

Helan Kinderopvang

Filip Standaert – directeur

Inne De la Ruelle – HR-expert

21 juni 2023

helan



Inhoudstafel

1. Situering Helan Kinderopvang
2. Financiële situatie
3. HR-beleid
4. Feedback voorgestelde oplossingen
5. Helan-aanvullingen



1. Situering Helan Kinderopvang

A. Helan, een grote welzijnsgroep



Meer dan **1 miljoen** klanten



5.000+ medewerkers waarvan **1.500** kennismedewerkers



62 Kinderdagverblijven, **85** onthaalhouders en **10** locaties buitenschoolse opvang



Professionele **zorgwinkel** en **uitleendienst** met **4 fysieke shops**



3.600 huishoudhelden, **200** verzorgenden en gespecialiseerde poetshulpen
650 kinderbegeleiders

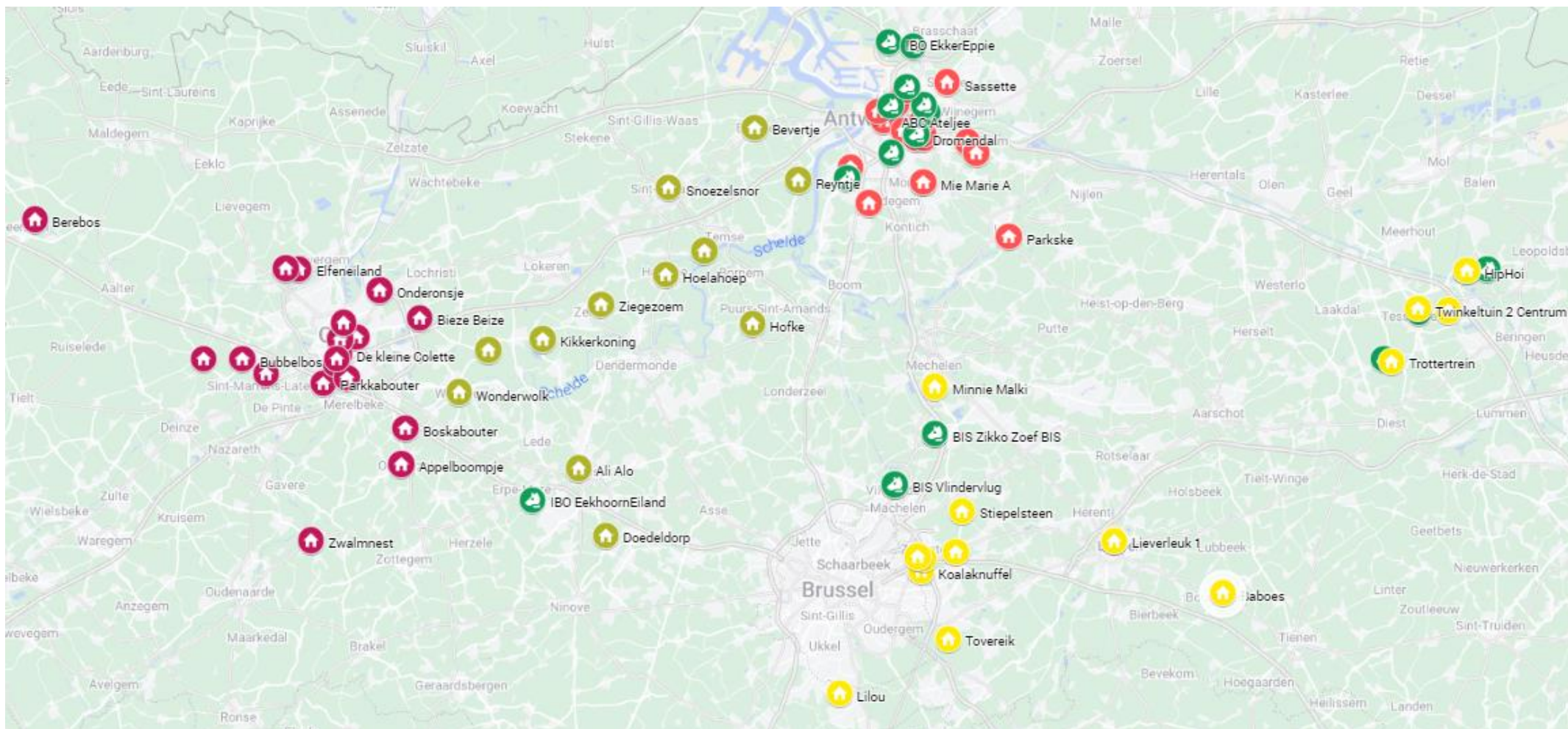


vakantiekampen met ondersteuning van **3.500** monitoren

2. Onze aanwezigheid



62 kinderdagverblijven en 90 onthaalouders,
opvang van circa **2.600** kinderen per dag.
12 buitenschoolse opvanglocaties



Kinderdagverblijven



Buitenschoolse opvanglocaties

2. Financiële situatie

Precaire financiële situatie heeft ook impact op personeelsbeleid

1) **Stijgende inkomsten**

- Gelijkschakeling Trap 2B naar Trap 2A subsidies vanaf 1/1/2023
- Subsidie energiemaatregelen overheid (220K)

2) **Stijgende kosten**

- Verdere loonindexaties (2x 2% voorzien - 2023)
 - Subsidies trappen 1, 2 en 3 die maar voor 85% (van de 2%) geïndexeerd worden
- Gekende stijging werkingskosten, o.a.:
 - +10% voeding: +176K
 - +8,4% poetsfirma: +27K
 - +8% huurgelden: +120K
 - +10% speelmateriaal en inrichting kinderdagverblijven
- Stijging energiekosten o.b.v. vastgeklitte volumes (+420K)
- Extra “wijsheidsuren” (rimpeldagen) voor medewerkers die sinds 1/1/23 in barema trap 2A verloond worden
 - 89 koppen (61,7 VTE) krijgen recht voor in totaal 11.658 uren = **6,6 FTE “verlies” aan arbeid**
 - ± extra loonkost/interimkost ter vervanging = 360K
 - slechts extra VIA middelen “werkdrukvermindering” ten belope van +212K

Budget voor ± 10 VTE's

Budget voor ± 3 VTE's



3. Ons HR-beleid

PERSONEELSCONTINGENT

Stand van zaken op	30/04/2023	31/12/2022	+/-	+/-%
KDV				
Teamleiders	28,52	25,92	2,60	10,03%
Kindbegeleiders	406,10	382,57	23,53	6,15%
Logistiek	9,27	7,95	1,32	16,60%
DVO				
Teamleiders	4,60	4,60	0,00	0,00%
BIS & IBO				
Teamleiders	5,34	0,00	5,34	
Begeleiders	45,85	0,00	45,85	
OMKADERING				
Admin	10,20	11,60	-1,40	-12,07%
Experten	11,25	9,20	2,05	22,28%
Pedagogische coaches	3,59	2,80	0,79	28,21%
TOTAAL	524,72	444,64	80,08	18,01%

komma wave 2

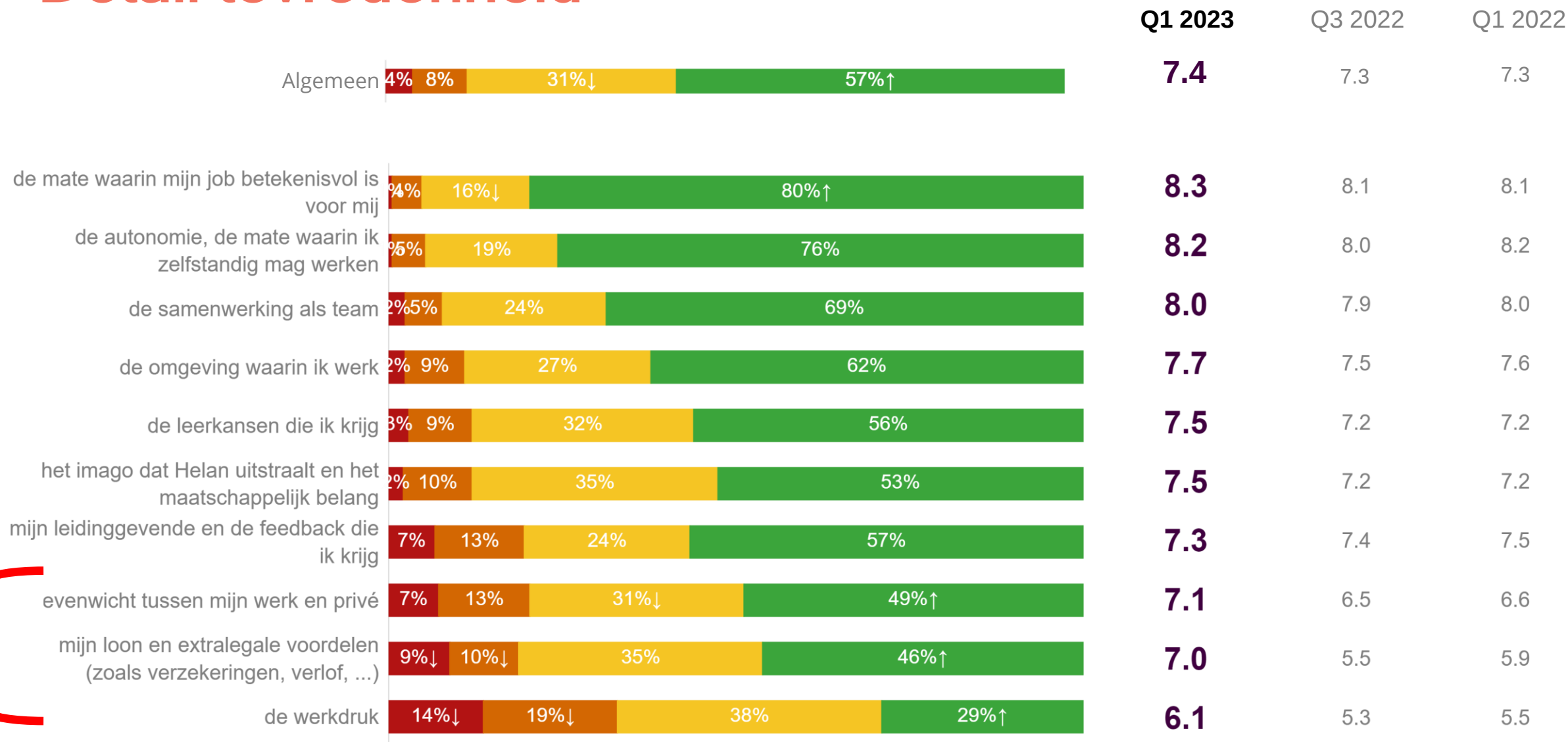
komma wave 2

dvo & kdv

Definities:

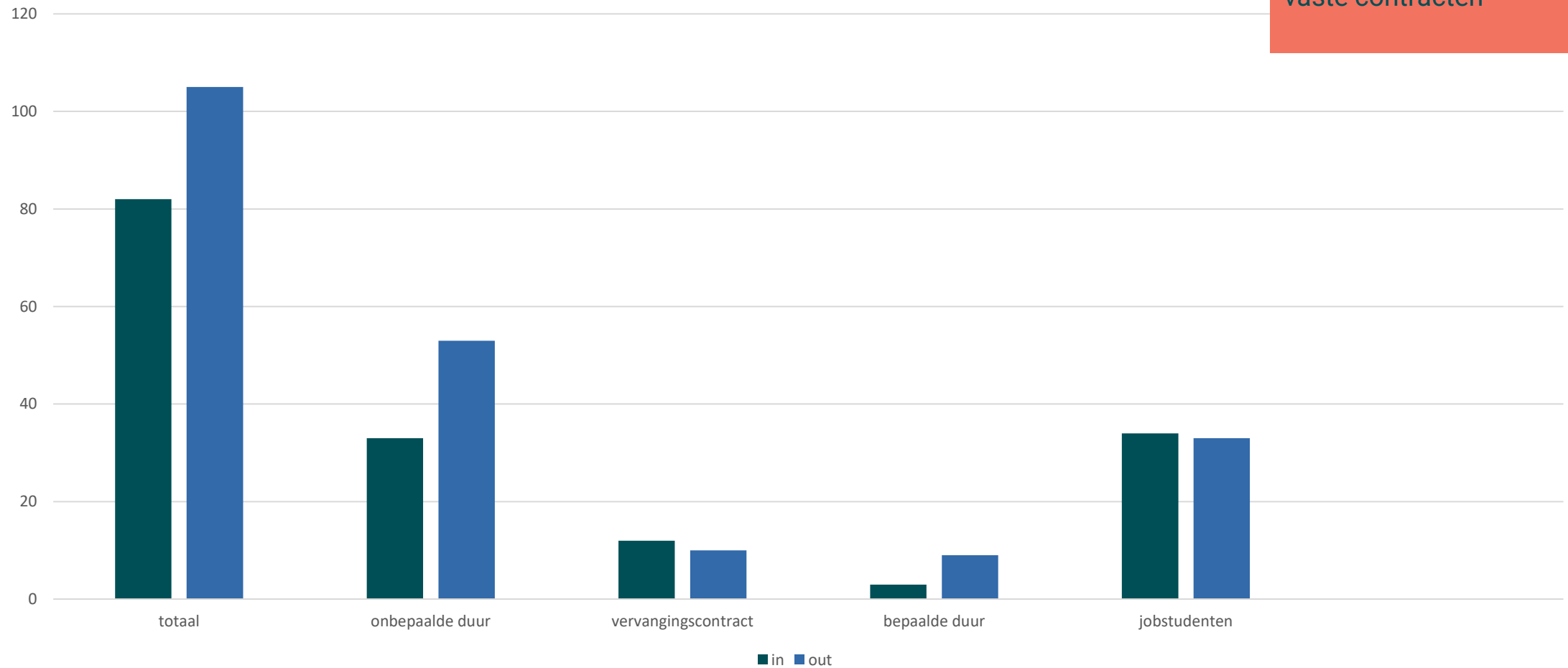
- Iedereen staat hier op **payroll Helan Kinderopvang**, externe krachten dus niet mee inbegrepen.
- Excl. bruggepensioneerden
- Beschikbare VTE = iedereen met abstractie van > 1 jaar ziek, met ouderschapsverlof en met tijdscrediet

Detail tevredenheid



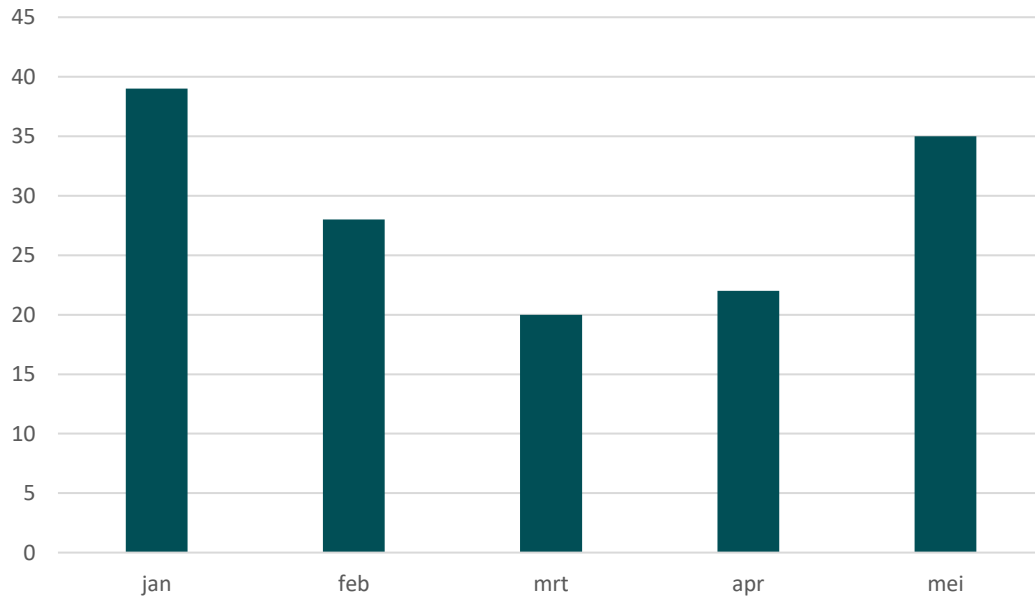
In & out januari - april 2023

20 IN's minder dan OUT's bij
vaste contracten



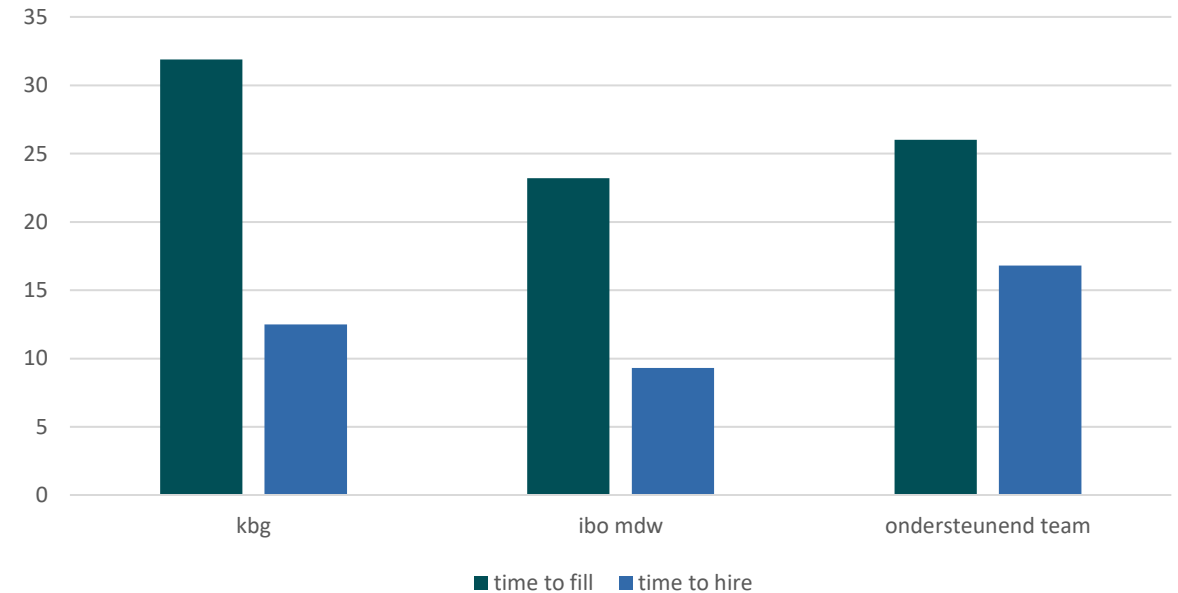
Aanwervingen

Aantal openstaande vacatures



12 % van onze aanwervingen
vloeit voort uit
studentenjobs/stageplaatsen

Time to fill/time to hire



- Time to fill: doorlooptijd van opening vacature tot akkoord op loonvoorstel in kalenderdagen
- Time to hire: doorlooptijd van sollicitatiedatum tot accepteren loonvoorstel in kalenderdagen

4. Voorgestelde oplossingen

Algemene feedback

- In totaliteit overtuigd van meerwaarde;
- Wel enkele bezorgdheden:
 - Pedagogische kwaliteit in opvang moet omhoog, hierbij het signaal om voorzichtig te zijn met voorstellen die dit mogelijks in gevaar brengen (zie infra);
 - Voorkeur naar structurele oplossingen, m.n. voltijdse medewerkers, eerder dan versnipperde oplossingen in verschillende 'koppen' -> grote impact op aansturing van medewerkers door leidinggevenden en bij collega-kinderbegeleiders/kindjes door vele wisselende gezichten;
 - Focus op intrinsieke motivatie om in sector aan de slag te gaan, eerder dan op extrinsieke, 'bestraffende' factoren;
 - Nadruk ligt op vergroten van instroom, echter, probleem uitstroom weegt even zwaar door.

1) Logistieke medewerkers

- Momenteel reeds 14 logistieke medewerkers in dienst;
- Voorgesteld bedrag/kindplaats lijkt werkbaar (cf. workload in opvanglocatie)
- Makkelijker voor inzet in grote kinderdagverblijven (vanaf 42 kindjes) – laten vlinderen tussen kleinere kinderdagverblijven?
- Invulling takenpakket: wel poetstaken. Kostprijs externe poets: 266 euro/jaar/kindplaats. Nu veelal door kinderbegeleiders;
- Wat met logistieke medewerkers bij samenwerkende onthaalouders in 'sui generis'-statuut?

2) Helpende handen toeleiden

A) Toeleiding, monitoring en outreachende acties door VDAB:

Helan: reeds nauwe samenwerking met VDAB, ook al sollicitatie-opdrachten. Helaas weinig resultaat, passie en motivatie ontbreken vaak.

Bijkomend element: extra begeleiding noodzakelijk op werkvloer om andere kinderbegeleiders niet bijkomend te belasten én quid impact op kindratio?

- 1) het potentieel voor kinderopvang onder werklozen beter monitoren, gerichte sollicitatieopdrachten geven en werkgevers om sollicitatiefeedback vragen;
- 2) competentieversterkende trajecten en TWE richten op de doorstroom naar kinderopvang;
- 3) ex-PWA'ers, die vaak ervaring hebben met kinderbegeleiding, activeren richting kinderopvang;
- 4) ook mannen stimuleren om te kiezen voor de kinderopvang (bij Helan, 1.9%. Testimonials?).

2) Helpende handen toeleiden

B) Aantrekken van zij-instromers:

- 1) **Outreaching acties richten op huismoeders en -vaders:** van kinderopvang thuis naar kinderopvang in de crèche
Helan: quid pedagogische kwaliteiten, stressbestendigheid, ...?
- 2) **SWT'ers met aangepaste beschikbaarheid sollicitatieopdrachten geven** voor vacatures in de kinderopvang;
Helan: zie supra, problematiek van motivering?
- 3) **Oekraïense moeders** met kinderen activeren richting kinderopvang via TWE-trajecten (via artikel 60, §2, voor leefloners en via IBO of andere stagemogelijkheden voor werklozen via de GLOW-tender (GLOW: Groeien en Leren op de Werkvloer));
Helan: moeders én vaders, weliswaar met extra middelen voor taalcoaching. Bij uitbreiding andere vluchtelingen?
- 4) **Knelpuntpremie** focussen op de aanvaarding van een knelpuntberoep;
Helan: prima idee
- 5) **Individueel maatwerk** als opportuniteit voor het inschakelen van doelgroepmedewerkers voor logistieke ondersteuning. Nog onduidelijkheid over toeleiding van kandidaten en rol van VDAB.
Helan: nu reeds 18.6 VTE art. 60, 6 VTE LDE en SINE

2) Helpende handen toeleiden

C) Andere voorstellen:

- 1) **Flexi-jobs** verruimen zodat flexi-jobbers ook ingeschakeld kunnen worden in de kinderopvang;

Helan: prima. Bij uitbreiding ook voor pedagogische taken indien voldaan is aan diplomavereisten

- 2) **Obstakels voor bedrijfscrèches** inventariseren, de oprichting van bedrijfscrèches faciliteren en werkgevers informeren en sensibiliseren;

Helan: samen met VOKA initiatief genomen.

✓ Berekening per kindplaats

- Kost/opvangplaats € -15.819
- Inkomst/opvangplaats:
 - A) T1 subsidie (subsidiebedragen K&G) € 1.358
 - B) Bijdrage bedrijf € 8.760
 - C) Ouderbijdrage – 24 euro/dag (235 openingsdagen) € 5.701
 - * extra: impact belastingsvoordeel, tot 14,40 euro/dag
 - * extra: impact opvang via cafetariaplan



2) Helpende handen toeleiden

Voorstellen 'out of the box':

- 1) Mensen die in de **buitenschoolse kinderopvang** werken, ook deeltijds inschakelen in de gewone kinderopvang;

Helan: prima. Geeft meer flexibiliteit. Huidig probleem: andere barema's en subsidiëring.

- 2) **Huismoeders en -vaders** die herintreden, het recht geven om hun jonge kinderen mee te nemen naar de kinderopvang;

Helan: enig voorbehoud. Beleid: geen opvang van eigen kindje. Wel mogelijk in andere leefgroep. Kosteloos? Wat met kindjes van eigen personeel, dan ook gratis?

- 3) **Ouderschapsverlof activeren:** wie deeltijds of voltijds ouderschapsverlof neemt, de mogelijkheid geven om enkele uren in een crèche te gaan werken;

Helan: zie supra, punt 2.

- 4) **Jongeren in jeugdbewegingen en sportverenigingen** activeren richting kinderopvang en enthousiasmeren om te kiezen voor een job in de kinderopvang.

Helan: campagnes nodig vanuit de overheid. Bijvoorbeeld te combineren met het promoten van de job van monitor op een vakantiekamp. Zo biedt men een carrièrepad: nog tijdens studies al ervaring opdoen als moni en na afstuderen aan de slag in kinderopvang.

5. Helan-aanvullingen

Aanvullende Helan-oplossingen

- 1) **Loon- en arbeidsvoorwaarden verbeteren** (ratio i.f.v. kwaliteit en werkdruk & verloning)
i.f.v. aantrekken nieuwe medewerkers én retentie
- 2) **Uitstroom inperken**
 - anciënniteit extra belonen door grotere stappen in loon te voorzien naarmate men langer in de sector blijft
 - door de werkdruk (i.c. daling ratio) voor kinderbegeleiders draagbaar te maken/houden
 - meer middelen beschikbaar maken voor opleiding doorheen de loopbaan om medewerkers blijvend te laten groeien.
- 3) **Coaching/begeleiding:** meer middelen voorzien voor begeleiding van niet-gekwaliceerde medewerkers
- 4) **Indexering werkingsmiddelen**
- 5) **Opleiding tot kinderbegeleider op middelbare scholen kritisch evalueren + administratieve uniformisering tussen de verschillende scholen**

Aanvullende oplossingen

- 6) **Gebruik loopbaancheques uitbreiden en loopbaancoaches** meer info geven over werken en mogelijkheden binnen kinderopvang
- 7) **Campagne om energiegelvers** binnen job als kinderbegeleider te belichten (werken aan positief imago, focus op pedagogische en niet enkel verzorgende) - in verschillende talen – werken aan intrinsieke motivatie. Focus op jongeren.
- 8) **Vrijwilligersvergoeding/maximum optrekken**
- 9) **Opwaardering** van de functie. Functiebenaming veranderen van kinderbegeleider naar pedagogisch medewerker
- 10) **Mobiliteit**
 - Stadsvlucht kinderopvanglocaties wegens parkeertarieven, zowel voor werkgever als werknemer;
 - Gelijktrekken systeem cafetariaplan (o.a. fietsleasing). Medewerkers die het meeste baat hebben bij dergelijk systeem (verzorgenden, kinderbegeleiders, ...) komen nu niet in aanmerking (problematiek bruto vs. netto-afhouding).