



Sociaal Jaarverslag

2019

De Cocon, Jeugdhulp aan Huis vzw
Ham 133, 9000 Gent
T. 09 222 30 73 | F. 09 330 56 01
info@decocon.be | www.decocon.be

Inhoudsopgave

1	Sociaal jaarverslag	3
2	Medewerkers	3
3	Leren en ontwikkelen	4
4	Verzuim	5
5	Personeelsverloop	6
6	Allerlei	6
7	Nieuwjaarsbrunch en medewerkersfeest	8

1 Sociaal jaarverslag

Wij willen dat we door kinderen, jongeren en hun gezinnen, samenwerkingspartners, verwijzers en overheid, worden gezien als een professionele en betrokken organisatie, die goede hulp levert en bijdraagt aan een hoogstaande jeugd- en opvoedhulp. Een organisatie die bekend staat als deskundig, vernieuwend en creatief, open en écht cliëntgericht. Een organisatie waar kinderen, jongeren en gezinnen zich echt ondersteund voelen en die door samenwerkingspartners als betrouwbaar worden gezien. Een organisatie waar medewerkers graag werken.

Uit onze missie en visietekst d.d. 11 december 2019

De Cocon, Jeugdhulp aan Huis wordt gemaakt door onze medewerkers. Onze medewerkers zijn de sleutel tot het realiseren van onze missie en visie. Onze medewerkers zijn de ambassadeurs van de organisatie. In het sociaal jaarverslag wordt aangegeven wat de belangrijkste activiteiten zijn geweest op het gebied van personeel en personeelsbeleid. Hierbij kan worden gedacht aan persoonlijke ontwikkeling, instroom, maar ook organisatieontwikkeling en ziekteverzuim komen hierin terug.

In het Sociaal Jaarverslag 2019 hebben wij de belangrijkste gebeurtenissen op een rij gezet.

2 Medewerkers

Op 31 december 2019 telden we 41 medewerkers. Gemiddeld waren 34,5 voltijdse equivalenten in dienst.

We zetten in het HR-beleid in op diversiteit van ons personeel volgens leeftijd en gender. Op organisatieniveau hebben we een behoorlijk genderevenwicht in een sterk gefeminiseerde sector¹ en een degelijke spreiding van personeel over diverse leeftijdscategorieën. Eind 2019 was de genderverhouding 57% vrouwen versus 43% mannen.

Naar leeftijd toe behoort 31% van onze medewerkers tot de leeftijdsgroep 20-34, 43% tot de leeftijdsgroep 35-49, 21% tot de leeftijdsgroep 50-64 en 2% tot de plus 65-jarigen.

Een blijvende aandacht voor een diverse samenstelling van de personeelsgroep blijft noodzakelijk. Het zal een volgehouden inspanning vergen om de huidige diversiteit te behouden, gelet op de feminisering van de sector die ook merkbaar is bij de sollicitanten, waar bijna drie op vier sollicitanten vrouwen -35 jaar zijn.

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 42,2 jaar. Onze gemiddelde dienstanciënniteit is 7 jaar in dienst.

Onze medewerkers maken het verschil. Zij zijn in staat om een professionele relatie op te bouwen, met betrokkenheid en persoonlijk contact. Zij werken vanuit een vraag en een opdracht, denken vrij, nemen verantwoordelijkheid en leggen rekenschap af. Zij werken met realistische doelen, handelen methodisch, werken met richtlijnen, zoeken collegiale reflectie en onderhouden hun vakkennis.

We vinden dat het waarmaken van onze opdrachten en het uitbouwen van onze organisatie een gedeelde verantwoordelijkheid is. We zien hulpverlening als een product van de begeleider en van de organisatie. De begeleider wordt ondersteund door de organisatie, verantwoordelijkheid wordt gedeeld.

Uit onze missie en visietekst d.d. 11 december 2019

¹ 78,81% van de medewerkers in onze sector in 2018 waren vrouwen

3 Leren en ontwikkelen

Continu ontwikkelen

We willen een organisatie zijn die zich permanent ontwikkelt en waarin medewerkers blijven leren. De manier van werken en organiseren wordt continu verbeterd op basis van de opgedane ervaringen, nieuwe inzichten en kennis. Een open cultuur waarin fouten mogen worden gemaakt, er wordt gereflecteerd op het eigen handelen en medewerkers elkaar aanspreken op werkwijzen, is belangrijk voor de verbetering van onze organisatie.

Uit onze missie en visietekst d.d. 11 december 2019

We vinden het zeer belangrijk dat medewerkers professioneel kunnen groeien en zich kunnen ontwikkelen in een steeds veranderende samenleving en professionele omgeving. Naast tal van individuele opleidingen, werden ook collectief opleidingen voorzien. In 2019 werd zowel door de dienst Crisishulp als door de dienst Contextbegeleiding ingezet op een heropfrissing van de opleiding van 'Signalen van veiligheid (SOS)'. Eveneens werd ingezet op het vlot kunnen gebruiken van de DCD (het digitaal cliëntendossier, ontwikkeld op maat van onze organisatie). In de dienst Crisishulp werd tevens ingezet op een verdiepende opleiding rond oplossingsgericht werken. In de dienst Contextbegeleiding volgden diverse medewerkers een opleiding rond het interpreteren van de handelingsgerichte diagnostische vragenlijsten en hoe hieruit doelen te destilleren.

Vormingsinspanningen in cijfers

In 2019 werd 3,62% van de loonmassa (bruto kosten + sociale lasten) besteed aan opleiding. Dit vertegenwoordigt een opleidingskost van € 69.233. **Uitgedrukt in gemiddelde opleidingsdagen per voltijds equivalent (VTE), genoot een VTE gemiddeld 6,1 opleidingsdagen per jaar.**



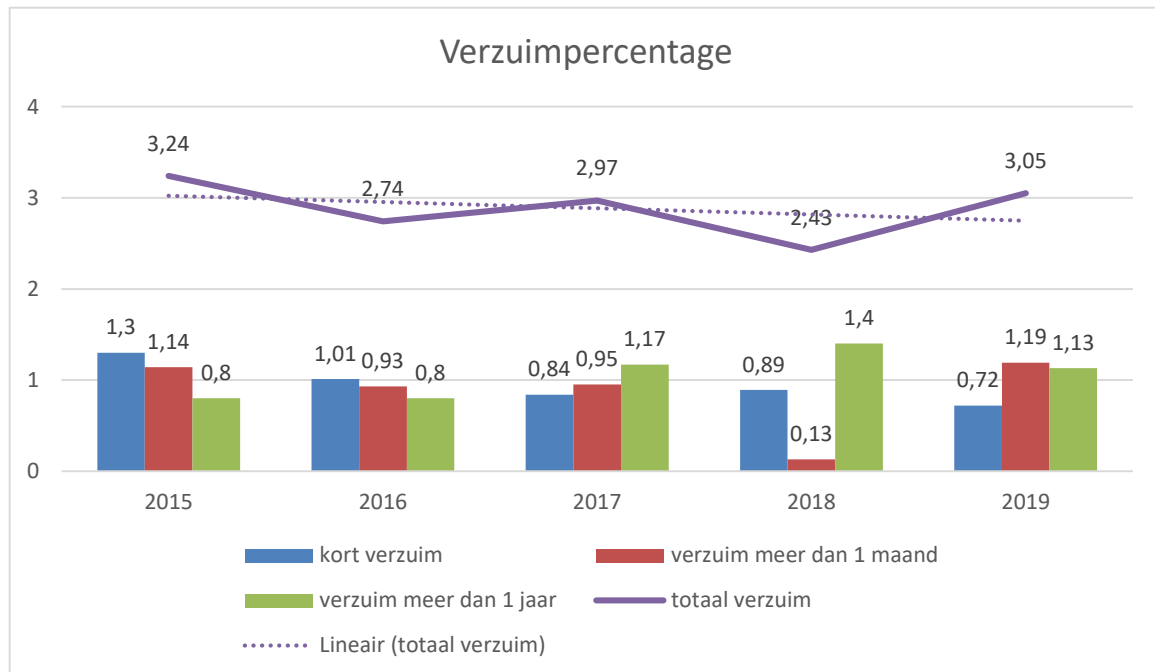
“Ons werk vraagt meer dan een goede werkrelatie alleen. De hulpverlener moet zeer deskundig te werk te gaan om, samen met het cliëntsysteem, de situatie te verbeteren. Het heeft dus alle zin om te investeren in de kennis en vaardigheden van de hulpverlener, zodat deze vakkundig te werk kan gaan bij de problemen waar hij of zij mee te maken krijgt.”

Uit onze missie en visietekst d.d. 11 december 2019

4 Verzuim

Het totaal verzuimpercentage bedroeg 3,05%. Dit is het aantal werkdagen op 100 dat niet werd gepresteerd door ziekte of ongeval. Hierbij doen we het significant beter dan de Belgische bedienden met een verzuimpercentage van jaarlijks meer dan 5%².

Zowel bij kort verzuim (minder dan één maand ziekte), primair verzuim (ziekte vanaf 2^{de} maand tot een jaar) als langdurig verzuim (ziekte meer dan één jaar) zijn onze cijfers beter dan de Belgische cijfers.



In totaal zien we een zeer licht dalende tendens binnen onze organisatie. Het kort verzuim vertoont een dalende trend. Dit is in tegenstelling tot de stijgende trend bij de Belgische bedienden. Het langdurig verzuim kent een stijgende trend. Deze volgt de trend op de Belgische arbeidsmarkt.

In absolute cijfers verloor 'De Cocon' 289 werkdagen door kortdurend ziekteverzuim (afwezigheid wegens ziekte gedurende minder dan 1 maand en binnen de periode van gewaarborgd maandloon). Dat staat gelijk aan bijna één voltijdse medewerker.

Uit analyse van de verzuimcijfers kunnen we besluiten dat we het beter doen dan het gemiddelde in het Paritair Comité 319 en de Belgische arbeidsmarkt. Opvallend is wel dat de verzuimfrequentie (gemiddeld aantal ziektemeldingen per jaar) een duidelijk dalende trend vertoont.

Tevens kennen we een sterke stijging van het aantal 'nul'verzuimers³. Van 32,88% in 2016 naar 58,67% in 2019.

² Cijfers 2016, 2017 en 2018

³ Dit is het aantal medewerkers die geen enkele dag ziek waren in het kalenderjaar.

5 Personeelsverloop

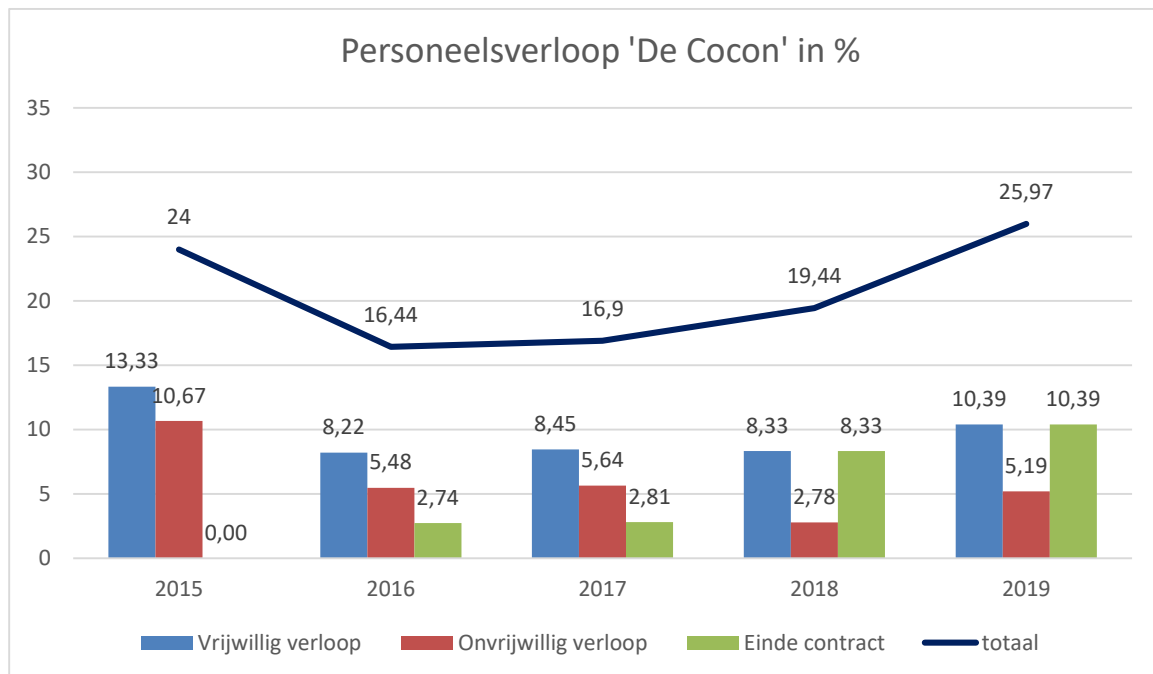
Tien medewerkers gingen in de loop van 2019 uit dienst. Binnen het personeelsverloop maken we een onderscheid tussen vrijwillig verloop⁴, onvrijwillig verloop⁵ en onvrijwillig verloop omwille van einde contract. Het personeelsverloop in 2019 bedroeg 25,97%.

Vier medewerkers verlieten de organisatie op eigen initiatief, waarvan één medewerker na amper 2 weken (hulpverlening lag hem niet).

Bij 1 persoon werd de samenwerking stopgezet op initiatief van de werkgever, aangezien de aangeworven persoon (schoonmaakster ad-interim) nooit kwam opdagen. Bij één persoon werd het contract stopgezet omwille van pensionering. Dit laatste wordt in de definities aanzien als onvrijwillig verloop.

Vier medewerkers verlieten de organisatie wegens einde contract van bepaalde duur (bv. einde vervangingsovereenkomst bij terugkeer van de vaste medewerker).

Ons globale personeelsverloop is over de jaren heen vergelijkbaar met het personeelsverloop van ons paritair comité en dat van de Vlaamse arbeidsmarkt. Het ene jaar hebben we minder personeelsverloop, het andere meer. Voor 2019 zullen we vermoedelijk meer personeelsverloop kennen dan het personeelsverloop van ons paritair comité en dat van de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze cijfers zijn echter nog niet beschikbaar.



6 Allerlei

Griepvaccinatie

Sinds 2015 bieden we aan onze medewerkers de mogelijkheid aan zich te laten vaccineren tegen de griep. Jaar na jaar zien we een kleine stijging van medewerkers die hiervan gebruik maken. Zo maakten 36% van onze medewerkers in 2019 van deze mogelijkheid gebruik.

Het evaluatiesysteem voor nieuwe collega's herwerkt

In 2011 besloten we om nog meer in te zetten op de ontwikkeling van onze medewerkers. Op advies van prof. Frederik Anseel werd het jaarlijks formeel systeem – gericht op evaluatie - achterwege gelaten, tenzij in zeer

⁴ Op initiatief van de werknemer.

⁵ Verloop omwille van redenen die niet op initiatief zijn van de werknemer: ontslag, medische overmacht, pensionering, enzovoort.

lichte vorm, aangezien uit onderzoek bleek dat prestatiebeoordelingen in de vormen van evaluatiegesprekken geen verbetering van het functioneren van medewerkers opleveren. Enige uitzondering hierop vormt het eerste jaar van de tewerkstelling. Tijdens dit eerste jaar van de tewerkstelling wordt de nieuwe medewerker uitvoerig begeleid en gecoacht i.f.v. de verwerving van de voor de functie noodzakelijke competenties. In het begin van de elfde maand vindt het evaluatiegesprek plaats. Hiervoor maken we gebruik van een formulier. De vaststelling was dat het methodisch werken (en de eigenschappen van dit methodisch werken) alsook de bijhorende basishouding onvoldoende een plaats hadden in de evaluatie. We herwerkten het evaluatieformulier en gaven zowel het methodisch werken als onze deontologische code een duidelijkere plaats.

Schaarste op de arbeidsmarkt is voelbaar

Een belangrijke vaststelling is dat de schaarste op de arbeidsmarkt zich stilaan laat voelen. Het gemiddeld aantal kandidaten voor begeleidersfuncties is van 78,8 kandidaten per functie (2014-2015) systematisch gedaald tot 18,5 kandidaten per functie in 2019. Dit is een daling met 77% op 4 jaar tijd. De verwachting is dat deze daling zich nog verder zal zetten. Vooral voor tijdelijke functies dreigt het moeilijk te worden om vacatures in te vullen. Tevens stellen we vast dat nieuwe instromende medewerkers over minder voorafgaande professionele ervaring beschikken dan voorheen en bijgevolg meer inwerktijd nodig hebben. Rekening houdend met deze context, herwerkten we ons aanwervingsbeleid.

Groeiend capaciteitsprobleem door toename van aantal medewerkers met leeftijdsgebonden verlofrechten

Gelijklopend met de situatie in de gehele social profit neemt ook in 'De Cocon' het aantal medewerkers met leeftijdsgebonden verlofrechten toe. Kijken we naar de vap-dagen dan 'verloren' we eind 2019 251 arbeidsdagen via het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar in kader van de eindeloopbaanregeling. Dit komt overeen met een inzet van 1,14 VTE. In 2022 wordt geraamd dat we 416 arbeidsdagen via dit stelsel verliezen. Dit komt overeen met 1,89 VTE. Kijken we verder in de tijd (tot en met 2024) dan zien we een afvlakking van deze stijging en zullen we in 2024 volgens raming 427 arbeidsdagen via dit stelsel verliezen.

Werkbaar werk

Werkbaar werk is werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, dat voldoende kansen biedt om bij te blijven/leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren⁶. In het strategisch HR-plan 'De Cocon' 2015 – 2019 werd extra ingezet op de werkbaarheidsindicator psychische vermoeidheid aangezien we hier toen systematisch slechter scoorden dan de sector⁷.

In 2016 (meting in november) stelden we een duidelijke daling vast. Dit in tegenstelling tot de sectorale gegevens waar er een duidelijke stijging aanwezig is van het % medewerkers dat geen problemen ervaart met de werkbaarheidsindicator 'psychische vermoeidheid'. We deden het hierbij beter dan de sectorale gegevens (10,9%).

Ook in 2018 (meting in oktober) scoorden we beter dan de sectorale gegevens (3,9%) uit 2016, maar was onze score minder goed dan deze in 2016. **Indien we onze score van 2018 vergelijken met de gegevens uit de werkbaarheidsmonitor 2019 dan scoorden we 9,4% beter dan de sector.**

Ook op andere werkbaarheidsindicatoren scoren we globaal beter dan de sector. Desalniettemin kunnen we niet voorbij aan het feit dat de werkbaarheid in de sector zorg en welzijn negatief evolueert en onder druk staat. Vermits ook wij gevat zijn door de maatschappelijke context en context op de arbeidsmarkt die dit veroorzaakt, zal werkbaarheid ook bij ons onder druk staan. Rekening houdend met deze context zal de komende jaren de uitdaging zijn om werk en privé beter met elkaar te kunnen combineren (zorg voor kinderen, zorg voor ouders), zonder dat de organisatorische impact te groot wordt.

⁶ Sociaal Economische Raad Vlaanderen

⁷ Welzijn en gezondheid.

7 Nieuwjaarsbrunch en medewerkersfeest



Naar goede jaarlijkse traditie organiseren we elk jaar een activiteit voor nieuwjaar en organiseert het feestcomité een medewerkersfeest. In 2019 was dit niet anders.

De activiteit voor nieuwjaar was een dessertbuffet. Het medewerkersfeest, met oude volksspelen en een muzikaal optreden als verrassing, vond plaats in De Leerze in Deinze.

Beide momenten zorgden het afgelopen jaar voor een gezellig en gesmaakt samenzijn.



© De Cocon, Jeugdhulp aan Huis, 03/05/2020
Eindredactie: Taels Wim
Taalcorrectie: Van de Slycke Katrien



De Cocon, Jeugdhulp aan Huis vzw
Hoofdzetel | Thuisbegeleiding en CBAW
Ham 133, 9000 Gent
T. 09 222 30 73 | F. 09 330 56 01
info@decocon.be | www.decocon.be

Crisishulp aan Huis
Nijverheidskaai 12, 9040 Gent - Sint-Amandsberg
T. 0492 97 08 00 | F. 09 335 60 40



RPR Oost-Vlaanderen nr. 0445.261.573