

datum: 16 september 2024

Combi-jobs: stap voor stap van onvrijwillige deeltijds werken naar voltijdse jobs in de publieke kinderopvang

1. Wat

Bij een **combi-job** combineert één iemand verschillende functies. Dat kan bij éénzelfde werkgever (bijvoorbeeld in de buitenschoolse kinderopvang of in een kinderdagverblijf, in combinatie met een job in het onderwijs of in een woonzorgcentrum of in een administratieve dienst). De combinatie kan ook bij verschillende werkgevers. Sommigen combineren een job in de kinderopvang met een zelfstandige bijberoep.

2. Waarom

Sommige medewerkers in de kinderopvang werken in een deeltijdse job. Dat heeft te maken met pieken in de arbeidsorganisatie van een dienst vb.: openingsuren, start van de opvang, gesplitste diensten, ... Ondanks de inspanningen van vele werkgevers om het werk meer gelijkmatig te spreiden over de dag zijn er piek- en dalmomenten in een organisatie. Dit verklaart waarom het makkelijker is om bijvoorbeeld een uurrooster te maken met shiften van 4 uur in plaats van 8 uur, of met deeltijdse werkers te roosteren in plaats van met alleen voltijds werkenden.



Sommige medewerkers werken liever voltijds, maar er zijn te weinig voltijdse vacatures bij de eigen werkgever. Hierdoor kiezen ze liever voor een voltijds job buiten de zorg. Dat is jammer, want er is een groot tekort aan medewerkers in de kinderopvang. Het komt er dus op aan flexibel in te spelen op de verwachtingen van de medewerkers.

Combinatiejobs zijn daarom één van de oplossingen om bekwame medewerkers in de kinderopvang of de buitenschoolse opvang te houden. Zo vermijden we onnodige uitstroom van talenten uit de zorg.

3. Stappenplan

Ga planmatig te werk. Duid een verantwoordelijke aan voor dit combi-project. Bepaal een datum tegen wanneer je resultaat verwacht.

💡 Praktijktip: zorg dat de verantwoordelijke van de kinderopvang altijd betrokken is rond aspecten van haalbaarheid.

Maak een concrete planning met volgende fases:

3.1. Fase 1: breng de situatie voor je organisatie en de medewerkers in kaart

Hoe zijn de shiften in de dienst? Hoeveel medewerkers zijn er nodig op welke tijdstip nodig? Hoeveel medewerkers zijn er beschikbaar? Hoeveel zijn er nodig? Hoeveel is het voorziene personeelsaantal? Hoeveel overuren zijn er tot op heden? Hoeveel vakantie is er opgenomen? Hoeveel medewerkers werken er nu voltijds en deeltijds? Hoe flexibel is de organisatie om taken te verschuiven? Zijn alle mogelijkheden onderzocht om taken tijdens piekmomenten te verschuiven naar niet-piekmomenten?

💡 Praktijktip: communiceer het project aan alle medewerkers. Leg uit wat de bedoeling is. Zoek naar een draagvlak als er ook van andere collega's inspanningen gevraagd worden (vb: naar uurrooster).

Beantwoord de vragen samen met iemand van de HR-dienst, de verantwoordelijke en enkele medewerkers van de dienst. Licht de vakorganisaties in en vraag hen mee te denken naar haalbare oplossingen of mogelijkheden rond meer flexibiliteit te bekijken. Zorg er echter voor dat dit de projectplanning niet vertraagt.

Bevraag wie van de deeltijdse werkenden zouden meer uren willen werken? Hoeveel uren? Ga in een individueel gesprek na wat hun talenten zijn en welke combinaties ze zelf mogelijk achten binnen de eigen organisatie en in combinatie met andere diensten. Durf out-the-box te denken als het over mogelijkheden gaat.

💡 Praktijktip: laat de regie en het initiatief bij de medewerker. Check de draagkracht van iemand om bij 2 werkgevers te werken.

💡 Praktijktip: telkens er uren beschikbaar zijn, doen je een algemene oproep bij alle medewerkers; Het is aan hen om contact op te nemen en te solliciteren.

💡 Praktijktip: zorg ervoor dat alle medewerkers gelijke kansen krijgen. Maar vooraf afspraken als je wil starten met een proefproject slechts één of anderen. Communiceer wanneer de volgende aan de beurt zijn. Informeer ook de vakorganisaties via de gebruikelijke overlegvergaderingen.

3.2. Fase 2: ga als werkgever op zoek naar combinaties van functies

Informeer naar voorbeelden in andere lokale besturen (zoals de voorbeelden in de themababbel VVSG over dit onderwerp). Leer van hun successen en ook van wat minder goed verliep.

 Bekijk de opname van de themababbel of lees het verslag op [VVSG.be](https://www.vvsg.be) op het kennisnetwerk.

3.2.1. Combinaties binnen het eigen bestuur

Onderzoek als werkgever op basis van de behoefte welke functies er in je organisatie mogelijk zijn, over diensten heen. Zijn er combinaties mogelijk met functies binnen het lokale bestuur? Logische combinaties zijn er te maken met een job in het onderwijs, ook huis van het kind, tijdens de pauzes op school of een job in de administratieve ondersteuning, de thuiszorgdiensten, de dagverzorgingscentra of de woonzorgcentra. Signaleer deze mogelijkheden aan de geïnteresseerde kinderbegeleiders.

3.2.2. Combinaties met een andere werkgever

Of is het noodzakelijk om een 2^e functie te zoeken bij een andere werkgever? Analyseer of er in de regio vacatures zijn bij andere werkgevers? Denk aan werkgevers die vooral op andere uren werken dan je eigen dienst. Leg contacten en ga na hoe je elkaar kunt versterken. Neem deel aan jobbeurzen.

 *Praktijktip: hou op voorhand rekening met andere werkafspraken bij de 2^e werkgever, zoals in het onderwijs (vakantieperiodes en pedagogische studiedagen).*

 *Praktijktip: maak ook afspraken als een medewerker volledig voor 1 werkgever zou kiezen.*

Zoek naar minder evidente combi-jobs. Jobs die aansluiten bij de hobby van je medewerker, zoals bijvoorbeeld fotografie, schoonheidsspecialist, hebben vaak meer flexibiliteit naar werkuren. Misschien is een combinatie met een zelfstandig bijberoep wel het antwoord. Momenteel zijn flexi-jobs in de kinderopvang niet mogelijk.

 *Praktijktip: duid iemand van de (HR-)medewerkers aan die in de gaten of vrijkomende deeltijdse vacatures combineerbaar zijn met de job van kinderbegeleider (bijv. animator in woonzorgcentrum, zaalwachter Cultureel Centrum, bib medewerker,...)*

 *Praktijktip: maak een afspraak met de nabijgelegen scholen. Wanneer zij kinderbegeleiders zoeken, informeren ze het lokale bestuur. Jullie matchen dan met de wensen van eigen medewerkers.*

 *Praktijktip: als uurroosters van een begeleider aangepast worden om de tweede job beter mogelijk te maken, zorg er dan voor dat dit niet ten koste gaat van de overige begeleiders. (vermijd vb. dat een begeleider nooit op woensdagmiddag / vrijdagavond moet werken - iedereen is blij als hij dan eens bij het gezin kan zijn.)*

💡 *Praktijktip: Wees ook waakzaam voor na-ijver binnen het team. Waarom krijgt een begeleider de kans om extra uren te presteren in een andere dienst / school en de tweede begeleider niet? Indien dit kan, laat de tweede werkgever weten wie er in de job geïnteresseerd is, maar laat de andere werkgever zelfstandig met alle begeleiders een selectiegesprek voeren en de keuze gebeurt enkel door de tweede werkgever. Die beslist wie de meest geschikte kandidaat is voor zijn functie.*

Signaleer de mogelijkheden aan de geïnteresseerde kinderbegeleider.

3.3. Fase 3: communicatie: maak je plan bekend aan alle medewerkers

Communiceer aan alle medewerkers dat er oplossingen zijn voor onvrijwillige deeltijdse arbeid. Eenmaal er een succeservaring is bij één medewerker kan dit ook als voorbeeld dienen voor anderen. Creëer open communicatiekanalen en communiceer als er goede resultaten zijn.

Neem contact met de VDAB-kantoor in de buurt. Zij kunnen mee nadenken over oplossingen. Informeer de ouders via de gebruikelijke communicatiekanalen.

3.4. Fase 4: ga van start

Eenmaal iedereen overtuigd is van de combinatie, maakt de HR-dienst de administratieve zaken in orde.

💡 *Praktijktip: informeer goed naar de fiscale gevolgen voor 2 deeltijdse jobs tegenover een voltijdse.*

Eenmaal je een mogelijke combinatie hebt gevonden, is het zinvol dat beide werkgevers elkaar ook weten te vinden bij eventuele problemen. Soms is enige flexibiliteit nodig.

Begin met één combinatie. En indien succesvol kunnen er ook andere medewerkers volgen. Stel de lat in het begin niet te hoog. Werk stap voor stap.

Het kan nuttig zijn om flexibele werktijden en roosters te ontwikkelen die beter aansluiten bij de behoeften van de dienst en de medewerkers. Dit uiteraard binnen de mogelijkheden van wat er wettelijk kan.

3.5. Fase 5: evalueer

Evalueer regelmatig of de combinatie haalbaar is. Stuur bij indien nodig. Koppel ook terug naar de vakorganisaties

Veel succes! En vergeet niet: altijd blijven 😊 ook als het niet direct lukt.

✉ ellen.wendelen@vvsg.be Steunpunt Kinderopvang

✉ mike.deschamps@vvsg.be Team Zorg en Gezondheid