



de cocon  
JEUGDHULP AAN HUIS



## Inhoudsopgave

1	Sociaal jaarverslag .....	3
2	Medewerkers .....	3
3	Leren en ontwikkelen .....	3
4	Verzuim .....	4
5	Personeelsverloop .....	6
6	Personeelsenquête.....	6
7	Vrijwilligers .....	8
8	Allerlei .....	9
9	Nieuwjaarsbrunch en medewerkersfeest .....	9

## **1 Sociaal jaarverslag**

De Cocon, Jeugdhulp aan Huis wordt gemaakt door onze medewerkers. Zij geven uitvoering aan de missie, visie en strategie en zijn het gezicht naar buiten toe. 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.

We willen een bijzondere organisatie zijn om voor te werken. Een organisatie waar medewerkers zich kunnen ontplooiën en waar ze hun kennis en expertise volledig kunnen inzetten.

In het Sociaal Jaarverslag 2018 hebben wij de belangrijkste gebeurtenissen op een rij gezet.

## **2 Medewerkers**

Op 31 december 2017 telden we 36 medewerkers en twee vrijwilligers. Gemiddeld waren 30,6 voltijdse equivalenten in dienst. Twee vaste medewerkers werden in de loop van 2018 tijdelijk vervangen omwille van gezinsuitbreiding en bijhorende verloven.

We zetten in het HR-beleid in op diversiteit van ons personeel volgens leeftijd en gender. Op organisatieniveau hebben we een quasi genderevenwicht en een degelijke spreiding van personeel over diverse leeftijdscategorieën. Eind 2018 is de verhouding man / vrouw 48%-52%. Naar leeftijd toe behoort 30% van onze medewerkers tot de leeftijdsgroep 20-34, 44% tot de leeftijdsgroep 35-49, 22% tot de leeftijdsgroep 50-64 en 2% tot de plus 65-jarigen<sup>1</sup>.

Op functieniveau - meer bepaald naar begeleidersfuncties – is de groep vrouwelijke begeleiders min 35 jaar en de groep mannelijke begeleiders tussen 35 en 49 jaar even groot, nl. elk 28%. De derde grootste groep in 2018 zijn de vrouwelijke begeleiders tussen 35 en 49 jaar (16%).

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, waarbij bijna drie op vier sollicitanten vrouwen -35 jaar zijn.

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 43,8 jaar. Onze gemiddelde dienstanciënniteit steeg van 7,2 jaren naar 7,8 jaar in dienst.

In 2018 kwamen 7 nieuwe medewerkers in dienst waarvan 3 met een contract van onbepaalde duur en 4 met een tijdelijk contract. Zeven medewerkers verlieten de organisatie in de loop van 2018.

## **3 Leren en ontwikkelen**

We vinden het zeer belangrijk dat medewerkers professioneel kunnen groeien en zich kunnen ontwikkelen in een steeds veranderende samenleving en professionele omgeving. In 2018 consolideerden we de oplossingsgerichte intervisies voor coaches en begeleiders.

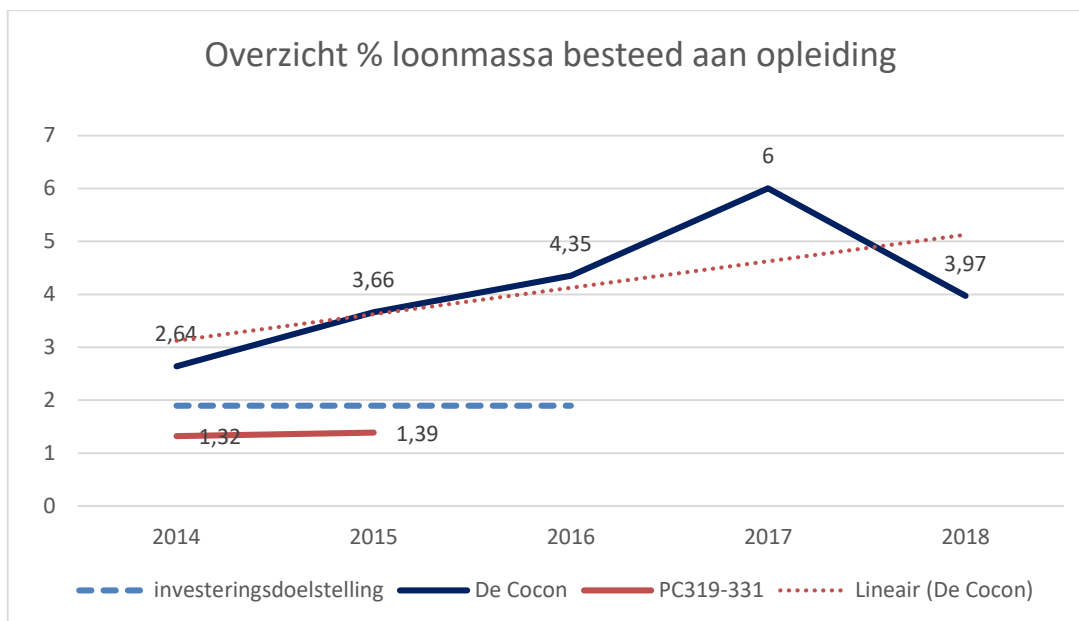
In de dienst Contextbegeleiding werd een 3-daagse collectieve vorming en training georganiseerd rond 'Competentiegericht werken en sociale vaardigheden trainen'. Deze vorming werd gegeven door een externe trainer via informant. In de dienst Crisishulp werd een 2-daagse collectieve vorming georganiseerd rond geven van feedback en teamdynamiek.

### **Vormingsinspanningen in cijfers**

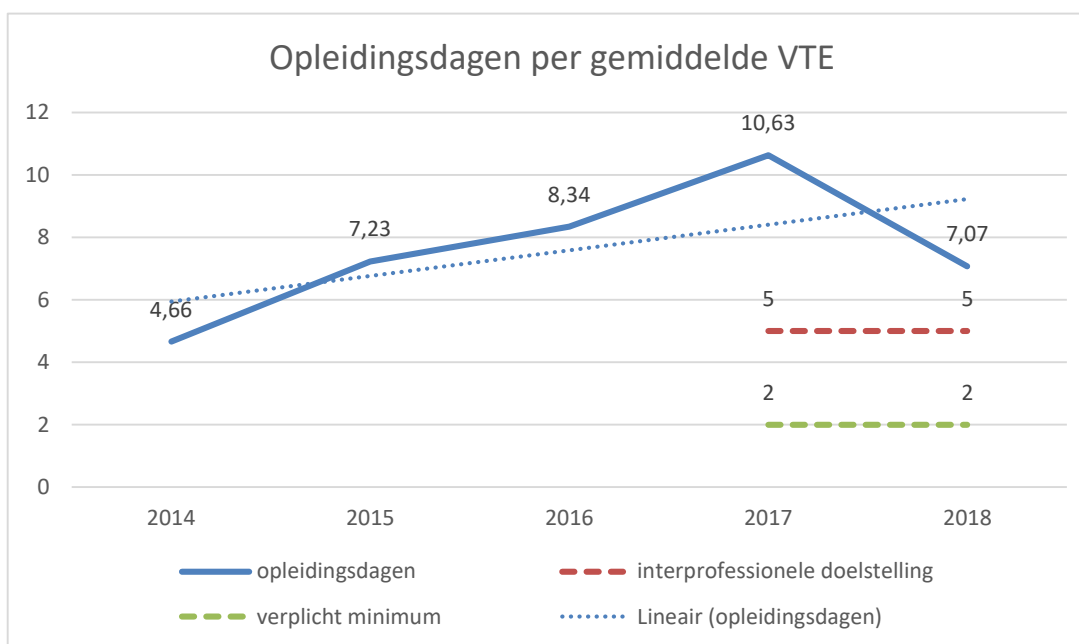
De interprofessionele investeringsdoelstelling van toepassing tot en met 2016 beoogde dat 1,9% van de loonmassa van de organisatie (bruto kosten + sociale lasten) werd besteed aan opleiding. De raad van bestuur formuleerde in het strategisch HR-plan 2015-2019 de doelstelling om tegen eind 2019 minimum 3,8% van onze loonmassa te besteden aan opleiding. In 2018 werd 3,97% van de loonmassa besteed aan opleiding. Dit vertegenwoordigt een opleidingskost van € 73.102. Onderstaande grafiek toont de evolutie in de organisatie.

---

<sup>1</sup> In PC 319 was in 2016 29,2% van de werknemers vijftigplusser.



Sinds 2017 werd deze opgeheven en vervangen door de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per VTE.



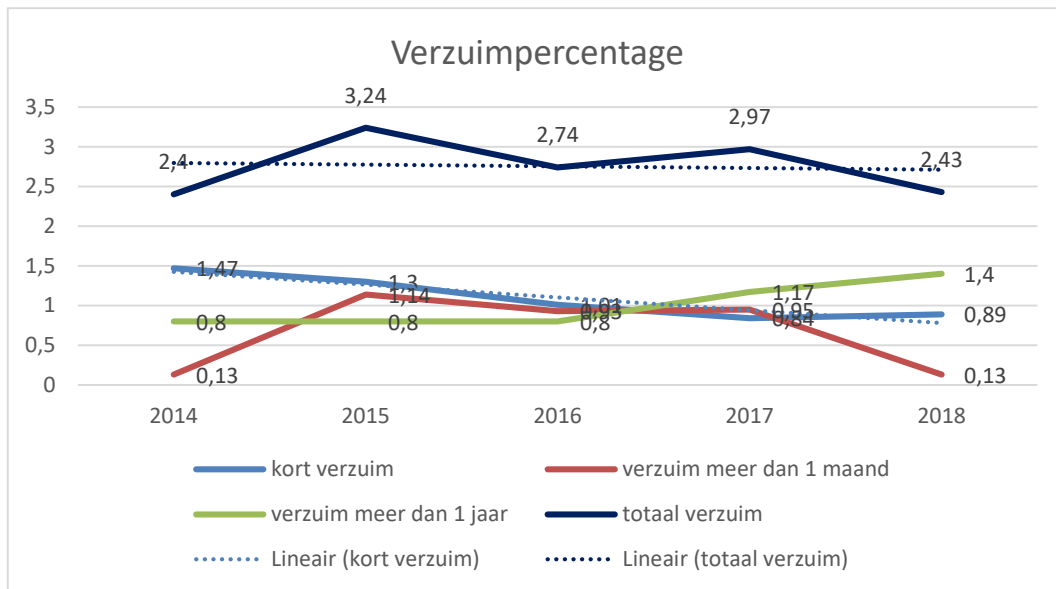
2017 was een uitzonderlijk jaar in functie van het aantal opleidingsdagen en het percentage van de loonmassa besteed aan opleiding, aangezien toen zowel de postgraduaatsopleiding HR van onze HR-medewerker als het intensief collectief verdiepingstraject met betrekking tot oplossingsgericht werken plaatsvond. De daling in 2018 ten opzichte van 2017 is dus normaal.

#### 4 Verzuim

Het totaal verzuimpercentage bedroeg 2,43%. 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%<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Cijfers 2016 en 2017

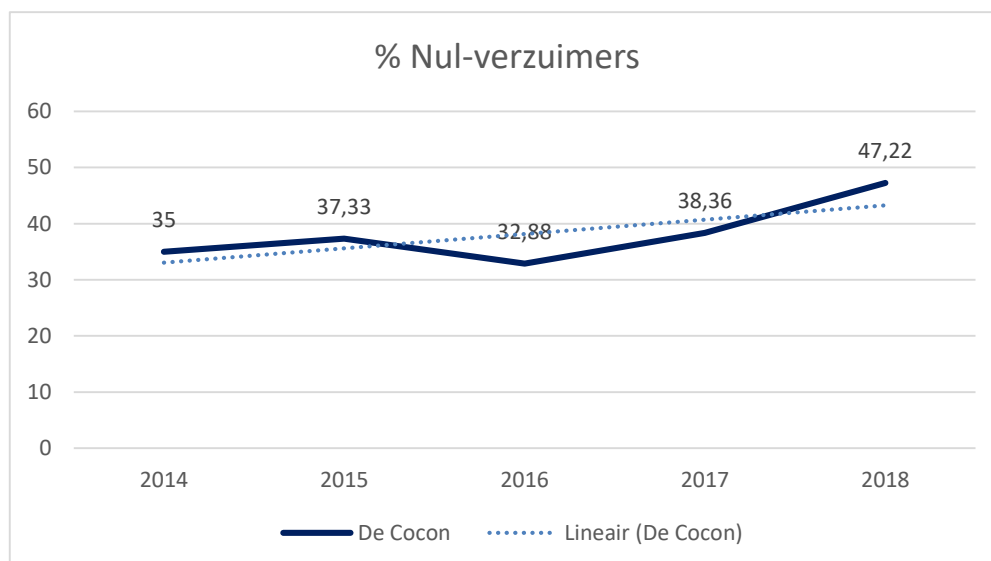
Zowel bij kort verzuim (minder dan één maand ziekte), primair verzuim (ziekte vanaf 2<sup>de</sup> maand tot een jaar) als langdurig verzuim (ziekte meer dan één jaar) zijn onze cijfers beter dan de Belgische cijfers.



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 duidelijke stijging. Deze volgt de trend op de Belgische arbeidsmarkt.

In absolute cijfers verloor 'De Cocon' 233 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. Eén persoon was in 2018 meer dan 1 maand en minder dan 1 jaar ziek – in totaal 35 werkdagen.

Uit analyse van de verzuimcijfers kunnen we besluiten dat we – met uitzondering van de verzuimfrequentie (gemiddeld aantal ziektemeldingen per jaar) het beter doen dan het gemiddelde in het Paritair Comité 319 en de Belgische arbeidsmarkt. Opvallend is wel dat de verzuimfrequentie een duidelijk dalende trend vertoont. Ook het aantal 'nul'verzuimers<sup>3</sup> neemt toe.

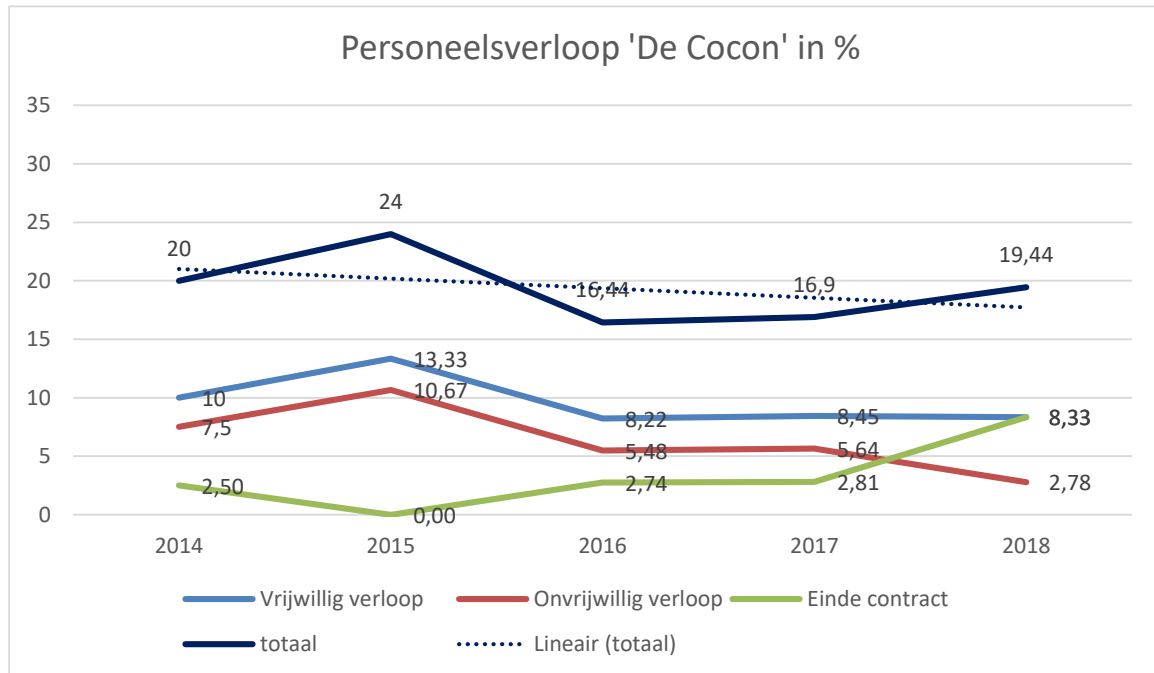


<sup>3</sup> Dit is het aantal medewerkers die geen enkele dag ziek waren in het kalenderjaar.

## 5 Personeelsverloop

Zeven medewerkers gingen in de loop van 2018 uit dienst. Binnen het personeelsverloop maken we een onderscheid tussen vrijwillig verloop<sup>4</sup>, onvrijwillig verloop<sup>5</sup> en onvrijwillig verloop omwille van einde contract. Het personeelsverloop in 2018 bedroeg 19,44%. Het vrijwillige verloop bedroeg 8,33% (3 personen).

Het onvrijwillige verloop bedroeg in totaal 11,11% of 4 personen. Bij drie personen eindigde het contract van tijdelijke duur (9,33%). Bij één persoon werd de samenwerking stopgezet op initiatief van de werkgever (2,78%).



Ons globale personeelsverloop kent een dalende trend en is vergelijkbaar met het personeelsverloop van ons paritair comité en dat van de Vlaamse arbeidsmarkt.

## 6 Personeelsenquête

Sinds 2012 houden we in 'De Cocon' een enquête rond beleving en beoordeling van de arbeid. De resultaten die hieruit voortkomen vergelijken we met de resultaten voor de gezondheids- en welzijnszorg uit de werkbaarheidsmonitor zoals gebruikt door de SERV (2010, 2013 en 2016). Dankzij het gebruik van de vragenlijst kan deze zowel gebruikt worden voor de actuele analyse als om vooruitgang te meten. Onder andere via deze meting kunnen we in 'De Cocon' een beter zicht krijgen op de positieve punten van de organisatie en op eventuele knelpunten.

In 2018 lag het percentage ingevulde personeelsenquêtes op 93%. Dit is een goed cijfer, wat een positieve invloed heeft op de betrouwbaarheid van de resultaten in de mate waarin de uitkomst representatief is voor 'De Cocon' en niet alleen voor diegene die de personeelsenquête hebben ingevuld.

Op vele terreinen zoals o.a. welbevinden in het werk, emotionele belasting, geestelijke belasting, taakvariatie, feedback op en over het werk, betrokkenheid, toekomstzekerheid en relatie met collega's scoort 'De Cocon' goed.

<sup>4</sup> Op initiatief van de werknemer.

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

## 6.1 Werkstress – psychische vermoeidheid

Uit de cijfers m.b.t. problematische werkstress van 2012, 2013 en 2014 bleek dat we significant (en systematisch) slechter scoren op problematische werkstress dan de globale sector. Werkstress onder controle houden is belangrijk voor het gezond houden en de inzetbaarheid van onze medewerkers. In 2015 formuleerden we de doelstelling om eind 2019 beter te scoren dan de sectorale gegevens op de schaal % medewerkers dat geen problemen ervaart met de werkbaarheidsindicator 'psychische vermoeidheid'.

In 2016 werd bekeken op welke protectieve factoren en risicofactoren met betrekking tot werkstress we invloed kunnen uitoefenen. Ook werden opleidingen georganiseerd die zich richten op het beter wapenen van medewerkers tegen stress in de organisatie en op het vormen van leidinggevenden in goede detectie van stress, risicofactoren en de aanpak van deze thema's. Ook werd in navolging van de opleidingen een teambalans opgesteld voor de dienst Crisishulp en voor de dienst Contextbegeleiding.

In 2016 (meting in november) stelden we een duidelijke daling vast van het % medewerkers dat problemen ervaart met werkstress. Deze daling is omgekeerd aan de evolutie in de sector waar er een duidelijke stijging aanwezig is van het % medewerkers dat problemen ervaart met werkstress. Ook in 2018 scoorden we beter dan de sectorale gegevens (3,9% beter), maar leunden we dicht aan bij de cijfers van 2012-2015.

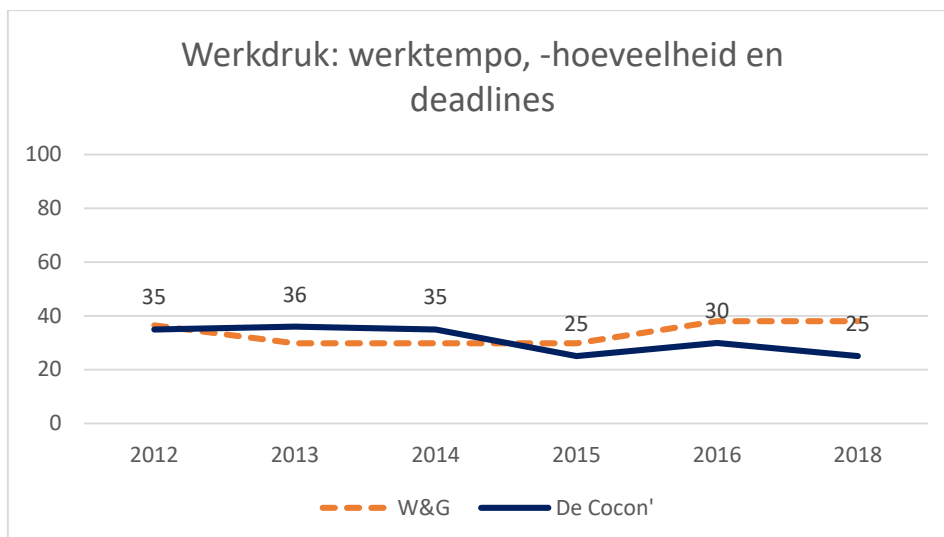
Blijvende aandacht en de bespreekbaarheid van dit thema in de organisatie is nodig.



*Percentage medewerkers dat problemen ervaart met de werkbaarheidsindicator psychische vermoeidheid*

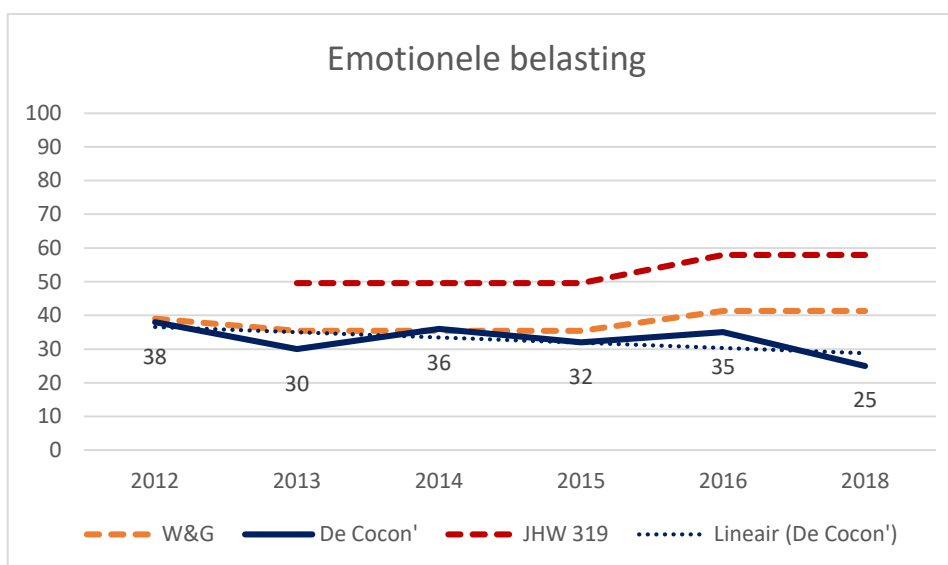
## 6.2 Andere

'De Cocon' scoorde voor 2015 altijd hoger op het werkbaarheidsrisico hoge werkdruk dan de Welzijns- en gezondheidssector. Hoge werkdruk als werkbaarheidsrisico is de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo en deadlines. Beleidsmatig werd hier op ingezet. De beleidsmatige inspanningen leverden vanaf 2015 resultaat op. Sindsdien scoren we beter dan de Welzijns- en gezondheidssector.



Percentage medewerkers dat problemen ervaart met de werkbaarheidsrisico werkdruk

Een ander opvallend cijfer is de resultaten met betrekking tot het percentage medewerkers dat problemen ervaart met emotionele belasting. Traditiegetrouw scoren we beter dan de Welzijns- en gezondheidssector en sectorale cijfers. In 2018 haalden we onze beste score ooit.



Percentage medewerkers dat problemen ervaart met de werkbaarheidsrisico emotioneel belastend werk

## 7 Vrijwilligers

In 2018 waren twee vrijwilligers actief binnen onze organisatie. Eén vrijwillige medewerker hielp tot maart 2018 een halve dag per week met logistieke taken onder supervisie van 'Begeleid Werken'. Via begeleid werken kunnen mensen met een beperking, voor wie betaald werk niet haalbaar is, zinvol werk verrichten in het normale arbeidscircuit.

De andere vrijwilligster hielp tot mei 2018 één dag per week bij de begeleiding van gezinnen, jongeren en hun netwerk in het kader van haar opleiding gezinswetenschappen. Hierbij werd zij gesuperviseerd door één van onze medewerkers.



## 8 Allerlei

- 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 27% van onze medewerkers in 2018 van deze mogelijkheid gebruik.
- Naar aanleiding van enkele recente wetswijzigingen zoals onder andere de Europese privacywetgeving (Algemene Verordening Gegevensbescherming, beter bekend als de GDPR), De Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, de Relancewet en wijzigingen betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers werd het arbeidsreglement geactualiseerd.
- In 2018 investeerden we aanzienlijk in de verfraaiing van de werkplek (Ham). De oude ramen werden vervangen, de eetruimte werd vernieuwd en de burelen van de dienst Contextbegeleiding werden geschilderd.



## 9 Nieuwjaarsbrunch en medewerkersfeest

Naar goede jaarlijkse traditie organiseren we elk jaar een nieuwjaarsbrunch en organiseert het feestcomité een medewerkersfeest. In 2018 was dit niet anders.

De nieuwjaarsbrunch ging naar jaarlijkse traditie door in Eetcafé Multatuli. Het medewerkersfeest vond plaats in het Prullenbos in Wetteren en werd opgeluisterd door een verrassende circusact.

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

De Cocon, Jeugdhulp aan Huis  
Ham 133  
9000 Gent  
Tel. 09 222 30 73  
info@decocon.be | [www.decocon.be](http://www.decocon.be)

© De Cocon, Jeugdhulp aan Huis, 20/03/2019

Foto op de omslag: © Bas Bogers | foto pagina 9: © De Cocon, Jeugdhulp aan Huis