jeugd zorg WERKT! kinder opvang WERKT! sociaal werk WERKT!

powered by FCB

Voortgangsverslag juli 2021

Voor bestuur en platforms

Inhoudsopgave

SER-adviezen en update kerncijfers 4

1.1 Sociaaleconomisch beleid 2021-2025 4

1.2 Maak kinderopvang toegankelijk, betaalbaar en eenvoudig 4

1.3 Jeugdzorg: van systemen naar mensen 5

1.4 Aan de slag voor de zorg 5

1.5 Beschouwing 6

1.6 Update kerncijfers arbeidsmarkt 6

Jeugdzorg 9

Financieel 10

Bijzonderheden platform 10

Wat gaat minder goed? 10

Wat zijn aandachtspunten? 11

Focus 2021 11

Projecten 11

Project één: Werkplezier 2021 11

Probleem 11

Animatie en oproep idee voor werkplezier 12

Project twee: Agressie 12

Project 3: Arbeidsmarktagenda Jeugd 13

Resultaten website t/m april 14

Resultaten betaalde campagnes t/m april 14

E-book – Hoe bouw je een aantrekkelijke organisatie?– drie edities 14

Sociaal werk 15

Financieel 16

Bijzonderheden platform 16

Wat gaat goed? 16

Wat gaat minder goed? 17

Wat zijn aandachtspunten? 17

Focus 2021 17

Projecten 18

Project één: Campagne Zie je mij? 18

Project twee: Sociaal Werker van het Jaar 19

Project drie: Sociaal werk rendeert 20

Project vier: EVC sociaal werkers 21

Kinderopvang 22
Financieel 23
Bijzonderheden platform 23
Wat gaat goed? 23
Wat zijn aandachtspunten? 24
Actualiteit 24
Aanpassing focus voor 2021 24
Projecten 24
Project één: Scenario's voor balans op de arbeidsmarkt 24
Project twee: Campagne Kinderopvang dankzij jou 26
Project drie: Kwalificatie-eisen 28
Project vier: Uitvoering cao-projecten en cao-onderhandelingen 28
Verbinding tussen basisdienstverlening en kinderopvang 29
Project vijf: Aantrekkelijk werkgeverschap 29
Werkdruk-werkplezier 30
Zomeraanbod werkdruk en werkplezier 30
Medewerkersreis 30
Artikel medewerkersreis in BBMP 31
Basisdienstverlening – sectoroverstijgende projecten 32
Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 32
STAP Register 32
Veilig werken in de Zorg 33
Actualisering arbocatalogi kinderopvang, sociaal werk en jeugdzorg 33
Basisdienstverlening FCB-bureau 34
Bestuurssecretariaat, cao-secretariaat en ondersteuning platforms 34
Tools en producten 34
Arbeidsmarktinformatie 34
Communicatie 35
Administratieve en financiële ondersteuning 35
Subsidies 35
Communicatie 36

SER-adviezen en update kerncijfers

De Sociaal-Economische Raad (SER) is een adviesorgaan van ondernemers, medewerkers en onafhankelijke deskundigen (kroonleden). Afgelopen periode zijn er verschillende adviezen verschenen. Een nieuw kabinet zal met de adviezen aan de slag moeten. Het stapeltje met zwaarwegende adviezen wordt steeds hoger. Opmerkelijk is dat de voorzitter van de SER, Mariëtte Hamer, als informateur de coalitiemogelijkheden voor een nieuwe regering verkent.

1.1 Sociaaleconomisch beleid 2021-2025

Het ontwerpadvies richt zich op drie speerpunten: zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. De arbeidsmarkt is daarin een belangrijk thema. De SER stelt dat structureel werk in principe georganiseerd wordt op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De raad geeft in het advies concreet aan hoe andere contractvormen (uitzendarbeid, oproepcontracten, tijdelijke contracten en zzp) beter moeten worden gereguleerd, zodat meer werk- en inkomenszekerheid ontstaat en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen. Oproep-contracten worden bijvoorbeeld afgeschaft en uitzendwerk wordt beloond conform het cao-loon van de branche waarin wordt gewerkt. Medewerkers ontvangen eerder een contract voor onbepaalde tijd. Daartegenover staat dat werkgevers een wendbare organisatie behouden door actiever gebruik te maken van vormen van interne flexibiliteit, zoals zelfroosteren of de jaarurensystematiek. Daarnaast stelt de raad voor om het mogelijk te maken dat werkgevers eenzijdig de arbeidsduur (tijdelijk) voor alle medewerkers met maximaal 20 procent kunnen verlagen bij bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden hebben geleid.

Met het oog op de verschuivingen in werkgelegenheid door de grote transities adviseert de SER bovendien om de komende jaren een adequate infrastructuur te realiseren voor mensen die van baan moeten veranderen, zodat er altijd uitzicht is op nieuw werk. De raad is van mening dat het wettelijk minimumloon verhoogd moet worden waarbij de koppeling met uitkeringen in stand blijft. Om gelijke kansen te stimuleren en de kwaliteit van onze toekomstige beroepsbevolking te bevorderen, adviseert de SER het onderwijs en de kindvoorzieningen in Nederland te verbeteren.

1.2 Maak kinderopvang toegankelijk, betaalbaar en eenvoudig

De SER adviseert om een financieel toegankelijk aanbod van twee dagen kinderopvang per week voor alle jonge kinderen te realiseren. In de kinderopvangtoeslag komt de eis dat ouders moeten werken te vervallen. Allereerst voor kinderen in de leeftijd van nul tot vier jaar. Daarna moet ook voor kinderen van vier tot dertien jaar een financieel toegankelijk aanbod van twee dagen kinderopvang per week worden gerealiseerd.

De buitenschoolse opvang (bso) kan bijdragen aan de brede talentontwikkeling van kinderen. Ook daarvoor is kwaliteitsverbetering nodig, met continuroosters en sluitende dagarrangementen die aantrekkelijke activiteiten bieden voor kinderen en goede arbeidscontracten voor personeel. De bso moet ook aandacht hebben voor kinderen met een achterstand of vertraging door corona.

De SER stelt voor om kinderopvang beter betaalbaar te maken. Vooral voor de lage en de middeninkomens en de financiering van kinderopvang te vereenvoudigen. Het ontzorgen van ouders staat daarbij voorop. Door deze verandering is volgens de raad een relatief hogere bijdrage van de overheid noodzakelijk. In een nieuw financieringsstelsel kan bijvoorbeeld de kinderopvangtoeslag direct worden overgemaakt aan de

kinderopvangorganisaties.
Het probleem van het personeelstekort in kinderopvang en het aantrekken en behouden van personeel is een vraagstuk dat al langer speelt. Naar verwachting wordt dit vraagstuk het komende decennium nog belangrijker. Dit komt aan de orde in de Adviesaanvraag Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren.

1.3 Jeugdzorg: van systemen naar mensen

De jeugdzorg kan en moet op korte termijn verbeteren. Te veel kinderen en gezinnen met ernstige problemen wachten te lang op jeugdzorg. Jeugdzorgwerkers, aanbieders van jeugdzorg en gemeenten werken hard om passende hulp te bieden aan kinderen en gezinnen met problemen. Toch blijkt dat kinderen en gezinnen met ernstige problemen vaak te lang moeten wachten op zorg.

Ondanks alle inspanningen kampt jeugdzorg met grote knelpunten, zoals:

- Hoge werkdruk, administratieve lasten en knellende regels bij jeugdprofessionals.
- Werkgevers kampen met financiële en personele tekorten.
- Het lukt gemeenten niet om grip te krijgen op de alsmaar stijgende uitgaven voor deze zorg.

De knelpunten waar jeugdzorg mee kampt, gaan ten koste van de zorg aan jongeren. De aandacht moet weer komen te liggen bij de inhoud van de zorg en bij de relatie tussen jongeren en jeugdprofessionals. De jeugdzorgvrager en ouders moeten we betrekken bij de keuze. De SER doet tien aanbevelingen om de uitvoering van jeugdzorg te verbeteren:

1. Versterk de inspraak van jongeren bij hulp, ondersteuning en beleid.
2. Versterk de autonomie van de (jeugd)professionals.
3. Versterk de expertise in lokale teams.
4. Zorg voor continuïteit van zorg en een soepele overgang naar volwassenenzorg.
5. Zet in op preventie en integraal werken.
6. Zorg voor een passend schaalniveau voor de inkoop en aansturing van vormen van jeugdzorg.
7. Realiseer duurzaam partnerschap tussen gemeente(n) en jeugdzorgaanbieders.
8. Vereenvoudig en breng eenheid in administratieve verplichtingen.
9. Het nieuwe kabinet moet met de gemeenten duidelijke afspraken maken over verbetering.
10. Regel het toezicht duidelijk en goed.

1.4 Aan de slag voor de zorg

Dit advies richt zich op instroom en behoud. Om mensen die in de zorg (willen) werken te motiveren en vast te houden, zijn belangrijk: zicht op een mooie loopbaan, ruimte voor opleiding en ontwikkeling, zeggenschap over het eigen werk en de werk-privébalans én een goed salaris.

1. Vergroot de professionele ruimte van en voor zorgmedewerkers.
2. Verbeter de mogelijkheden voor scholing, ontwikkeling en loopbaanperspectief.

3. Behoud medewerkers met betere stageplekken. Organiseer regionale samenwerking tussen branches en sectoren, zodat de werk-privébalans geoptimaliseerd wordt.
4. Vergroot de waardering en betrokkenheid van medewerkers door structureel de beloningen te verbeteren. In het bijzonder als er sprake is van een achterstand ten opzichte van de markt.
5. Betrek zorgmedewerkers bij technologische en sociale innovaties.

De laatste zinnen van het advies gaan over preventie en de rol van sociaal werk. Preventie speelt een belangrijke rol bij het verminderen van de zorgdruk en de vraag naar medewerkers. Het Zorginstituut Nederland en de Nederlandse Zorgautoriteit (2020) benadrukken dit ook in hun advies. Zij geven daarin de zorgprofessional een centrale plaats. Sociaal werk, als deel van de zorgsector, kan een bijdrage leveren aan het verminderen van de zorgvraag. Dat vereist een goede samenwerking tussen professionals in zorg en welzijn. De eerder besproken ontwikkeling in de breedte van zorgprofessionals zal zich dan ook moeten uitstrekken naar de zorg én welzijn. Preventie, ontwikkeling en vermindering van de werkdruk gaan dan hand in hand.

1.5 Beschouwing

Een aantal rode draden van de verschillende adviezen zijn:

- Gelijke kansen: gelijke kansen op de arbeidsmarkt en gelijke kansen voor kinderen.
- Betere werk-privébalans.
- Verschuiving van aandacht voor systeem en cliënt naar aandacht voor professional. Meer ruimte geven aan professionals (meer vertrouwen en minder regeldruk).

De SER concludeert zelf dat het nu tijd is voor minder adviesvragen, minder onderzoek en meer actie. De problemen zijn duidelijk; ze moeten nu aangepakt worden. Het is afwachten hoe een nieuw kabinet aan de slag gaat, welke adviezen ze overneemt en waar ze 'shopt' in de adviezen. Wij volgen de ontwikkelingen. In de inspiratiesessie van 27 september aanstaande staan we stil bij de laatste stand van zaken en de uitkomsten van Prinsjesdag.

1.6 Update kerncijfers arbeidsmarkt

Vanuit het AZW-programma zijn kerncijfers over 2020 en een nieuwe meting met uitkomsten van het medewerkers- en werkgeverspanel (meetmoment december 2020) verschenen. Deze gegevens staan op AZWStatLine en zijn verwerkt in sectoranalyses die aangeboden zijn aan de cao-tafels en de arbeidsmarktfondsen/platforms. Eind juni verschenen infographics. Enkele highlights zijn:

- Er werken 196.000 medewerkers in de branches kinderopvang, jeugdzorg en sociaal werk.
- Het aantal medewerkers in kinderopvang is in 2020 met 9.000 gestegen. In sociaal werk was een afname van 2.500 medewerkers in de eerste helft van 2020. Sindsdien treedt er herstel op. In jeugdzorg is de werkgelegenheid in 2020 gelijk gebleven.
- Het aandeel medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog beschouwd, is in kinderopvang gelijk gebleven en in sociaal werk en jeugdzorg significant afgenomen.
- Het ziekteverzuim is in sociaal werk en jeugdzorg vanaf het tweede kwartaal in 2020 afgenomen. In kinderopvang is het verzuim hoger dan de afgelopen jaren. Medewerkers kunnen daar niet op (anderhalve meter) afstand werken. Kinderopvang was open voor noodopvang.

- Medewerkers in jeugdzorg en sociaal werk ervaren meer autonomie dan in 2019.
- Iets meer jeugdzorgwerkers ervaren waardering van hun leidinggevende.
- Er is een toename van het aandeel medewerkers in kinderopvang en jeugdzorg dat voldoende tijd ervaart voor het leveren van goede zorg aan kinderen/cliënten.

Tabel 1. Werkbeleving van medewerkers ultimo 2020 en de ontwikkeling t.o.v. 2019 in procentpunten.

Aspect van het werk	Kinderopvang	Kinderopvang	Jeugdzorg	Jeugdzorg	Sociaal werk	Sociaal werk
	December 2020	Ontwikkeling	December 2020	Ontwikkeling	December 2020	Ontwikkeling
Tevredenheid met het werk	78%	0	82%	+ 4	83%	+ 3
Werkdruk (veel) te hoog	43%	0	43%	- 10	30%	- 6
Autonomie (zelf beslissen hoe het werk wordt gedaan)	39%	- 1	63%	+ 6	74%	+ 6
Voelt waardering van leidinggevende	67%	+ 1	71%	+ 4	69%	+ 1
Voldoende tijd voor goede zorg aan kinderen/ cliënten	69%	+ 9	51%	+ 14	49%	- 1

Wie werken in kinderopvang?

76%
bepaalt (mede) wat zijn/haar ontwikkel-punten zijn

25,8
uur werken per week

37
jaar is de gemiddelde leeftijd

5,4%
heeft meerdere werkkringen

110.900*
werknemers

2.850
organisaties

11%
geeft in zijn/haar functie leiding aan anderen

95%
vrouw

7,6
aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever

95%
is in dienst voor een vast aantal uren per week

Wie werken in sociaal werk?

95%
bepaalt (mede) wat zijn/haar ontwikkel-punten zijn

27,9
uur werken per week

44
jaar is de gemiddelde leeftijd

8,3%
heeft meerdere werkkringen

53.300*
werknemers

2.050
organisaties

19%
geeft in zijn/haar functie leiding aan anderen

75%
vrouw

7,3
aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever

95%
is in dienst voor een vast aantal uren per week

Jeugdzorg

jeugd zorg WERKT!

Alle activiteiten van Jeugdzorg werkt! worden gefinancierd uit het Arbeidsmarktfonds FCB

Jeugdzorg

Financieel

Nieuw geld 2021:	€ 345.000,-
Doorlopende projecten voorgaande jaren:	€ 407.062,-
Totaal beschikbaar 2021:	€ 752.062,-

Huidige stand, waarvan bestemming en besteding tot en met mei 2021:

- 93 procent bestemd van nieuw geld in 2021
- 14 procent besteed van totale middelen (nieuw geld en doorloop)

Bijzonderheden platform

Het platform functioneert prima. De aanpassing van de werkwijze werkt goed: per (groter) project wordt bij een eerste bespreking van een onderwerp gekeken wie van het platform hier een bijdrage aan kan leveren. Het werken met projectduo's zorgt voor een grotere betrokkenheid van platformleden en een eerdere verbinding met de wensen vanuit het werkveld. Projecten zijn sneller 'van hen'. Er is wel een groter beslag op de tijd.

De samenstelling van het platform is op orde; er zijn geen vacatures. Maaike van der Aar zorgt als voorzitter voor efficiënte bijeenkomsten. Joost van der Hulst, bestuurder van Jeugdbescherming west is als lid toegetreden. Zo neemt er nu namens Jeugdzorg Nederland een bestuurder namens de jeugd- en opvoedhulp en de gecertificeerde instellingen deel aan het platform.

Wat gaat minder goed?
Over de gehele linie merk je dat het drukker in de agenda's is geworden, maar dat ligt zeker niet alleen aan het platform. Bepaalde besprekingen komen dan onder druk te staan. Daar moeten we een oplossing voor zien te vinden. Niet alleen de jeugdprofessional heeft tijd nodig voor reflectie, ook 'het platform' moet af en toe stilstaan bij het eigen functioneren.

Wat zijn aandachtspunten?
De onderhandelingen voor een nieuwe cao zijn gestart. De standpunten van de partijen liggen ver uit elkaar. Tijdens de onderhandelingen gaan de werkzaamheden voor het platform en de arbeidsmarktagenda gewoon door.

Het blijft zoeken naar een evenwicht tussen de activiteiten van het platform en de arbeidsmarktagenda. Dit loopt regelmatig door elkaar heen. Dat is op zich niet erg. Sociale partners kunnen op die manier goed bedenken waar de ene en de andere activiteit plaats kan vinden. Het platform en de arbeidsmarktagenda hebben nu een duidelijke agenda.

De arbeidsmarktagenda loopt af. Voor het platform is het goed om na te denken hoe de opbrengst te borgen en hoe het platform de thema's weer kan aanvullen en updaten.

Focus 2021

Het platform heeft de volgende grotere projecten lopen: Werkplezier en werkdruk, Alle kansen benut (de inzet van (nog) niet-geregistreerde professionals) en de rapportage-app.

Deze vullen de vijf thema's van de arbeidsmarktagenda mooi aan.

Projecten

Project één: Werkplezier 2021

Probleem

Veel medewerkers binnen jeugdzorg kampen met een te hoge werkdruk. Oorzaken die ze veel noemen, zijn naast te veel tijd besteden aan administratie: de samenwerking binnen het team en de mate van steun die men ervaart van leidinggevenden. In 2021 staan de onderwerpen samenwerking en leiderschap centraal.

Gekozen aanpak

Met de prijsvraag 'De Gouden Accu' hebben we ideeën opgehaald uit het werkveld. De eerste prijs betreft een app voor jeugdzorg die de workflow, zoals rapportages en registraties zoveel mogelijk automatiseert. De voorbereidingen zijn in volle gang. Jeugdzorgorganisaties zijn daar al vanaf de start bij betrokken.

In 2021 staan de onderwerpen samenwerking en leiderschap centraal. We willen organisaties bewust maken, inspireren en aanzetten tot actie. Dat doen we door goede aanpakken en ideeën over samenwerken en leiderschapsontwikkeling op te halen in de branche jeugdzorg, deze te versterken en te delen. Aan de hand van een actie gericht op werkgevers en medewerker: Meld een goed idee of aanpak en ontvang een financiële impuls om je idee of aanpak uit te voeren of te versterken. Deze actie wordt verspreid via de nieuwsbrief, kanalen van sociale partners en via sociale media.

Animatie en oproep idee voor werkplezier

https://youtu.be/CbwOuKfnsgY

Project twee: Agressie

Probleem

Zowel in jeugdzorg als in sociaal werk is agressie een groot risico. Recent onderzoek toont aan dat ruim twee derde van de medewerkers in de afgelopen maanden te maken heeft gehad met externe (door cliënten of familie van cliënten) of interne agressie (door collega's of leidinggevenden).

Gekozen aanpak

Onlangs zijn er twee onderzoeken uitgevoerd naar agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Zowel externe als interne agressie zijn een knelpunt in jeugdzorg en sociaal werk. Beide onderzoeken geven de branches belangrijke aanknopingspunten om agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer aan te pakken.

Vanwege de overeenkomsten in het werken in sociaal werk en jeugdzorg hanteren we een gezamenlijke aanpak van agressie voor beide branches met branchespecifieke elementen of activiteiten als dat nodig is. En wordt al aanwezige informatie en mogelijkheden van eerdere projecten en andere activiteiten over agressie zoveel mogelijk benut of aangevuld. Actuele projecten en projectonderdelen zijn:

- project Jeugdhulp. Alles in het werk - agressievrij werken
- subsidie branchegerichte aanpak agressie
- instrumentencampagne 'Duidelijk over Agressie'

Omdat er een belangrijk verschil is in context tussen externe agressie (door cliënten, familie en vrienden) en interne agressie (door collega's en leidinggevenden) vindt er een splitsing plaats in de aanpak van beide vormen.

Bij de aanpak van externe agressie ligt de focus op inzicht krijgen waardoor agressie ontstaat en daarvoor goede aanpakken uit de branches te verzamelen en activiteiten in te zetten. De aanpak van interne agressie is vooral gericht op het ophalen en delen van goede voorbeelden uit de branches op het gebied van cultuur, veiligheid en werkklimaat.

Subsidiemogelijkheden vanuit het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) benutten we bij de aanpak van beide vormen zoveel mogelijk. De activiteiten lopen vanaf dit najaar in ieder geval tot einde 2022.

Project 3: Arbeidsmarktagenda Jeugd

Probleem

De brede arbeidsmarkt voor jeugd heeft te maken met een hoog verzuim, verloop en personeelstekort. In een driejarig programma Jeugdhulp. Alles in het werk wordt met actieve deelname van medewerkers en bestuurders uit de sector gewerkt aan het delen, vermeerderen en versterken van initiatieven die in de praktijk al werken. Deze werkwijze bevalt goed, maar er was behoefte om de kennis te bundelen. Uit het recente mediaonderzoek blijkt dat het programma dat sinds eind 2020 een eigen website kent, bij 19% van de jeugdprofessionals bekend is.

Gekozen aanpak

Op 22 april 2021 is er een gezamenlijke bijeenkomst voor alle actieve leden van het programma (25 deelnemers) geweest. Gericht op het verkennen van de mogelijkheden om gezamenlijk meer impact te maken. De projecten richten zich op een gezamenlijk doel. Door ons daarop te richten, kansen te verkennen versterken we elkaar. Een samenvatting van deze ochtend is te lezen via dit bericht.

De werktafel gaat samen met een aantal deelnemers werken aan een positief vervolg onder de noemer 'Emancipatie/professionele autonomie/zeggenschap'. Via de inzet van betrokken projectleden gaan we de opbrengsten van projecten actief delen en zorgen zij voor versterking van de autonomie van de

professionals in de brede jeugdhulp. Zij zetten daarmee hun eigen kracht in om positieve impact op de arbeidsmarkt te maken. Kernthema's hierbij zijn: verbinding, trots exposeren, collectief enthousiasme en om elkaar heen staan.

Resultaten website t/m april

Jeugdhulp. Alles in het werk - resultaten eerste kwartaal

Sessieduur is hoog **2,29 min**
Aantal pagina's **2,49**

19% kent het programma

Resultaten betaalde campagnes t/m april

15.325
145
67

14.319
96
71

10.941
354
123

9.073
141
141

LinkedIn

213.570 weergaven **92.622** betaald **120.948** organisch

E-book – Hoe bouw je een aantrekkelijke organisatie?– drie edities

Sociaal werk

sociaal werk WERKT!

Alle activiteiten van Sociaal werk werkt! worden gefinancierd uit het Arbeidsmarktfonds FCB

Sociaal werk

Financieel

Nieuw geld 2021:	€ 525.000,-
Doorlopende projecten voorgaande jaren:	€ 542.915,-
Totaal beschikbaar 2021:	€ 1.067.915,-

Huidige stand, waarvan bestemming en besteding tot en met mei 2021:

- 62 procent bestemd van nieuw geld in 2021
- 33 procent besteed van totale middelen (van nieuw geld 2021 en doorlopende projecten)

Bijzonderheden platform

Wat gaat goed?
Nu en ook in het vorige coronajaar heeft het platform gewoon doorgewerkt, vooral digitaal. Ook hebben de tweetallen samen met de medewerkers de inhoud op de hoofdthema's en cruciale projecten vanuit de strategie vormgegeven. Het platform is ook weer compleet, nu Sociaal Werk Nederland de vacature heeft vervuld. Alle zeven platformleden zijn meer en meer actief in hun platformrol, zowel intern als in hun presentatie en vertegenwoordiging naar buiten. Dat laatste doen zij door als voorzitter een pamflet over mbo'ers en hun rol voor businesscases in ontvangst te nemen; door vertegenwoordiging in overleggen met het onderwijs en beroepsverenigingen en door hun zichtbaarheid op sociale media.

De drie inhoudelijke hoofdthema's vakmanschap, goede werkomstandigheden en kiezen voor sociaal werk en onderzoek naar de kwaliteit en omvang van de resultaten van sociaal werk krijgen steeds meer body en impact. Het campagnekernteam van Zie je mij is ook het klankbord voor bredere projecten dan de thema's. Door de flinke hoeveelheid resultaten en producten en een stevige communicatiestrategie is het bereik op sociale media, vooral op LinkedIn tot 12.000 volgers gestegen. Een jaar geleden jaar begonnen we op ongeveer 4000 volgers. Ook de overige media hebben een steeds groter bereik en veel meer reacties.

Ook zijn drie platformleden van de drie partijen 'linking-pin' naar en met de cao-tafel. In beide gremia wordt gekeken naar wie het beste welke rol en uitwerking op zich kan nemen. Tweemaal per jaar heeft de voorzitter van het platform contact met de cao-tafel. Verder is er een vast communicatie-overleg tussen de communicatieadviseur die betrokken is bij het platform met de drie vertegenwoordigers uit de drie partijen. Het duiden van hun rollen en de uitwerking van de activiteiten vergt nog aandacht.

Wat gaat minder goed?
Het platform geeft aan dat de focus op impact en zichtbaarheid naar de sector nog beter mag. Dat kunnen we bereiken door:

- Steeds goed te focussen op de kernboodschappen.
- Effectieve interventies uit te werken.
- Verschillende activiteiten niet apart, maar gebundeld en goed getimed naar de markt te brengen.

Hierdoor kunnen we nog meer kennis en ervaring uit de sector en van de partners bundelen en benutten.

Wat zijn aandachtspunten?

Belangrijk onderwerp blijft op welke manier we de achterbannen en collega's van Sociaal Werk Nederland, FNV en CNV zo kunnen betrekken dat het platform in hun uitingen als een van hen gepresenteerd wordt.

Focus 2021

Het platform wil dit jaar blijven inzetten op de zichtbaarheid van de sector en het vak. Dat is in het belang van de arbeidsmarkt, maar ook van de sector als geheel. Voorbeelden hiervan zijn de twaalf interviews met sociaal werkers over hun creativiteit, professionaliteit en weerbaarheid en hun ontwikkelde werkwijzen tijdens coronatijd die ze willen behouden. De knelpunten in de sector, op het gebied van werkomstandigheden, werkdruk, uitstroom en behoud, zijn inhoudelijk leidend voor veel activiteiten. Het gaat iedere keer weer om het benadrukken van kansen en het vertalen in tools om verbetering aan te brengen. In dialoog tussen medewerker en werkgever en vanuit eigen regie en duurzame inzetbaarheid. Het belang van ontwikkeling en het versterken van loopbaankansen, ook gezien de blijvende onzekerheid van gemeentelijke financiering, is voor het platform aanleiding om zich hier nog steviger als belangrijkste bron en vindplaats op te gaan profileren. Bijvoorbeeld via het STAP-Register dat ontwikkeld wordt en een belangrijk onderdeel van de vindplaats wordt. Belangrijk blijft ook de druk op de financiering van de sector en de effecten op de arbeidsmarktvraagstukken in sociaal werk. Voor eventuele afspraken te maken in het cao-overleg staat het platform klaar om daar mede uitvoering aan te geven. Het platform wil zich meer profileren met onderzoek. ook naar buiten de sector. Bijvoorbeeld met eigen resultaten of in reactie op ander onderzoek. Er is veel geïnvesteerd in de campagne Zie je mij, het goed bezochte jaarcongres georganiseerd door Sociaal Werk Nederland en het platform en de Sociaal Werker van het Jaar. Over deze activiteiten gaat het platform binnenkort evalueren en neemt het vervolgbesluiten.

Projecten

Project één: Campagne Zie je mij?

Probleem

Het platform heeft besloten tot een brede campagne voor sociaal werk. De centrale boodschap is gericht op de zichtbaarheid van sociaal werk, bij heel Nederland, de eigen doelgroep en beleidsmakers. Deze boodschap doet recht aan het betekenisvolle, waardevolle en cruciale werk en aan de diversiteit en de mogelijkheden van het vak. Uitgaande van brede preventie en daarmee het voorkomen van duurdere zorg. Het gaat om het zichtbaar maken van de toegevoegde waarde van sociaal werk en sociaal werkers.

Aanpak

In de campagne onderscheiden we een focus op de korte en langere termijn. Sociaal werk is nu cruciaal, maar blijft dat ook in de toekomst. Op langere termijn willen we het imago van sociaal werk, politieke opinie, politieke keuzes en het stemgedrag beïnvloeden. Bij de focus nu is het ook van belang te kijken naar de actualiteit: wat doen we al (laten zien) en hoe gaan we om met de nieuwe manier van (online) werken. Dus, focus op een publiekscampagne met een politieke dimensie. De campagne wordt ondersteund door campagnebureau Het Stormt en loopt door tot en met de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022.

Bekijk de video's

Meer dan 50.000 sociaal werkers helpen iedere dag in buurten en wijken met het voorkomen en oplossen van problemen. Dat is belangrijk werk met impact voor bewoners. Impact op hun welzijn en leven én

op de hele buurt. Werk dat gezien en gehoord mag worden. In de campagne Zie je mij vertellen sociaal werkers wat ze doen en krijgen zo een gezicht en een stem. De campagnefilm is gepresenteerd tijdens het Jaarcongres sociaal werk op 26 mei 2021. De eerste campagneperiode liep tot 10 juni 2021. Daarna volgt een tussentijdse evaluatie, waarbij we de uitkomsten gebruiken voor de tweede en derde periode in september 2021 respectievelijk maart 2022. Voor de campagne is ook een campagnesite ontwikkeld: https://www.sociaalwerk-werkt.nl/ziejemij

Project twee: Sociaal Werker van het Jaar

Probleem

Op 26 mei is de verkiezing van de Sociaal Werker 2021 tijdens het Jaarcongres sociaal werk afgerond. Daar is de winnares van 2021, Nanneke Jager, buurtwerker bij Vrouwencentrum Jasmijn en WIJ Groningen, bekendgemaakt.

Dit jaar is de laatste fase van de verkiezing voor het eerst gecombineerd met het Jaarcongres sociaal werk en samen met het platform en Sociaal Werk Nederland georganiseerd. Dit werd als succesvol ervaren door sociale partners, juryleden en deelnemers aan het jaarcongres. Daarmee is de verkiezing definitief losgekoppeld van de samenwerking met zorg en welzijn. Het is een eigen verkiezing van de branche sociaal werk geworden, mogelijk gemaakt door het platform. Door een (ongepland) grotere rol en betrokkenheid van sociale partners bij het proces van de verkiezing en de afronding/uitslag is de betrokkenheid en het draagvlak bij deze partijen vergroot. Dit biedt, samen met de professionaliseringsslag die is doorgemaakt, randvoorwaarden en aanknopingspunten voor het nog verder vergroten van de kracht, herkenbaarheid en het belang van de verkiezing in de toekomst. Met recht een leidende activiteit van het platform.

Gekozen aanpak

Het eigenaarschap van de verkiezing is steviger neergezet en geprofileerd. Met consequente communicatie tijdens het gehele jaar, meer aandacht voor de organisaties en bestuurders achter de genomineerden, een uitbreiding van de jury met mbo-onderwijs en een goede afstemming tussen jury en platform.

In tegenstelling tot de verwachting is de verkiezing als brancheprijs sterker geworden ten opzichte van andere verkiezingen én vanwege de toenemende aandacht en positie van sociaal werk in het brede veld van zorg en welzijn in deze coronatijd. Hierdoor is de keuze om de reikwijdte te verbreden minder urgent en relevant geworden. Wel kunnen we de verkiezing in de huidige vorm verder verbeteren en versterken op vooral het bereik en de betrokkenheid van het werkveld. Dit moet sterk worden vergroot om te blijven komen tot voldoende kwalitatief goede kandidaten. Verder zijn de omvang en het besluitvormingsproces van de jury, de rol van het platform en de diversiteit van de deelnemers een aandachtspunt. Ook geven we meer aandacht aan het prijzenpakket, het belang, de bestedingen en de relaties die deze hebben geschonken.

Project drie: Sociaal werk rendeert

Probleem

Onmisbaar en cruciaal sociaal werk is door het onderzoek dat SEOR voor het platform heeft uitgevoerd veel duidelijker onderbouwd. Wetenschappelijk onderbouwde informatie over de opbrengsten voor gezondheid en welzijn in gemeenten en op de arbeidsmarkt zijn zeer wenselijk. Zeker als financiering meer en meer onder druk blijft staan en bewindspersonen voor de zorg zeggen te willen vermijden dat er geld weglekt naar het sociaal domein. Vanuit de hypothese dat sociaal werk niet alleen een 'return on investment' is, maar juist een aantoonbare bijdrage levert aan de druk op de arbeidsmarkt in de zorgsector en van belang is voor de loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden van de brede potentiële beroepsbevolking. Om dit te onderzoeken zijn veel business cases verzameld en onderzocht.

Gekozen aanpak

Het platform heeft in februari 2021 het definitieve rapport in ontvangst genomen, waarin diverse business cases zijn onderzocht en onderbouwd. Sociaal werk rendeert, blijkt hier duidelijk uit en de factor waarin kan rond de 1,6 zijn. Mede door de ingangen van de partijen en onderzoekers heeft dit veel belangstelling en publiciteit opgeleverd zoals bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Binnenlands Bestuur en in internetconsultaties over de toekomst van de zorg. Ook is het door diverse externe partijen, zoals Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) gebruikt in hun berichtgeving naar de net gekozen Tweede Kamer. Met twee interactieve digitale sessies heeft het platform al veel organisaties en onderzoekers bereikt. Zij staan te popelen om van dit eerste resultaat meer te maken en lokaal en landelijk breder toe te passen. Het levert een basis voor lobby, maar ook een belang voor veel verdere activiteiten:

- Verder substitutie-onderzoek over de arbeidsmarkt en onderzoek naar de langere termijneffecten op de brede arbeidsmarkt.
- Verbreding van de claim op het rendement door nieuwe business cases te genereren en onderzoeken.
- De ontwikkeling van indicatoren en randvoorwaarden voor lokale business cases die ook de basis kunnen zijn voor het werkelijk te voeren gesprek in gemeenten: over het belang en het rendement op korte en lange termijn. Het platform bereidt momenteel deze vervolgactiviteiten voor.

Project vier: EVC sociaal werkers

Probleem

Sociale partners in sociaal werk werken aan de definitieve procedures voor de beroepsstandaard EVC sociaal werk. Hiermee kunnen ervaren sociaal werkers hun competenties aantonen. De EVC-standaarden richten zich op de vakbekwame sociaal werker op mbo-niveau en hbo-niveau.

Gekozen aanpak

Om de procedure rondom de twee EVC-standaarden in de praktijk te toetsen en aan te scherpen (die voor de vakbekwame sociaal werker op mbo-niveau en hbo-niveau) is een kleinschalige EVC-pilot opgezet en zijn zeven mbo- en hbo-kandidaten intensief gemonitord. Dit heeft geleid tot een gedegen advies waarmee de EVC-procedure binnenkort formeel volledig gedocumenteerd is bij het Nationaal Kenniscentrum EVC en beschikbaar komt voor het veld.

Kinderopvang

kinder opvang WERKT!

Alle activiteiten van Kinderopvang werkt! worden gefinancierd uit het Arbeidsmarktfonds FCB

Kinderopvang

Financieel

Nieuw geld 2021:	€ 630.000,-
Doorlopende projecten voorgaande jaren:	€ 633.821,-
Niet bestemde middelen 2020:	€ 45.086,-
Totaal budget:	€ 1.308.907,-

Huidige stand, waarvan bestemming en besteding tot en met mei 2021:

- 77 procent bestemd (€ 486.564,- van nieuw geld 2021)
- 23 procent besteed (van nieuw geld 2021 en doorlopende projecten)

Kinderopvangbestedingen 2021

Bijzonderheden platform

Wat gaat goed?
Uit mediaonderzoek blijkt dat de bekendheid van het platform nog steeds groeit. De merknaam Kinderopvang werkt! doet het steeds beter. Het aantal volgers op de verschillende sociale media groeit. En de instrumenten die Kinderopvang werkt! biedt, worden goed gebruikt. Bijvoorbeeld de diplomacheck (75.000 keer per jaar) en de cao-app (30.000 downloads afgelopen jaar). Ook de arbeidsmarktpeiling en publicaties in de media dragen bij aan de naamsbekendheid. Wat dat betreft slaagt het platform heel goed in de (communicatie)doelstellingen die het zichzelf gesteld heeft.

Kort na de start van het platform is via een aantal sessies een strategisch communicatieframe ingevuld. Hierbij zijn we via verschillende werkvormen tot de kern van waar het platform voor staat gekomen en hoe

dit zich vertaalt naar een (communicatie)strategie. Het platform heeft een verantwoordelijkheid voor de hele sector, die vooral zichtbaar gemaakt wordt via communicatie-activiteiten. Het is belangrijk dat het platform zich via effectieve communicatiemiddelen duidelijk profileert in de sector. Dit lukt dus heel goed.

Wat zijn aandachtspunten?
Aandachtspunt blijven de gevolgen van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) voor de sector in de dagelijkse praktijk. En wie welke lobby hierin voert. Het platform voert samen met sociale partners periodiek arbeidsmarktoverleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De contacten met het Ministerie van SZW zijn goed, maar er lijkt meer nodig. Zo is al vaker gesproken over de zogenaamde 33-procent-problematiek. Kort gezegd leidt die problematiek tot een beperking in het aantal leer-arbeidsovereenkomsten. Een echte oplossing is nog niet gevonden. Gezien de personeelstekorten in kinderopvang blijft dit een aandachtspunt.

Actualiteit

Het blijft lastig om de gevolgen van de coronacrisis goed te overzien. Het platform blijft daarom ieder kwartaal een arbeidsmarktpeiling uitvoeren om goed zicht te houden op de arbeidsmarktontwikkelingen. Uit de laatste peiling blijkt dat het aantal kinderopvangorganisaties met personeelstekort (weer) sterk toeneemt. Dit geldt voor alle vormen: dagopvang, bso en peuteropvang. De focus blijft daarom op het terugdringen van de personeelstekorten.

De sector groeit. De inspanningen door het platform hebben wel degelijk effect. In de sector werken op dit moment 110.000 medewerkers. Dit is nog steeds niet genoeg om aan de vraag naar kinderopvang te voldoen. Dit effect kan versterkt worden door afspraken in het nieuwe regeerakkoord.

Aanpassing focus voor 2021

Voor 2021 hield het platform nog rekening met een bijstelling van de focus. Verwachting was dat we die meer op behoud van personeel moesten richten. Dit is ondertussen ingehaald door de actualiteit. Focus op instroom van personeel blijft belangrijk. Dat neemt natuurlijk niet weg dat ook geïnvesteerd moet worden in behoud van personeel. Personeel dat je binnenhaalt, wil je ook behouden. Het platform blijft daarom ook investeren in bijvoorbeeld 'een leven lang leren'.

De belangrijkste focus van het platform is om meer in scenario's te denken. Welke richting kan de arbeidsmarkt opgaan? En welke arbeidsmarktinstrumenten horen daarbij? Want, wat het platform uiteindelijk wil bereiken, is (meer) balans op de arbeidsmarkt.

Projecten

Project één: Scenario's voor balans op de arbeidsmarkt
We weten niet hoe de markt van kinderopvang zich zal ontwikkelen. Om goed voorbereid en in de startblokken te staan, is onderzoek gedaan naar verschillende scenario's: krimp, stabiliteit en groei. En de gevolgen hiervan voor de arbeidsmarkt. Op basis van dit onderzoek zijn bijeenkomsten gehouden met stakeholders en kinderopvangorganisaties. Om met elkaar te bepalen wat nodig is voor elk scenario. Deze activiteiten zijn uitgewerkt in projectvoorstellen die begin juni 2020 voorgelegd zijn aan het platform ter bespreking en besluitvorming. Daarmee zijn we voorbereid op elke richting waarin de arbeidsmarkt zich gaat ontwikkelen de komende jaren. Naast deze aanpak wordt doorlopend onderzoek gedaan met vier arbeidsmarktpeilingen om vinger aan de pols te houden.

Om de branche mee te nemen in dit scenariodenken verscheen in juni 2021 een uitgebreid artikel in Beleid-Bestuur Management & Pedagogiek in het kindcentrum (BBMP) over de scenario's en de aanpak.

KRIMP, STABILISATIE, GROEI

3 arbeidsmarkt scenario's

Strategisch personeelsbeleid is voorbereid zijn op de toekomst. Maar wat doe je als kinderopvangorganisatie als de toekomst alle kanten op kan? Kinderopvang werkt! bereidt zich voor op verschillende scenario's en heeft samen met dertig vertegenwoordigers van kinderopvangorganisaties oplossingen uitgewerkt voor drie scenario's: krimp, stabilisatie en groei op termijn. | Johan Siegert

De arbeidsmarkt van de kinderopvang beweegt grillig. De branche is in het verleden sterk gegroeid en kende zoek een hevige krimp, nadat de kredietcrisis was overgewaaid van Amerika naar Europa. De toename van werkloosheid onder ouders zorgde in de periode van 2011-2014 voor vraagsnitsel. De bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag in dezelfde periode zorgde voor een multiplier effect. Met alle gevolgen van dien.
En op het moment dat de roc's gestopt waren met opleiden, begon de branche weer te groeien. In de afgelopen jaren zijn de arbeidsmarktekorten in kinderopvang groot geweest. Niet voor niets bestond de Top 3 prioriteit van het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang uit de aanpak van: tekorten, tekorten en tekorten.

Gemixte signalen

Onderzoeksbureau ABF ontwikkelde voor het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn een arbeidsmarktprognose met de verwachting dat de sterke groei van de branche zou afvlakken en de werkgelegenheid zou stabiliseren. Dat was pre-corona. Daarna brak Covid-19 ook in Nederland uit en is de prognose naar beneden bijgesteld, met de aanname dat als gevolg van de door het Centraal Planbureau (CPB) geraamde werkloosheid zou leiden tot werkloze ouders en daarmee vraagschuif. De volgende situatie ontstond:

- oplopende werkloosheid.
- onzekerheid over het aantal faillissementen in de verschillende sectoren in Nederland als de steunmaatregelen voor ondernemers afliepen.
- tijdelijke overschotten tijdens lockdown – daar waar geen noodopvang geboden werd.
- tekorten als gevolg van werknemers die niet inzetbaar zijn (ziek, zwanger, wachtend op testuitslag).

Peiling arbeidsmarktsituatie

Kinderopvang Werkt! peilt ieder kwartaal de arbeidsmarktsituatie in de branche en heeft daarnaast onder andere een herhalmeting van het vacatureonderzoek uit 2019 uitgevoerd. Als we inzoomen op de werkloosheidscijfers en de werkende beroepsbevolking dan zien we het volgende beeld:

- de werkloosheid is vooral toegenomen onder thuiswonende kinderen.
- er zijn meer ouders gestart met werken, dan dat er werkloos zijn geworden.

>

Project twee: Campagne Kinderopvang dankzij jou

Probleem

Het lukte kinderopvang niet om voldoende medewerkers te werven en te behouden voor de grote vraag naar kinderopvang. Het aanbod van personeel leek niet voldoende te zijn voor de groeiende vraag naar personeel.

Gekozen aanpak

Inzetten op werving, imago en behoud. Dit wordt gerealiseerd door:

- Media-aandacht voor het personeelstekort.
- Een gerichte benadering van verschillende doelgroepen via sociale media.
- Bevorderen en faciliteren van instroom van nieuwe medewerkers via een vacaturezoeker.
- Ondersteuning van organisaties bij een aantrekkelijk werkgeversmerk en werving van personeel (koplopersgroep van de campagne).
- Bevorderen van de beroepstrots via verschillende (gepersonaliseerde) activiteiten.
- Bevorderen van het ambassadeurschap van pedagogisch medewerkers (referral campagne).
- Voor wie: scholieren, studenten, snel inzetbare zij-instromers, herintreders en huidige medewerkers. Maar ook werkgevers ondersteunen we door de campagne bij hun eigen aantrekkelijkheid en werving.

Nieuwe campagnebeelden

De campagne heeft een uniek en herkenbaar concept met een goede onlinestrategie om de juiste mensen te bereiken. Met succes, want er zijn al meer dan 540.000 bezoekers van de website www.kinderopvangdankzijjou.nl sinds de lancering begin januari 2020. Meer dan 100.000 bezoekers hebben de vacaturepagina bezocht.

Tijdens de coronacrisis is de kracht van het concept van de campagne Kinderopvang dankzij jou gebleken. De campagne is in staat in te spelen op de problematiek van dit moment. Met behoud van het (beeld)concept van de campagne. Daarnaast kunnen we specifieke doelgroepen zoals potentiële bso-medewerkers, scholieren, herintreders goed bereiken.

Interviews vanuit de verschillende doelgroepen (herintreders, zij-instromers, studenten et cetera)

Project drie: Kwalificatie-eisen

Probleem

Doorlopend project waarin we adviezen voor het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) ontwikkelen als er problemen zijn rondom kwalificatie van (vooral) pedagogisch medewerkers. Daarnaast maken deelprojecten onderdeel uit van het geheel, zoals beoordelingen van scholingen, het actualiseren van de diplomacheck, de gelijkstellingscommissie en de inzet van assessments via NOA.

Gekozen aanpak

Voor de adviezen aan het OAK is een werkgroep ingesteld die bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en medewerkers. Voor de deelprojecten wordt gewerkt met commissies vanuit het OAK met ondersteuning van het cao-secretariaat. Bestaande commissies: gelijkstellingscommissie, commissie scholing werken met 0-jarigen en adviescommissie scholing pedagogisch beleidsmedewerker/coach.

Om het hoofd te bieden aan de bezettingsproblemen door de coronacrisis, heeft de werkgroep kwalificatie-eisen een aantal voorstellen voor versnelde instroom van personeel uitgewerkt. Die zijn allemaal goedgekeurd door het OAK. De grootste slag is gemaakt met de publicatie op 1 februari 2021 van een aantal verruimingen van de kwalificatie-eis. Er zijn diploma's gepubliceerd die met aanvullend bewijs kwalificeren voor dagopvang en bso. Plus diploma's die met aanvullend bewijs voor de bso kwalificeren. In totaal betreft dit 174 diploma's plus de verzameling van kunstopleidingen. Ook is de lijst met aanvullende bewijzen uitgebreid. Publicatie is gedaan op de website van Kinderopvang werkt! En alles is verwerkt in de diplomacheck. Voor de bso is verlaging van het percentage van 75 procent naar 50 procent voor de niet-afgeronde hbo-bacheloropleiding gepubliceerd.

De ontwikkeling van een Erkenning van eerder Verworven Competenties-beroepsstandaard (EVC-beroepsstandaard) verloopt volgens planning. Wel in iets aangepaste vorm, doordat de eisen bij het Nationaal Kenniscentrum EVC zijn gewijzigd. Verwachting is dat eind 2021 de eerste medewerkers gebruik kunnen maken van de standaard.

Project vier: Uitvoering cao-projecten en cao-onderhandelingen

Na een verkennende bijeenkomst in februari 2021 zijn cao-partijen begin maart gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe Cao Kinderopvang. De huidige cao loopt van 1 januari 2020 tot 1 juli 2021. Cao-partijen hebben afgesproken tijdens de onderhandelingen de lopende cao-projecten gewoon door te laten gaan. Het zijn belangrijke projecten voor de sector die niet onnodig mogen vertragen. De belangrijkste projecten zijn:

- Inrichting naleving Cao Kinderopvang
  De cao-tekst voor naleving van de cao is gereed. Hier hebben cao-partijen overeenstemming over bereikt. De tekst wordt opgenomen in de nieuwe Cao Kinderopvang. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan de uitvoering: de inrichting van de commissie naleving en finetunning van een digitaal meldingsformulier.
- Opstellen van een brochure over niet-groepsgebonden uren
  De tekst van de brochure is tot stand gekomen via een zorgvuldige afstemming. Het hele proces heeft daardoor langer geduurd dan eerder ingeschat.
- Ontwikkelen van een visie op leren en ontwikkelen
  Dit is een gezamenlijk project van OAK en het platform. Basis vormt het rapport 'Werk aan de winkel' van Sardes. Oplevering van het advies is naar verwachting september 2021. Daarna kunnen we starten met het tweede onderdeel, ontwikkeling van een beroepscode.

De cao-onderhandelingen hebben nog niet tot een nieuwe Cao Kinderopvang geleid.

Verbinding tussen basisdienstverlening en kinderopvang

Project vijf: Aantrekkelijk werkgeverschap

Probleem

Behoud van personeel vraagt om aantrekkelijk werkgeverschap. Naast passende arbeidsvoorwaarden, vraagt dit een veilige, gezonde en stimulerende werkomgeving. Hier valt nog veel te winnen. Uit onderzoek van het Arbeidsmarktprogramma Zorg en Welzijn (AZW, cijfers 2019) blijkt dat vijfentwintig procent van de medewerkers actie heeft ondernomen om ander werk te zoeken.

Gekozen aanpak

Om aantrekkelijk werkgeverschap te stimuleren, wordt geïnvesteerd in:

- Het ontwikkelen, bundelen en actief aanbieden van instrumenten gericht op gezond en veilig werken.
- Ondersteuning van organisaties bij het in kaart brengen en verbeteren van hun medewerkersreis (employee journey).
- Activiteiten en instrumenten gericht op het voorkomen en verlagen van werkdruk, zoals masterclasses, workshops, congressen en evenementen.
- Delen van goede voorbeelden van aantrekkelijk werkgeverschap.

Het project bestaat uit twee delen: de medewerkersreis en werkdruk-werkplezier.

Werkdruk-werkplezier
Activiteiten zijn gericht op drie niveaus: voor organisaties die net starten met dit onderwerp zijn workshops georganiseerd. Deze bieden we voor de zomer 2021 en tijdens het Jaarcongres Management Kinderopvang aan. Voor organisaties die al even bezig zijn, maar meer structureel aan de slag willen, zijn interactieve online webinars georganiseerd. Die boden we in juni 2021 aan. Een masterclass met twee bijeenkomsten, ondersteuning bij een eigen plan van aanpak en een terugkombijeenkomst, is georganiseerd voor organisaties die al gestructureerd werken aan werkdruk en werkplezier en een verdiepende of verbredende slag willen maken. Opbrengsten van de drie niveaus publiceren we op de website Kinderopvang werkt!, zoals tools, tips en interviews. Alle opbrengsten worden gebundeld in een e-book. Looptijd is tot eind oktober 2021. Als de workshops succesvol zijn, wordt een cyclus van dit aanbod gemaakt. Als het platform hiermee instemt.

Zomeraanbod werkdruk en werkplezier

Masterclass

Webinar

Workshop

Medewerkersreis
De medewerkersreis, ook wel 'employee journey' genoemd, is de reis die medewerkers maken binnen een organisatie en wat zij daarbij ervaren. Het is een aaneenschakeling van contactmomenten: van de eerste kennismaking, het sollicitatiegesprek, inwerken, ontwikkeling, relatie met de leidinggevende tot en met het afscheid van de organisatie (en het daarna contact houden). Een goed doordachte medewerkersreis helpt organisaties aan enthousiaste, productieve en gelukkige medewerkers. En als steeds meer kinderopvangorganisaties hiermee aan de slag gaan, bevordert dit ook de aantrekkelijkheid van de branche.

In de koplopersgroep zitten elf kinderopvangorganisaties. Zij maken binnen een halfjaar (april-september 2021) een nieuwe medewerkerservaring. Door te onderzoeken wat hun huidige cultuur is, welke leiderschapsstijl er is en hoe de medewerkers de onderdelen van de medewerkersreis nu ervaren. Als dit in kaart is gebracht, bedenken zij verbeteroplossingen en testen die uit met de medewerkers zelf.

De medewerkersreis is voor kinderopvang een vrij nieuw onderwerp. Zowel BBMP als Management Kinderopvang gaan er in hun volgende editie een artikel over plaatsen. Met input van ons en een interview met deelnemers.

In september 2021 is de pilot afgerond. Deelnemers hebben dan een verbetering in hun eigen medewerkersreis doorgevoerd. Alle goede voorbeelden, tips, tools, opdrachten en informatie verzamelen we in een 'toolbox' waar de andere organisaties in de branche ook mee aan de slag kunnen.

Artikel medewerkersreis in BBMP

MEDEWERKERSREIS

Samen werken aan een aantrekkelijke branche

Een goed doordachte medewerkersreis levert veel op en is een belangrijk instrument voor de werving én het behoud van medewerkers. Kinderopvang werkt! ondersteunt kinderopvangorganisaties om hun medewerkersreis te verbeteren en werkt daarmee aan een aantrekkelijke sector. | *Suzanne Schaapman*

Gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers vinden, die bewust voor jouw organisatie kiezen. Die zich thuis voelen bij jouw visie en kernwaarden, betrokken zijn en met plezier werken. Medewerkers die zelfs als ze afscheid nemen enthousiast ambassadeur blijven... Het kan!
De medewerkersreis, ook wel 'employee journey' genoemd, is de reis die medewerkers maken binnen een organisatie. Van de eerste kennismaking, de sollicitatie, tot persoonlijke ontwikkeling en zelfs het afscheid. Het is een aaneenschakeling van contactmomenten tussen medewerkers en organisatie.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Wat is de eerste indruk van een medewerker, van bijvoorbeeld een campagne of advertentie? Hoe ervaart hij of zij de kennismaking en de sollicitatie? En vervolgens het inwerken: klopt dat met de verwachtingen die zijn gecreëerd? Voelt de medewerker zich betrokken, kan hij of zij zich ontwikkelen? De medewerkersreis loopt zelfs door na een eventueel afscheid, wanneer je ervoor zorgt dat oud-medewerkers aan je organisatie verbonden blijven, bijvoorbeeld als ambassadeur.
Het concept van medewerkersreis is voor veel kinderopvangorganisaties relatief nieuw. De term is soms wel bekend, maar ze zijn er zelf nog niet actief mee bezig. Kinderopvang werkt! zet zich in voor een aantrekkelijke sector en een gezonde arbeidsmarkt, daarom zijn wij een pilot gestart om de medewerkersreis in kinderopvangorganisaties te verbeteren. Elf organisaties doen mee. De branche kampt nog steeds met een personeelstekort, maar ook als dit in de toekomst verandert, is de medewerkersreis altijd een goede investering.

Belang en waarde uitdragen

Een goed doordachte medewerkersreis helpt organisaties aan enthousiaste, productieve en gelukkige medewerkers. Zij worden immers ambassadeur van je organisatie, brengen een positieve sfeer, presteren beter en blijven langer in dienst. Hiermee is de medewerkersreis een belangrijk instrument voor organisaties om zich te onderscheiden als aantrekkelijke werkgever, waar mensen met plezier werken.
Een belangrijke doelstelling van Kinderopvang werkt! is om te laten zien hoe relevant en waardevol werken in kinderopvang is. Kinderopvangmedewerkers zijn immers de specialisten op het gebied van ontwikkeling van het jonge kind. En de kwaliteit van de kinderopvang begint bij de kwaliteit van de medewerkers.
Aandacht voor de medewerkersreis stimuleert organisaties om het belang en de waarde van kinderopvang nog beter uit te dragen en te communiceren. Zo wordt tegelijkertijd het imago van de hele branche versterkt. In hoofdlijnen is de employee journey in een aantal fases op te delen. Dit zijn:

- **Identiteit en imago:** het bepalen van identiteit, imago, missie en visie, kernwaarden.
- **Werven en solliciteren:** wervingsproces, selectieproces, sollicitatieproces, arbeidscontract.
- **Welkom en inwerken:** pre-boarden, eerste werkdag, inwerkprogramma, de eerste honderd dagen.
- **Werk en ontwikkeling:** inhoud werk, werkplek, werkomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, werkplezier, zingeving, ontwikkeling, opleiding, loopbaanmogelijkheden.
- **Cultuur en leiderschap:** werkklimaat, samenwerking, verbinding, leidinggeven, gesprekscyclus, waardering.
- **Afscheid en contact houden:** exitgesprek, afscheidsactiviteiten, activiteiten voor oud-medewerkers.

Positieve contactmomenten

De invulling van de medewerkersreis is voor iedere kinderopvangorganisatie anders. Ga je hiermee aan de slag, onderzoek dan als eerste welke fases en contactmomenten voor jouw medewerkers het meest belangrijk zijn. Wat gaat al goed? Wat zijn aandachts- of verbeterpunten? Waar is de meeste winst te behalen?
Door de belangrijkste contactmomenten opnieuw in te richten, kun je de ervaringen van medewerkers positief beïnvloeden. Elk contactmoment kan immers zorgen voor een positieve ervaring, maar ook voor een negatieve. Daarom is het nodig om goed te bevragen wat pedagogisch medewerkers verwachten en wat zij belangrijk vinden. Hoe kun je hen bijvoorbeeld verrassen en waarderen?
Tegelijkertijd moet je als organisatie duidelijk en helder communiceren waar je voor staat, zodat een potentiële nieuwe collega zelf een goede afweging kan maken of hij of zij hierbij past en niet voor verrassingen komt te staan. Daarom kun je bijvoorbeeld fase 1, het bepalen van je identiteit, missie, visie en kernwaarden voor deze reis niet overslaan.

Suzanne Schaapman is verbonden aan FCB en Kinderopvang werkt!

>

Basisdienstverlening – sectoroverstijgende projecten

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

De drie platforms nemen deel aan het onderzoeksprogramma van AZW. Bestuurders uit de platforms nemen namens het platform zitting in het opdrachtgeversberaad en de programmacommissie sociaal domein. Het programma voorziet aan de ene kant in arbeidsmarktinformatie (cijfers) en aan de andere kant in verdiepende onderzoeken. Op basis hiervan kunnen de AZW-partners met elkaar een dialoog voeren over wat er nodig is op de arbeidsmarkt.

In januari 2021 heeft het opdrachtgeversberaad de kennisdossiers (verzuim, loopbaanpaden, anders werken, opleiden en branche-informatie) vastgesteld.

Ook is besloten om meer verbinding te zoeken met (deels) paritair georganiseerde partijen als PGGM&CO, Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW), IZZ en FWG Progressional People. In de programmacommissies is dit uitgewerkt. De commissies zien drie mogelijkheden om de verbinding tot stand te brengen:

- samenwerking aangaan: 50/50-investering in kennisontwikkeling
- erg geringe opdracht verlenen om bestaande kennis te ontsluiten
- mogelijkheid bieden om mee te doen met een transparante offerteprocedure onder verschillende aanbieders.

In september 2021 is de volgende bijeenkomst van het opdrachtgeversberaad. Agendapunten zijn: bijstelling subsidieaanvraag (het budget is groter dan de kennisbehoefte tot nu toe is geweest) en op welke wijze het opdrachtgeversberaad het programma wil evalueren. De huidige samenwerkingsovereenkomst loopt af op 31 december 2022.

STAP Register

De STAP-regeling vervangt per 1 januari 2022 de inkomstenaftrek scholing: het wordt een subsidie van € 1000,- per persoon per jaar bij het volgen (en betalen) van scholing, algemeen initieel of branche-erkend. De uitvoering hiervan loopt vanaf 1 januari 2022 via de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en voor de uiteindelijke subsidie via het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Vanaf april 2021 loopt het voorbereidingsproces waarin de drie branches jeugdzorg, kinderopvang en sociaal werk samen optrekken. Om ervoor te zorgen dat er een branche-erkend scholingsaanbod aan het scholingsregister wordt toegevoegd.

DUO heeft vanwege administratieve voorbereiding het tempo plotseling flink opgevoerd en daarom moeten we voor 1 juli 2021 veel informatie over de aanbieders van opleidingen aanleveren. In plaats van na de zomer. Dit bleek tijdens een gezamenlijk overleg met de platformvertegenwoordigers over inhoud en aanpak. Omdat dat bijna onhaalbaar is, heeft Edwin Luttik van Sociaal Werk Nederland geschakeld met het Ministerie van VWS. Het ministerie heeft onmiddellijk de druk van de ketel gehaald. Dus 1 juli 2021 is van de baan! Dit betekent echter dat we nog steeds vaart moeten maken. In oktober 2021 moet alles gereed zijn.

Veilig werken in de Zorg

Het gezamenlijke project Veilig werken in de Zorg (VwiZ, landelijke aanpak van vermindering agressie van zorg- en welzijnsbranches en het ministerie van VWS) houdt definitief op te bestaan. Ook de website www.duidelijkoveragressie.nl met producten en opbrengsten wordt opgeheven. De zorgbranches en het Ministerie van VWS willen geen zorg- en welzijnsbrede aanpak meer, maar een branchespecifieke. Het Ministerie van VWS heeft het initiatief naar zich toegetrokken om een extra tussentijdse peiling op gebied van agressie en ongewenst gedrag in januari (tussen de AZW-metingen in) via PGGM&CO. De uitkomsten zijn branchespecifiek gerapporteerd. Op basis van deze uitkomsten en andere onderzoeken kunnen we bij het ministerie van VWS branchespecifieke aanvragen voor financiële ondersteuning met cofinanciering doen.

Voor jeugdzorg en sociaal werk zijn voorstellen gedaan voor een ondersteunende aanpak die met de platforms wordt afgestemd. Na akkoord dienen we een subsidieaanvraag in bij het ministerie van VWS. Verder ontvangen we een dump van de oude website, zodat we relevante informatie op de eigen websites kunnen plaatsen. De app Veilig op Huisbezoek komt weer terug naar FCB en beheren we verder/ ontwikkelen we binnen de basisdienstverlening.

Actualisering arbocatalogi kinderopvang, sociaal werk en jeugdzorg

In de arbocatalogus zijn door sociale partners oplossingen opgenomen waarmee werkgevers kunnen zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor medewerkers. En hoe zij kunnen voldoen aan de arbowetgeving en -regelgeving. De geldigheid van de arbocatalogi is vijf jaar en vervalt voor kinderopvang, sociaal werk en jeugdzorg eind september 2021. Voor verlenging moeten de arbocatalogi geactualiseerd en getoetst zijn door de Inspectie SZW.

Voor het vernieuwen van de arbocatalogus is De Goede Praktijk uitgekozen als bureau om de opdracht uit te voeren. Zoals is afgestemd in de kick-off met de vertegenwoordigers van jeugdzorg, kinderopvang en sociaal werk betrekken we werkgevers en medewerkers bij de ontwikkeling. In de nieuwsbrief van juni 2021 en via sociale media is een oproep gedaan aan werkgevers in jeugdzorg, kinderopvang en sociaal werk om mee te denken. Met deze werkwijze verwachten we een arbocatalogus te ontwikkelen die beter aansluit bij de behoefte van werkgevers en medewerkers en hen activeert en ondersteunt bij het aanpakken van de arborisico's. Hierdoor kunnen medewerkers gezond, veilig en met plezier hun werk doen. Op 1 juli 2021 vindt een brainstormsessie plaats waarin we de ideeën vanuit de kick-off voorleggen en input vanuit de organisaties ophalen.

Basisdienstverlening FCB-bureau

Bestuurssecretariaat, cao-secretariaat en ondersteuning platforms

Het bureau ondersteunt met een directeur en drie secretarissen de cao-tafels en platforms, zorgt voor algemeenverbindendverklaring-aanvragen (avv-aanvragen) en ondersteuning van alle partijen. En beantwoordt cao-vragen van werkgevers en medewerkers in de sectoren kinderopvang, jeugdzorg en sociaal werk. Bij interpretatie of juridische vragen wordt doorverwezen naar sociale partners.

Tools en producten

Alle producten en diensten die door de platforms en voorlopers daarvan zijn ontwikkeld, onderhouden, moderniseren en stellen we ter beschikking aan werkgevers en medewerkers via de drie websites van de platforms.

Er is heel veel beschikbaar via de websites. Om de aantrekkelijkheid en het gebruik te versterken bij de doelgroepen werkgevers en medewerkers, zijn in het voorjaar van 2021 geheel vernieuwde en gebruiksvriendelijke website voor de drie platforms in gebruik genomen. In de nieuwe huisstijl en met specifieke en gescheiden actuele informatie voor werkgevers en medewerkers.

We hebben een enorme toename in het bereik via de traditionele en sociale media gerealiseerd. Hiermee is herkenbaarheid, voorkeur, interactie en dialoog versterkt. Aandachtspunt is dat gebruikers van producten en diensten van de drie platforms het verband gaan zien met de loonsomheffing. Dit is nu gedaan via het jaarbericht bij de loonsombrief.

Een greep uit het basisaanbod is:

- werken in tijden van corona: videobellen, deskfit en thuiswerkplek inrichten
- gezond en veilig: arbocatalogi, werkdrukspel, Plezier in uitvoering, aanpak van verzuim en agressiemateriaal
- sterk in je vak: solliciteren en profileren, digitalisering, trainingen en opleidingen en zelftests
- cao-etalages
- cao-apps

Arbeidsmarktinformatie

Met het FCB-onderzoeksprogramma ontwikkelen we hapklare brokken aan arbeidsmarktinformatie op basis van alle gegevens van AZW, eigen onderzoek en andere bronnen. Het geheel aan data en onze senioradviseur onderzoek maken dat we snel en breed kunnen leveren op actuele vragen of inzichtgevende trends aan de platforms en cao-tafels (Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK), Overleg Arbeidsvoorwaarden Sociaal Werk (OASW) en Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ)). Bijvoorbeeld via presentaties of leesbare factsheets.

Communicatie

Vanuit de basisdienstverlening wordt ieder platform gefaciliteerd met een eigen website en een eigen nieuwsbrief. Via de sociale mediakanalen wordt actief ingezet op het branchespecifieke communiceren over actualiteit en het beschikbare aanbod.

Het uitgevoerde media- en behoefteonderzoek geeft goede aanknopingspunten voor versterking van de communicatie.

Administratieve en financiële ondersteuning

Het bureau zorg voor de hele inning van de loonsom en opvolging daarvan (incasso en juridische opvolging). Het bureau zorgt voor het fonds als geheel en voor de drie platforms afzonderlijk voor een gedegen en verantwoorde projectondersteuning en financiële administratie. Alle administratieve processen voor het verantwoorden van incidentele subsidies, projecten en de loonsomheffing ondersteunen en verantwoorden we aan subsidiegevers en het bestuur (na afstemming met de accountant).

Subsidies

FCB signaleert relevante subsidies en legt deze voor aan partijen. Indien subsidie is verstrekt zijn FCB-projectleiders verantwoordelijk voor de uitvoering ervan en handelt ze volgens de subsidievoorwaarden de projecten administratief af. Momenteel zijn er vier lopende subsidies:

- AZW
- Arbeidsmarkttafel Jeugd
- ondersteuning campagne Kinderopvang dankzij jou (ministerie van SZW) en
- EVC-loket jeugdhulp (brede jeugdzorg).

Op dit moment zijn er twee subsidieaanvragen in voorbereiding:

- Vermindering agressie en ongewenst gedrag (voor sociaal werk en jeugdzorg)
- Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU).

Beide subsidies zijn op dit moment met inbreng van de platformleden in voorbereiding. De platforms en cao-tafels nemen op een later moment het besluit om deze subsidies in te dienen. Vanwege de vereiste cofinanciering wordt het bestuur ook betrokken.

Communicatie

Drie jaarbeelden 2020

Vier nieuwe websites

Resultaten - bezoekers website t.o.v. vorig jaar eerste kwartaal

Jeugdzorg
66.281 bezoekers

Stijging **50%**

Kinderopvang
108.601 bezoekers

Stijging **13%**

Sociaal werk
74.457 bezoekers

Stijging **32%**

Volgers socials

Jeugdzorg	333 + **1%**	11.486 + **14%**	573 **2%**	
Kinderopvang	1852 + **10%**	6.632 + **14%**	1572 + **1%**	885 **+2,5%**
Sociaal werk	1046 + **7%**	11.406 + **16%**	733 **+2%**	

Nieuwsbrievenabonnees t/m mei

Jeugdzorg **1241**

Kinderopvang **2672**

Sociaal werk **2151**