



Checklist voor werkgevers



Intro

Werk combineren met de zorg voor kinderen is een uitdaging voor veel gezinnen. Dat is nog meer het geval voor wie werkt op atypische of onregelmatige uren of voor wie werkt met een tijdelijk contract. De werelden van kinderopvang en werk zijn niet op elkaar afgestemd. Ze hebben elk hun eigen ritme, regels en verwachtingen. Nochtans kunnen veel werknemers maar gerust en goed aan het werk als ze weten wie er waar en wanneer op de kinderen past. Als werkgever 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. Dit project, PACE (Providing Access to Childcare and Employment), 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.

Werkgevers en bedrijven

Deze checklist is bedoeld voor werkgevers en bedrijven. Hij daagt werkgevers en bedrijven uit om nog bewuster om te gaan met situaties en verwachtingen waarmee ouders geconfronteerd worden. Daarnaast bevat de checklist concrete tips en tricks om de tewerkstellingskansen voor ouders in kwetsbare situaties te vergroten.



Een voorbeeld

Katrien en Ben kregen allebei begeleiding naar werk via het PACE-project. Momenteel werken ze beiden in de zorg.

Katrien:

“We werken in het ziekenhuis en de flexibiliteit die je krijgt hangt heel erg af van de dienst waar je werkt. Ik kreeg het aanbod om in shiften van 12 uur te werken, en ze houden ook rekening met het feit dat ik nog een opleiding volg en jonge kinderen heb. Maar dat hangt dus af van de goodwill van het team en je manager.”

Ben:

“Ik werk nu in shiften van 14u tot 22u en soms ook de weekends en de nachten. Voor ons is de enige manier om de kinderopvang geregeld te krijgen als onze managers met elkaar overleggen, om de shiften op elkaar afgestemd te krijgen.”

(getuigenissen uit het PACE-project, 2020)

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

Vooraf 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 voorrang-regels: 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.

A large, light gray silhouette of a parent and a child. The parent is on the left, standing and looking up. The child is on the right, jumping or falling with arms and legs outstretched.

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 kandidaat-werknemers? Waarom zou je overwegen om sollicitatiegesprekken en uurroosters flexibeler in te plannen? 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 werkgever en werknemer?

Werknemers zijn productiever en presteren beter als ze niet hoeven te piekeren over de zorg en opvang voor hun kinderen. Ze verliezen aandacht en energie die ze anders in hun werk zouden kunnen steken. Je goed en gerust voelen over de zorg voor je kinderen zou geen luxe mogen zijn. Als bedrijf of organisatie 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. Gedreven en tevreden werknemers zijn hierbij een cruciale troef. Werknemers die hun baan goed kunnen combineren met hun gezinsleven zijn doorgaans meer tevreden en dat kan bijdragen aan hun gedrevenheid en productiviteit. Met een beetje creativiteit kan je het werk zo vorm geven dat dit mogelijk is voor alle medewerkers. Continue dienstverlening betekent dat er dag en nacht personeel paraat moet zijn, maar daarbinnen is misschien ruimte voor een systeem waarbij mensen voor elkaar kunnen inspringen en shiften van elkaar kunnen overnemen? Misschien zijn er mogelijkheden om de werkuren aan te passen aan de noden van (sommige) werknemers? Om de uren van de shifts te verschuiven? Misschien kan je werken met back-ups voor medewerkers die onvoorzien meer tijd moeten besteden aan hun gezin?



In het PACE-project waren er verschillende ouders die hun werk niet konden starten of moesten stopzetten omdat de uren niet combineerbaar waren met die van school of kinderopvang. Als de werkuren starten om 7u, heeft een ouder soms geen andere keuze dan een job te laten varen. Opvang in kinderdagverblijven en op scholen start doorgaans immers ook niet eerder dan 7u. En dan heeft de ouder de afstand naar het werk nog niet afgelegd. Hoe cruciaal is die start om 7u? Zijn er andere mogelijkheden om de regeling toch haalbaar te maken voor ouders? En als die vroege start echt nodig is, kan je als werkgever mee ijveren voor bredere openingsuren in de opvang of bekijken of het de moeite loont om zelf opvangplaatsen te organiseren of af te kopen (zie verder).

Je vaste gewoontes loslaten en kijken naar oplossingen op maat van werknemers heeft aangetoond positieve effecten. HRM-specialisten spreken in deze context over 'i-deals'. Dit zijn afspraken die afwijken van de standaardregeling maar gunstig zijn voor werknemer en werkgever. Dit kan gaan over de inhoud van de job, maar dus ook over werkuren, tussenkomst in de kinderopvang. Onderzoek toont aan dat maatwerk een positief effect heeft op bedrijfsprestaties en absenteïsme en verloop vermindert.



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?

Via de website van Kind&Gezin kan je als werkgever of organisatie gezinnen helpen om kinderopvang te zoeken: <https://www.kindengezin.be/toepassingen/zoekopvang.jsp>

Weet wel dat het niet voldoende is om een lijst met adressen of telefoonnummers door te geven. Door de wachtlijsten en de drempels die er zijn, en de beperkingen in de openingsuren, zijn een of twee telefoontjes niet voldoende om een plaats te vinden.

4

Betaal mee

Voor ouders die op atypische uren werken is er vaak wel opvang te vinden, maar die is duur. Niet iedereen heeft een netwerk van vrienden of familie die kunnen inspringen bij moeilijkheden. Meerdere dagen per week een babysit betalen is duur, en niet alle ouders voelen zich goed bij dat systeem. Maar waarom zouden alleen de ouders de extra opvangkosten moeten betalen? Ze boeten twee keer in aan comfort: ze werken op sociaal moeilijke uren én hebben hogere financiële lasten.

In Vlaanderen zijn er mogelijkheden voor werkgevers om mee te betalen voor kinderopvang (<https://www.kindengezin.be/kinderopvang/werkgever/mogelijkheden/#Kinderopvang-vergoeden>) of zelf kinderopvang te organiseren (<https://www.kindengezin.be/kinderopvang/werkgever/mogelijkheden/#Zelf-kinderopvang-organis>).

Wist je dat je als werkgever plaatsen kan afkopen of huren in de kinderopvang? Op die manier kan je garanderen dat werknemers op bepaalde uren, of voltijds een beroep kunnen doen op kinderopvang in de buurt.

Als werkgever kan je de uitgaven voor kinderopvang onder bepaalde voorwaarden fiscaal aftrekken. Meer informatie daarover vind je hier: <https://www.kindengezin.be/img/fiscale-aftrek-nieuwe-plaatsen-wg-mede.pdf> of <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/werkgever/belastingen/>

Ten slotte kan je een beroep doen op het lokaal bestuur van je stad of gemeente om samen te bekijken wat de mogelijkheden zijn.



Tips & tricks

Bij aanwervingen en sollicitaties

- Wees in vacatureberichten duidelijk over de **verwachtingen**: zijn werkuren bespreekbaar, voorspelbaar, wel of niet te combineren met een gezin?
- Bied **sollicitatiegesprekken** flexibel aan. Houd er rekening mee dat de geïnteresseerden misschien geen opvang hebben voor hun kinderen en die niet zomaar op korte tijd kunnen regelen. Dat wil niet zeggen dat ze niet gemotiveerd zijn om voor jou te komen werken.
- Wees **helder en duidelijk** over wat er kan en niet kan. Beloof niet dat je de werkuren zal herbekijken om ze af te stemmen op de kinderopvang, om er daarna op terug te komen.
- Communiceer over de flexibiliteit en **gezinsvriendelijke initiatieven** die je als organisatie biedt via je website en in vacatureberichten.
- Denk na over de **flexibiliteit** die nodig is om de juiste persoon voor de juiste baan aan te trekken. Misschien is er een mogelijkheid tot jobsharing of flexibele werkuren?
- Bevraag de **kinderopvangnoden** van toekomstige werknemers. Doe dit omzichtig en vanuit een ondersteunende houding. Leg uit waarom je dit bevroegt en hoe dit past in jullie organisatiebeleid. Maak duidelijk dat niemand verplicht is om informatie te delen over zijn of haar privésituatie. Zijn toekomstige werknemers op de hoogte van de mogelijkheden en de beperkingen van de kinderopvang? Hebben ze ondersteuning nodig om de zorg voor kinderen geregeld te krijgen? Ouders verwijzen naar de website van Kind en Gezin is zeker niet altijd voldoende. Zoek mee naar oplossingen.
- Maak duidelijk dat je weet dat werknemers ook **andere rollen** in hun leven hebben. Maak duidelijk wat jij als werkgever kan doen.
- 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.

In het uitbouwen van een netwerk

- Zorg voor een **contactpersoon** in je organisatie bij wie werknemers met vragen over kinderopvang terecht kunnen. Deze persoon kan mensen ondersteunen in hun zoektocht en heeft contacten in de sector. Op die manier hoeven werknemers 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) je werknemers met jonge kinderen altijd kunnen rekenen op een opvangplaats. Dat biedt comfort voor de opvang, voor de werknemers in kwestie en voor je organisatie.
- Overweeg om met je eigen organisatie of in samenwerking met andere organisaties **zelf kinderopvang te organiseren**. Vooral de vakantieperiodes zijn uitdagend voor gezinnen met (meerder) jonge kinderen. Het is mogelijk om zelf kinderopvang te organiseren of hiervoor samen te werken met bestaande organisatoren in de kinderopvang.

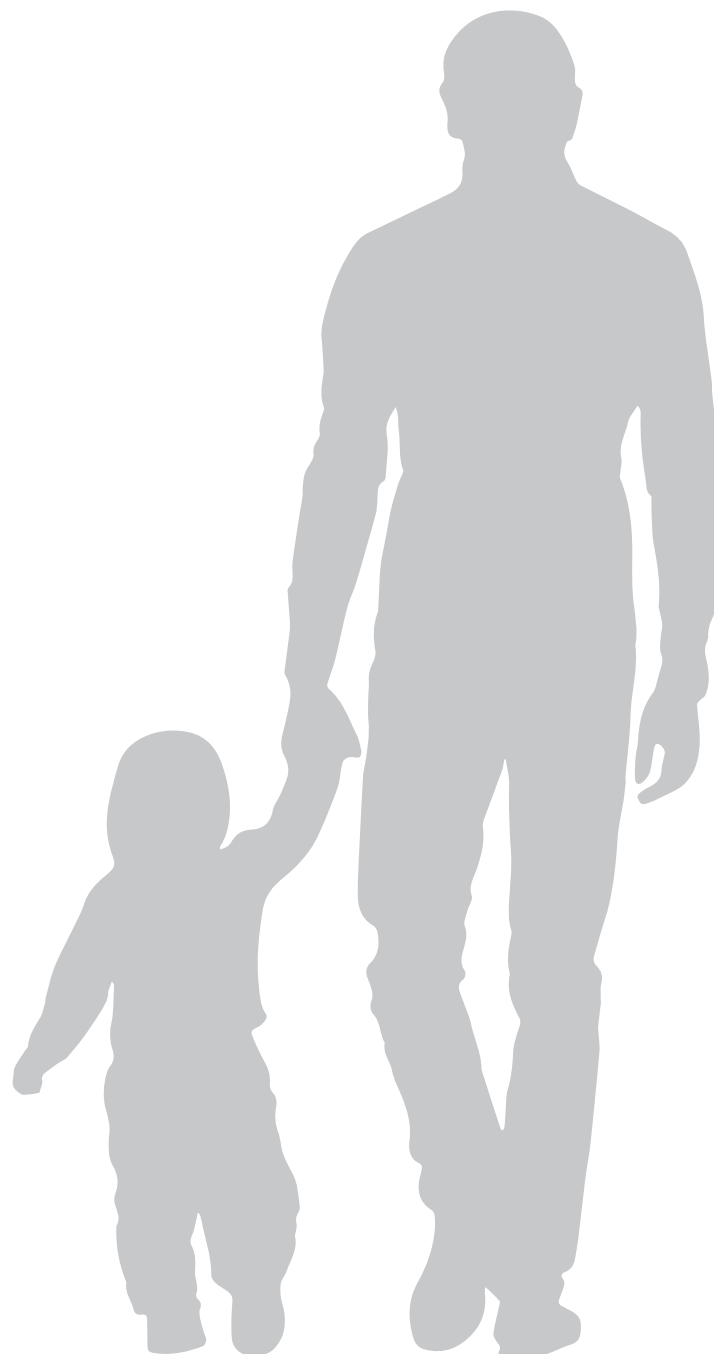
Meer info vind je op <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/werkgever/mogelijkheden/#Zelf-kinderopvang-organis>.

Organisaties zoals Cokido bieden werkgevers ondersteuning als ze zelf opvang willen organiseren. Zij ondersteunen bij het opzetten van een systeem van kinderopvang in beurtrollen. Ze zorgen ook voor een systeem dat aansluit bij de cultuur en de mogelijkheden van je organisatie.

Meer informatie vind je op <https://www.cokido.org/bedrijven-en-organisaties/>

In het ondersteunen van huidige werknemers

- **Bevraag de noden** van werknemers. Slagen ze erin werk en zorg te combineren, of bezorgt dit veel stress? Welke kleine aanpassing zou een grote impact kunnen hebben? Doe dit voor alle werknemers, ook voor wie geen zorg opneemt voor (jonge) kinderen. Ook wie geen jonge kinderen heeft kan deugd hebben van een gesprek over hun ondersteuningsnoden. Daarnaast zijn er veel mensen die zorg opnemen voor familieleden of mensen uit de omgeving. Het voorkomt ook een tweedeling tussen ouders van jonge kinderen en “de anderen”.
- **Ga open het gesprek aan** met je werknemers. Flexibel en gezinsvriendelijk werken betekent niet dat alles kan en mag. Werknemers zullen heus rekening houden met het belang van de organisatie waar ze werken en bereid zijn om mee te denken over oplossingen die iedereen vooruithelpen: organisatie, werknemers, gezinnen, werkgevers, klanten,
- **Maak een gezinsbeleid** voor je organisatie. Dat hoeft geen uitgesponnen document te zijn. Werk oplossingsgericht en bouw zo aan een “portfolio” van good practices. Wat als een kind onverwacht ziek is? Wat als een ouder door school gebeld wordt om z’n kind af te halen? Mogen ouders het oudercontact van hun kinderen bijwonen als dit tijdens de werkuren plaatsvindt? Wat als verschillende werknemers tegelijkertijd ouderschapsverlof willen opnemen en dit de productie in het gedrang brengt?
- **Maak je gezinsvriendelijke beleid bekend** via e-mail of interne nieuwsbrieven. Zorg dat werknemers op de hoogte zijn van wat er kan. Dat kan gaan van tussenkomsten in het betalen van vakantiecampen of zelf opvang organiseren tot wat werknemers kunnen doen als hun kind onverwacht ziek is.



 **artevelde**
hogeschool

KdG Expert
Karel de Grote Hogeschool

Interreg 
EUROPEAN UNION
2 Seas Mers Zeeën

PACE

European Regional Development Fund