

ingediend op **1616** (2022-2023) – Nr. 2
25 juli 2023 (2022-2023)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Welzijn,
Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding
uitgebracht door Koen Daniëls

over de conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Freya Saeys, Tom Ongena, Maurits Vande Reyde,
Gweny De Vroe, Emmily Talpe en Willem-Frederik Schiltz

over het aantrekken van extra helpende handen
in de kinderopvang
en de introductie van een logistieke functie
om kinderbegeleiders te ontlasten
van niet-verzorgende en niet-pedagogische taken

Documenten in het dossier:
1616 (2022-2023) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving

Samenstelling van de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding:

Voorzitter: Stefaan Sintobin.

Vaste leden:

Koen Daniëls, Veerle Geerinckx, Elke Sleurs, Tine van der Vloet, Katja Verheyen;

Immanuel De Reuse, Stefaan Sintobin, Suzy Wouters;

Maike De Rudder, Katrien Schryvers;

Freya Saeys, Maurits Vande Reyde;

Ann De Martelaer, Jeremie Vaneeckhout;

Freya Van den Bossche.

Plaatsvervangers:

Allessia Claes, Freya Perdaens, Sarah Smeyers, Annabel Tavernier, Jeroen Tiebout;

Yves Buysse, Ilse Malfroot, Frieda Verougstraete-Deschacht;

Vera Jans, Kurt Vanryckeghem;

Gweny De Vroe, Emmily Talpe;

Johan Danen, Celia Groothedde;

Conner Rousseau.

Toegevoegde leden:

Lise Vandecasteele.

INHOUD

I.	Uiteenzetting door Barbara Dupuis, bestuurslid UnieKO vzw	5
1.	Gelijk speelveld	5
2.	Diverse noden	5
3.	Taken logistieke helper	6
4.	Obstakels.....	6
5.	Hoeveel kost kinderopvang?	7
6.	Bedrijfscreches	7
7.	Besluit.....	8
II.	Uiteenzetting door Anne Lambrechts, coördinator van Elmer vzw	8
1.	Inleiding	8
2.	Aandachtspunten	9
3.	Wat is er nodig?	9
III.	Uiteenzetting door Filip Standaert, directeur Helan Kinderopvang, en Inne De la Ruelle, hr-expert Helan Kinderopvang	10
1.	Helan Kinderopvang	10
2.	Financiële situatie	10
3.	Hr-beleid	10
4.	Voorgestelde oplossingen.....	11
4.1.	Algemene feedback	11
4.2.	Logistieke medewerkers.....	11
4.3.	Helpende handen toeleiden: toeleiding, monitoring en outreaching acties door VDAB	12
4.4.	Helpende handen toeleiden: aantrekken van zijinstromers	12
4.5.	Helpende handen toeleiden: andere voorstellen	12
4.6.	Helpende handen toeleiden: out of the box	13
5.	Aanvullingen van Helan Kinderopvang	13
IV.	Uiteenzetting door Elke Van Damme, directeur KDV Familia en voorzitter sector Kinderopvang Vlaams Welzijnsverbond	14
1.	Voorbeschouwing	14
2.	Feedback op de conceptnota	14
3.	Andere items in de conceptnota	14
4.	Besluit.....	15
V.	Vragen van de leden	15
1.	Vragen van Freya Saeys	15
2.	Vragen van Koen Daniëls	16
3.	Vragen van Hannes Anaf.....	17
4.	Vragen van Katrien Schryvers	17
5.	Vragen van Ilse Malfroot	18

VI. Antwoorden van Barbara Dupuis	18
VII. Antwoorden van Anne Lambrechts	19
VIII. Antwoorden namens Helan Kinderopvang	20
IX. Antwoorden van Elke Van Damme.....	22
Gebruikte afkortingen	24
Bijlagen: zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

Op woensdag 21 juni 2023 vond in de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding een hoorzitting plaats over de conceptnota voor nieuwe regelgeving over het aantrekken van extra helpende handen in de kinderopvang en de introductie van een logistieke functie om kinderbegeleiders te ontlasten van niet-verzorgende en niet-pedagogische taken.

Aan die hoorzitting namen de volgende sprekers deel:

- Barbara Dupuis, bestuurslid UnieKO vzw;
- Anne Lambrechts, coördinator Elmer vzw;
- Filip Standaert, directeur Helan Kinderopvang;
- Inne De la Ruelle, hr-expert Helan Kinderopvang; en
- Elke Van Damme, directeur kinderdagverblijf Familia en voorzitter sector Kinderopvang Vlaams Welzijnsverbond.

De presentaties zijn terug te vinden op de [dossierpagina](https://www.vlaamsparlement.be) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Uiteenzetting door Barbara Dupuis, bestuurslid UnieKO vzw

1. Gelijk speelveld

Barbara Dupuis juicht elk initiatief toe dat erkent dat de werkdruk in de kinderopvang torenhoog is, terwijl de sector kampt met een weinig toereikende instroom aan medewerkers. UnieKO vzw pleit ervoor dat elk bijkomend budget geïnvesteerd wordt in het steven naar een gelijk speelveld. De kans om toe te treden tot een gelijk speelveld moet de absolute prioriteit zijn omdat dat positieve gevolgen heeft. De kansen voor de initiatiefnemer worden groter. Een sociaal ondernemer kijkt onmiddellijk naar het verhogen van de kwaliteit, en zal zijn organisatie ondersteunen waar er noden zijn, bijvoorbeeld met een extra begeleider, en extra kansen voor kinderen, voor gezinnen en voor teamleden, waaronder de logistieke medewerkers vallen.

Barbara Dupuis beaamt dat het idee van de conceptnota op zich goed is. Het gaat uit van de gedachte dat kinderbegeleiders ondersteund en geholpen moeten worden, en dat ze zich moeten focussen op hun kerntaken. UnieKO vzw toetst het voorstel aan initiatieven en voorstellen uit het verleden, alsook aan dagelijkse ervaringen in de praktijk.

Hoe innovatief de voorstellen ook klinken, Barbara Dupuis ziet gelijkenissen met voorstellen uit het verleden en met suggesties uit werkgroepen waarin al vele jaren verwezen wordt naar de pijnpunten. Pijnpunten die zich in de dagelijkse praktijk steeds opnieuw bewijzen, en waarvan men weet dat die nog niet opgelost zijn, terwijl dat voor de sector dringend is. Hierbij is out-of-the-boxdenken noodzakelijk.

2. Diverse noden

Er zijn verschillende noden, en beleidsvoerend vermogen is nodig om daaraan tegemoet te komen. Elk initiatief zal in het kader van de doelregelgeving een analyse moeten maken, en aantonen dat zaken als gezondheid, voedselveiligheid en vooral pedagogisch sterk werk gegarandeerd kunnen worden. Door de diversiteit in de sector is er geen kant-en-klare oplossing te bedenken die gepast tegemoetkomt aan de noden van alle initiatieven. Barbara Dupuis vraagt om het budget zeker niet te linken aan één persoon of een-op-eentewerkstelling.

In een kleine context dient rekening te worden gehouden met een laag aantal vierkante meters en een beperkte aanwezigheid van circulatieruimtes. Misschien

focussen de begeleiders tijdens de dag graag volledig op hun job met de kinderen, waarmee er logistieke en pedagogische verwevenheid is, zoals verluieren of voorbereiden op en afronden van het eetmoment met een gerust hart, wetende dat er na de uren bijvoorbeeld een poetsfirma komt die de logistieke taken uit handen neemt.

Misschien heeft een initiatief al een logistieke hulp in dienst, en is dat zo opgenomen in de budgettaire planning. Met dat extra budget kunnen ze nagaan wat er mogelijk is voor een extra kinderbegeleider in de groep, halftijds of misschien net iets meer. Met andere woorden: dat heeft een direct effect op de kind-begeleiderratio.

Heel wat initiatieven, zeker bij de leden van UnieKO vzw, zijn nog geen werkgever. Barbara Dupuis wil de mogelijkheden tonen tot het nemen van kleine stappen, zoals het onderzoeken van werken met catering. Het gebudgetteerde bedrag per plaats heeft immers limieten.

3. Taken van de logistieke helper

Barbara Dupuis gaat in op de concrete topics in de conceptnota. Ze benadrukt daarbij nogmaals de grote diversiteit in de sector en de daarbij horende noden. Bij de omschrijving van de mogelijke opdrachten van een logistieke helper, wordt voorbijgegaan aan een aantal aspecten in de dagelijkse werking van een kinderopvang. Heel wat momenten hebben een sterke verwevenheid met pedagogisch handelen. Het concrete voorbeeld is het verversen van een luier. Waar trekt men die lijn, en hoe zullen de agentschappen hiermee omgaan?

Op trap 0 en trap 1 zullen helpers en begeleiders werken aan hetzelfde loon, namelijk het GMMI. Zolang dat loonbarema niet is opgelost, is het moeilijk om een loondifferentiatie aan te brengen tussen functies. Het uitgangspunt dat poetshulp wordt uitbesteed aan professionele firma's, is bijzonder. Afhankelijk van de context en de historiek merkt UnieKO vzw dat er voorbeelden gevonden kunnen worden, maar er zijn heel wat initiatieven waar begeleiders en verantwoordelijken deze taak op zich nemen.

Wat de doorgroeimogelijkheden van logistieke helpers naar kinderbegeleiders betreft, vermeldt Barbara Dupuis dat er ook in de toekomst zeker geen verwarring tussen maatregelen mag liggen. Het zou natuurlijk goed zijn als mensen met de juiste interesse, voeling en competenties kunnen doorstromen naar andere functies. Met het zicht op de nood die men nu wil oplossen, verschuift de inhoud van de functie van die persoon wat naar de achtergrond. Opleiden vraagt mentorschap en tijd. Het opleidingstraject wordt dan een betaalde functie, met een loon dat vergelijkbaar is aan dat van de begeleider die het mentorschap op zich neemt, met een groeiende nood aan tijd en ondersteuning in de werking.

Er zijn mogelijkheden in de piste van loopbaancheques maar daar moet men niet onmiddellijk vanuit een startpositie naar kijken. Het is ook nodig om in de logistieke functies mensen te vinden die hun job met hart en ziel, en duurzaam doen.

4. Obstakels

Afhankelijk van het toe te passen loonbarema, zou maximaal een halftijdse invulling mogelijk zijn, berekend aan het GMMI. Dat is het identieke loon van een halftijdse kinderbegeleider op trap 1. De vraag is wat de motivatie is om boven op het werk nog een opleiding te voltooien en te stijgen in functie.

Barbara Dupuis waarschuwt voor de valkuil die al bestaat in de sector met de verschillende loonbarema's tussen de trappen. Als men weet dat er ook in deze sector een war for talent woedt, dan kan men de gevolgen voorspellen voor de laagste subsidietrappen.

UnieKO vzw heeft bijkomende vragen bij de inzet van het budget. In een groepsopvang werken de onthaalouders onder het sui-generisstatuut. Zullen die een logistieke medewerker aanwerven? Wordt die logistieke medewerker aangeworven in loondienst door de organisator? Is dat mogelijk, gezien het advies van de NAR? Er zijn ook heel wat initiatieven die gebruikmaken van uitdovende statuten. Dat zijn maatregelen uit het verleden die identiek hetzelfde beoogden. Wat gebeurt er met de principes van activering?

UnieKO vzw wil zo snel mogelijk zoveel mogelijk plaatsen kunnen behouden, want de overnameaanvragen en het aantal stoppers is hoog. Er is het voorstel van de onbenutte begrotingscijfers. Barbara Dupuis verwijst ook naar de conceptnota voor nieuwe regelgeving betreffende het activeren van reserves voor investeringen in het welzijnsbeleid (*Parl.St.* VI.Parl. 2016-17, nr. 1129/1). Er valt geen exacte prijs te bepalen voor een dag in de kinderopvang. De subsidie moet een vertaling zijn van de kosten, met een kleine reserve.

In de praktijk zijn er initiatieven met te weinig middelen, wat mogelijk gelinkt is aan de subsidietrappen, en zijn er initiatieven die reserves kunnen (blijven) opbouwen. Dat kan aan schaalvergroting liggen, aan het anders inzetten van middelen of aan andere subsidiekanalen. Als subsidies geparkeerd kunnen worden, terwijl er te weinig budget is om de sector te vrijwaren van de ondergang, dan vraagt UnieKO vzw of die middelen niet beter terug in omloop kunnen worden gebracht. Ooit waren die middelen bedoeld voor de werking en de realisatie van het maatschappelijke doel van de kinderopvang, maar opgepot geld slaapt. UnieKO vzw vermoedt dat dat ligt aan de grote onzekerheid in de sector. Barbara Dupuis vraagt om te streven naar een vermindering van de onzekerheid, naar realistische reserves en naar het terug in omloop brengen van ongebruikte middelen.

5. Hoeveel kost kinderopvang?

Een team wordt bij voorkeur ondersteund door een duurzame collega in de dagelijkse werking. De sector heeft een sterk regelgevend kader, en ook voor een logistieke helper is kennis van de regelgeving van het agentschap Opgroeien en het FAVV noodzakelijk. Een team versterken en ontlasten moet werkbaar zijn voor alle partijen. Een nood uit handen geven is nodig, maar het is onmogelijk om een coach aan te wijzen die permanent nieuwe mensen opleidt, en die de variatie aan ondersteunende maatregelen regelt in de werking.

Wie kijkt naar de bijkomende maatregelen in toeleiding en activering, merkt op dat het loon en de bijkomende voorwaarden in eender welke vergelijkbare functie hoger liggen dan in de kinderopvang. Andere jobs bieden ook minder werkdruk en hebben meer flexibiliteit in de inhoud van de functie. Het zal een uitdaging zijn om die jobs in te vullen. Wil men zijinstromers aantrekken op trap 0 en trap 1, dan moet men werken aan een upgrade van het GMMI.

In de praktijk zijn deze pijnpunten in de activering merkbaar. Het gaat om het wel of niet reageren op vacatures, het wel of niet komen opdagen op sollicitaties, potentiële matches op onlinevacatures die over de jaren niet veranderen enzovoort. UnieKO vzw ondersteunt het idee dat de knelpuntpremie pas wordt toegekend als iemand effectief aan de slag is in het werkveld, en hoopt dat dat kan bijdragen aan een realistischer beeld in de in- en uitstroom van opleidingen die men volbrengt, vaak met de financiële incentive als motivator.

6. Bedrijfscrèches

UnieKO vzw vindt het noodzakelijk om de obstakels voor de oprichting van bedrijfscrèches in kaart te brengen. Het zijn niet alleen de vergunningsvoorwaarden vanuit het agentschap Opgroeien die de opstart van een bedrijfscrèche

bemoeilijken. Men moet ook kijken naar de stedenbouwkundige vergunning, het meenemen van een kind naar een industriegebied, het sociaal overleg in een bedrijf enzovoort. UnieKO vzw pleit ervoor dat de benaming bedrijfscreche niet altijd gezien wordt als een creche in of bij een bedrijf. Een bedrijf kan bijvoorbeeld ook plaatsen kopen of huren in een bestaand initiatief in de buurt van een bedrijf. Er kan knowhow gevonden worden, onder andere bij UnieKO vzw als werkgeversorganisatie, en er zijn heel wat mooie praktijkvoorbeelden.

De logistieke ondersteuning in de werking van de opvang is op specifieke momenten noodzakelijk gelinkt aan de dagindeling van een kinderopvang. Bij mensen die werkzaam zijn in de buitenschoolse kinderopvang en in de kinderopvang blijkt dat niet altijd evident. Daarnaast liggen het loon en de bijkomende voorwaarden vaak lager, en heeft het combineren van twee deeltijdse jobs fiscale gevolgen. Inzetten op flexi-jobs lost dat niet op, want een gangbaar contract in de buitenschoolse kinderopvang is 19 uur, en dan komt men niet in aanmerking voor een flexi-job.

Er worden veel mensen in de buitenschoolse kinderopvang opgeleid, en die vinden niet dat ze een stap terugzetten als ze werken in de kinderopvang, zeker als logistieke helper. Het vinden van mensen in de kinderopvang is een concrete uitdaging, en men moet daarbij niet kijken naar eventuele overbezetting, omdat het doel net is om de werkdruk in de sector te verminderen. UnieKO vzw mist hier wel het pedagogisch stuk 'breng je kind mee naar de opvang'. Het kind moet wennen en de ouder moet wennen. Niet elke context kan kind en ouder scheiden. Het kind op de eigen werkplaats opvangen is, zeker voor personen die nu al een uitdaging hebben op die arbeidsmarkt, niet noodzakelijk gemakkelijker.

7. Besluit

Barbara Dupuis besluit dat het niet evident is dat de uitvoering van deze conceptnota voor een echte verbetering zal zorgen in de sector. Het gaat niet om het hier en daar inzetten van een persoon. Het gaat in de sector niet zozeer over de hechting met de kinderen, maar vooral om het vermijden van extra chaos in teamwerkingen door een wirwar aan mogelijke alternatieven. Het ondersteunen van de kinderopvang waar de noden zitten, zou moeten gebeuren door het duurzaam inzetten van vaste collega's of het inzetten van een externe firma met duidelijke afspraken en buiten de openingsuren.

UnieKO vzw drukt zijn appreciatie uit voor de zoektocht naar manieren om de kinderopvang te helpen, en blijft pleiten voor gelijke kansen en voor een gelijk speelveld met alle beschikbare middelen. Barbara Dupuis vreest dat dit een nieuw hokje wordt. UnieKO vzw wil de koterijen in de kinderopvang weg, en wil dat elke investering gaat naar een gelijk speelveld. Er is nood aan een structurele aanpak voor een werkbare toekomst voor kinderopvang.

II. Uiteenzetting door Anne Lambrechts, coördinator van Elmer vzw

1. Inleiding

Anne Lambrechts stelt dat de logistieke functie in de sector belangrijk is. Hoewel die momenteel niet zichtbaar is, is het een belangrijk onderdeel van een divers beroepenveld. Om de kwaliteit in de kinderopvang te verhogen is er ook dringend nood aan meer sterke profielen: extra graduatens, meer bachelors en eventueel een master.

2. Aandachtspunten

Er is vooreerst een structurele aanpak nodig met aandacht voor duurzame jobs. De conceptnota wekt de indruk dat de voorgestelde maatregelen eerder wat moreren in de marge is. Er komen in de tekst uiteenlopende ideeën aan bod, maar het is nodig dat er een stevige structuur wordt uitgebouwd.

Een ander aandachtspunt is het aspect motivatie. De ervaring leert dat mensen zich moeten kunnen inwerken en gemotiveerd moeten blijven, anders lopen de contracten snel af en stapelen de doktersbriefjes zich op. De organisator van de kinderopvang heeft een belangrijke taak als het gaat om het managen van de logistieke functie zoals onderhoud, voeding en linnen.

Een vierde punt is aandacht voor verticale en horizontale professionele mobiliteit want dat versterkt de organisatie. Tegelijkertijd moet er goed gewaakt worden over de invulling en de vaardigheden van de functies. Bij rekrutering zijn de profielen voor een logistieke medewerker en een begeleider in opleiding anders. Dat maakt ook dat het niet evident is dat logistieke medewerkers effectief doorstromen naar de functie van begeleider.

In deze context is het ook belangrijk te wijzen op het feit dat, door het gelijktrekken van twee barema's, begeleiders in een opleiding evenveel verdienen als gekwalificeerde begeleiders, die bovendien een grotere verantwoordelijkheid hebben. De spreker meent dat dit moet worden gedifferentieerd. Zijinstromers zijn een deel van de oplossing van het personeelstekort, maar dat moet op een goede manier gebeuren.

De complexiteit van de job en de benodigde vaardigheden, zoals empathie, zorg, geduld, pedagogische inzichten en organisatorische competenties, maken dat niet iedereen kan doorstromen naar de functie van begeleider in de kinderopvang. In de conceptnota wordt die illusie ten onrechte gewekt.

Om tot het algemene doel van 80 procent tewerkstelling te komen moet men investeren in kwalitatieve en toegankelijke kinderopvang waar ouders met vertrouwen hun kinderen kunnen achterlaten. Dat is ook belangrijk om het vertrouwen tussen kinderopvangorganisaties en de ouders te bevorderen, zodat bijvoorbeeld overleg kan plaatsvinden over kleine opvoedingskwesties. Ouders die vertrouwen hebben in de kinderopvang zullen weinig of geen stress hebben. De incidenten van de voorbije maanden hebben het vertrouwen bij de ouders doen afnemen en de stress toenemen.

3. Wat is er nodig?

Volgens Anne Lambrechts is een meerjarig investeringsplan nodig. De middelen moeten in eerste instantie gaan naar een gelijk speelveld voor mensen die kinderopvang willen organiseren op een structurele manier. Volgens de spreker is het daarnaast nodig dat er deze legislatuur bijkomend 1500 euro per plaats wordt vrijgemaakt om zo vanuit het beleidsvoerend vermogen van de kinderopvang in te zetten op een versterking van de werkvloer. Daarbij zijn drie zaken belangrijk.

Ten eerste is er de kind-begeleiderratio. Alleen door perspectief te bieden aan potentiële werknemers, in concreto meer handen, kan de huidige negatieve spiraal gekeerd worden. De spreker is ervan overtuigd dat er voldoende mensen gemotiveerd zijn om een job in de kinderopvang uit te oefenen. Ten tweede moet de logistieke functie zichtbaar gemaakt worden. Een derde punt is de directe omkadering van begeleiders en logistieke medewerkers. Kindbegeleider is immers een stresserende job. Door op een zichtbare manier rond die mensen te staan, kan ervoor gezorgd worden dat het stressniveau daalt. De omkadering behelst zowel het bijstaan indien nodig, maar ook zorgen voor overleg, afstemming en reflectie.

In de praktijk zal de ene functie meer moeten worden uitgebouwd dan de andere, afhankelijk van wie en wat al aanwezig is in de verschillende voorzieningen. Alleszins is het, gelet op de urgentie, noodzakelijk nog deze legislatuur te starten met een investeringsplan, eventueel met een tijdshorizon van tien jaar.

III. Uiteenzetting door Filip Standaert, directeur Helan Kinderopvang, en Inne De la Ruelle, hr-expert Helan Kinderopvang

1. Helan Kinderopvang

Filip Standaert zegt dat Helan de vrucht is van de fusie tussen Partena en OZ, twee onafhankelijke ziekenfondsen. De organisatie stelt zesduizend mensen tewerk, heeft 1 miljoen klanten en omvat ook een ziekenfonds en een dienstenchequebedrijf met zo'n 3600 medewerkers. Helan Kinderopvang maakt daar deel van uit. Helan Kinderopvang is een van de grotere actoren in de Vlaamse kinderopvang, met 62 kinderdagverblijven in alle provincies. Per dag vangt Helan iets meer dan 2500 kinderen op.

2. Financiële situatie

De financiële situatie is gelieerd aan het topic van de hoorzitting. Ze is voor veel actoren in de kinderopvang – voor kleine maar zeker ook voor grote – zeer ernstig. Sinds april 2022 kreeg Helan Kinderopvang meer dan vijftig overnameaanvragen. Dat schetst hoe schrijnend de situatie momenteel is.

Filip Standaert geeft een aantal voorbeelden van stijgende kosten die grote impact hebben op het personeelsbeleid. Van de werkingskosten is voeding het meest aantoonbare voorbeeld. In vergelijking met 2022 zijn de voedingskosten met 170.000 euro gestegen, waarvan geen enkele euro werd gecompenseerd of kon worden doorgerekend. Alles opgeteld bedragen de werkingskosten van Helan Kinderopvang ongeveer 550.000 euro. Door de evolutie van trap 2B naar trap 2A hebben een negentigtal medewerkers van Helan Kinderopvang recht op bijkomende rimpeldagen. Dat is positief voor de werknemers, maar vergt een bijkomende investering voor de organisatie, die niet volledig wordt gecompenseerd en gelijkstaat aan een verlies van een drietal vte's. Opgeteld bij de werkingskosten, betekent dat een budget van zo'n 700.000 euro dat in rook is opgegaan. Filip Standaert ziet twee mogelijkheden. Afscheid nemen van die mensen wat zou betekenen dat de werkdruk bij de andere collega's verhoogt. Iedereen aan boord houden betekent dat er een financiële put wordt gegraven.

3. Hr-beleid

Helan Kinderopvang heeft een personeelscontingent van 524 vte's, wat neerkomt op 650 medewerkers. Twee keer per jaar houdt de organisatie een tevredenheidsmeting onder het personeel. Telkenmale komen dezelfde drie zaken naar boven als voornaamste aandachtspunten, ook in de tiende en meest recente peiling: de werkdruk, loon en extralegale voordelen en het evenwicht tussen werk en privé. In een vrijwel 100 procent gesubsidieerde sector kan Helan Kinderopvang daar als organisatie eigenlijk niets – of zeer weinig – aan doen. Deze resultaten zorgen onder meer voor de blijvende uitstroom uit de sector. Uit de meest recente cijfers blijkt dat op amper vier maanden tijd meer dan honderd medewerkers vertrokken zijn. Intussen zijn ongeveer tachtig mensen aangeworven, maar dat betekent nog altijd een negatief resultaat, terwijl er al een tekort is in de sector. Op jaarniveau tekende Helan Kinderopvang in 2023 een personeelsverloop van 16 procent op. Er zijn nog altijd dertig openstaande vacatures en het kost tijd om een vacature ingevuld te krijgen, waarbij ook de opzegtermijn meegerekend moet worden.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers bij Helan Kinderopvang is 32 jaar. 99 procent van het contingent bestaat uit vrouwelijke medewerkers, dus ook zwangerschapsverlof legt een bijkomende druk op de organisatie. In de sector betekent een zwangerschap onmiddellijk stoppen met werken. Zonder een buffer van onmiddellijk inzetbare vervangers betekent dat concreet dat veel kinderdagverblijven het tijdelijk met één of twee medewerkers minder moeten doen. Helan Kinderopvang zet ook interims in, goed voor een budget van 460.000 euro, om de werkdruk niet verder te laten escaleren.

4. Voorgestelde oplossingen

4.1. Algemene feedback

Inne De la Ruelle geeft feedback over de voorgestelde oplossingen. In het algemeen is de organisatie overtuigd van de meerwaarde. In een sector die onder druk staat, zijn alle extra helpende handen welkom. Er leven tegelijk een aantal bezorgdheden bij de conceptnota. Pedagogische kwaliteit draagt iedereen hoog in het vaandel en Helan Kinderopvang ziet niet direct hoe deze voorstellen kunnen leiden tot een versterking daarvan. Vervolgens is er eerder een voorkeur voor structurele en duurzame oplossingen: extra helpende handen op de vloer met een hoger tewerkstellingspercentage in plaats van versnipperde oplossingen met mensen die telkens enkele uren per week een extra helpende hand komen bieden. Die laatste zorgen ook voor grotere werkdruk, omdat er tijd en energie moet worden gestoken om ze mee te krijgen in het beleid, en om ze te informeren, coachen en begeleiden. Ook voor de kinderen is het niet opportuun om zoveel wisselende gezichten te hebben in hun omgeving.

Helan Kinderopvang staat achter het bevorderen van de intrinsieke motivatie om te werken in de kinderopvang of in de organisatie in het algemeen. Heel wat voorstellen zijn vooral gericht op de extrinsieke motivatie. Mensen afstraffen als ze niet komen solliciteren of mensen belonen met premies om in de kinderopvang te werken, werkt vooral op de extrinsieke motivatie of op het moeten werken in de opvang. Helan Kinderopvang is meer overtuigd om in te zetten op de goesting om in de kinderopvang te werken en met passie voor de kinderen te zorgen. Daarmee komt men verder en verkrijgt men duurzamere samenwerkingen. Helan Kinderopvang mist voorstellen en oplossingen om de uitstroom te beperken. Men kan natuurlijk mensen binnenbrengen, maar het is ook noodzakelijk om ze te behouden.

4.2. Logistieke medewerkers

Het voorstel voor de logistieke helpers is een goed idee om de kinderbegeleiders te ontlasten van taken die ook door niet-gediplomeerden kunnen worden gedaan. Momenteel zijn er bij Helan Kinderopvang veertien logistieke medewerkers in dienst en dat biedt meerwaarde aan de voorzieningen waar ze helpen. Ze worden vooral ingezet in de grotere opvanglocaties, omdat men daar meer contractuele uren kan aanbieden. Op kleine locaties met maar één of enkele leefgroepen lijkt het voor logistieke helpers minder opportuun om maar anderhalve dag per week ingezet te worden. Het zal moeilijk worden om daarvoor mensen te vinden op de arbeidsmarkt. Men zou het kunnen combineren met verschillende opvanglocaties die dicht bij elkaar liggen als dat organisatorisch mogelijk is.

Helan Kinderopvang gaat akkoord dat het niet standaard is dat er gewerkt wordt met een externe poetsfirma. Zelf doet de organisatie dat wel, maar in 90 procent van de overnames is dat niet standaard.

De spreker stelt de vraag of men logistieke medewerkers zou kunnen inzetten bij samenwerkende onthaalouders in het sui-generisstatuut en hoe men dat dan

praktisch kan doen. Zet Helan Kinderopvang die medewerkers op de payroll? Hoe wil men dat praktisch organiseren?

4.3. Helpende handen toeleiden: toeleiding, monitoring en outreachende acties door VDAB

Inne De la Ruelle signaleert dat Helan Kinderopvang momenteel al een nauwe samenwerking met VDAB heeft opgebouwd. Zij zoeken intensief mee naar kandidaten voor vacatures in moeilijke regio's. Ze geven verplichte sollicitatieopdrachten en Helan Kinderopvang geeft achteraf sollicitatiefeedback. Tot nu toe is dat helaas met weinig tot geen resultaat. Het stukt vaak bij de passie en motivatie van de kandidaten, terwijl dat belangrijke criteria zijn om in de kinderopvang aan de slag te gaan.

De competentieversterkende trajecten zijn een oplossing waar Helan Kinderopvang vandaag al mee werkt. Daar is er de bezorgdheid om hen niet te laten meetellen in het kind-begeleiderratio, maar als extra helpende handen met een opleiding in tussentijd. Ook daar is er vraag naar extra begeleiding op de vloer om die mensen te ondersteunen. De organisatie heeft momenteel noch de financiële ruimte noch de tijd om begeleiding en ondersteuning te geven.

Mannen stimuleren om te kiezen voor de kinderopvang, daar staat Helan Kinderopvang helemaal achter. Momenteel heeft de organisatie 1,9 procent mannen in dienst. Helan Kinderopvang probeert daar intern erg op in te zetten door ook testimonials van mannen af te nemen. Die beelden worden getoond op de website of in campagnes. Campagnes van de overheid moeten meer mannen, maar bijvoorbeeld ook oudere medewerkers, in beeld brengen.

4.4. Helpende handen toeleiden: aantrekken van zijinstromers

Het voorstel voor het aantrekken van huisvaders en -moeders als zijinstromers lijkt kort door de bocht. Er is bezorgdheid over de pedagogische kwaliteit en de stressbestendigheid om in een overvolle leefgroep aan de slag te gaan.

De SWT'ers sollicitatieopdrachten geven doet ook de vraag rijzen over de extrinsieke motivatie. Hetzelfde geldt voor het geven van een knelpuntpremie bij aanvaarding van het knelpuntberoep.

De organisatie steunt het voorstel om Oekraïense moeders met kinderen toe te leiden. Bij uitbreiding zou Helan Kinderopvang ook graag de vaders en andere vluchtelingen toeleiden. Belangrijk daarbij is een basiskennis Nederlands vooraleer ze op de werkvloer komen, voor de taalontwikkeling van de kinderen en met het oog op samenwerking en communicatie. Is die taalkennis er niet, dan kan dat conflicten in de hand werken, wat de werkdruk alleen maar verhoogt. Er zou in extra middelen moeten worden voorzien voor taalcoaching op de werkvloer door erkende taalcoaches.

Met het individuele maatwerk is de organisatie al volop aan de slag. Momenteel heeft Helan Kinderopvang 18,6 vte's artikel 60, en 6 vte's LDE en SINE. Er zijn nog onduidelijkheden over de toeleiding van deze mensen. Maatregelen zullen veranderen en de rol van VDAB is nog niet helemaal duidelijk, evenmin als de manier waarop men de doelgroep later nog kan bereiken.

4.5. Helpende handen toeleiden: andere voorstellen

Flexi-jobbers inschakelen ziet Helan Kinderopvang zitten en bij uitbreiding voor pedagogische taken als de kandidaat de kwalificatievereisten heeft zoals een leerkracht die in de schoolvakantie een flexi-job wil doen.

Filip Standaert signaleert dat Helan Kinderopvang samen met Voka het initiatief heeft genomen voor bedrijfsscrèches waarbij alles draait rond de financiering. Volgens het businessmodel van Helan Kinderopvang kost een opvangplaats op jaarbasis zo'n 16.000 euro. Hoe krijgt men dat gecompenseerd? Ten eerste kan dat met de basissubsidie. Het agentschap Opgroeien heeft ondertussen toegezegd dat die basissubsidie ook voor bedrijfsopvang beschikbaar zou zijn. Ten tweede is er het fiscale gedeelte van de federale regelgeving met de 'bijdrage bedrijf', ook een bedrag dat vastligt. Het resultaat is een restbedrag dat gecompenseerd moet worden door ouders of bedrijf. De uitrol wordt verder bekeken.

4.6. Helpende handen toeleiden: out of the box

Inne De la Ruelle is vragende partij voor de out-of-the-boxvoorstellen waarbij mensen uit de buitenschoolse kinderopvang ook ingeschakeld worden in de kinderopvang. Er is nood aan meer flexibiliteit omdat zij momenteel in een ander subsidiëringssysteem met andere barema's zitten, wat een en ander complex maakt.

Het voorstel om huismoeders en -vaders te laten herintreden en hun eigen kinderen te laten meenemen, wordt voorzichtig onthaald. In de regel kan en mag dat tegen betaling maar niet in dezelfde leefgroep. Maar zelfs met die voorwaarden zorgt het voor discussies en conflicten: ouders trekken hun kinderen voor of zijn ontevreden over de begeleiding door collega's. Wat als die regel wordt doorgetrokken of extra wordt gepromoot? Als dat kan voor huismoeders en -vaders, moet men dat doortrekken voor iedereen en niet alleen een voordeel geven aan een beperkte groep. Wat met anderen die hun kinderen niet kosteloos mogen meenemen? Hier rest de vraag wie deze kosten op zich neemt?

Ten slotte kunnen ook jongeren in jeugdbewegingen en sportverenigingen worden geactiveerd richting de kinderopvang. Daar is de spreker enthousiast over want de jongeren van vandaag zijn de toekomst van morgen. Als monitor met kinderen werken, kan de goesting aanwakkeren om in de kinderopvang te stappen.

5. Aanvullingen van Helan Kinderopvang

Voor *Filip Standaert* is de rode draad het verbeteren van de loon- en arbeidsvoorwaarden, al is hij erkentelijk voor de inspanningen die al gedaan zijn, waaronder de 100 miljoen in de begroting voor 2023. Dat is alvast een eerste stap. De uitstroom beperken zou onder meer kunnen door een differentiatie van functies. De spreker wil inzetten op coaching en begeleiding van de medewerkers en vraagt een indexering van de werkmiddelen. De opleiding op de middelbare scholen is aan herziening toe, met daaraan gekoppeld een administratieve uniformisering tussen de verschillende scholen. Bij de stagebegeleiding is geen uniformiteit te bespeuren.

De spreker pleit ook voor een uitbreiding van het gebruik van de loopbaancheques. Momenteel kunnen mensen pas na zeven jaar tewerkstelling daarvan gebruikmaken. Loopbaancoaches zijn niet altijd even goed op de hoogte van de kinderopvang.

Nog een aandachtspunt is de onkostenvergoeding voor vrijwilligers. Die bedraagt maximaal 1626 euro op jaarbasis. Voor wie veertig keer aan de slag is in een kinderdagverblijf, komt dat neer op ongeveer 40 euro per dag of iets meer dan 5 euro per uur.

De spreker pleit ten slotte voor de opwaardering van de functie van kinderverzorger, kindbegeleider en pedagogisch medewerker. Hij stipt aan dat de mobiliteit vaak onderbelicht blijft. Voor opvanglocaties in stadscentra vindt Helan Kinderopvang moeilijk mensen onder meer vanwege de hoge parkeertarieven. Het openbaar vervoer is 's ochtends niet altijd een optie en kindbegeleiders kunnen ook geen beroep doen op fietsleasing door het bedrijf.

IV. Uiteenzetting door Elke Van Damme, directeur KDV Familia en voorzitter sector Kinderopvang Vlaams Welzijnsverbond

1. Voorbeschouwing

Elke Van Damme zegt dat Familia 260 plaatsen voor baby's en peuters telt naast 250 plaatsen in de buitenschoolse opvang. Die plaatsen zijn allemaal in het Genkse gesitueerd.

Als voorbeschouwing geeft ze mee dat er inderdaad een tekort is aan gekwalificeerde mensen op de arbeidsmarkt, terwijl de eisen die aan kinderbegeleiders gesteld worden alsmaar hoger worden: de kinderopvang is een volwaardig pedagogisch milieu naast het gezin en de school, want het gaat allang niet meer alleen over het puur verzorgende. Naast de hoge verwachtingen is er ook de hoge kind-begeleiderratio en de digitalisering, waardoor de werkdruk hoog ligt. Dat maakt de job weinig aantrekkelijk voor jonge mensen of werkzoekenden.

2. Feedback op de conceptnota

Elke Van Damme sluit zich in de eerste plaats aan bij de opmerkingen van Anne Lambrechts bij de conceptnota: naast logistieke ondersteuning heeft de kinderopvang ook nood aan hogeropgeleide profielen op de werkvloer, zoals bachelors pedagogie van het jonge kind of orthopedagogen. Niet alleen ondersteunen die profielen kinderbegeleiders in hun pedagogische taak, ze kunnen ook als mentor of coach dienen voor stagiairs en zijinstromers. Doordat in het secundair onderwijs de werkplekuren toenemen en de opleiding van toekomstige kinderbegeleiders, door het ontbreken van een pedagogische insteek, onvoldoende voorbereidt op de werkvloer, wordt de nood aan extra coaching groter.

Logistieke ondersteuning ziet de spreker eerder op organisatieniveau. De bedoeling van die ondersteuning moet zijn om kinderbegeleiders te ontlasten, zodat zij ruimte krijgen voor pedagogische taken. Het mag evenwel niet de bedoeling zijn dat taken in een leefgroep versnipperd raken of dat het zorg- en pedagogische aspect van elkaar losgekoppeld worden, zoals in het kleuteronderwijs. Logistieke medewerkers kunnen bijvoorbeeld ingezet worden voor de was, om fruitpap te maken of om bestellingen te plaatsen, maar niet om te verluieren of kinderen eten te geven want dat zijn pedagogische taken met een verzorgende insteek. Daaruit volgt dat logistieke medewerkers niet mogen meetellen voor de kind-begeleiderratio of beoordeeld mogen worden bij een MeMoQ.

Mensen groeikansen geven is een positief element maar het is niets nieuws. Logistieke medewerkers of zijinstromers coachen op de werkvloer in combinatie met een opleiding in het volwassenenonderwijs of via EVC gebeurt al tien à vijftien jaar. De werkvloer staat daar zeker voor open, al zijn er een aantal belangrijke randvoorwaarden. In de eerste plaats vraagt dat heel wat coachinguren, niet alleen om de begeleiders in opleiding te ondersteunen, soms ook om ze een zekere werkatitude bij te brengen. Daarnaast moet de kennis van het Nederlands bij de begeleiders in opleiding voldoende zijn. Taalcoaching op de werkvloer kan daarbij helpen, maar dan moeten daar middelen tegenover staan.

3. Andere items in de conceptnota

Een volgend element in de conceptnota is de combinatie van kinderopvang en buitenschoolse opvang. Dat lijkt een onmogelijke combinatie omdat er een gedeeltelijke overlap is van werkuren. Alleen tijdens de drukke middaguren zouden begeleiders uit de buitenschoolse opvang extra ondersteuning kunnen bieden.

Mannen zijn meer dan welkom in de kinderopvang. Familia heeft op tachtig kinderbegeleiders slechts drie mannen in dienst. Activering en positieve beeldvorming kunnen op dat vlak helpen.

Het inzetten van ouders zou de druk op de wachtlijsten alleen maar verhogen. Kinderbegeleiders kunnen hun eigen kinderen in de huidige situatie al meenemen en krijgen een korting, die weliswaar volledig voor rekening van de organisatie is. Als nog meer begeleiders hun kinderen zouden meenemen, dan wordt dat na verloop van tijd een dure aangelegenheid. De vraag is ook in welk statuut ouders terecht zouden komen en hoe ze vergoed zouden worden, ook afhankelijk van hun diploma.

Flexi-jobs voor niet-pedagogische taken zijn een optie. Ook jobstudenten inzetten is een valabele denkpiste, maar dan alleen voor logistieke taken. Het is geen structurele oplossing want jongeren kunnen alleen werken in vakanties en na de schooluren. Bovendien is het contingent studentenarbeid beperkt, al zou een uitbreiding daarvan kunnen helpen.

Bedrijfscrèches kunnen positief zijn, op voorwaarde dat daarvoor dezelfde regels gelden. Voor de uitbating zouden bedrijven ook kunnen samenwerken met een erkende organisator, omdat er voor de opstart en uitbating van een crèche wat expertise nodig is. Maar de spreker ziet niet in hoe bedrijfscrèches kunnen bijdragen aan het thema van de hoorzitting, namelijk extra helpende handen.

4. Besluit

Volgens Elke Van Damme kan de conceptnota alleen tegemoetkomen aan de vraag om de werkdruk te verlagen. Het is geen oplossing om de pedagogische kwaliteit te bewaken of te verbeteren, noch om kindvrije uren te creëren of de kind-begeleiderratio te verlagen. Van zijinstromers een succesverhaal maken kan alleen als er voor voldoende coaching op de werkvloer gezorgd wordt. De sector is bovendien niet gebaat bij de instroom van allerlei niet gekwalificeerde profielen, want dat verhoogt de werkdruk voor de kindbegeleiders, die hen op de vloer moeten begeleiden.

V. Vragen van de leden

1. Vragen van Freya Saeys

Freya Saeys bedankt de sprekers voor hun presentaties. Het is belangrijk dat de sector een eigen insteek of commentaar kan geven bij de conceptnota. Het klopt dat er vooral structurele maatregelen nodig zijn, maar de sector structureel ondersteunen is een werk van meerdere jaren. De bedoeling van de conceptnota is eerder om op de korte termijn mensen aan te trekken en zo de werkdruk in de kinderopvang te verlagen. De indieners hebben daarvoor out of the box proberen te denken, maar zijn zeker niet van plan om alle voorstellen zomaar in te voeren en zo misschien chaos te creëren.

De nood aan sterke profielen is bekend. Uit de Onderzoekscommissie naar de veiligheid in de kinderopvang was al naar voren gekomen dat er sterkere en bredere competenties nodig zijn in de kinderopvang en dat er meer aandacht moet zijn voor de opleiding van kinderbegeleiders.

Over de logistieke medewerkers is er geen eensgezindheid onder de sprekers. Er moet worden bekeken welke taken die medewerkers kunnen en mogen uitvoeren, maar volgens Freya Saeys kunnen ze meerwaarde betekenen voor de sector, op voorwaarde dat ze er ook zelf voor kiezen, want werken in de zorg of de kinderopvang

vereist intrinsieke motivatie. Het is niet de bedoeling dat logistieke medewerkers meetellen voor de kind-begeleiderratio, die absoluut ook naar beneden moet.

De kinderopvang kampt zowel met een instroom- als uitstroomprobleem. Mannen aantrekken was een van de voorstellen in de conceptnota om de instroom te verhogen, maar ook flexi-jobs zijn in dat opzicht een interessante piste, mits er voldoende coachinguren zijn om die mensen te begeleiden. Het kan niet de bedoeling zijn om net meer werkdruk te creëren. Groeikansen bieden is dan weer een mogelijke factor die de uitstroom kan beperken.

2. Vragen van Koen Daniëls

Ook *Koen Daniëls* bedankt de sprekers voor hun toelichting, creatieve voorstellen en aandachtspunten. Hij licht er één aandachtspunt uit dat bij verschillende sprekers aan bod kwam: verluieren. Verluieren en eten geven zijn belangrijke momenten van individueel contact die niet zonder meer mogen worden uitbesteed, al kan een helpende hand op die momenten nuttig zijn.

De sprekers gaven allemaal vanuit hun specifieke context aan dat de organisatiestructuur een bepalende factor is voor de manier waarop helpende handen worden ingezet. Kan daaruit worden afgeleid dat de sector liever budget krijgt om zelf in te zetten in plaats van personeelsstatuten?

De sprekers wijzen op de beperkingen van flexi-jobs, loopbaancheques of het cafetariaplan die het moeilijk maken om erop in te zetten. Koen Daniëls roept hen op om zulke zaken te blijven aanbrengen, want vaak kunnen kleine aanpassingen soelaas bieden en zo indirect zorgen voor meer instroom of tenminste minder uitstroom.

Er is tijdens de presentaties op gewezen dat ziekteverzuim een probleem is. De crux ligt elders: door de lagere lonen in de sector is het verschil tussen werken en niet werken klein. Dat is een algemeen probleem.

De gelijkschakeling tussen codes B3 en B2A is lastig. Koen Daniëls betwijfelt evenwel of dat 'en stoemelings' is gebeurd. Zou het geen bewuste strategie zijn om ervoor te zorgen dat kinderbegeleiders dat als argument kunnen gebruiken om hun barema weer te verhogen in het kader van sociale onderhandelingen?

Bij de tevredenheidscijfers van Helan Kinderopvang valt op dat de tevredenheid in het eerste kwartaal van 2023 hoger lag dan in het eerste en derde kwartaal van 2022. Dat is een goede zaak, maar is daar een verklaring voor?

Over opleidingen is er alvast één positief punt: sinds 2019 is er een beroepskwalificatie, mee vormgegeven door vertegenwoordigers van de sector. Als de hervorming van het secundair onderwijs in september 2023 van start gaat, dan heeft die beroepskwalificatie doorwerking in alle scholen. Maar als de sprekers aangeven dat die kwalificatie niet volstaat, dan moeten ze zich richten tot hun eigen vertegenwoordigers.

Wat de verschillen tussen de scholen op het vlak van stagedocumenten betreft, stelt Koen Daniëls voor dat de sector die zelf inventariseert en bij de koepels aankaart. De chemiesector heeft eenzelfde oefening gemaakt en is erin geslaagd om over de koepels en netten heen meer eenvormigheid te krijgen. De politiek kan daarin moeilijk tussenkomen, gezien de onderwijsvrijheid en gevoeligheden in dat kader.

Over ouders inzetten in de kinderopvang hoort Koen Daniëls een dubbel antwoord. Enerzijds is er de schrik dat ouders de eigen kinderen zouden voortrekken, wat tot

frictie kan leiden. Anderzijds, als een kinderbegeleider door ziekte of zwangerschap uitvalt, is een ouder die inspringt een mogelijkheid om te vermijden dat kinderen tijdelijk hun plek verliezen?

In de zorg bestaat er een project met VDAB waarbij werknemers een opleiding kunnen volgen om door te groeien naar een andere functie, meestal verpleegkundige. Zij behouden tijdens hun opleiding hun loon. Is eenzelfde werkwijze ook toepasbaar op logistieke medewerkers in de kinderopvang, of heeft dat weinig kans op slagen, gezien de grote verschillen tussen logistieke en pedagogische taken?

Er is het voorstel van Voka en Helan Kinderopvang om bedrijven te laten investeren in kinderopvangplaatsen. Kan dat overal en in alle soorten voorzieningen zomaar of ziet de sector dat als iets volledig nieuws?

Het Care-erplatform (www.care-er.be) is niet expliciet aan bod gekomen, maar wat zijn de ervaringen van de sector daarmee?

3. Vragen van Hannes Anaf

Hannes Anaf heeft uit de toelichtingen begrepen dat de sprekers vragende partij zijn voor structurele maatregelen. De conceptnota heeft de verdienste een aantal ideeën op een rij te zetten, maar met veel ideeën is het lid het niet eens. In het bijzonder is hij het idee om huismoeders en huisvaders een aantal uren in de kinderopvang in te zetten, niet genegen. Kinderopvang heeft immers een pedagogische functie, met nood aan gekwalificeerde mensen. De vraagsteller is tevreden dat deze functie in de toelichting aan bod kwam.

Met de algemene vraag om de kind-begeleiderratio naar beneden te halen is hij het eens. Dat zal helpen om de uitstroom uit de kinderopvang te verminderen. Als men naar de cijfers van het personeelsverloop kijkt, is het beperken van de uitstroom een eerste voorwaarde. Het grote personeelsverloop en het moeilijk invullen van nieuwe functies heeft het aantal opvangplaatsen de voorbije jaren netto doen dalen.

De vraagsteller beklemtoont dat het personeelstekort het gevolg is van een te hoge werkdruk, waardoor veel mensen hun job opzeggen. De redenering dat een daling van de kind-begeleiderratio geen soelaas biedt omdat er een personeelstekort is, is daarom een verkeerde redenering. Als er werk wordt gemaakt van minder werkdruk en een lagere kind-begeleiderratio, meent de spreker dat er minder uitstroom en meer instroom van personeel zal zijn. Het zoeken naar geschikt personeel zal wel een uitdaging blijven, en de verlaging van de kind-begeleiderratio zal realistisch gezien ook stapsgewijs moeten gebeuren.

4. Vragen van Katrien Schryvers

Katrien Schryvers wijst de sprekers erop dat de aangehaalde problemen zoals het personeelstekort en de onderfinanciering geregeld aan bod komen. De uitdaging is om meer mensen naar de kinderopvang te brengen en daar te houden. In die zin is de vraag naar structurele aanpassingen wenselijk. Tegelijkertijd moet rekening worden gehouden met wat vanuit wetenschappelijke hoek wordt gezegd over bijvoorbeeld de kind-begeleiderratio.

Voor de afbakening van de logistieke taken is het duidelijk dat er een minimale pedagogische kennis moet zijn vanaf het moment dat er contact is met de kinderen. In die zin zijn luiers verversen of eten geven geen logistieke taken. De vraagsteller vraagt of er in de sector een consensus bestaat over de afbakening van de logistieke functies.

Voor zelfstandige onthaalouders is het aanwerven van een logistieke hulp kennelijk niet haalbaar. Katrien Schryvers vraagt of zelfstandige onthaalouders vragende partij zijn om hulp uit te besteden. Is er opgesomd voor welke diensten men dat wenst? Wat is de reden dat men weinig taken uitbesteedt, hoewel dat een goede daad van beleidsvoerend vermogen kan zijn?

De vraagsteller stelt vast dat werken in vaste teams belangrijk is, zowel voor het team als voor de kinderen. Met dat in het achterhoofd, vraagt ze of men kan aan-geven hoe flexi-jobs op een goede manier kunnen worden ingezet.

5. Vragen van Ilse Malfroot

Ilse Malfroot onthoudt vooral dat er, bij gebrek aan financiering, geen consensus is over de vraag of er nood is aan logistieke medewerkers. De vraagsteller meent dat er werk moet worden gemaakt van een gelijk speelveld.

De vraagsteller heeft vastgesteld dat er financiële reserves zijn bij de vzw's. Ze vraagt aan de betrokken vzw's of er met de minister of andere instanties stappen zijn gezet om ervoor te zorgen dat het geld uit die reserves nuttig kan worden aangewend. Als men de grote financiële reserves van de vzw's ziet, van 800.000 tot meer dan 1 miljoen euro, vraagt Ilse Malfroot zich af of dat nog sociaal ondernemerschap is. Dit staat in schril contrast met kleine zelfstandige organisaties die zichzelf nog moeilijk een volwaardig loon kunnen uitbetalen.

VI. Antwoorden van Barbara Dupuis

Barbara Dupuis antwoordt op de vraag naar de omschrijving van een werkbare organisatievorm, hoe er controle dient te gebeuren op de inzet van de middelen, en dat er een allesomvattend plan moet worden uitgewerkt. Daarvoor is in de eerste plaats beleidsvoerend vermogen nodig bij alle betrokkenen, ook de agent-schappen die de controles moeten uitvoeren.

Door de grote mate van onzekerheid in de sector is het begrijpelijk dat een aantal financiële middelen aan de kant worden gehouden. In een allesomvattend plan kan meer zekerheid worden gegeven, waardoor op termijn meer middelen kunnen wor-den ingezet. Alle middelen die beschikbaar worden gemaakt, moeten uiteindelijk ook instromen in de sector.

Er is wel degelijk input vanuit de sector in de opleidingen, maar de uitrol van de plannen is niet evident. De essentie is of de leerlingen met hun capaciteiten in de juiste richting zitten.

Niet systematisch inzetten van niet-gekwificeerd personeel is geen structurele oplossing waar de sector om vraagt maar wel de realiteit van vandaag. Als men dat niet doet, moeten er ouders en kinderen naar huis worden gestuurd.

Barbara Dupuis is voorstander van verder onderzoeken naar de best practices voor bedrijfscrèches.

De afbakening van de logistieke functie is afhankelijk van de behoeften van elke organisatie. Er zijn een aantal gemene delers maar een eenduidige algemene af-bakening en jobomschrijving is niet mogelijk.

Bij de zelfstandige onthaalouders leeft zeker een vraag naar meer ondersteuning, in het bijzonder op logistiek vlak. Barbara Dupuis is het eens dat verder onderzoek gebeurt naar waar de noden en uitdagingen zich precies situeren. Men heeft een goed overzicht van wie de potentiële partners in de dienstverlening kunnen zijn.

De uitdaging bij een uitbesteding ligt vaak bij het kostenefficiënt organiseren. Er moeten bijvoorbeeld een minimumaantal afnames voor maaltijden zijn om de kosten te drukken. Er is vraag naar ondersteuning door poetshulp via dienstencheques, wat officieel niet mag.

VII. Antwoorden van Anne Lambrechts

Anne Lambrechts is het eens met Barbara Dupuis dat opvolging en richtlijnen nodig zijn bij de besteding van de middelen. Extra investeringen zouden prioritair naar het personeel moeten gaan. Financiële controles zouden bijvoorbeeld kunnen nagaan of 75 procent van de kosten naar het personeel gaan, en of de huurkosten niet te hoog oplopen.

Een cafetariaplan zou bij Elmer vzw onmogelijk zijn, omdat ze de middelen niet hebben. Bij bevestigingen van personeel komt steeds de vraag terug voor maaltijdcheques, maar Elmer vzw kan dat niet structureel aanbieden. Anne Lambrechts pleit wel voor de mogelijkheid van maaltijdcheques, want sollicitanten vragen vaak naar extralegale voordelen. Elmer vzw kan niet meer aanbieden dan jaarlijks een cadeaucheque van 40 euro en een leuke werksfeer. Maaltijdcheques zouden het verschil kunnen maken bij mensen die twijfelen tussen een job in de retail of in de kinderopvang. Het helpt de werkgever ook omdat men bij maaltijdcheques vergoed wordt per gewerkte dag. Het motiveert mensen om te komen, zelfs als ze het eens niet zien zitten. Maaltijdcheques bestaan in alle geledingen van de maatschappij, en zijn een concurrentieel nadeel voor de kinderopvang die dat niet heeft.

Ouders inzetten op de werkvloer kan geen structurele oplossing zijn. In het kader van ouderparticipatie kunnen ouders wel participeren bij Elmer vzw. Anne Lambrechts kreeg een vraag van een gekwalificeerde ouder die tijdelijk als vrijwilliger wou inspringen omdat Elmer vzw met gaten zit. De vraag rijst waarom die persoon niet gewoon solliciteerde.

Anne Lambrechts herhaalt dat ze de opleiding van logistieke medewerker tot kinderbegeleider mogelijk acht, maar dat ze niet gelooft dat dat de grote bron van instroom van kinderbegeleiders zal zijn. De betaalde opleidingen tot verpleegkundige bij VIVO zouden ook versterkt kunnen worden in de sector van de kinderopvang. Dat is nu niet sterk aanwezig, en kinderbegeleiders die daar instappen worden daarna verpleegkundige en blijven niet in de sector. Dergelijke opleidingen hebben nog niet voor een grote instroom van kinderbegeleiders gezorgd.

Anne Lambrechts heeft geen ervaring met bedrijfscreches maar het idee speelt al lang in de sector. Het heeft ook nadelen omdat men als werknemer gebonden is aan een werkgever. Het FCUD werd vroeger gevoed met werkgeversbijdragen maar is intussen geïntegreerd in de financiering door Kind en Gezin. Anne Lambrecht vraagt zich af wat er gebeurd is met de werkgeversbijdragen voor collectieve voorzieningen. Het is een optie die bekeken moet worden.

Elmer vzw heeft meegewerkt aan Care-er. Elmer vzw wil alles ondersteunen dat het imago van de kinderopvang kan versterken. Anne Lambrechts is niet op de hoogte van de effecten van de campagne. Ze zou graag zien dat 'het leven in de kinderopvang' ook aandacht krijgt in een televisiereeks zodat het werk en de bijdrage van de persoon beter zichtbaar wordt. Dat zou helpen om mensen naar de sector te leiden.

Anne Lambrechts ziet geen graten in de combinatie van kinderopvang met buitenschoolse kinderopvang, omdat de vier vestigingen van Elmer vzw ook buitenschoolse kinderopvang in de nabijheid hebben. Een sollicitante bij het Huis van het Kind had in een buitenschoolse kinderopvang gewerkt, maar kon daar maximaal drie vijftien werken, wat financieel niet haalbaar was voor die persoon. Anne

Lambrechts ziet een mogelijkheid in het combineren van jobs in de kinderopvang en de buitenschoolse kinderopvang, zodat ook het personeel van de buitenschoolse kinderopvang meer uren kan hebben. Dat is geen structurele oplossing, maar kan wel verschil maken in de marge.

Er werd in verband met de kind-begeleiderratio verwezen naar de benchmark en naar wetenschappelijke studies. Anne Lambrechts heeft gehoord dat de studie hierover op zich laat wachten. Ze pleit ervoor om niet te wachten op die studie, omdat een stap zetten in de ratio sowieso in lijn is met eender welke studie. Dat mag meegenomen worden in de opmaak van de begrotingen voor 2024.

Bij Elmer vzw is er voor elke functie een functie- en competentieprofiel, zodat duidelijk is wie wat mag doen. Een logistieke medewerker doet geen begeleidende taken maar een begeleider kan logistieke taken uitvoeren. Anne Lambrechts denkt dat er een consensus te vinden valt over het afbakenen van de logistieke functie. Het gaat dan in essentie over poetsen, linnen en voeding.

Het uitbesteden van logistieke taken is niet noodzakelijk een teken van goed bestuurlijk vermogen, al kan dat soms nodig zijn. Elmer vzw doet dat aanvullend, maar vindt het geen oplossing omdat de mensen van externe firma's te weinig opgevolgd worden. De kwaliteit is beter als het werk niet uitbesteed wordt. Opmerkingen gaan niet rechtstreeks naar de uitvoerders van het werk maar naar de firma die vaak antwoordt dat ze niemand anders vinden. Ook bij het uitbesteden van voeding merkt Anne Lambrechts op dat er nog altijd logistieke taken overblijven voor de kinderopvang, zoals het verwarmen en uitdelen van de voeding.

Iedereen kan opzoeken waar er reserves zijn in een kinderopvanginitiatief. Dat is transparant. Bij Elmer vzw zijn er reserves in het sociaal passief, die op 27 jaar opgebouwd zijn om aan de werkgeversverplichtingen te kunnen voldoen in geval van calamiteiten. De boekhouder wijst erop dat het een waarderingsregel is in de balans, maar dat het vooral geïnvesteerd werd in infrastructuur. Hiermee werden 38 opvangplaatsen toegevoegd door een zware investering. Anne Lambrechts vraagt om zich niet te verkijken op het passief. Dat is geen liquide reserve. In het geval van calamiteiten moet Elmer vzw eerst gebouwen verkopen om aan haar werkgeversverplichtingen aan werknemers tegemoet te komen.

Anne Lambrechts nuanceert de gedachte over de hoeveelheid slapend geld, ook al is ze geen voorstander van slapend geld. In het verleden kon Elmer vzw altijd een sluitende begroting opmaken. Toen bleef er elke jaar door zorgzaam bestuur 1 tot 2 procent van het budget over voor het sociaal passief. Dat is niet meer het geval. In 2022 en 2023 was de begroting negatief en vielen de resultaten slechter uit dan de begroting aangaf. Het niet-indexeren van de werkmiddelen gedurende tien jaar zit daar voor een deel tussen, naast de kosten voor medewerkers en voeding. Als dat zo doorgaat kan Elmer vzw nog vijf jaar doorwerken, en moet het in 2028 de boeken sluiten. Er moet met voldoende kennis van zaken naar de balansen gekeken worden. Gezien de onzekerheid is het moeilijk om een goede organisator en werkgever te zijn.

VIII. Antwoorden namens Helan Kinderopvang

Filip Standaert is tevreden om te horen dat zijn collega's nog vijf jaar kunnen voortdoen in deze financiële situatie. Informatie over de financiële situatie is vrij beschikbaar. Helan Kinderopvang heeft 2022 afgesloten met 1,5 miljoen euro verlies. In zo'n situatie slinken reserves snel. De vooruitzichten voor 2023 zijn dramatisch. Helan Kinderopvang kan het op die manier geen vijf jaar meer uithouden.

De tevredenheidsmeting toont een licht-positieve evolutie. De meerderheid van de kinderdagverblijven van Helan Kinderopvang zaten op trap 2B en evolueerden naar

trap 2A, waardoor het merendeel van de medewerkers tussen de twee tevredenheidsmetingen een hoger loon kreeg. Het verschil in de tevredenheid over de privé-werkbalans en de werktevredenheid is te verklaren door de tevredenheid over loon en extralegale voordelen.

Inne De la Ruelle zegt dat er acties zijn ondernomen voor dit punt. Men heeft werkgroepen opgestart met zowel kinderbegeleiders als teamleiders om meer afspraken te maken over uurroosters, planningen of het inspringen op andere locaties. Daar is veel aandacht voor geweest en de teams krijgen ook veel autonomie om te zien wat bij hen de best passende oplossing is. De hogere score valt wellicht daardoor te verklaren.

Filip Standaert meldt ook dat Helan Kinderopvang geïnvesteerd heeft in vijftien bijkomende kinderbegeleiders die als zogenaamde vlinder werken: ze kunnen flexibel inspringen boven op het personeelscontingent. Dat kost veel maar die mensen zijn nodig om de werkdruk bij andere collega's onder controle te houden.

Helan Kinderopvang ziet liever geen ouders in de kinderopvang bijspringen, omdat de pedagogische kwaliteit omhoog moet.

Helan Kinderopvang zal in het najaar van 2023 met Voka samenzitten om te zien in welke mate er interesse is voor bedrijfscrèches bij bedrijven. Filip Standaert had verwacht dat er in mei en juni 2023 reacties uit de bedrijfswereld zouden komen als gevolg van de communicatie over bedrijfscrèches, maar dat is niet het geval.

Er is geen platform waar alle actoren tot een consensus kunnen komen over een afbakening van de taken voor de logistieke medewerker. In de kinderopvang zijn er immers verschillende werkgeversfederaties. Filip Standaert stelt wel dat onderhoud, voeding en linnen, en de zaken die daaraan verbonden zijn, taken zijn die door de logistieke medewerker opgenomen kunnen worden.

Poetstaken worden maar bij een minderheid van de kinderopvanginitiatieven door een externe firma opgenomen. Dat kost op jaarbasis 266 euro per kindplaats. Helan Kinderopvang heeft meer dan 2000 plaatsen, en betaalt in dat geval dus meer dan een half miljoen euro aan een poetsfirma om te poetsen op een niveau dat niet voldoet aan de verwachtingen. Filip Standaert beaamt dat firma's bij klachten antwoorden dat ze maar moeilijk mensen vinden, en dat men eigenlijk blij moet zijn dat ze kunnen komen. Het is een moeilijke evenwichtsoefening want iedere minuut dat kinderbegeleiders poetsen is een moment dat ze niet kwalitatief met de kinderen bezig zijn.

Helan Kinderopvang doet een beroep op een externe tuinfirma voor het onderhoud van de tuinen. Dat aspect kwam nog niet aan bod, maar is mogelijk interessant voor de logistieke medewerker. Helan Kinderopvang doet ook een beroep op een externe firma voor catering, in het kader van de optimale inzet van de kinderbegeleider bij de kinderen.

Inne De la Ruelle is vragende partij om samen met de scholen naar de stagedocumenten te kijken. Bepaalde sectoren werken met platformen waarop stagementoren, leerkrachten en studenten kunnen inloggen, wat leidt tot uniformering tussen scholen.

De vraag naar maaltijdcheques is een van de vaakst gestelde vragen in kinderdagverblijven. Die frustratie komt ook naar boven in tevredenheidsmetingen en exit-gesprekken. Voor de erkenning van hun functie zouden maaltijdcheques een mooi signaal kunnen zijn.

Ouders laten inspringen kan als ze gekwalificeerd zijn. In het kader van ouderparticipatie is het een goede zaak om hen te betrekken in de opvang. Ouders laten

inspringen in het kader van ondersteuning, ziet de spreker liever niet. Meer financiële middelen om een extra buffer aan te leggen, zoals de vlinders, is een betere en pedagogisch verantwoorde manier om met de kinderen aan de slag te gaan. Het zijn mensen die mee zijn in het beleid en de waarden van de organisatie, en ze voldoen aan de kwalificatievereisten.

Inne De la Ruelle krijgt weinig feedback van sollicitanten over Care-er, wat doet vermoeden dat het weinig leeft. De campagne #kiesvoorkinderopvang daarentegen leverde wel een aantal aanvragen op.

Over het afbakenen van de taken van de logistieke functie lijkt er consensus te zijn dat het vooral gaat over voeding opwarmen en verdelen, opruimen, beddengoed afhalen en poetsen. Contact met kinderen wil men beperken maar het mag evenmin verboden zijn. Tijdens een piekmoment waarbij kinderbegeleiders onder stress staan kan het versterkend zijn dat een logistieke medewerker even een kind overneemt. Men kan dan bijvoorbeeld een kindje verluieren om het stressniveau naar omlaag te krijgen en weer rust in de ruimte te scheppen.

De spreker geeft tot slot nog mee dat de contractuele uren bij de IBO's vaak niet aantrekkelijk zijn. Vaak wordt daar gewerkt met contractuele uren van ongeveer 19 uur per week en dan kan het interessant zijn om nog extra uren te geven in kinderdagverblijven. Die piste kan zeker en vast bekeken worden. Voor de IBO-vacatures is het nog moeilijker om mensen te vinden in vergelijking met de vacatures in kinderdagverblijven. Het is zeker en vast een knelpuntberoep. De contractuele uren interessanter maken kan tot een oplossing leiden.

IX. Antwoorden van Elke Van Damme

Elke Van Damme denkt dat er naast een budget en een profiel voor de logistieke medewerker ook controle nodig is. Ze maakt de vergelijking met de functie van pedagogisch coach. Er wordt ook over gewaakt dat die functie gebruikt wordt waarvoor ze moet dienen. Als er budget komt voor logistieke ondersteuning, moet er op een of andere manier aangetoond worden dat het goed wordt gebruikt.

Een voorbeeld van regelgeving die de goede werking in de weg staat zijn de beperkingen voor te hoog gekwalificeerde kandidaat-medewerkers, bijvoorbeeld met een diploma van opvoeder of mensen uit het kleuteronderwijs. Men mag hen niet aanwerven in het statuut van kinderbegeleider omdat ze in een hoger barema zitten. Voor de functie van kinderbegeleider zijn er – afhankelijk van het diploma – verschillende barema's waar werkgevers zich aan moeten houden. Als een werkgever een pedagoog of een bachelor als teamverantwoordelijke aanstelt, maakt dat niet uit want voor hen is er een barema volgens functie.

Familia botst vaak op een uitstroom naar het onderwijs. De job van kinderverzorgster wordt in het kleuteronderwijs beter beloond en kent betere arbeidsvoorwaarden en mooiere uren. Kan men zijnstroom niet in het onderwijs installeren zodat kinderbegeleiders in de kinderopvang blijven? Ondersteunende jobs in het onderwijs zijn vaak logistieke jobs en kunnen door logistieke profielen worden uitgevoerd.

Familia maakt vaak de combinatie van buitenschoolse opvang en kleuteronderwijs. De uren zijn complementair en verschillende opvanglocaties zijn in scholen gesitueerd. Kinderbegeleiders die overdag de kleuterklas ondersteunen, werken voor en na de schooluren in de buitenschoolse opvang. Buitenschoolse opvang en logistieke taken in de interne poetsdienst worden ook gecombineerd.

Familia kiest er bewust voor om logistieke taken niet uit te besteden. Eigen mensen in huis hebben wijst ook op beleidsvoerend vermogen. Het eigen team wordt gecoacht. Er worden functioneringsgesprekken gevoerd. Het werkt beter dan een

externe poetsfirma die de werking van de vzw niet kent. De organisatie heeft een eigen team en een eigen keuken in eigen beheer. Voor de technische dienst wordt samengewerkt met een school voor bijzonder onderwijs om vanuit een sociale functie het tuinonderhoud te doen. Met de budgetten voor logistiek moet worden gepuzzeld om het georganiseerd te krijgen. Ondersteuning zou welkom zijn.

De vraag naar maaltijdcheques en fietsleasing krijgt Elke Van Damme wekelijks.

Ouders laten inspringen in geval van nood kan alleen als ze de nodige competenties en diploma's hebben. De vzw heeft kinderbegeleiders die hun kinderen meebrengen. Er zijn mensen met een kind in een opvanglocatie die later solliciteren voor een job omdat de werking hen aantrekt. Er zijn niet echt problemen met kinderbegeleiders die hun kinderen meebrengen.

Dat iemand doorstroomt van logistieke medewerker naar kinderbegeleider heeft de spreker nog niet meegemaakt, hoewel er wordt ingezet op doorstroom en zijinstroom. Er zijn nog kandidaten op de arbeidsmarkt met een profiel om door te groeien tot kinderbegeleider. Ze kunnen naar de kinderopvang worden geleid om als zijinstromer begeleid te worden. Daarvoor zijn coachuren belangrijk. De opleidingskosten door de werkgever laten dragen zou het onmogelijk maken. Er waren vroeger vanuit VDAB trajecten voor doelgroepmedewerkers waar financiering tegenover stond.

#Kiesvoorkinderopvang eist blijkbaar dat mensen stagelopen bij een andere werkgever. Het lijkt logischer dat men stage mag lopen bij de werkgever die aanwerft. Bijna alle doelgroepmedewerkers die de vzw heeft gehad, bleven in huis en zijn op dit moment reguliere werknemers van de organisatie.

Het fiscale voordeel voor bedrijfscrèches was nieuw voor de spreker. Recent kreeg ze een vraag om samen te werken voor de opvang voor personeel van een andere organisatie. Familia staat daarvoor open.

Elke Van Damme sluit zich aan bij het standpunt van Anne Lambrechts over het afbakenen van logistieke taken. De taken zijn bij Familia duidelijk. Kinderbegeleiders voeren een aantal logistieke taken uit. Het voorstel in de conceptnota zou kunnen helpen om die taken bij hen weg te halen en aan logistieke medewerkers te geven.

Dankzij Uniform, een koepel opgezet door de provincie Limburg, werkt Familia al jaren met uniforme stagedocumenten. Er zijn op provinciaal niveau stagedocumenten ontwikkeld voor de volledige sector. De koepel organiseert opleidingen voor de stagementoren van scholen en stageplaatsen. Er worden ook vormingen over positief opvoeden georganiseerd voor scholen en kinderbegeleiders.

Familia heeft ook middelen in haar sociaal passief zitten. Er zijn liquide middelen maar er worden zware investeringen gepland. Er wordt al vijf jaar gewerkt aan een bouwplan dat continu vertraging oploopt om administratieve redenen en door de zoektocht naar een geschikte locatie in overleg met de stad. De jaarrekening zal er over vijf jaar anders uitzien want de investeringen zijn dringend. Sommige gebouwen zijn meer dan vijftig jaar oud. De hoofdlocatie moet volledig worden vervangen. De laatste jaren wordt ook Familia geconfronteerd met een negatieve begroting en 2022 is afgesloten met een negatief resultaat. Dat lijkt algemeen in de sector.

Stefaan SINTOBIN,
voorzitter

Koen DANIËLS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

EVC	elders verworven competentie / eerder verworven competentie
FAVV	Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen
FCUD	Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten (van de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers)
GMMI	gewaarborgd minimum maandinkomen
IBO	initiatief voor buitenschoolse opvang
KDV	kinderdagverblijf
LDE	lokale diensteneconomie
MeMoQ	Meten en Monitoren van de kwaliteit in de kinderopvang van baby's en peuters
NAR	Nationale Arbeidsraad
OZ	Onafhankelijk Ziekenfonds
SINE	sociale inschakelingseconomie
SWT	stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
UnieKO	enige erkende beroepsvereniging voor unieke kinderopvang in Vlaanderen en Brussel
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit
Voka	Vlaams Netwerk van Ondernemingen
vte	voltijdsequivalent / voltijdequivalent