

Toekomstplan voor de Vlaamse kinderopvang van baby's en peuters

Tussentijdse stand van zaken en voorstellen voor de begroting 2024

Van de deelnemers aan de participatieve trajecten 'Werf Toekomst kinderopvang' en 'Werf gezinsopvang'

Datum: 24/07/2023

1 KORTE SAMENVATTING

Op initiatief van Vlaams minister Hilde Crevits werken experts, sector- en middenveldorganisaties¹ sinds november 2022 samen aan een **toekomstplan voor de kinderopvang**. Parallel aan de algemene Toekomstwerf loopt een nevenwerf die zich verdiept in de specifieke uitdagingen van de **gezinsopvang**. Beide participatieve trajecten lopen tot maart 2024.

Dit document bevat de **eerste voorstellen** van beide werven en de geplande activiteiten. Met het oog op de laatste begrotingsopmaak van deze legislatuur in september 2023 doet de Toekomstgroep ook een aantal **voorstellen voor prioritaire maatregelen**.

2 GEZAMENLIJKE UITGANGSPUNTEN

De Toekomstwerf vertrekt vanuit deze basisdocumenten: [het eindrapport Vroeg en Nabij: Kinderopvang](#), het [SERV-advies](#) én het [Europees Kwaliteitsraamwerk](#) (EQF).

1. Het EQF-raamwerk beschrijft vijf samenhangende **dimensies van kwaliteit**. Het zijn de kapstokken voor de voorstellen van de Toekomstwerf:

- toegankelijkheid en betaalbaarheid voor alle gezinnen (access);
- medewerkers (workforce);
- pedagogische werking (curriculum);
- beleid, regelgeving en financiering (finance and governance);
- monitoring en evaluatie (monitoring).

¹ VVSG, UnieKO, VAPH, 1000-dagen ouders, Federatie Kinderopvang, VOKA, ACOD, Unizo, BBTK, KULeuven, UA Antwerpen, ACV Openbare Diensten, Gezinsbond, SERV, Ouders voor Inclusie, Zorginspectie, SOM, VSOALRB, UGent, CEGO Mentees, Vlaams Welzijnsverbond, ACV Puls, Netwerk tegen Armoede, VGC, ACLVB Openbare Diensten, ACLVB, VBJK, Vrouwenraad, BBTK

2. De Toekomstwerf vraagt de Vlaamse Regering om werk te maken van **een meerjarig masterplan en tijdsplan** voor de Vlaamse kinderopvang. Dit plan legt de langetermijn doelstellingen en een budgettair groeipad vast en voorziet in een stapsgewijze opbouw vanuit de huidige situatie naar de langetermijn doelstellingen.

3. In internationale vergelijkingen investeert Vlaanderen een aanzienlijk kleiner % van het bruto binnenlands product in de kinderopvang. **Een forse uitbreiding van het budget voor de kinderopvangsector** is noodzakelijk om:

1. van kinderopvang een kwaliteitsvolle basisvoorziening te maken voor elk kind;
2. de economische, sociale én pedagogische functies te garanderen;
3. de rol van olie in het raderwerk van gezin, werk en samenleving te kunnen vervullen.

De Vlaamse kinderopvang kan vandaag al die functies onvoldoende waarmaken.

4. De Toekomstwerf beveelt unaniem aan om **prioritair** te starten met maatregelen die een direct voelbaar effect hebben op de werkvloer en op de vele **medewerkers** in de kinderopvang.

De sector heeft dringend nood aan zuurstof én perspectief. De kinderopvang moet een aantrekkelijke werkgever worden om de verdere uitstroom van medewerkers te stoppen. Zonder medewerkers is er geen kinderopvang.

5. De hervormingen die we voorstellen zijn gericht op de **toekomst**, maar we doen ook een aantal concrete voorstellen op **korte termijn** die **in lijn liggen met de langetermijn doelstellingen**.

3 WORKFORCE

3.1 BEROEPENVELD

De Toekomstwerf stelt **een nieuwe visie op het beroepenveld** kinderopvang voor en vertrekt daarbij vanuit wat noodzakelijk is voor een kwaliteitsvolle kinderopvang. Deze visie gaat uit van **een driedig organisatiemodel** waar er ruimte is voor **meer professionalisering en differentiatie** in taken en functies. Dit kader geldt zowel voor groepsopvang als voor gezinsopvang.



1. De dagelijkse dienstverlening naar kinderen en hun gezin situeert zich op locatieniveau.

De locatie:

- kan deel uitmaken van een grotere organisatie.
- is de werkvloer met één of meerdere leefgroepen.
- is de plek voor het begeleiden van de kinderen en hun gezinnen, met aandacht voor de combinatie van zorgen, spelen, leren, ...

2. Een organisatie omvat één of meerdere locaties en heeft 3 grote opdrachten:

1. de hele organisatie managen en de locaties aansturen, ondersteunen. Zorgen voor voldoende beleidsvoerend vermogen;
2. het pedagogische beleid uittekenen en versterken;
3. professionaliseren, investeren in levenslang leren, verder ontwikkelen van medewerkers, werkplekieren mogelijk maken.

3. De organisaties kinderopvang maken lokaal deel uit van een groter geheel.

De organisaties kinderopvang werken samen met andere centra voor jonge kinderen. Ze maken deel

uit van een ruimer lokaal netwerk van basisvoorzieningen voor jonge kinderen en hun ouders. De Huizen van het Kind zijn de spil van deze samenwerking. Kinderopvang is zo ook een essentieel deel van het lokaal geïntegreerd jeugd- en gezinsbeleid.

3.2 COMPETENTIEPROFIELEN

De Toekomstwerf omschrijft de **diverse competentieprofielen** die nodig zijn om de opdrachten op de drie niveaus goed te kunnen vervullen:

- Op **locatieniveau** wordt naast het huidige profiel van kinderbegeleider (VKS 4) ook voorzien in een pedagogisch medewerker (op de werkvloer, nog te ontwikkelen VKS 5), een teambegeleider, een locatieverantwoordelijke en een logistiek medewerker. Ook kinderbegeleiders in opleiding kunnen deel uitmaken van het team. Sommige profielen werken op één locatie, andere profielen worden over locaties heen ingezet. Dit is afhankelijk van de omvang van de locatie.
- Op het niveau van de **organisatie** wordt minstens voorzien in de competentieprofielen voor een directiefunctie, een pedagogisch coach, een praktijkopleider, een HR medewerker en een technisch/administratief medewerker. Deze competentieprofielen kunnen gecombineerd worden.

De Toekomstwerf vindt het noodzakelijk om voorrang te geven aan uitbreidingen die een impact hebben op de rechtstreekse dienstverlening naar kinderen en hun gezin. Naast **extra kinderbegeleiders** moeten er dus zo snel mogelijk meer **pedagogische medewerkers** op de werkvloer ingezet kunnen worden.

3.3 REKENMODEL

De Toekomstwerf werkte een **rekenmodel** uit dat concreet maakt in welke mate de verschillende profielen op de werkvloer en in de organisatie aanwezig moeten zijn. Hierdoor wordt ook berekend **welke kost** hieraan verbonden is op basis van de huidige loonbarema's en functieprofielen. Dit rekenmodel kan flexibel worden ingezet omdat de parameters (vb. aantal VTE, loonbarema, % werkingskost) aangepast kunnen worden.

Schaalgrootte

Het rekenmodel gaat nu uit van een ideaaltypische organisatie van 225 plaatsen in 5 locaties met elk 3 leefgroepen van 15 plaatsen. De versnippering van mensen en middelen over kleinschalige, alleen werkende organisaties houdt het risico in dat té veel opdrachten bij dezelfde mensen terechtkomen. Hierdoor komt hun draagkracht en competentiegrenzen onder druk.

De Toekomstwerf vindt dat **een zekere schaalgrootte** van de organisatie nodig is. Het is niet de bedoeling om een organisatiestructuur op te leggen, maar wel een pleidooi om competenties, mankracht en middelen samen te brengen in een breder kader van ondersteuning en aansturing.

3.4 RATIO

De Toekomstwerf sluit zich aan bij de veelgehoorde vraag van een **verlaging van de begeleider-kind ratio**. Voldoende handen en competenties op de werkvloer zijn cruciaal. Een duidelijk doel voor deze ratio is daarbij essentieel. De Toekomstwerf zal op basis van de resultaten van de onderzoeken² een voorstel op lange termijn uitwerken. Tegelijk vraagt de Toekomstwerf aan de minister om nog deze legislatuur een eerste stap te zetten in de verlaging van de ratio.

De voorstellen van een divers beroepenveld en een verlaging van de begeleider-kindratio staan niet los van elkaar. Door in te zetten op een verantwoorde ratio, de diversiteit van functies en de knowhow van organisatoren over organisatiedesign en medewerkersbeleid, krijgt een organisator ook ruimte voor bijvoorbeeld voldoende **kindvrije uren**.

3.5 FINANCIEEL

De Toekomstwerf pleit ook voor **een gelijk financieel speelveld** voor alle organisatoren, zodat alle medewerkers dezelfde degelijke loons- en arbeidsvoorwaarden kunnen genieten.

Statuut en verloning onthaalouders

Voor de gezinsopvang vraagt de Toekomstwerf om op termijn toe te werken naar een **veralgemening van het werknemersstatuut** en een **gelijktrekking van het loon** van onthaalouder-werknemer met het loon van kinderbegeleider. Hiervoor is sociaal overleg nodig. De Toekomstwerf wijst erop dat de subsidie kostendekkend moet zijn om dit te realiseren. De Toekomstwerf stelt voor om nog deze legislatuur al een eerste stap te zetten.

² 1) Internationale benchmarkstudie: [Internationaal vergelijkend onderzoek naar kind-begeleider ratio in formele opvang voor baby's en peuters en de bijhorende modaliteiten en randvoorwaarden \(EF_30\)](#) · [Steunpunt Welzijn Volksgezondheid & Gezin \(steunpuntwvg.be\)](#) en 2) onderzoek naar de impact van de verlaging van de ratio (KUL)

4 OP DE PLANNING

De Toekomstwerf zal verder werken aan concrete hervormingsvoorstellen voor de andere dimensies van kwaliteit. De dimensies ‘curriculum en monitoring’ en ‘evaluatie’ komen nog aan bod. Voor ‘access’ en ‘finance & governance’ is het werk al aangevat.

4.1 ACCESS

De Toekomstwerf analyseerde de data over het aanbod en het gebruik van kinderopvang in Vlaanderen, Nederland, Zweden en Canada.

Vlaanderen kampt met een **Mattheuseffect**. Er is een zeer grote ongelijkheid in het gebruik van kinderopvang. Dit wordt nogmaals bevestigd in de recente [VIONA-studie](#). Vlaanderen heeft vooral een **probleem van voldoende betaalbaar aanbod**. Om de ongelijkheid te verminderen, is een substantiële verhoging van het aanbod aan kinderopvangplaatsen noodzakelijk en een programmatie die rekening houdt met een goede geografische spreiding en sociale factoren.

De Toekomstwerf stelt dat **een uitbreiding van het aanbod** een belangrijke pijler binnen het meerjarenmasterplan is. Er moet becijferd worden hoeveel bijkomende plaatsen nodig zijn om het Mattheuseffect op te lossen en om ervoor te zorgen dat ouders die (willen) werken niet gehinderd worden door wachtlijsten voor kinderopvang. Op basis daarvan kan gewerkt worden aan een langetermijnplanning en een groeiritme om deze uitbreiding van het kinderopvangaanbod te realiseren. Daarbij is het belangrijk dat:

- op termijn zoveel mogelijk gestreefd wordt naar voorzieningen die met inkomenstarief werken (gelijk financieel speelveld voor organisatoren en voor ouders);
- de geografische spreiding zo goed mogelijk rekening houdt met sociale factoren;
- lokale besturen een passende rol krijgen.

4.2 FINANCE & GOVERNANCE

Ook de financiering van kinderopvang moet worden aangepast. De huidige financiering is uitermate complex voor:

- organisatoren: verschillende subsidietrappen, loon-en arbeidsvoorwaarden en subsidiebronnen (VIA, VIPA, FCUD, VAPH, ...)
- ouders: fiscale aftrek, kinderopvangtoeslag, inkomensgerelateerde bijdrage, ...

Bovendien tonen meerdere studies aan dat het huidige subsidiesysteem (bestellen = betalen, prestatiegerichte subsidiëring) flexibiliteit voor ouders in de weg staat en de opvang voor ouders met atypische contracten duurder maakt. Het gebrek aan flexibiliteit is een sterke belemmering voor de toegankelijkheid van de kinderopvang.

De Toekomstwerf beklemtoont dat een **hervorming van de financiering** moet uitgaan van:

- een kwaliteitsvol aanbod;
- een gelijk speelveld voor ouders: betaalbaar, eenvoudig en transparant;
- een voldoende en voorspelbare financiering om vanuit beleidsvoerend vermogen sociaal te kunnen ondernemen;
- werkbare omstandigheden voor medewerkers
- budgetteerbaar en hanteerbaar voor de overheid.

5 VOORSTELLEN OP KORTE TERMIJN

De Toekomstwerf stelt de volgende maatregelen voor op korte termijn:

1. **Meer handen op de werkvloer**
 - Verhoog de subsidies in alle kinderopvang om de begeleider-kind ratio met 1 eenheid te verbeteren.
 - Realiseer een eerste opstap in de subsidie T1 en T2 voor logistieke ondersteuning in elke leefgroep groepsopvang, op elke openingsdag gedurende enkele uren. Deze ondersteuning versterkt de verbetering van de ratio.
2. Maximaliseer de **omschakeling van T1 naar T2** door de subsidiebelofte toe te kennen aan minstens alle ontvankelijke aanvragen uit de oproep van 2023 die nog geen toekenning kregen.
3. Maak de vrijwillige instap van onthaalouders in het **werknemersstatuut** mogelijk.
4. Verhoog de **subsidie gezinsopvang**.
5. Geef de garantie dat de subsidies voor **samenwerkende aangesloten onthaalouders** ten laatste vanaf april 2026 effectief worden omgezet in subsidies groepsopvang.
6. Zet een eerste stap in het groeipad voor de **uitbreiding van het aanbod**. Voorzie een gerichte uitbreiding van nieuwe T2-plaatsen rekening houdend met sociale factoren en met de huidige verschillen in dekkingsgraad.