

TOEKOMSTVISIE GEZINSOPVANG JANUARI 2016

1 Traject

In mei 2015 agendeerden we op het overleg met Katrien Verhegge, Administrateur Generaal van Kind & Gezin, onze bezorgdheid rond de gezinsopvang.

We zien de laatste jaren een aantal wijzigende factoren in het profiel van de onthaalouder:

- Er is meer verloop.
- De loopbaan van de onthaalouder is minder lang.
- Er is minder continuïteit door minder voltijds werkende onthaalouders.
- Er haken vaker onthaalouders af omwille van de financiële onzekerheid.

Het decreet heeft de procedure om een nieuwe onthaalouder aan te werven niet eenvoudiger gemaakt:

- Gekwalificeerde onthaalouders selecteren is een prioriteit maar tot op vandaag is het te volgen traject niet voldoende afgestemd op de job van onthaalouder.
- De opsplitsing van het aantal subsidieerbare plaatsen in een subsidiegroep gezinsopvang – of groepsopvang maakt het beheren en het optimaal benutten van de plaatsen erg moeilijk. De organisator kan onvoldoende schuiven over bepaalde subsidiegroepen of zorgregio's heen.
- Naast de moeilijke instroom van nieuwe onthaalouders en de onzekerheid van het statuut, merken we ook een zekere bestuurszwakte met eventuele overnames als gevolg.

We vroegen Kind & Gezin om initiatief te nemen om samen met de sector na te denken over de toekomstvisie van de gezinsopvang.

Tegelijkertijd zijn we met een afvaardiging uit het SD KO gestart met een eigen traject en zijn we gekomen tot een toekomstvisie voor de gezinsopvang:

- In september nodigden we Sandra Vandermespel van het VBJK uit om ons de evolutie en maatschappelijke tendensen in Vlaanderen te schetsen, maar ook in onze buurlanden.
- In oktober is er een sterkte – zwakte analyse met de verantwoordelijken en directies van diensten voor onthaalouders en kinderdagverblijven afgenomen. We kwamen daar tot de vaststelling dat we vooral een goed zicht kregen op de sterktes en de zwaktes van de werking van een dienst maar nog te weinig over de werking van de onthaalouders.

- Daarom brachten we in november 2 groepen van onthaalouders samen, één groep in Limburg en een andere groep in West-Vlaanderen. Hier waren zowel alleen werkende als samenwerkende onthaalouders in vertegenwoordigd.
- Na de focusgroepen met onthaalouders bekeken we met de verantwoordelijken en directies waar er kansen en bedreigingen zaten, hoe we de sterktes konden behouden en de zwaktes konden ombuigen naar opportuniteiten.

2 Identiteit

De gezinsopvang is een zeer specifieke maar sterke vorm van kinderopvang. De troeven liggen in het familiale en het kleinschalige. Ouders kiezen voor gezinsopvang omwille van de huiselijke sfeer en persoonlijke band met de onthaalouder en haar gezin. Kinderen hebben in de gezinsopvang een vaste kinderbegeleider; dat is niet alleen bevorderlijk voor de kinderen maar zorgt in het algemeen voor een betere band, ook met de ouders.

De gezinsopvang vervult ook maatschappelijk een belangrijke rol: de opvang bij een onthaalouder is laagdrempelig, buurtgericht en komt daarmee ook tegemoet aan de sociale functie in de kinderopvang. Onthaalouders staan ook open voor flexibele en inclusieve opvangvragen.

De begeleiding van onthaalouders is zeer specifiek. Zij werken zelfstandig in de eigen familiale omgeving, er is geen continue begeleiding of ondersteuning aanwezig van een leidinggevende of collega. Dit geeft veel vrijheid voor de onthaalouder in dagindeling, zelfstandigheid, vrijheid in de openingsdagen, openingsuren, keuze van opvanganvragen,...anderzijds geeft dit weinig garanties tot continuïteit in de dienstverlening. De onthaalouder werkt in een sui generis statuut en is voor de vergoeding afhankelijk van de bezetting van de kinderen.

3 Verbeteren van de gezinsopvang

3.1 TAV ONTHAALLOUDERS

INSTROOM:

Om de sterke daling en het groeiend tekort aan onthaalouders tegen te gaan en ter ondersteuning van de inspanningen die de verantwoordelijken leveren om deze tekorten weg te werken, is er nood aan een nieuwe wervingscampagne.

Een wervingscampagne op Vlaams niveau met een televisie – en radiospot, advertenties in kranten, tijdschriften en op sociale media. Herkenbaar campagnemateriaal zoals stickers, flyers, affiches waarmee de diensten lokaal een sensibiliseringsactie kunnen opzetten.

VDAB is een belangrijke partner in heel de campagne. (zie punt startende onthaalouders)

STARTENDE KINDERBEGELEIDERS:

De opleidingen CVO en VSPW moeten georganiseerd zijn op een grote instroom.

Het kwalificatietraject moet afgestemd worden op maat van de job en het profiel van de onthaalouder. Voor een effectievere instroom van nieuwe onthaalouders streven wij naar een opleiding vergelijkbaar met het nu al bestaande traject voor zorgkundige in samenwerking met de VDAB:

Indien je ingeschreven bent als werkzoekende (deeltijds of voltijds) zouden volgende voorwaarden kunnen gelden:

- De opleiding is gratis. Er wordt geen inschrijvingsgeld gevraagd.
- Tijdens de opleiding ontvangt men een uitkering.

- Het vervoer van en naar het opleidingscentrum en de stageplaatsen worden terugbetaald of men kan beroep doen op een gratis abonnement voor het openbaar vervoer.
- De opvang voor de eigen kinderen tot 12 jaar in een vergunde voorziening wordt terugbetaald.
- Er wordt een verzekering afgesloten voor arbeidsongevallen door de onderwijsinstelling waar de opleiding wordt gevolgd.

Voor de niet-werkzoekende moet het kwalificatietraject een haalbaar traject zijn in combinatie met voltijds werken.

Het uitgangspunt moet zijn 50% contactonderwijs – 50% afstandsonderwijs. Het thuisleren kan in interactie met de leerkracht en medecursisten via een leerplatform. Stage voor 0-3 jarigen kan in de eigen opvanglocatie met sterke ondersteuning van de dienstverantwoordelijke. Financiële en juridische omkadering / ondersteuning is nodig voor het uitvoeren van externe stages.

Elders verworven competenties moeten een plaats krijgen in het kwalificatietraject en kunnen leiden tot eventuele vrijstellingen. De kostprijs van het kwalificatietraject moet betaalbaar zijn voor de onthaalouder.

BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN ONTHAALoudERS:

(Startende) onthaalouders begeleiden in het creëren van een opvanglocatie:

Vanuit Kind & Gezin:

- De onthaalouder meer en beter ondersteunen door documentatie/tips/filmpjes/ideeën...
- Initiatieven zoals het Reuzenhuis (Gezinsbond 1999), maar dan het opvanghuis in een beursvorm/ *Ikea-gewijze* inloopkamers met als doel: een bestaande gezinswoning zo efficiënt mogelijk inrichten zowel voor de opvang, als voor de leefbaarheid van het eigen gezin.
- Google Sketchup: gratis interieur tekenprogramma waarmee je een huis eenvoudig mee kan inrichten. Eventueel kan hier een overeenkomst worden afgesloten met bepaalde firma's zoals bv. Ikea, Dreamland,... in kader van veilig (spel)materiaal.

Op lokaal niveau:

- Kijkwoningen/kijkdagen bij andere onthaalouders.
- Vernieuwingspremie door de overheid na 10 jaar dienst.
- Spelothek, eventueel in samenwerking met het lokaal bestuur.

Inzet van Bachelor Pedagogie van het jonge kind:

Startende onthaalouders hebben een intense begeleiding en ondersteuning nodig.

Op dit moment is het voor de dienstverantwoordelijken, naast de vele andere taken, niet altijd mogelijk om hier intensief op in te zetten. Uit de sterkte – zwakte analyse bij onthaalouders en verantwoordelijken kwam duidelijk naar voren dat er meer moet worden ingezet op startende onthaalouders.

Naast de continue begeleiding en ondersteuning van de verantwoordelijke zien wij hier een bijkomende taak weggelegd voor de Bachelor Pedagogie van het jonge kind.

Deze BPJK-er is geïntegreerd in het team van dienstverantwoordelijken en fungeert als pedagogische coach voor onthaalouders.

Ze loopt mee stage met de kandidaat-onthaalouders, werkt als vliegende onthaalouder ter ondersteuning of in noodsituaties, is geplaatst om de onthaalouder te coachen, stages te beoordelen, etc. De BPJK-er kan het team van de dienstverantwoordelijken versterken als coach op de werkvloer bij de (startende) onthaalouders.

De BPJK-er werkt in een pool over een aantal diensten heen op schaal van minimum 1 BPJK-er op 300 vergunde plaatsen.

Hiervoor moet een extra budget voorzien worden om de pedagogische ondersteuning bij onthaalouders te verbeteren. Met de huidige subsidiëring kan er niet voorzien worden in een degelijke omkadering.

Logistieke ondersteuning

Vooraf voor de alleen werkende onthaalouder is er geen logistieke ondersteuning.

De onthaalouder moet terwijl ze activiteiten organiseert voor de kinderen, ook eten maken, kinderen verzorgen, de opvanglocatie onderhouden,... Tot op heden kunnen onthaalouders geen beroep doen op huishoudelijke hulp via het dienstenchequesysteem. Een eerste stap zou zijn om dit systeem te versoepelen opdat onthaalouders ondersteund kunnen worden in verschillende huishoudelijke taken.

Een tweede optie kan zijn om een vliegende logistieke onthaalouder in te schakelen bij samenwerkende onthaalouders, als ondersteuning in de groepsopvang.

Netwerken uitbouwen

Onthaalouders hebben meer nood aan contact- en ondersteuningsmomenten met collega-onthaalouders. Een lerend netwerk is een contactmoment waar onthaalouders veel voldoening uithalen. Met bijkomende middelen voor pedagogische ondersteuning kunnen er door de verantwoordelijke of pedagogische coach netwerkmomenten worden uitgebouwd op maat en op vraag van de onthaalouder.

Er moet ook gezocht worden naar mogelijkheden om het netwerk tussen onthaalouders verder uit te bouwen zonder dat zij zich hiervoor moeten verplaatsen. Dit soort van netwerken kan spontaan gebruikt worden door de onthaalouders maar kan ook door de verantwoordelijke aangestuurd worden met als doel een groeps gesprek over een bepaald thema.

Dit kan georganiseerd worden tijdens de werkuren van de onthaalouder, als de kinderen slapen.

Een aantal mogelijkheden:

- Skype
- Whatsapp
- Gesloten Facebookgroep
- Web conference: dit is in groep communiceren met beeld en geluid. Dit kan met een webcam, microfoon en een internetverbinding. Om onthaalouders in groep te laten communiceren moet het systeem onderbouwd worden met een softwarepakket (AdobeConnect of Webex).
- Videoconference: dit is een tweede soort van online communiceren met beeld en geluid. Hiervoor wordt een zwaarder softwarepakket gebruikt en is geschikt voor grotere groepen.
- Online conference call: heeft dezelfde mogelijkheden als een videoconference maar zonder beeld.

ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING:

Middelen voor digitalisering:

Sinds het nieuwe decreet wordt verwacht dat de onthaalouder meer op de hoogte is van de procedures die te maken hebben met het beleid van de organisator. De onthaalouder moet ook een aantal documenten kunnen voorleggen. Zonder adequate digitalisering is het moeilijk om documenten die zowel aanwezig moeten zijn op locatieniveau, als op dienstniveau up to date te houden. Digitalisering zou zeer zinvol zijn voor de aantoonbaarheid en opvolging van de risicoanalyse, inlichtingenfiche, bezetting, etc. Dit zorgt niet alleen voor een lastenverlaging bij

de onthaalouders, maar ook bij de dienstverantwoordelijke. Als de onthaalouder de prestaties digitaal kan invoeren, is dit voor de verantwoordelijke maandelijks veel minder werk. Naast het voorzien van een softwarepakket, moet er de nodige ondersteuning geboden worden aan onthaalouders om hen hiermee te laten werken.

FINANCIEEL:

Startende onthaalouders zouden in het kwalificatietraject met de VDAB in het tweede jaar kunnen starten als onthaalouder. Zij hebben dan een basisloon waardoor ze niet onmiddellijk moeten overgaan naar een volledige bezetting maar kunnen opbouwen naargelang de draagkracht van de onthaalouder.

Een startende onthaalouder heeft een zeker opstartkapitaal nodig (aankoop bedden, parken, relax, speelgoed, veilige afsluitingen in- en rond het huis, soms zelfs de huur of aankoop van een pand). Buiten het toekennen van een installatiepremie door de overheid kan er op zoek worden gegaan naar alternatieve financieringsbronnen: crowdfunding, coöperatief ondernemen in de kinderopvang, goedkope lening, etc.

We zouden het principe loon naar werk willen hanteren:

De onthaalouder krijgt een minimaal basisloon met daarbovenop een prestatievergoeding, afhankelijk van het soort van prestaties (flexibele, inclusieve,...) en de hoeveelheid van prestaties.

Een andere optie is om in het huidige statuut de opvanguitkering te verhogen zodat de onthaalouder zekerheid heeft van een minimaal basisvergoeding. Of het werknemersstatuut de keuzevrijheid van de onthaalouder moet blijven in een bepaalde overgangperiode wachten we de evolutie van het proefproject af.

Samenwerkende onthaalouders:

Samenwerkende onthaalouders kunnen zorgen voor kwaliteitsverhoging in de opvang omdat ze mekaar ondersteunen in hun competenties.

Wij vinden wel dat er een verschil moet gemaakt worden tussen groepsopvang en groepsopvang samenwerkende onthaalouders. Sinds het nieuwe decreet vinden verschillende wetgevingen de weg naar de groepsopvang samenwerkende onthaalouders, zoals: Sabam / FAVV, FOD Economie, inschrijven van de eigen kinderen in het IKG systeem, ... Dit is een zware belasting voor de samenwerkingen. Wij stellen voor om een onderscheid te maken in groepsopvang – samenwerkende onthaalouders en de groepsopvang in de vorm van een kinderdagverblijf, met uitzondering op de regelgeving rond brandveiligheid.

Wij zien dit onder de volgende voorwaarden voor de samenwerkende onthaalouders:

- Ratio: 2 kinderbegeleiders op 14 kinderen met een maximum van 16 kinderen gelijktijdig aanwezig in de opvang.
- Een subsidiëring van 1 op 7 in plaats van een gelijke subsidiëring als de gezinsopvang
- Geen extra maatregelen zoals Sabam, FAVV,...

*Er is geen eensgezindheid over de toekomst van de samenwerkende onthaalouders in de sector, meer bepaald over de ratio. Er zijn organisatoren die de gelijktijdigheid willen behouden op 18 kinderen en de verantwoordelijkheid als organisator zelf willen nemen in functie van de draagkracht van de onthaalouders.

In de evaluatie van het proefproject werknemersstatuut zal de samenwerkende onthaalouder ook een plaats krijgen.

3.2 TAV DE ORGANISATOR:

AUTOMATISERING:

De automatisering die we vragen voor de onthaalouders, zal zorgen voor een lastenverlaging bij de organisatoren. Daarnaast zijn er met ingang van het nieuwe decreet omwille van de vergunningen op locatieniveau veel meer administratieve taken voor de verantwoordelijken. Hier moet, waar mogelijk, een oplossing gevonden worden (systeem van rapportering moet eenvoudiger, systemen van softwareleveranciers en Kind & Gezin op mekaar afgestemd, er worden vaak dezelfde gegevens opgevraagd,...)

BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN ONTHAALoudERS:

De dienstverantwoordelijke blijft verantwoordelijke voor de algemene leiding van de dienst en de selectie, begeleiding, controle en ondersteuning van de onthaalouders. Het team wordt versterkt met een BPJK-er.

CONTINUÏTEIT IN DE DIENSTVERLENING:

In de meeste diensten is het moeilijk om de continuïteit aan ouders te waarborgen, vooral voor voltijdse opvangvragen. Onthaalouders zouden financieel gestimuleerd moeten worden om 5 dagen met 4 kinderen te werken. Hoe meer continuïteit en hoe meer flexibiliteit er geboden wordt aan ouders, hoe beter de verloning. Flexibele prestaties moeten gelden, indien men kinderen opvangt voor 7u ' s morgens en/of na 18u ' s avonds.

Ook onthaalouders die meer dan 220 openingsdagen per jaar presteren zouden recht moeten hebben op een flexibele vergoeding.

Om de continuïteit te waarborgen bij ziekte van de onthaalouder of één van haar gezinsleden, kan een vlinderonthalouder de kinderen opvangen in een locatie die voorzien wordt door de dienst bv. in samenwerking met een kinderdagverblijf, gemeente, school, ziekenhuis,...

Een vlinderonthalouder kan ook de bachelor pedagogie van het jonge kind zijn, die over verschillende diensten heen werkt in een pool-formule van 1 VTE op 300 vergunde plaatsen.

Oudere dienstverantwoordelijken worden niet altijd vervangen in de VAP-uren of dagen. De enige oplossing hier is dat er een volledige afdekking komt in de financiering van de vrijgestelde arbeidsprestaties zodat de organisatoren kunnen vervangen in een nieuwe functie die voor alle medewerkers werkdruk verlagend is.

BETERE OMKADERING:

Inzetten Bachelor Pedagogie van het jonge kind

Zoals al eerder gezegd zou een BPJK-er een versterking van het team kunnen betekenen.

Deze medewerker kan ingezet worden:

- Als ondersteuning en coach van startende onthaalouders.
- Als vliegende onthaalouder om de continuïteit beter te waarborgen voor ouders.
- Ondersteuning op de werkvloer bij onthaalouders in moeilijkere situaties.
- Als begeleiding tijdens de stagemomenten.

Verder is er dringend nood aan automatisering om de administratieve last te verminderen.

HAALBAARHEID VOOR DE DIENSTEN OM TE WERKEN MET ONTHAALoudERS IN MOGELIJK 2 STATUTEN:

We wachten hiervoor de evaluatie van het proefproject werknemersstatuut af.

TOEKOMST RADEN VAN BESTUUR

De bezorgdheid om de toekomst van de raden van bestuur is groot.

De verantwoordelijken zien hier een taak weggelegd voor het Vlaams Welzijnsverbond.

Het Vlaams Welzijnsverbond kan de voorzieningen hierin de nodige ondersteuning geven.

- Hoe nieuwe beheerders aanwenden?
- Welke competenties zijn er nodig?
- Via welke kanalen kan er gezocht worden?
- Ideeën, good practices?
- Welk profiel heeft een raad van bestuur?
- Welke kennis heb je nodig? Hoe vermijd je belangenvermenging?
- Hoe zorg je voor een goede werking tussen beheerraad en directie/verantwoordelijke?
- Hoe zien wij het voortbestaan van kleinere diensten?