieel beleid
02 507 01 22
Januari 2019



Medewerkers in welzijn gezocht

Vacatures bij de vleet

‘Wanhoopskreet’. Dat was het onderwerp van een e-mail die ik onlangs ontving. Een directeur liet aan mij en een dertigtal collega’s uit de regio weten dat hij dringend op zoek was naar een medewerker voor onmiddellijke indiensttreding. En als het even kon naar twee. Binnen de drie minuten popte er een reply-to-all op in mijn mailbox met de mededeling ‘Ik ook’.

Dergelijke mails zijn helaas geen uitzondering meer. Ze zijn een pijnlijke illustratie van de schaarste die onze arbeidsmarkt begint te teisteren. Een schaarste waarvoor we in 2015 al hebben gewaarschuwd en die nu opnieuw uit onze cijfers naar voren komt. Gelijkaardige studies, zoals die van Verso, bevestigen onze bevindingen.

Werkgevers in de welzijnssector zullen de komende jaren nood hebben aan heel wat nieuwe arbeidskrachten. Daarom focussen we in deze brochure op instroom en laten we enkele medewerkers aan het woord die recent heel bewust hebben gekozen voor een job in de ondersteuning van mensen met een handicap, jeugdhulp en gezinsondersteuning of kinderopvang. Want we hebben hen broodnodig!

We zijn blij met het actieplan 4.0: werk maken van werk in de zorg- en welzijnssector, want dat is en blijft een topprioriteit voor het Vlaams Welzijnsverbond. Meer dan ooit is het noodzakelijk dat de huidige situatie grondig wordt geanalyseerd en met de juiste strategische keuzes en de nodige middelen ondersteund, zodat we het tij kunnen keren.

Hendrik Delaruelle
Algemeen directeur Vlaams Welzijnsverbond



Het Vlaams Welzijnsverbond heeft opnieuw een studie gemaakt van het personeel in de Vlaamse welzijnssector. Wij hebben het personeelsbestand van 201 werkgevers in de welzijnssector (personen met een handicap, jeugdhulp en gezinsondersteuning, kinderopvang en Centra voor Ambulante Revalidatie) geanalyseerd voor het jaar 2017. De steekproef bestaat uit ruim 23.000 werknemers en is daarmee goed voor bijna de helft van de totale tewerkstelling in de betrokken sectoren.



GETUIGENIS

“Een team met de juiste mensen is belangrijk”

Cicély De Mari, 30: ‘Ik heb bijna negen jaar in een ziekenhuis gewerkt als verpleegkundige. Omdat ik mensen ook op psychosociaal vlak wilde vooruithelpen, heb ik een opleiding tot sociaal verpleegkundige gevolgd. Zo ben ik in CKG Sint-Clara terechtgekomen. Ik doe er onder meer de Amberbegeleiding; ik begeleid gezinnen in kwetsbare situaties die een kindje verwachten of kregen.’

‘Het is een heel andere job dan ik gewend ben, een hele uitdaging ook, maar het bevalt me. Hoewel dit een zeer zelfstandige functie is – ik doe huisbezoeken – heb ik niet het gevoel dat ik er alleen voor sta. Ik maak deel uit van een heel leuk team, kan altijd bij collega’s terecht om te ventileren of met een vraag. Dat maakt het aangenaam en zorgt er tegelijk voor dat de job

mentaal niet te belastend wordt. De situaties waarin je verzeild geraakt en de beslissingen die je moet nemen zijn soms moeilijk. Dan is het heel belangrijk dat de juiste mensen rond je staan. Het helpt ook dat ik zelf mama van twee ben. Mijn dochtertje had een aangeboren afwijking en heeft daardoor al heel wat ziekenhuisopnames achter de rug. Dat zorgt ervoor dat je sommige dingen wat beter kan relativeren of je je makkelijker kan verplaatsen in de rol van de ouders die je bezoekt.’

‘Ik werk momenteel met een voorlopig contract, dus ik weet niet wat de toekomst zal brengen. Maar als er zich bij CKG Sint-Clara mogelijkheden aandienen, wil ik zeker blijven. Sowieso blijf ik werken met mensen. Ik zie mezelf niet snel iets doen zonder die sociale contacten.’

GETUIGENIS

“Het draait niet om mijn roots, wel om mijn hart voor kinderen”

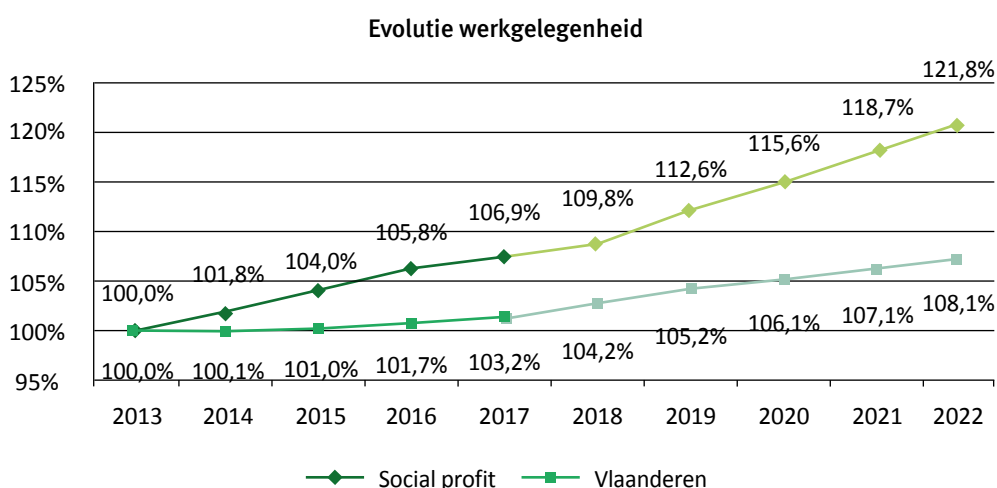
Gulhan Karatas, 39: ‘Op mijn 36^{ste} ben ik opnieuw beginnen te studeren. Dat was wennen. Ik kon bijvoorbeeld wel met de computer werken, maar het kostte me toch wat moeite om programma’s zoals Smartschool onder de knie te krijgen. Vroeger ging alles nog gewoon met pen en papier. Maar ik heb geen seconde aan mijn studies getwijfeld, integendeel! Ik heb lang als strijkster bij een vzw gewerkt, maar toen die in moeilijkheden kwam, heb ik besloten om te studeren voor wat ik graag wilde doen: met kinderen werken. Ik had geen diploma, ben al op jonge leeftijd getrouwd. Mijn man stond achter mijn keuze, net zoals mijn kinderen. Mijn jongste zoon – hij is nu tien – zei bijvoorbeeld: ‘Mama, je hoeft geen eten te maken, ga je lessen maar voorbereiden.’

‘Het heeft even geduurd voor ik werk vond in de buitenschoolse kinderopvang van KDV Familia. Ik denk niet dat mijn Turkse roots daarbij een rol hebben gespeeld. Daar draait het in deze job ook niet om, het gaat om een hart hebben voor kinderen. Als je dat niet hebt, lukt het je niet. Familie, kennissen en zelfs ouders van kinderen in de opvang zeggen geregeld: ‘Hoe hou jij dat vol, al die kinderen en al dat kabaal?’ Maar ik doe mijn werk graag, wil dit met plezier blijven doen tot aan mijn pensioen. Ik heb hard genoeg gewerkt om er te raken! Maar hoewel het mijn droomjob is, is het zeker niet altijd makkelijk. De uren zijn onregelmatig. Maar mijn kinderen zijn al wat groter, kunnen hun plan trekken. Of ik maak ’s middags het avondeten al klaar. Ik woon ook dicht bij de opvang en werk halftijds, dat zorgt ervoor dat de combinatie met mijn gezin haalbaar blijft.’

De werkgelegenheid blijft groeien

De werkgelegenheid in de welzijnssector blijft toenemen: sinds 2012 is er in onze steekproef een groei van de werkgelegenheid met 6,9% of ruim 1.500 jobs. Dat komt overeen met een groei van gemiddeld 1,7% per jaar. Die groei is uiteraard volledig gelinkt aan overheidsinvesteringen in de betrokken sectoren (uitbreidingsbeleid). In diezelfde periode is de werkgelegenheid op de totale Vlaamse arbeidsmarkt met slechts 3,2% gestegen of gemiddeld 0,8% op jaarbasis (op basis van cijfers RSZ).

Ook wanneer wij de prognoses voor de werkgelegenheid voor de komende 5 jaar bekijken, 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 2,6%, terwijl voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt slechts een groei van 0,9% op jaarbasis wordt verwacht.



Bron: Eigen bewerking op basis van cijfers van Verso



GETUIGENIS

“Het helpt dat ik al wat rijper ben”

Simon Van Havermaet, 40: ‘Ik heb altijd iets zorgends in mij gehad en me betrokken gevoeld bij de meer kwetsbare kant van de maatschappij. Daardoor heb ik wel het gevoel dat ik mijn plek heb gevonden in de jeugdhulp. Ik heb nochtans een gevarieerd parcours doorlopen voor ik hier terechtkwam, heb bijvoorbeeld bijna tien jaar in een boomkwekerij gewerkt. Maar als arbeider miste ik het gevoel echt iets te kunnen betekenen voor de samenleving. Daarom ben ik enkele jaren geleden aan de opleiding gezinswetenschappen begonnen en via via ben ik vorig jaar bij Ruyskensveld terechtgekomen.’

‘Ik ben er begonnen via een vervangingscontract, maar ben intussen vast in dienst. Ik voel me goed in de organisatie. Hoewel ik nog maar weinig ervaring heb, heeft dat nog nooit voor moeilijkheden gezorgd met mijn collega’s. Ik word goed ondersteund door hen.’

‘Wat me het meest bevalt aan mijn job is het

contact met de jongeren zelf. Hoewel ik dus al wat ouder ben, vind ik toch makkelijk aansluiting bij hen. Ik kan me goed inleven in hun leefwereld en situatie. Ik denk zelfs dat het feit dat ik al wat rijper ben me daarbij helpt: ik heb zelf al een hele weg afgelegd en ken intussen meer stabiliteit. Ik weet niet of ik dit al zou hebben gekund toen ik jonger was. Maar tegelijk wringt het natuurlijk wel een beetje: op mijn leeftijd had ik al veel meer ervaring kunnen hebben in de sector, terwijl ik nu helemaal opnieuw moet beginnen.’

‘Je weet natuurlijk nooit wat de toekomst brengt, maar ik wil alleszins groeien in deze job. Ik zou het leuk vinden mocht ik zelf initiatief kunnen nemen, iets op poten kunnen zetten op bijvoorbeeld het vlak van sport. Maar stap voor stap: ik wil me eerst focussen op mijn taak als begeleider en die zo goed mogelijk uitoefenen. Ik ben nog altijd verwonderd over wat allemaal wordt gedaan in de jeugdhulp. Ik ben blij dat ik de stap heb gezet.’



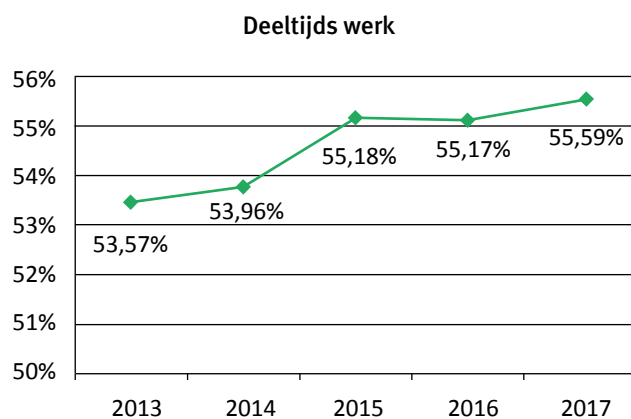
Deeltijds werk neemt jaar na jaar toe

De welzijnssector scoort zeer hoog wat betreft deeltijds werk en die trend neemt nog altijd toe. In vergelijking met 2013 is het deeltijds werk met 2% toegenomen. Kijken we verder terug naar 2007, dan is het deeltijds werk intussen met 5% toegenomen. Eind 2017 had 55,59% van het personeelsbestand een deeltijdse arbeidsovereenkomst. De toename van het deeltijds werk situeert zich zowel bij mannen als vrouwen. Voor mannen noteren wij de laatste 5 jaar een toename met bijna 5% tot 31,3% deeltijdse contracten in 2017. 61,2% van de vrouwen heeft intussen een deeltijds contract (+1% sinds 2013).

In de welzijnssector wordt er veel meer deeltijds gewerkt dan op de Vlaamse arbeidsmarkt waar er 25,3% deeltijds werk was in 2017 (bron: Statistiek Vlaanderen). In Vlaanderen werkte in 2017 10,1% van de mannen deeltijds en 42,9% van de vrouwen.

De hoogste score voor deeltijds werk vinden wij terug bij de Centra voor Ambulante Revalidatie met bijna 75% deeltijdse contracten in 2017. Ook de kinderopvang en de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning scoren hoog met respectievelijk 68% en 64%.

De cijfers op basis van de aard van de arbeidsovereenkomst (deeltijds of voltijds) zijn nog een grote onderschatting van het reële percentage deeltijds werk op de werkvloer. Heel wat mensen zijn immers niet (of slechts partieel) actief op de werkvloer om redenen als (deeltijds) tijdskrediet, ziekte, ouderschapsverlof en dergelijke. Binnen onze steekproef was eind 2017 ruim 13% van de personeelsleden of meer dan 2.400 voltijds equivalenten om een van deze redenen niet of slechts gedeeltelijk aan het werk. Als wij hiermee rekening houden, werkt in realiteit ruim 66% van het personeel in de steekproef deeltijds.



Aandeel contracten onbepaalde duur blijft hoog

Uit een analyse van de anciënniteit van het personeel leren wij dat mensen die kiezen voor een job in de welzijnssector trouw zijn aan hun werkgever. Gemiddeld is een werknemer al 11,5 jaar aan de slag bij dezelfde werkgever. Dat 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 werkgevers leveren hiertoe ook hun bijdrage door zoveel als mogelijk contracten

van onbepaalde duur aan te bieden. Jaarlijks stellen wij vast dat gemiddeld 84% van het personeel een contract van onbepaalde duur heeft. Enkel bij de jongere personeelsleden (minder dan 30 jaar) ligt dat cijfer een stuk lager. Op een leeftijd van 30 jaar heeft bijna 88% een contract van onbepaalde duur. Dat cijfer stijgt verder met de leeftijd tot ruim 96% bij de 55-plussers. In Vlaanderen waren er in 2017 gemiddeld 9% tijdelijke contracten (bron: Statistiek Vlaanderen).



GETUIGENIS

“Mensen kunnen voorthelpen geeft me energie”

Cristina Quitadamo, 38: ‘Van opleiding ben ik eigenlijk bedrijfstolk. Na mijn studies begon ik als administratief bediende te werken voor een toeleveringsbedrijf van Ford Genk. Via allerlei interne vormingen groeide ik door en kwam ik in het labo van dat bedrijf terecht.’

‘Na de sluiting van Ford Genk werd ook ons bedrijf gesloten. Ik was de dertig voorbij, een leeftijd waarop ik me begon af te vragen of het dat wel was dat ik de rest van mijn leven wilde doen. Ik was vanzelf in het labowerk gerold. Het werk was wel leuk, maar ik deed het toch vooral voor de goede sfeer en de collega’s. Door erbij stil te staan besepte ik dat ik met mensen wilde werken en het liefst met kinderen. Ik ben toen een opleiding tot verantwoordelijke in de kinderopvang gaan volgen.’

‘Tijdens mijn studie deed ik een aantal stages bij kinderdagverblijf Familia. Ik draaide mee in de leefgroep, maar werkte ook een tijd als verantwoordelijke. Aan het einde van die stages kwam er een tijdelijke functie vrij op de personeelsdienst. Uiteindelijk heb ik daar een jaar gewerkt.

Het sprak me wel aan, maar ik wilde toch liever meer betrokken zijn bij de opvang van de kinderen. Toen de functie van teamverantwoordelijke vrijkwam, ben ik daar dan ook voor gegaan.’

‘Deze job bevalt me echt. Ik ben verantwoordelijk voor drie leefgroepjes, coach de begeleidsters en hou de pedagogische kwaliteiten in het oog. Ik heb ook veel contact met ouders, toeliders, inclusiecoaches ... Familia werkt veel met kinderen die extra zorgbehoeften hebben.’

‘Dat ik nu mensen kan voorthelpen en coachen geeft me het meest energie. Ik heb echt het gevoel dat ik iets kan bijdragen aan de goede werking voor de kinderen. Ik kan me zelfs niet voorstellen dat ik ooit nog iets anders zou gaan doen. Dit ligt het dichtst bij wie ik ben. Ik denk nu eerder: was ik hier maar vroeger aan begonnen. Door de sluiting van het bedrijf waar ik werkte, heb ik een duwtje in de rug gekregen om mijn passie te ontdekken. Ik ben dus wel blij dat het zo is gelopen. Dit is echt een keuze uit mijn hart. Dat moet het sowieso zijn als je in onze sector aan de slag wil.’



De gemiddelde leeftijd stijgt in alle sectoren

Op het vlak van de gemiddelde leeftijd zien we een verdere toename. De gemiddelde leeftijd voor de volledige steekproef bedraagt intussen 40,57 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 ruim 41 jaar. De sector kinderopvang heeft het jongste personeel, maar ook daar bedraagt de gemiddelde leeftijd intussen ruim 38 jaar. Voor de sector jeugdhulp zien we de laatste 2 jaar een lichte daling van de gemiddelde leeftijd.

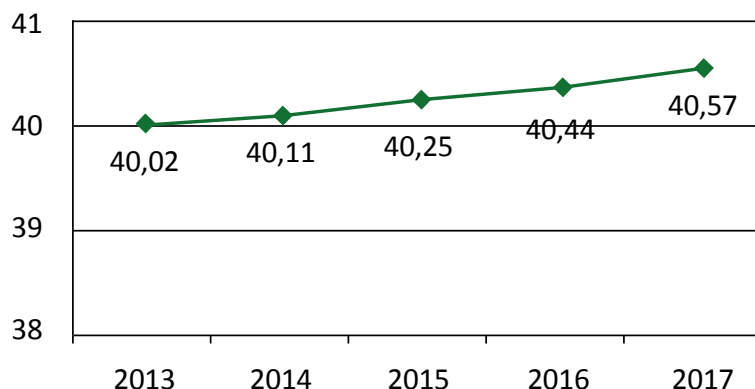
De toenemende vergrijzing van het personeelsbestand blijkt ook uit de evolutie van het aandeel van de 50-plussers. In 2010 was 25,2% van het personeel ouder dan 50 jaar. In 2017 is dat aandeel al opgelopen tot 29,1%, wat in lijn ligt met de Vlaamse arbeidsmarkt met 29,3% 50-plussers in 2017 (bron: RSZ DMFA via Steunpunt WSE). In 2022 verwachten we een aandeel van 30% 50-plussers.

De groei van de groep 50-plussers zal zich volledig situeren in de categorie 55+, die tegen 2021 ruim een vijfde van het personeelsbestand zal vertegenwoordigen. Binnen onze steekproef zal die groep naar schatting met ongeveer 1.300 VTE (of 33%) aangroeien tegen 2022. In dezelfde periode zal het aantal VTE in de groep jonger dan 35 jaar slechts licht stijgen.

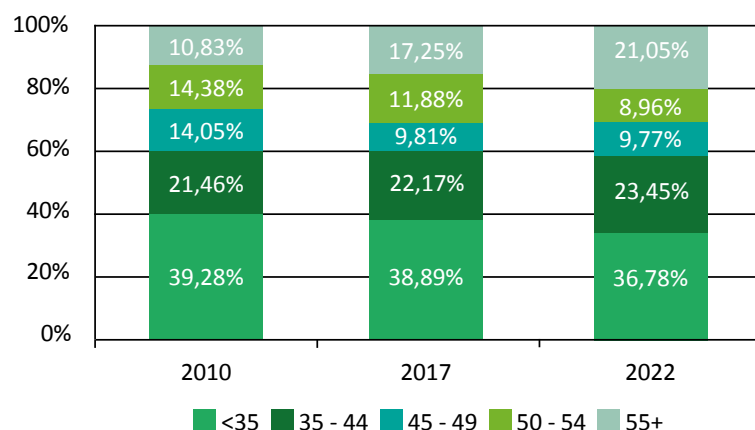
Gegeven de prognose over de verdere vergrijzing kunnen wij ook becijferen wat de impact zal zijn op de VAP-dagen (bijkomende verlofdagen voor 45-plussers) in de sector. Enkel in deze steekproef zal het aantal VAP-dagen met bijna 16% of meer dan 37.000 verlofdagen stijgen tegen 2022. Om de beschikbare arbeidstijd op hetzelfde niveau te houden, zullen bijkomend ongeveer 190 vervangende personeelsleden nodig zijn.

Bovendien zullen binnen enkele jaren heel wat mensen uitstromen op pensioenleeftijd. Wil men aan de vraag naar kwalitatieve, toegankelijke en betaalbare dienstverlening kunnen blijven voldoen, zullen er de komende tien jaar meer dan 16.000 jobs moeten worden ingevuld in onze welzijnssectoren als compensatie voor de uitstroom en de groei van de sectoren.

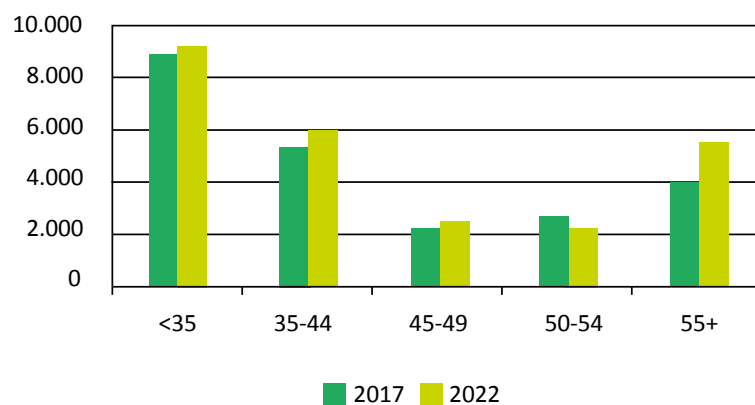
Gemiddelde leeftijd



Leeftijdsopbouw in VTE 2010 – 2017 – 2022



Aantal VTE 2017 – 2022





GETUIGENIS

“Ik denk wel dat de welzijnssector me nog 25 jaar kan boeien”

Sven Mammerickx, 45: ‘Het merendeel van mijn carrière heb ik horecazaken uitgebaat, maar op den duur had ik dat een beetje gehad. Iemand wilde mijn zaak overnemen en dat was voor mij de aanleiding om toch even stil te staan bij wat ik de volgende 25 jaar nog wilde doen. Welke job vond ik interessant genoeg om mijn tijd in te steken? Ik kwam bij de zorgsector uit. Als zaakvoerder van een horecazaak ben je sowieso al een beetje een sociaal werker. Mensen vertellen je aan de bar over hun problemen. Een luisterend oor kunnen zijn voor anderen vond ik altijd heel boeiend.’

‘Ik heb een HBO5-opleiding (*hoger beroeps-onderwijs, nvdr.*) gevolgd. Tijdens mijn opleiding deed ik een aantal stages bij kinderen in een psychiatrische context. Dat sprak me enorm aan. Al vind ik het team waarin je belandt eigenlijk veel belangrijker dan de doelgroep voor wie je werkt. Bij Ave Regina voelde ik meteen een klik. De ontvangst was hartelijk, no-nonsense, warm. Dat was voor mij doorslaggevend om er aan de slag te gaan.’

‘Ik maak deel uit van het crisisteam. Het is onze taak om jongeren die het even moeilijk hebben en de controle kwijtraken of dreigen te verliezen opnieuw tot rust te brengen. Een eenvoudige job is dat zeker niet, vooral mentaal kan het weleens wegen. Maar dat weet je als je ervoor kiest om met kinderen met gedragsstoornissen te werken. Ik hou ook van een uitdaging, te veel routine zou voor mij niet werken.’

‘Eén keer om de twee weken draai ik een middag mee in een leefgroep. Die combinatie vind ik ideaal, want zo heb ik ook contact met de jongeren op momenten dat ze normaal functioneren. Het is belangrijk om elkaar al te kennen en aan te voelen vóór er een crisis optreedt, alleen zo kan je het nodige vertrouwen bieden.’

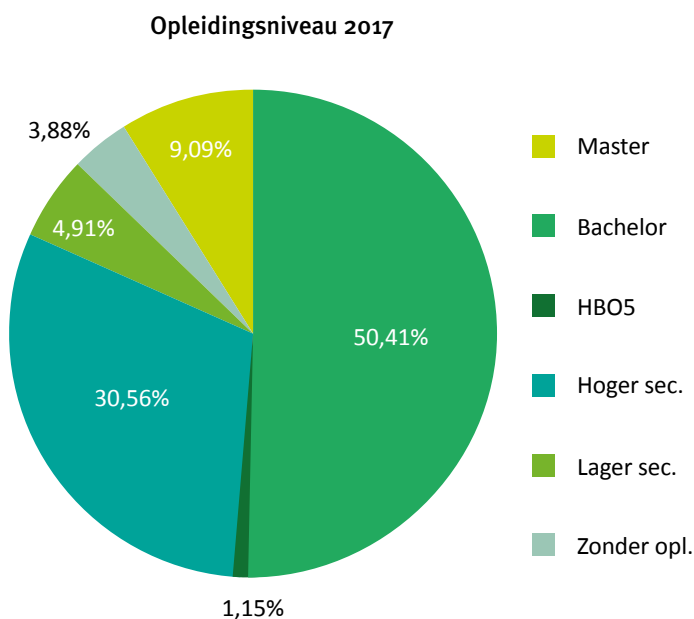
‘Ik denk wel dat de welzijnssector mij de volgende 25 jaar genoeg zal kunnen boeien, al weet je natuurlijk nooit wat er op je pad komt. Maar dat ik iets kan betekenen voor kinderen die minder geluk hebben dan de doorsneemings vind ik een persoonlijk geluk.’



Het opleidingsniveau stijgt

De huidige subsidieregelingen en de arbeidsvoorwaarden zijn nog altijd in belangrijke mate diploma-gerelateerd. Een diploma is door de jaren heen meer en meer een vereiste geworden om in de sector aan de slag te kunnen. Zo zien wij dat in 2017 al 59,5% van het personeelsbestand een master- of bachelordiploma had, terwijl dat in 2013 nog 57,4% was. Mensen zonder diploma krijgen daarentegen steeds minder kansen in de welzijnssector. Een getuige daarvan is het feit dat de groep mensen met maximaal een diploma lager secundair onderwijs de voorbije jaren met 1,6% is afgenomen en nu nog slechts 8,8% bedraagt.

De tendens naar een hoger opleidingsniveau zien wij in alle sectoren en stemt ook overeen met de evolutie van de scholingsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar intussen 37% een hogere opleiding heeft (bron: Statistiek Vlaanderen). Tussen de sectoren bestaan er uiteraard grote verschillen die worden bepaald door de subsidieregeling. Zo heeft in de sector jeugdhulp 78,8% van de medewerkers een hogere opleiding gevolgd, terwijl in de kinderopvang bijna twee derde een diploma hoger secundair onderwijs heeft.



Daarnaast zien wij dat in 2017 1,45% van de gepresteerde uren naar vorming ging. Dat cijfer blijft stabiel ten opzichte van de vorige jaren en stemt overeen met ongeveer 3 dagen vorming op jaarbasis. De welzijnssector scoort daarmee iets hoger dan het Vlaamse gemiddelde, waar ongeveer 1,2% van de gewerkte uren aan formele en/of informele opleiding wordt besteed (bron: Vrind 2017).

Vlaams Zorgambassadeur Lon Holtzer neemt onze medewerkerskengetallen onder de loep

‘Instroom blijft een belangrijk thema voor de welzijnssectoren de komende jaren. Enerzijds is er de uitstroom van de babyboomers die met pensioen gaan, anderzijds worden mensen met een beperking steeds ouder. We zullen in de nabije toekomst dus niet alleen de gepensioneerden moeten vervangen, we zullen tegelijk ook een groei moeten realiseren. Dat betekent volop inzetten op instroom, maar ik vrees dat dat niet voldoende zal zijn. We zullen ook onze organisatiestructuur onder de loep moeten nemen om te zien hoe we ons menselijk kapitaal zo zinvol en volledig mogelijk kunnen inzetten.’

‘Ik schrik er bijvoorbeeld van hoe weinig laag gekwalificeerde arbeid er nog steeds in welzijn is. Aan diploma’s wordt veel belang gehecht. Uiteraard is deskundigheid in de jeugdhulp, in de ondersteuning van mensen met een handicap of in de kinderopvang noodzakelijk, maar we zouden ook lager geschoold personeel op een zinvolle manier moeten kunnen inschakelen voor ondersteunende taken. Het is immers vooral in die groep dat de arbeidsreserve nog zit. Ik ben er ook van overtuigd dat de inschakeling van mensen met minder hoge diploma’s geen afbreuk

hoeft te doen aan de kwaliteit van onze dienstverlening. We moeten durven te investeren in het potentieel van mensen die nog niet alle competenties hebben verworven, samen met hen een groeipad aangaan en bekijken hoe we hen kunnen bijscholen *on the job*. Vanuit ondersteunende taken krijgen mensen voeling met de sector en kunnen gericht competenties worden ontwikkeld.’

‘Van voortdurend bijscholen op de werkvloer ben ik sowieso een voorstander. We verwachten nu te veel dat mensen al gespecialiseerd zijn als ze van de schoolbanken komen, maar de finesses van een vak leer je op de werkvloer. Voor mij moet onderwijs vooral een zo breed mogelijke basis aanbieden. Want of het nu gaat over zorg dragen voor een kindje, voor iemand met een beperking of voor een persoon met een geestelijke aandoening, uiteindelijk draait het altijd om zorgen voor een mens. Door de basisopleiding zo breed mogelijk te houden, maken we de in- én doorstroommogelijkheden voor onze sectoren veel groter. Hoe waardevol kan het bijvoorbeeld niet zijn dat iemand uit de jeugdzorg na een tijd in de kinderspsychiatrie kan gaan werken? Zoiets geeft een werknemer verse lucht, wat ook

broodnodig is. Bijna een op de tien werknemers kiest na een tijd voor een carrière buiten de welzijnssectoren. Dat mogen we niet negeren.’

‘We hebben nood aan meer flexibiliteit, aan jobcrafting, maar ook aan betere contracten. Het aantal deeltijdse contracten blijft maar toenemen. Gewild deeltijds werken is een opportuniteit, maar ongewild deeltijds werken is voor mij onverteerbaar. Zo schrikken we de jonge generatie zelfs af, want zij willen een huis kunnen kopen, een gezin stichten. Ook voor tweede carrières – iets waar ik heel erg in geloof – maken we de sector zo niet aantrekkelijk, terwijl dat net mensen zijn die heel bewust voor de job kiezen, die levenservaring hebben en zeer gemotiveerd zijn. Zij zijn goud waard. Maar je kan toch niet verwachten dat zij alles opgeven voor een deeltijds contract, of eerst drie jaar op water en brood gaan leven om een diploma te behalen? We moeten dat haalbaarder maken.’

‘Er ligt dus nog wel wat werk op de plank, maar toch zie ik de toekomst niet zo somber in. We moeten vooral onze blik verruimen. Ik denk bijvoorbeeld aan samenwerkingsverbanden die groter zijn, zodat we een overkoepelend personeelsbeleid kun-

nen voeren en makkelijker mooie contracten kunnen aanbieden. Ook in meer kruisbestuiving tussen zorg en welzijn zie ik mogelijkheden. In grotere organisaties waar meerdere vormen van zorgverlening elkaar kruisen, kan je mensen makkelijker gemotiveerd aan het werk houden. Ik draag zowel de zorg- als de welzijnssector in mijn hart en ik ben ervan overtuigd dat we veel van elkaar kunnen leren.'



© Jan Locus

Lon Holtzer
Vlaams Zorgambassadeur

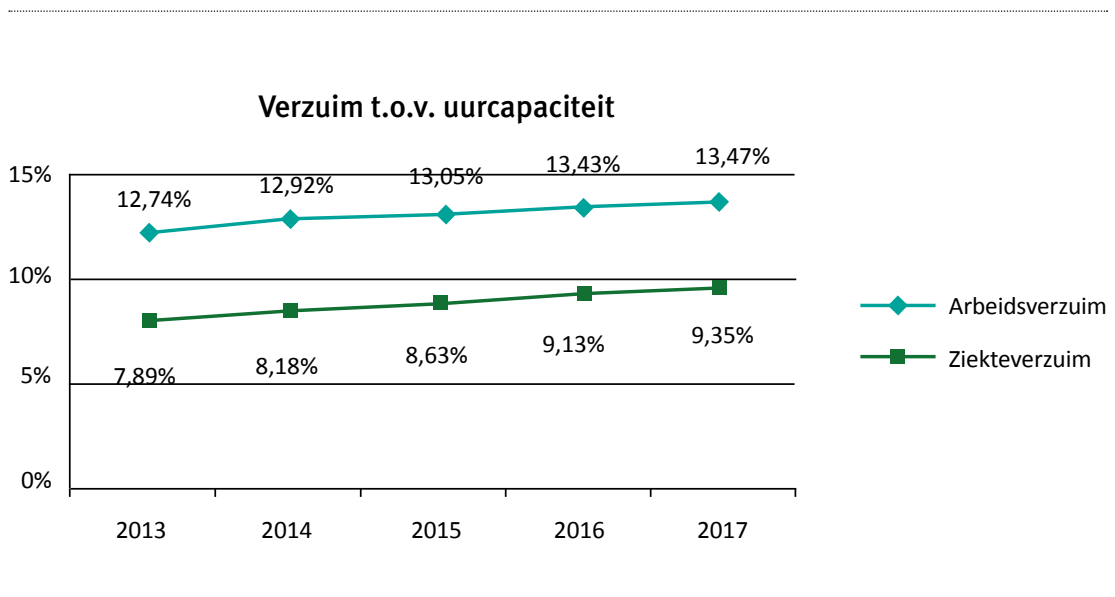
“Of het nu gaat over zorg dragen voor een kindje, voor iemand met een beperking of voor een persoon met een geestelijke aandoening, uiteindelijk draait het altijd om zorgen voor een mens”

Langdurig ziekteverzuim neemt toe en tijdskrediet neemt af

Een jaarlijks weerkerende vaststelling is de toename van het totale arbeidsverzuim (som van ziekteverzuim, zwangerschap, arbeidsongevallen, klein verlet, verlof om dwingende familiale redenen en dergelijke). Het totale arbeidsverzuim steeg in 2017 verder tot 13,47%. In 2007 was dat binnen een vergelijkbare steekproef slechts 11,6%. Met bijna 70% vertegenwoordigt het ziekteverzuim het grootste aandeel, dat de voorbije jaren ook is toegenomen. Verzuim door zwangerschap is de voorbije jaren afgenomen. Binnen de categorie verzuim door arbeidsongevallen is er een lichte toename.

Focussen wij enkel op het ziekteverzuim (kortstondig en langdurig ziekteverzuim van minder

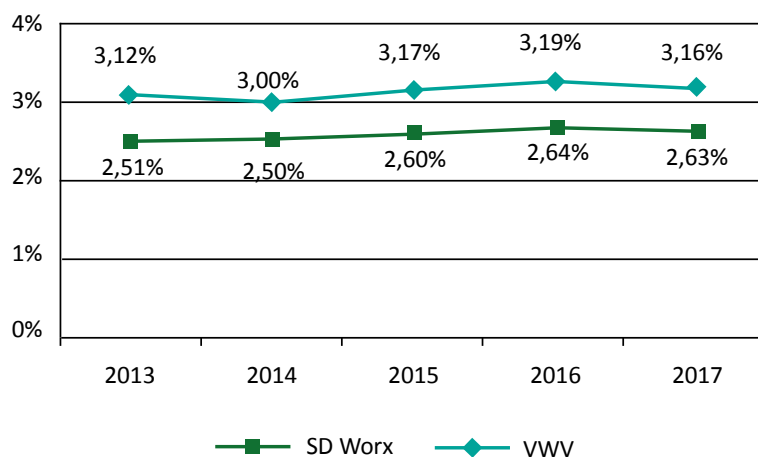
en meer dan één jaar), dan vertegenwoordigt dat 9,35% van de beschikbare uurcapaciteit. Jaar na jaar blijft dat aandeel toenemen, want in 2013 berekenden wij een aandeel van slechts 7,89%. Een verklaring voor de toename van het ziekteverzuim vinden we onder andere in de leeftijdsevolutie binnen de steekproef. Wij stellen vast dat het ziekteverzuim stijgt met de leeftijd. Zoals eerder vermeld wordt de groep oudere personeelsleden steeds groter, wat natuurlijk een effect heeft op de totale omvang van het ziekteverzuim. De verwachting is dat de leeftijdsevolutie binnen de steekproef ook het ziekteverzuim de komende jaren nog verder zal laten toenemen.



Bij een verdere detailanalyse van het ziekteverzuim zien wij dat vooral het langdurig ziekteverzuim toeneemt. Zowel de omvang van het ziekteverzuim buiten gewaarborgd loon (langer dan 1 maand) als het ziekteverzuim van langer dan 1 jaar ligt nu een stuk hoger dan in 2013. SD Worx stelt dat ook vast in een analyse van het

ziekteverzuim op de Belgische arbeidsmarkt. De omvang van het kortdurend ziekteverzuim is daarentegen vrij stabiel. Uit vergelijking met cijfermateriaal van SD Worx blijkt dat het kortdurend ziekteverzuim in de welzijnssector een stuk hoger ligt: 3,16% in de welzijnssector versus 2,63% in België.

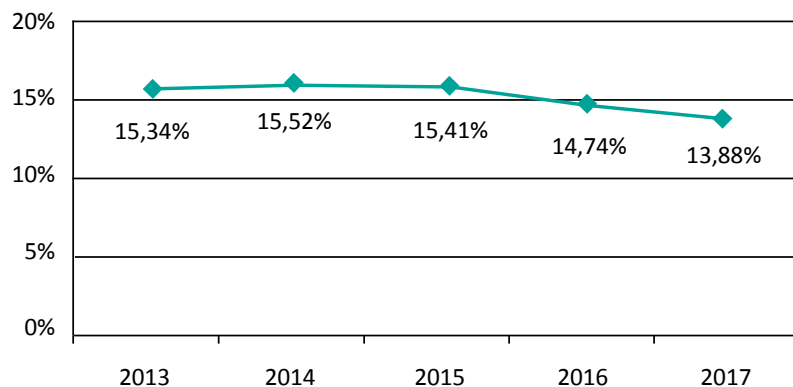
Kortdurend ziekteverzuim



Verder onderbrak 22,7% van het personeel z'n loopbaan in 2017 via tijdskrediet of thematisch verlof (ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor de verzorging van een ziek familielid). Thematisch verlof wordt daarbij steeds belangrijker, voornamelijk via ouderschapsverlof. In vergelijking met enkele jaren geleden is er een daling van de cijfers voor tijdskrediet van 50% en 100%, te verklaren door striktere voorwaarden opgelegd door de overheden.

Tijdskrediet van 20% komt daardoor iets meer voor, zeker bij de jongere personeelsgroep. Globaal nam 13,9% van het personeelsbestand een vorm van tijdskrediet in 2017. De trend is dalend in alle sectoren. Bij een vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt zien wij eenzelfde evolutie met vooral een toename van het thematisch verlof en een geleidelijke afname van het voltijdse tijdskrediet (bron: Statistiek Vlaanderen).

Aandeel tijdskrediet in personeelsbestand





“De flexibiliteit is fijn, maar het is wel telkens aanpassen”

Onika Bollé, 21: ‘Ik ben meteen na mijn zevende jaar verzorging beginnen te werken. Ik heb nog even overwogen om kleuteronderwijs te gaan studeren, maar de job van kinderbegeleider bij kinderdagverblijf Kabouterland kwam op mijn pad en ik ben blij dat ik daarvoor ben gegaan. Met jonge kinderen werken is echt iets voor mij: ik vind het heerlijk om hen te zien groeien, hen dingen bij te leren. Zij zijn ook altijd heel dankbaar, net zoals veel ouders trouwens.’

‘Het aantal kinderen dat we in de crèche opvangen, verschilt dag per dag. Doorgaans vang je als begeleider zo’n acht kinderen op. Ik werk niet vast in een leefgroep, maar help als zogenaamde ‘derde man’. Dat betekent dat ik inspring in de groepjes waar het druk is. Ik vind die variatie wel leuk, want het zorgt ervoor dat

ik zowel bij de baby’s als de peuters kan werken. Tijdens de schoolvakanties werk ik dan weer vaak in het vakantieklasje, daar vangen we dan kinderen tot 3,5 jaar op.’

‘Doordat ik in zo’n flexibel systeem werk, ken ik alle kinderen en dat is fijn. Al zou ik op termijn wel graag in een vaste groep terecht komen. Dan kan je toch meer een band opbouwen met de kinderen en samenwerken met een vaste collega. Nu is het telkens weer wat aanpassen naargelang de groep waarin ik beland. Ik zou dan ook in een vast ritme kunnen werken. Nu werk ik halftijds in verschillende shiften en ook altijd op verschillende dagen. Als er iemand ziek is, spring ik ook geregeld in. Dat maakt dat mijn job nu heel onregelmatig is. Maar iedereen is hier zo begonnen, dat zal sowieso nog wel veranderen naarmate ik langer werk.’

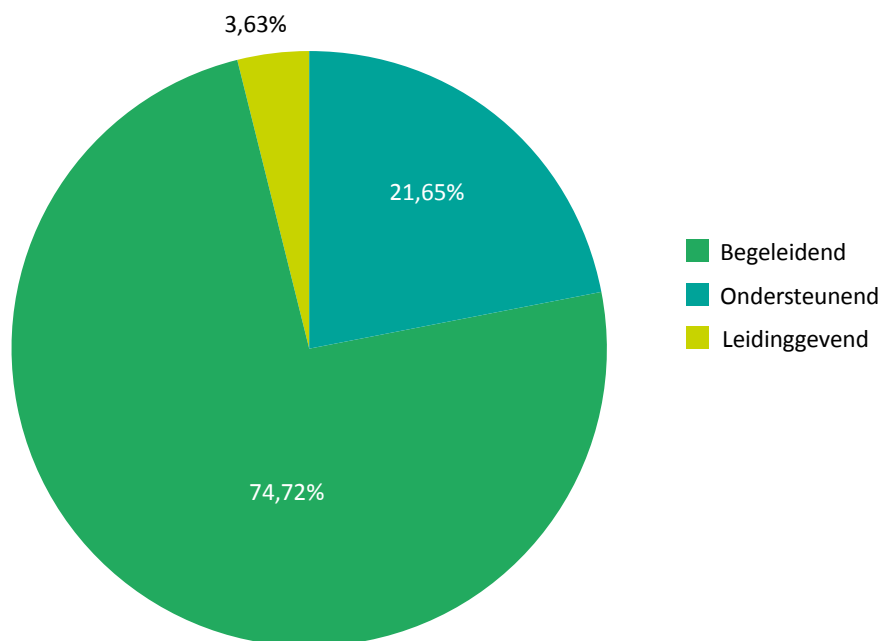


Meer focus op directe zorg voor de cliënt

Wanneer wij het personeelsbestand gaan opsplitsen naargelang de uitgeoefende functie, kunnen wij drie groepen onderscheiden: de direct begeleidende functies, de ondersteunende functies (administratie, logistiek, staf) en de leidinggevende functies. Jaar na jaar stijgt het aandeel van de begeleidende functies: van 72,77% in 2013 naar 74,72% in 2017. De voorzieningen leggen dus duidelijk de focus op de cliënt en snoeien waar mogelijk in het omkaderend personeel.

Het begeleidend personeel is gemiddeld 38,4 jaar. Het personeel in de twee andere categorieën is gemiddeld bijna 10 jaar ouder. Wij stellen in elke categorie ook een verdere vrouwelijking van het personeelsbestand vast. Op steekproefniveau is de verhouding bijna 19% mannen en ruim 81% vrouwen. Intussen zijn er bijna 60% vrouwen in leidinggevende functies. Bij de start van de bevraging in 2007 was de meerderheid nog mannelijk.

Funcieclassificatie 2017





GETUIGENIS

“Ik kan me niet voorstellen dat ik ooit iets anders zal doen”

Soraya El Guendouz, 22: ‘Ik heb altijd geweten dat ik met kinderen wilde werken. Ik heb nog even overwogen om aan de hogeschool orthopedagogie te gaan studeren, maar heb uiteindelijk voor de opleiding kindzorg gekozen. Vooral zorgen voor de allerkleinsten heeft me altijd aangesproken, hen zien evolueren. Al werk ik nu ook met peuters en vind ik dat eigenlijk net zo leuk. Met hen kan je veel meer activiteiten ondernemen: knutselen, verhalen voorlezen, liedjes zingen ...’

‘Ik werk voltijds in een GECO-statuut (*Een initiatief van ACTIRIS, een overheidsdienst die instaat voor tewerkstelling in Brussel, nvdr.*)

in kinderopvang De Spielboom. Het kinderdagverblijf is helemaal nieuw en het is fijn dat ik er van bij het begin bij betrokken kon zijn. De eerste weken waren er zelfs nog geen kindjes, maar heb ik de kribbe mee ingericht. Ook het aantal kindjes heb ik stelselmatig zien aangroeien.’

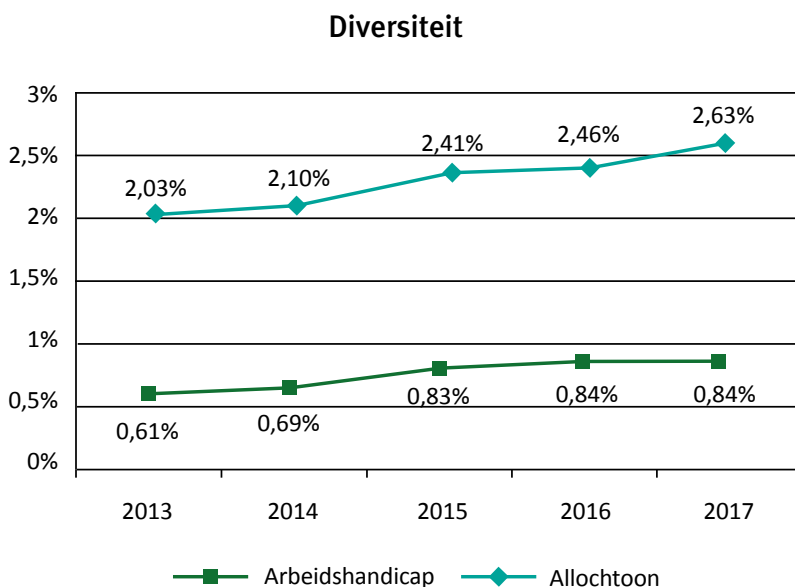
‘Ik zie mezelf mijn hele loopbaan met kinderen werken. Ik kan het me alleszins niet voorstellen dat ik ooit iets anders zou doen. Misschien schakel ik wel ooit over naar een initiatief buitenschoolse kinderopvang. Daar heb ik in het verleden nog stage gelopen en ook dat vond ik zeer leuk om te doen.’



Diversiteit neemt licht toe

De cijfers in onze steekproef voor werknemers van allochtone afkomst of met een arbeidshandicap blijven vrij laag. Wij stellen vast dat in 2017 2,63% van het personeelsbestand van allochtone afkomst is en 0,84% een arbeidshandicap heeft. Door de jaren heen is er een lichte verbetering in de cijfers wat betreft de vertegenwoordiging van werknemers van allochtone afkomst. De vraag dringt zich op of wij ook streefcijfers moeten hanteren zoals de Vlaamse overheid. Daar wil men tegen 2020 10% personeelsleden hebben van buitenlandse herkomst (in 2017: 9,6% - ruimere definitie dan in onze steekproef) en 3% personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (in 2017: 1,4%).

In amper 55% van de voorzieningen in de steekproef is minstens 1 werknemer van allochtone afkomst in dienst. Vooral de sector kinderopvang behaalt hier een hogere vertegenwoordiging met 10,2% werknemers van allochtone afkomst, onder invloed van enkele voorzieningen die gesitueerd zijn in grootsteden. Bijna 50% van het personeel van allochtone afkomst werkt in logistieke functies en 45% in een begeleidende functie. Voor werknemers met een arbeidshandicap zien we een vertegenwoordiging in minder dan 1 op de 3 organisaties. Daar zien wij 44% in een logistieke functie en 42% in een begeleidende functie.





GETUIGENIS

“Je hebt passie nodig, maar ook voldoende afstand”

Stef Pieters, 21: ‘Tijdens mijn bachelor pedagogiek liep ik stage bij kinderen met een diep verstandelijke beperking en zij hebben echt mijn hart gestolen. Die kinderen veranderen continu. Het is elke dag zoeken naar hoe je contact kan maken, naar mogelijkheden, naar de beste zorg. Elke dag is anders en dat houdt je scherp, al kan ik niet ontkennen dat dit een best zware doelgroep is. Maar ik ben heel gepassioneerd door wat ik doe en ik denk ook dat je een zekere passie nodig hebt om dit te kunnen doen. Al is het belangrijk om ook voldoende afstand te kunnen nemen van je job, anders houd je dit niet vol. Bij mij helpt het naar huis rijden daarbij: dat is letterlijk en figuurlijk achterlaten. Maar je

ziet toch veel mensen uitvallen, ook mensen die zeggen dat het hen niet zal overkomen. Ik dacht oorspronkelijk aan een voltijdse job, maar daarvoor overweeg ik nu toch eerder een deeltijdse functie in combinatie met iets als bijberoep. Net omdat ik deze job op lange termijn wil kunnen volhouden. Want daar streef ik echt naar, ik vind dit heel plezant om te doen. Ik hou van de huiselijke sfeer in dienstverleningscentrum De Triangel en maak deel uit van een sterk team. Ik hoop dan ook dat ik zal kunnen blijven, want op dit moment werk ik met een tijdelijk contract. Dat is een beetje het probleem van de sector, vrees ik. Al zijn er wel veel vacatures, dus ik heb er vertrouwen in dat het wel zal loslopen.’



Onderzoek van Verso bevestigt onze bevindingen

‘De komende tien jaar zal er inderdaad een hele grote vraag zijn naar medewerkers in de social profit. Onze sectoren bewegen zich natuurlijk niet in een economisch vacuüm. De algemene werkgelegenheid stijgt, dus ook andere sectoren zullen volop op zoek gaan naar extra arbeidskrachten. We zullen dus op alle niveaus en met alle betrokkenen op meerdere pistes tegelijk moeten inzetten om krapte in de socialprofit-organisaties te vermijden.’

‘Inzetten op instroom hoort daar sowieso bij. Op dat vlak zijn we blij met de campagnes die al worden gevoerd om mensen naar de zorgopleidingen te leiden. We zien immers dat de mensen die in die opleidingen terechtkomen, ook effectief doorstromen naar onze sectoren. We pleiten daarnaast voor het stelsel van dual leren dat nu al volop wordt uitgerold. Zo kunnen mensen al tijdens hun opleiding proeven van het leven op de werkvloer.’

‘Maar we moeten zeker breder gaan kijken dan dat. Bijvoorbeeld door werkzoekenden te stimuleren om in de welzijnssectoren aan de slag te gaan. Dat vergt niet alleen voldoende screening van de kandidaten door de bemiddelingsdiensten, maar ook de nodige ontvankelijkheid van onze ondernemingen om die mensen kansen te geven. Ook zij-instroom is een piste die we moeten bewandelen via het EVC-verhaal: elders verworven competenties. Ik denk dat we daar als sector zelfs een voortrekkersrol in moeten spelen.’

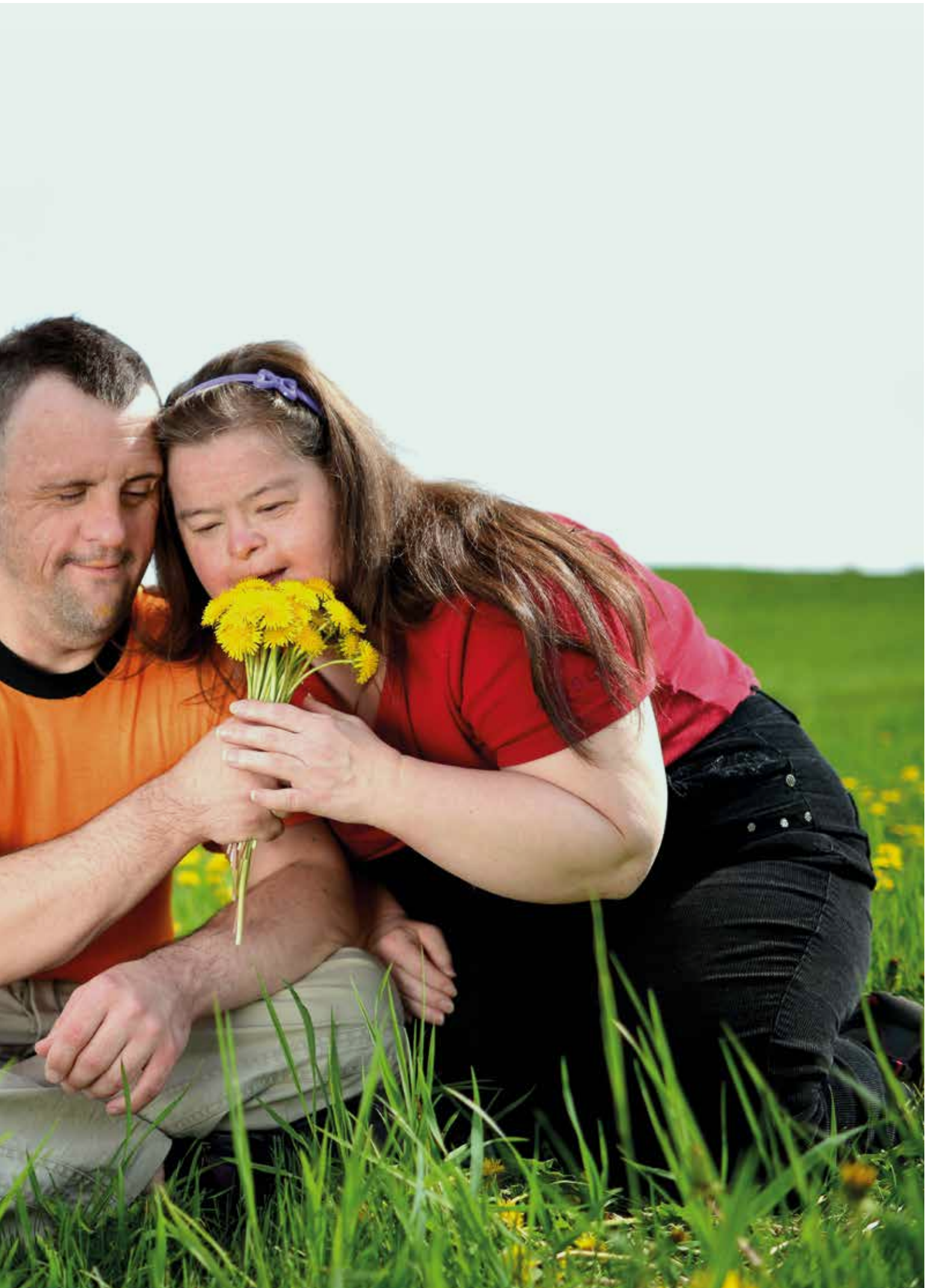
‘Ten slotte moeten we vooral de medewerkers op wie we al een beroep doen, versterken. Door ervoor te zorgen dat hun werk werkbaar blijft en door hen op een goede manier in te zetten. Het opplussen van deeltijdse arbeid hoort daar ook bij. Als mensen in een loopbaangesprek aangeven dat ze meer willen werken en als er binnen de onderneming ook ruimte is om hen meer uren te laten presteren, moeten we daar zeker op inspelen.’

Dirk Malfait
Adviseur Verso

“Als mensen in een loopbaangesprek aangeven dat ze meer willen werken en als er binnen de onderneming ook ruimte is om hen meer uren te laten presteren, moeten we daar zeker op inspelen”









Verantwoordelijke uitgever:

Hendrik Delaruelle, Vlaams Welzijnsverbond vzw
Guimardstraat 1, 1040 Brussel
T. 02 511 44 70 – F. 02 513 85 14
post@vlaamswelzijnsverbond.be
www.vlaamswelzijnsverbond.be