

Checklist voor uitzendbureaus



Intro

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 ouders maar gerust en goed aan een (nieuwe) job beginnen als ze weten wie er waar en wanneer op de kinderen past. Als consulent bij een uitzendbureau 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.

Consulenten bij uitzendbureaus

Deze checklist is bedoeld voor consulenten die uitzendkrachten begeleiden vanuit een uitzendbureau. De lijst daagt consulenten uit om nog bewuster om te gaan met situaties en verwachtingen waarmee ouders die als uitzendkracht aan de slag gaan geconfronteerd worden. Daarnaast bevat de checklist concrete tips en tricks om de tewerkstellingskansen voor ouders in kwetsbare situaties te vergroten.



Getuigenis

Ouders die een traject naar werk volgen, komen vaak in contact met uitzendbureaus. Ze schrijven zich vol goede moed in, maar stuiten vaak toch op drempels. Dan blijkt dat het bedrijf waar ze aan de slag kunnen buiten de stad ligt en dat ze kinderopvang nodig hebben voor en na school. Of ze vinden geen plekje in de kinderopvang, want overal botsen ze op wachtlijsten.

“De tweeverdieners die reserveren een plekje in de opvang van zodra ze zwanger zijn. Maar hoe lager de opleiding, hoe langer ze wachten om opvang te zoeken. En ze zijn dan overal te laat. Ze mogen dan plots een interimjob doen, maar ze vinden geen opvang. Dat hadden ze een jaar voordien moeten aanvragen. Het is om die mensen een kans te geven. Omdat ze anders uit de boot vallen.”

(getuigenis van een coördinator van een kinderdagverblijf dat besloot om occasionele opvang aan te bieden, waarbij mensen kinderopvang kunnen starten zonder op voorhand te reserveren en ook voor kortere tijd een beroep kunnen doen op opvang)

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, buurgericht 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

Voor al 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 voorrangsregels: 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. 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 zoals via een uitzendcontract.

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. Aan al die uitdagingen hangen verwachtingen vast, maar vaak zijn die zeer moeilijk op elkaar af te stemmen. Wat als je naar de Nederlandse les moet, je kind tegelijkertijd medische zorg nodig heeft en je geen kinderopvang na school hebt voor je oudste?

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 uitzendkrachten? Waarom zou je overwegen om hen te ondersteunen bij het zoeken naar kinderopvang? Waarom zou je overwegen om samen te werken met de kinderopvang uit de buurt?

Ouders kunnen zich pas (ten volle) engageren voor hun werk als ze niet hoeven te pieken 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 werk 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 starten met een job, of zijn vaker afwezig. Ze slagen er niet in aanwezig te zijn op afspraken of sollicitatiegesprekken. Gemotiveerde ouders helpen met het voorzien van kinderopvang zorgt ervoor dat zij aan de slag kunnen. Zij hebben werk, de bedrijven die met jullie uitzendbureau samenwerken zijn tevreden, en jullie hebben opnieuw iemand succesvol op weg gezet.

Als consulent 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 bovenuit zijn opgelegd. Misschien is er in de manier van werken in jullie kantoor weinig tijd en ruimte voorzien om “breed te kijken” en rekening te houden met de gezins- en bredere situatie van uitzendkrachten. Toch is dit wat trajecten naar werk vlotter doet verlopen, zowel voor de uitzendkracht als voor jullie als consulent. Rekening houden met de (gezins-) situatie van werkzoekenden zal uiteindelijk ook leiden tot een duurzamere tewerkstelling. Misschien kan je je trajecten zo vormgeven dat er meer ruimte is voor het bespreken van zorgvragen?

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 en door werkgevers. Meer informatie over de mogelijkheden vind je via de website van Kind en Gezin: <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/werkgever/>. 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 een lijst met adressen of 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 een uitzendbureau bekeken zou dit kunnen gaan om een medewerker binnen je onderneming 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 consultants ondersteunen als ze vragen hebben en kan ouders rechtstreeks helpen.

Zo'n medewerker zou ook goed op de hoogte moeten zijn van de mogelijkheden voor werkgevers om plaatsen in de kinderopvang te reserveren en af te kopen. Deze medewerker kan als een echte matchmaker de link leggen tussen werkgevers en de kinderopvang en op die manier de weg naar werk veel vlotter maken voor ouders met jonge kinderen die geen kinderopvangoplossing hebben.

4

Betaal mee

Voor ouders die op atypische uren werken, of die op heel korte termijn opvang nodig hebben, is er vaak geen opvang te vinden. Oplossingen die er wel zijn, zijn 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 kunnen werkgevers meebetalen voor kinderopvang en dit voordelig inbrengen in hun belastingen. Ook opleidingsinstellingen kunnen met de kinderopvang onderhandelen en plaatsen reserveren of huren. Plaatsen op de private markt zijn doorgaans duur, zeker als ze niet inkomensgerelateerd zijn. In dat geval is het mogelijk met het OCMW af te stemmen om de kost voor kinderopvang gedeeltelijk te betalen.



Tips & tricks

Bij de intake

- 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 uitzendkrachten. Geef het bijvoorbeeld aan als je ondersteuning biedt bij het zoeken naar kinderopvang of met werkgevers bekijkt of zij kunnen tussenkomen in de kosten van kinderopvang (op atypische uren).
- Maak duidelijk dat je weet dat uitzendkrachten ook **andere rollen** in hun leven hebben. Geef aan wat jij als consulent wel en niet kunt doen om hen te helpen die rollen te verzoenen.
- 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 de communicatie met werkgevers

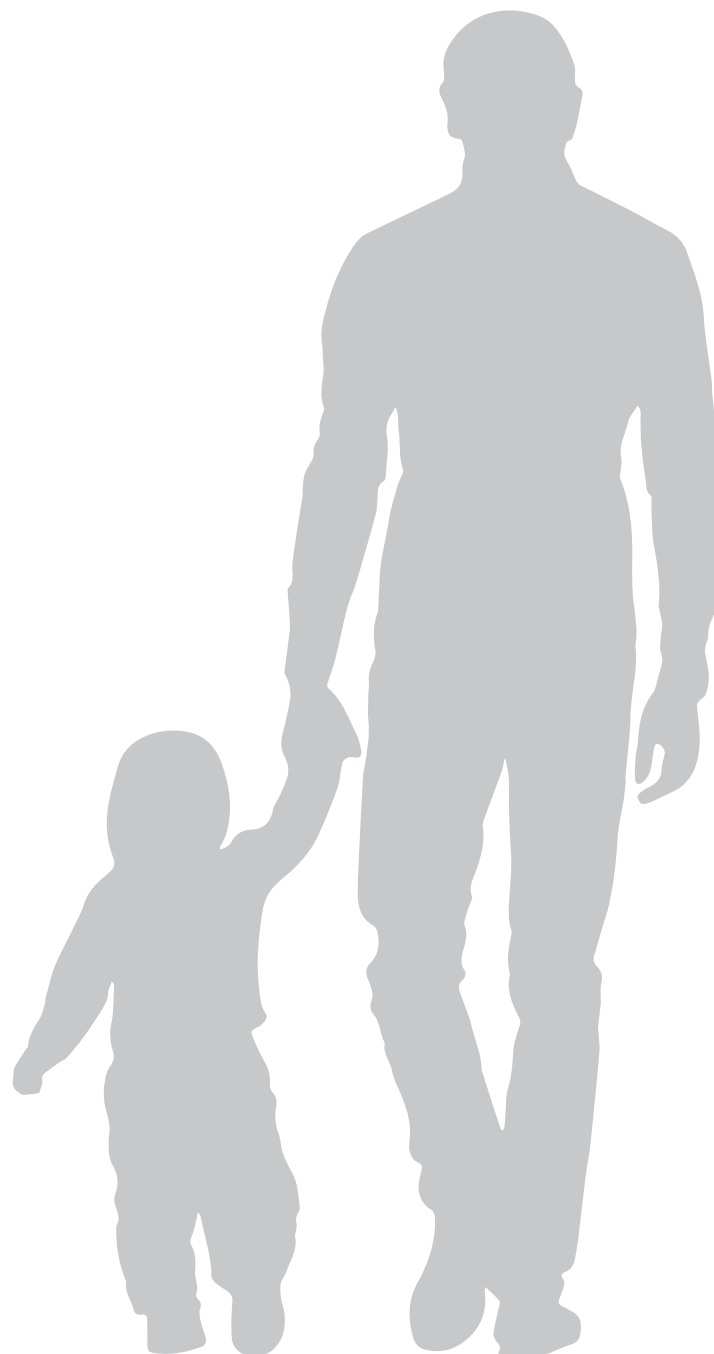
- Wijs werkgevers op **drempels** binnen vacatures. De werkgever heeft er baat bij die zo op te stellen dat hij toegankelijk is voor uitzendkrachten. Maak werkgevers erop attent dat het bijvoorbeeld niet haalbaar is om kinderopvang te vinden op een dag of een week tijd, en dat er weinig plaatsen zijn die kinderopvang aanbieden op atypische uren (vroeg ochtend, late avond, weekenden).

In het uitbouwen van een netwerk

- Zorg voor een **contactpersoon** in je organisatie bij wie uitzendkrachten maar ook consulenten met vragen over kinderopvang terecht kunnen. Deze persoon kan mensen ondersteunen in hun zoektocht en heeft contacten in de sector. Op die manier hoeven uitzendkrachten en consulenten 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.
- Naast kennis van de kinderopvangsector weet deze persoon ook wat de **mogelijkheden** zijn voor bedrijven om kinderopvang in te richten voor hun werknemers. Deze medewerker kan een contactpersoon zijn voor de consulenten en uitzendkrachten, maar ook voor werkgevers die naar oplossingen zoeken als ze bijvoorbeeld in piekperiodes nood hebben aan werkkrachten op atypische uren of in de weekends. Net op die momenten is het erg moeilijk om formele kinderopvang te vinden, terwijl er wel mogelijkheden zijn om, in samenwerking met de sector, nieuwe plaatsen te creëren en te financieren (zie <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/werkgever/mogelijkheden/>).
- Bekijk samen met de werkgeversorganisaties of het Paritair Comité Uitzendarbeid welke **structurele maatregelen** mogelijk zijn om uitzendkrachten te ondersteunen in het combineren van werk en kinderopvang. <https://federgon.be/de-federatie/uitzendarbeid/>

In het opvolgen van contracten

- **Ga na of de werkuren wel haalbaar zijn** voor uitzendkrachten. Kortdurende contracten met steeds wisselende shifts zijn misschien haalbaar voor wie kan rekenen op een partner, familie of vrienden, of geen kinderen heeft. Voor een alleenstaande ouder die niet kan rekenen op een netwerk is dit niet haalbaar.
- **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 
2 Seas Mers Zeeën

PACE

European Regional Development Fund