



Checklist

voor bemiddelaars

en trajectbegeleiders



Intro

Een traject naar werk combineren met de zorg voor kinderen is een uitdaging voor veel gezinnen. De werelden van kinderopvang en werk zijn niet op elkaar afgestemd. Ze hebben elk hun eigen ritme, regels en verwachtingen. Nochtans kunnen werkzoekenden maar gerust en goed aan een traject naar werk beginnen als ze weten wie er waar en wanneer op de kinderen past. Als bemiddelaar of trajectbegeleider kan je hier een belangrijke bijdrage leveren.



Deze checklist is opgesteld na een sociaal innovatieproject over een toegankelijke toeleiding naar werk voor ouders met jonge kinderen. Het PACE (Providing Access to Childcare and Employment) project maakt deel uit van het INTERREG 2 Zeeënprogramma. Bij dit project waren 13 projectpartners uit vier Europese landen betrokken.

De doelstellingen van het PACE-project waren:

- Toegang tot kinderopvang verbeteren
- Ouders ondersteunen om (duurzaam) werk te vinden en te behouden

PACE begeleidde in totaal 544 ouders naar een opleiding, vrijwilligerswerk, stage en werk. Op het einde van het project hadden 194 ouders duurzaam werk dat ze goed konden combineren met hun gezin.

Bemiddelaars en trajectbegeleiders

Deze checklist is bedoeld voor VDAB-bemiddelaars, maatschappelijk assistenten bij het OCMW en trajectbegeleiders in inburgeringstrajecten. De checklist kan ook van waarde zijn voor andere professionals die werkzoekenden of inactieven naar werk begeleiden (bijvoorbeeld begeleidingstrajecten via tendering). Deze checklist daagt bemiddelaars en trajectbegeleiders uit om nog bewuster om te gaan met situaties en verwachtingen waarmee ouders in een traject naar werk geconfronteerd worden. Daarnaast bevat de checklist concrete tips en tricks om de tewerkstellingskansen voor ouders in kwetsbare situaties te vergroten.



Een voorbeeld

Nadia en Aisha zijn moeders met jonge kinderen, ze willen allebei werken maar het gebrek aan een plaats voor de kinderopvang is voor hen een grote drempel. In de trajecten die ze liepen via de VDAB en OCMW ervoeren ze een gebrek aan duidelijkheid en vertrouwen.

Nadia:

“Het systeem is erg ingewikkeld. Ik wilde werken en heb op internet informatie gevonden over wat de mogelijkheden zijn, maar het is moeilijk. Er is geen stappenplan van wat je eerst en daarna moet doen. De VDAB is streng, ik moest meteen aan de slag, het maakte niet uit welke baan. Ze houden geen rekening met mijn situatie. Ik vroeg naar kinderopvang en ze zeiden gewoon “nee, daar kan ik je niet mee helpen.” Het is demotiverend. Ze pushen je.”

Aisha:

“Wat zijn obstakels onderweg? Informatie moet een stuk duidelijker zijn. Niet alleen “ga daarheen en zoek het zelf uit”. Als het OCMW zijn werk zou doen, zou de ondersteuning vanuit PACE niet nodig zijn. ... De manier waarop ze hier werken (in PACE) is ondersteunend omdat ze kinderopvang combineren met begeleiding naar werk.”

We beseffen dat deze getuigenissen niet representatief zijn voor de ganse werking van VDAB en OCMW. En toch zijn die voorbeelden er (te veel). Met deze checklist willen we voorkomen dat zulke voorbeelden zich nog voordoen. Daarnaast bevat de checklist ook concrete tips en tricks om de werking bij te sturen om ervoor te zorgen dat ouders die een beroep doen op de diensten van organisaties zoals OCMW, VDAB en AGII zich echt ondersteund weten in hun traject naar werk en in de combinatie tussen werk en zorg.

Tien dingen

die je moet weten over kinderopvang

Kleine aanpassingen door de kinderopvang en door werkgevers, bedrijven en uitzendbureaus kunnen een gigantisch verschil maken voor gezinnen.

Zo zorgde een hotelketen in Engeland er via “oudervriendelijke shifts” van 10u tot 14u voor dat alleenstaande ouders halftijds konden werken en dit konden combineren met de zorg voor hun kinderen. Op een andere plaats zorgde een kinderopvangmakelaar ervoor dat ouders die op korte termijn een opleiding of werk moesten starten toch een kinderopvangoplossing op maat vonden.

1 De kinderopvang is een sector die onder druk staat

Voorzieningen in de kinderopvang zorgen ervoor dat ouders aan het werk kunnen of een opleiding kunnen volgen, dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen en hebben ook een bredere maatschappelijke functie, die ze waarmaken door het breed ondersteunen van gezinnen, buurtgericht werk en het inzetten op diversiteit. En toch. Kinderbegeleider is een knelpuntberoep, in weinig landen ligt het aantal kinderen voor wie één begeleider moet zorgen hoger dan in ons land, en de lonen in de sector liggen laag. De sector heeft te kampen met heel wat uitdagingen, zonder de middelen te hebben om die zelf meteen aan te pakken.

2

Kinderopvang is niet voor iedereen even toegankelijk

Vooral gezinnen met een laag inkomen en een laag opleidingsniveau kampen met structurele drempels: te weinig plaatsen, hoge kosten, minder kinderopvang in de buurt en minder kinderopvang op de uren waarop ze opvang nodig hebben.



3

Kinderopvang is minder toegankelijk voor wie (nog) niet werkt

De kinderopvang werkt immers met vaste opvangplannen: de verwachting is dat kinderen op vaste momenten naar de opvang komen, en liefst drie, vier of vijf dagen per week.

Daarnaast zijn er ook voorrangregels: wie betaald werk heeft, krijgt voorrang op wie geen job heeft.

4

Vlaanderen heeft meer betaalbare kinderopvang in rijkere buurten

Kinderdagverblijven zijn ook ondernemingen. Ze vestigen zich daar waar ze zeker kunnen zijn van gebruikers en van een inkomen. Daardoor is er meer kinderopvang te vinden in rijkere buurten. Daar vind je ook meer inkomensgerelateerde kinderopvang. De prijs van de opvang hangt dan af van je inkomen. Ouders die in kwetsbare buurten wonen, moeten grotere afstanden afleggen en hebben het moeilijker om een inkomensgerelateerde opvang te vinden.

5

De grootste drempel in de Vlaamse kinderopvang is een gebrek aan beschikbare plaatsen

Er zijn niet genoeg plaatsen voor alle ouders die kinderopvang nodig hebben. Daardoor ontstaan er wachtlijsten. In de praktijk moeten ouders op zoek naar kinderopvang van zodra ze weten dat ze zwanger zijn en dan nog zijn ze niet zeker van een plaats. Niet alle ouders weten dat, soms beginnen ze te laat aan hun zoektocht. Bovendien is het niet voor alle gezinnen evident om zo lang vooruit te plannen. Als je niet weet wat je (werk)situatie binnen enkele maanden zal zijn, zal je ook geen kinderopvang plannen. Dat creëert problemen voor ouders die plots wel kunnen starten met werken of bijvoorbeeld door de VDAB opgeroepen worden om een traject naar werk te starten.

6

Het is erg moeilijk om kinderopvang te vinden als je op atypische uren werkt (avonden, nachten, weekends) of onregelmatige werkuren hebt

Een onvoorspelbaar werkschema (bijvoorbeeld dagcontracten, wisselende shifts) maakt het nog uitdagender. Er zijn voorzieningen die nacht- en weekendopvang aanbieden, maar die zijn dun gezaaid. Opvang aan huis is duur en niet gesubsidieerd.



7

Ouders in kwetsbare situaties kunnen minder vaak een beroep doen op een informeel netwerk

Niet alle ouders hebben een partner, ouders, familie, vrienden, ... bij wie ze terecht kunnen. Soms willen ouders hun kind ook liever naar de formele opvang brengen.

8

Ouders in kwetsbare situaties staan vaak voor meer dan één uitdaging

Gezinnen in kwetsbare situaties hebben te maken met meerdere uitdagingen tegelijk, problemen met gezondheid, huisvesting, financiën, relaties, zorg voor de kinderen, soms ook nog de taal leren. De kinderopvang werkt immers met vaste opvangplannen: de verwachting is dat kinderen op vaste momenten naar de opvang komen, en liefst drie, vier of vijf dagen per week. Daarnaast zijn er ook voorrangregels: wie betaald werk heeft, krijgt voorrang op wie geen job heeft.

9

Ouders met een laag inkomen zitten vaak vast in een vicieuze cirkel waarover ze zelf weinig controle hebben

Ze hebben minder toegang tot kinderopvang, wat hun toegang tot opleidingen en werk beperkt. Daardoor komen ze er moeilijker toe om andere problemen aan te pakken. Kinderen kunnen dan niet profiteren van de voordelen die kinderopvang biedt.

10

Je best doen als ouder volstaat niet altijd

Ouders krijgen verwachtingen van hun werkgever en van de kinderopvang soms gewoonweg niet verzoend. Net de ouders in een lagere inkomenscategorie, die onzeker werk hebben of op atypische uren werken, lopen het risico om meer te moeten betalen voor kinderopvang omdat ze een beroep moeten doen op dure oplossingen buiten het standaardaanbod.

Vier principes

voor een gezinsvriendelijk organisatiebeleid

1

Begin met het waarom

Waarom zou je rekening houden met de gezinssituatie van de personen die je begeleidt? Waarom zou je overwegen om een traject naar werk bij te sturen om het beter te laten aansluiten bij de gezinssituatie van een werkzoekende? Waarom zou je overwegen om samen te werken met de kinderopvang uit de buurt? Of om van de combinatie werk en zorg een gedeelde verantwoordelijkheid te maken voor trajectbegeleiders en werkzoekenden?

Ouders kunnen zich pas (ten volle) engageren voor een traject naar werk als ze niet hoeven te piekeren over de zorg en opvang voor hun kinderen. Als die zorg niet goed geregeld is, verliezen ze aandacht en energie die ze anders in hun traject zouden kunnen steken. Je goed en gerust voelen over de zorg voor je kinderen zou geen luxe mogen zijn.

Ouders die geen kinderopvang hebben, kunnen vaak gewoonweg niet deelnemen aan opleidingen, of zijn vaker afwezig. Ze slagen er niet in aanwezig te zijn op afspraken of sollicitatiegesprekken. Een attest dat bewijst dat er geen plaats in de kinderopvang is, behoedt hen dan wel voor verlies van uitkering, maar brengt hen geen stap dichterbij werk of integratie, en uiteindelijk draait het hier toch om.

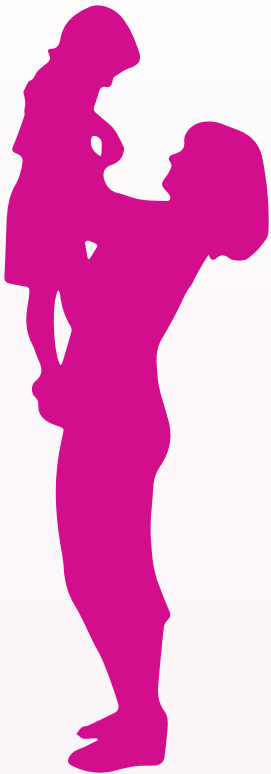
Als trajectbegeleider of bemiddelaar kan je met een gezinsvriendelijk beleid echt het verschil maken. Voor de gezinnen zelf natuurlijk, maar ook voor je organisatie en je uitstraling naar de buitenwereld.



2

Kijk met een frisse blik naar de gewoontes in je bedrijf of organisatie

Je wil uiteraard klantgericht werken. Daarnaast wil je als organisatie ook voldoen aan de doelstellingen en targets die van bovenaf zijn opgelegd. Niet in alle trajectbegeleidingen is er ruimte en tijd voorzien om 'breed te kijken' en rekening te houden met de gezins- en bredere situatie van werkzoekenden of inburgeraars. Toch is dit wat trajecten naar werk vlotter doet verlopen, zowel voor de werkzoekende als voor de bemiddelaar of trajectbegeleider. Rekening houden met de (gezins-) situatie van werkzoekenden of inburgeraars zal uiteindelijk ook leiden tot een duurzamere tewerkstelling of een vlotter verlopend opleidingstraject. Met een beetje creativiteit kan je trajecten zo vormgeven dat er wel ruimte is voor het bespreken van zorgvragen.



Bij het organiseren van opleidingen en workshops, is het de moeite waard om af te stemmen met de kinderopvang (eventueel lokaal overleg kinderopvang van de gemeente) om te weten te komen op welke tijdstippen en uren het minder druk is bij de kinderopvangdiensten. Wanneer je dit weet kan je opleidingsmomenten inroosteren op tijdstippen waarop de deelnemers maximaal kans hebben om een occasionele plaats in de kinderopvang te bekommen.

Houd er rekening mee dat niet alle ouders het zien zitten om hun kind van de ene op de andere dag te laten starten in de kinderopvang. Is het wel realistisch om dit van ouders te verlangen? Misschien valt het te overwegen om ouders met jonge kinderen tijd te geven om te wennen aan de kinderopvang voor ze volop starten met hun zoektocht naar werk?

3

Zoek mee

Tijdens het PACE-project bleken gezinnen opgelucht als iemand samen met hen de regels bekeek, hun mogelijkheden bekeek of een planning opstelde. Bovendien betekent hulp erkenning van de complexe situatie. Dat begint met het bevragen van de situatie van ouders. Hoe gaan de dingen thuis? Krijgen ouders de zorg, vaak voor meerdere kinderen, goed geregeld? Zijn ze vertrouwd met het systeem van kinderopvang? Zijn ze zich bewust van de wachtlijsten? Wat zou ondersteunend kunnen zijn zonder dat het een negatieve impact heeft op het werk? Of omgedacht: welke kleine verandering of ondersteuning zou net een positieve impact kunnen hebben op het werk en het welbevinden van de werknemer?

Er zijn mogelijkheden om kinderopvang te laten terugbetalen door de VDAB. Dit is een regeling die de betaalbaarheid van de opvang vergroot, maar voor veel ouders is de moeilijkste stap het vinden van kinderopvang. Ouders doorverwijzen naar Kind en Gezin, of hen telefoonnummers meegeven van enkele voorzieningen in de buurt is niet voldoende. Ze zullen op wachtlijsten of andere drempels stuiten.

In het PACE-project stelden we sleutelfiguren aan die ouders op maat begeleiden naar werk en kinderopvang. Vanuit VDAB of OCMW bekeken zou dit kunnen gaan om een medewerker binnen elk team die specifiek is opgeleid om ouders te helpen met het vinden van kinderopvang. Zo'n medewerker is op de hoogte van de drempels én oplossingen die er zijn in de sector en zou een netwerk moeten hebben in de kinderopvang. Hij of zij kan de bemiddelaars en trajectbegeleiders ondersteunen als ze vragen hebben en kan ouders rechtstreeks helpen.

Zo'n medewerker zou ook een formeel advies kunnen geven om een traject naar werk on hold te zetten (of een andere invulling te geven), indien geen kinderopvang kan worden gevonden. Hierdoor verschuift de verantwoordelijkheid voor het vinden van kinderopvang van de ouders naar een gedeelde verantwoordelijkheid.

Als OCMW, AGII of VDAB kan je in Vlaanderen plaatsen in de kinderopvang reserveren. Je kan hiervoor samenwerken met het lokaal loket kinderopvang.

4

Betaal mee

Voor ouders die op korte termijn een occasionele plaats in de kinderopvang moeten vinden omdat ze een opleiding volgen, omdat ze solliciteren, omdat ze afspraken moeten kunnen nakomen in het traject naar werk, is het niet evident om snel een betaalbare plaats in de kinderopvang te vinden.

Wie een erkende opleiding volgt en ingeschreven is als werkzoekende bij VDAB kan kosten voor de kinderopvang terugvorderen (<https://www.vdab.be/erkende-opleiding/voordelen>). Ook het AGII voorziet in een terugbetaling van kinderopvangkosten, maar overweegt dit pas na het succesvol afsluiten van het integratietraject.

Houd er ook rekening mee dat het vooruitbetalen van de opvang, wat in de huidige regeling een vereiste is, voor veel kwetsbare gezinnen geen haalbare kaart is. Sommige landen (bijvoorbeeld Engeland) werkten een regeling uit om ouders te helpen de periode tussen de opstart van de opvang en de terugbetaling te overbruggen.

Een voorbeeld uit het PACE-project:

In de stad Turnhout werd een overeenkomst gesloten tussen de kinderopvangdiensten en het OCMW. De kosten voor ouders in een opleidingstraject lagen daar te hoog, omdat er enkel nog (occasionele) plaatsen konden worden gevonden bij private diensten. Deze plaatsen zijn niet inkomensgerelateerd en relatief duur voor ouders in een traject. Een 'broker' kinderopvang van de Stad Turnhout zoekt waar plaatsen beschikbaar zijn, en het OCMW betaalt een deel van de rekening van de kinderopvang.

Een deel van de rekening betalen is voor ouders met een laag inkomen een belangrijk hulpmiddel om de kinderopvang toegankelijker te maken.



Tips & tricks

Bij de start van een traject

- Bevraag **de noden en vragen van ouders** rond kinderopvang al tijdens het eerste contact. Verplicht ouders nooit om informatie mee te geven over hun privésituatie, maar wees duidelijk over de mogelijkheden die er zijn, vanuit een ondersteunende houding.
- Communiceer over de **flexibiliteit en gezinsvriendelijke initiatieven** die je als organisatie biedt via je website en in mailverkeer naar werkzoekenden en andere personen in een traject naar werk.
- Maak duidelijk dat je beseft dat werkzoekenden en inburgeraars ook **andere rollen** in hun leven hebben. Geef aan wat jij als bemiddelaar of begeleider wel en niet kunt doen om hen te helpen die rollen te verzoenen met een traject naar werk.
- Zet deze **ondersteuning in voor vrouwen en voor mannen**. In de huidige arbeidsmarkt en samenleving combineren moeders en vaders werk met de zorg voor een gezin.

In het ondersteunen van ouders die ver van de arbeidsmarkt staan

- Als je **vrijwilligerswerk of werkplekken** aanbiedt aan mensen die werkervaring willen opdoen maar nog ver van de arbeidsmarkt staan, zorg dan voor persoonlijke opvolging. Bekijk samen met hen en hun eventuele trajectbegeleider hoe ze die opdracht kunnen combineren met de zorg voor hun gezin en andere uitdagingen of verwachtingen waarmee ze geconfronteerd worden.
- Wees je ervan bewust dat ouders ook nog **andere zorgen** hebben dan kinderopvang en werk. Ook problemen met bijvoorbeeld financiën, huisvesting, gezondheid, kunnen het traject naar werk bemoeilijken. Deze drempels bespreekbaar maken en aanpakken is een voorwaarde om tot een haalbare en duurzame tewerkstelling te komen. Je kunt hiervoor samenwerken met andere organisaties uit je netwerk.

In PACE werkten sommige partners met een “light touch” optie binnen tewerkstellingstrajecten. Ouders die zich geconfronteerd zagen met een noodsituatie in het gezin of daarbuiten, met gezondheidsproblemen, konden hun traject naar werk op een lager pitje zetten, zonder dat ze hiervoor bestraft of beoordeeld werden. Hun trajectbegeleiders bleven beschikbaar, vanuit een positieve ondersteunende houding en zochten regelmatig contact. Ouders gaven aan dat ze dit heel erg waardeerden en dat dit er net voor zorgde dat ze niet helemaal ‘uitvielen’ in hun traject naar werk.

Een ouder uit Engeland verwoordt het als volgt: “They monitor a lot more than work; they look much broader. They also understand, and see that life gets in the way.”

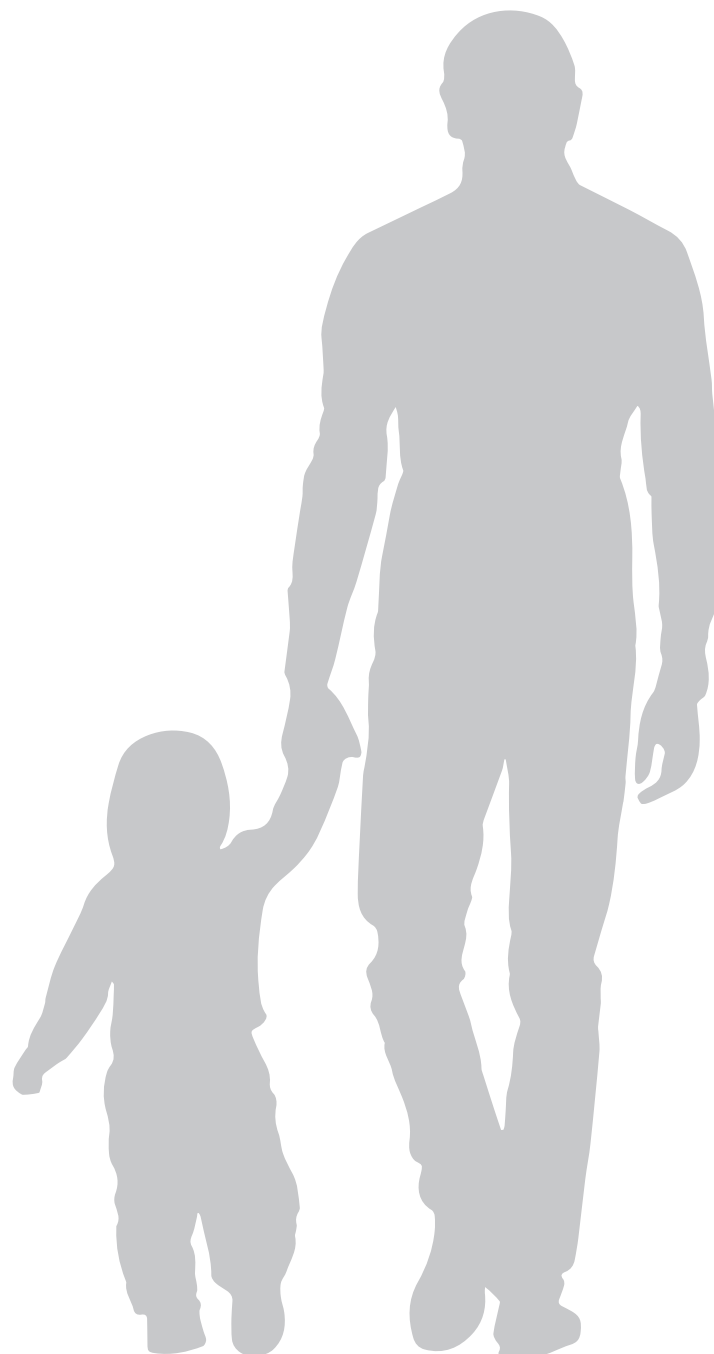
In het uitbouwen van een netwerk

- Zorg voor een **contactpersoon** in je organisatie bij wie werkzoekenden maar ook collega's met vragen over kinderopvang terecht kunnen. Deze persoon kan mensen ondersteunen in hun zoektocht en heeft contacten in de sector. Op die manier hoeven werkzoekenden of trajectbegeleiders niet telkens opnieuw alles zelf uit te zoeken en worden ze vlotter geholpen. De contactpersoon zal ook kennis opbouwen van de sector en beter op de hoogte zijn van de drempels die er zijn, maar ook van de mogelijkheden.
- Bekijk of het de moeite is om te investeren in **duurzame samenwerking** met kinderdagverblijven in de buurt. Je kunt plaatsen huren of kopen bij de kinderopvang en op die manier garanderen dat (een deel van) de werkzoekenden en inburgeraars met jonge kinderen altijd kunnen rekenen op een opvangplaats. Dat biedt comfort voor de opvang, voor de werkzoekenden in kwestie en voor jouw organisatie.

In het vormgeven van trajecten en trainingen

- **Stem de uren van je opleidingen af op de mogelijkheden** van de kinderopvang in de buurt en kijk of je duurzaam kan samenwerken door op vaste momenten opleidingen en trainingen aan te bieden, terwijl kinderen (occasioneel) in de kinderopvang terecht kunnen.
- **Ga na of de uren van opleidingen en trainingen wel haalbaar zijn** voor werkzoekenden en inburgeraars. Een training die om 8u start in Brussel is misschien haalbaar voor wie een auto heeft en 's ochtends al vroeg terecht kan in de kinderopvang, maar niet voor wie met het openbaar vervoer moet reizen en geen opvang heeft.
- **Bekijk voor individuele afspraken en afspraken voor sollicitatiegesprekken ook telkens de haalbaarheid.** Kijk samen met de persoon in kwestie wat de moeilijkheden zijn en hoe je die samen zou kunnen aanpakken.
- **Voor leidinggevenden:** communiceer met de medewerkers in je organisatie over hoe jij een gezinsvriendelijk beleid voert via e-mail of interne nieuwsbrieven. Zorg dat werknemers op de hoogte zijn van wat er kan.





 **artevelde**
hogeschool

KdG Expert
Karel de Grote Hogeschool

Interreg 
EUROPEAN UNION
2 Seas Mers Zeeën

PACE

European Regional Development Fund