



Opschrift

Vergadering van 6 december 2023

Nummer: 2023_MV_00637

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Fourat Ben Chikha: Personeelsbezetting Dienst Kinderopvang

Raadslid(-leden):

Fourat Ben Chikha - Groen

Bevoegd: Evita Willaert

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

We weten dat de kinderopvang op dit moment nog steeds in een crisis verkeert. Naar aanleiding van mijn vraag op de commissie van juni 2022, bleek dat ook bij de Dienst Kinderopvang van Stad Gent het niet eenvoudig was om voldoende personeel ter beschikking te hebben. Daarom moet de dienst bij momenten overschakelen op verminderde dienstverlening. Als antwoord op mijn vraag toen, werden acties opgenomen die het tij moesten keren. Ik hoor graag wat het resultaat is van deze acties. Meer concreet wil ik graag weten:

Vraag:

1. Hoe zit het met het personeelstekort bij de Dienst Kinderopvang op vandaag?
2. Hoe zorgen jullie ervoor dat jullie mensen vlotter kunnen aanwerven?
3. Hoe zorgen jullie ervoor dat mensen aan boord blijven?

Antwoord

Voldoende personeel vinden is in de kinderopvang, als sector in crisis, een hele uitdaging. We horen dat van onze eigen dienst Kinderopvang, en op het Lokaal Overleg Kinderopvang met de partners. Ook in de pers en in de voorbereidingen over de toekomst is dit een belangrijk item.

Ik denk dat we daar enkele maatregelen Vlaams moeten nemen: zoals voldoende verloning, uitdagende loopbaanpaden, waardering voor de job, goede opleidingen, kindvrije uren en een haalbare kindbegeleiderratio.

We gaan natuurlijk ook op lokaal niveau als organisator van kinderopvang mee aan de slag. Op die domeinen waar wij kunnen op ingrijpen. Meer hierover later.

Eerst antwoord ik op uw eerste vraag: Hoe zit het met het personeelstekort bij Dienst Kinderopvang? Ik zal u daar in 2 luiken op antwoorden:

1. Ik kan positief nieuws brengen over de aanwervingen bij Dienst Kinderopvang: we slagen er sinds dit jaar in, in tegenstelling tot vorige jaren, om voldoende kinderbegeleiders aan te werven. We vullen dus onze vacatures in. Dit jaar zijn er netto 28.4 VTE aangeworven. Netto: dat is het verschil tussen aanwervingen en mensen die de dienst verlaten. Vorige jaren zagen we dat we netto uiteindelijk op 0 stonden. Dat hebben we nu kunnen keren en daar ben ik heel blij om.
1. Het personeelstekort bij onze kinderdagverblijven situeert zich DUS niet zozeer zoals vroeger ook op het vlak van aanwerving. Wat we wel zien, is dat we nog kampen met een effectief tekort op de vloer door absentieïsme (dit is ziekteverlet en andere afwezigheden).

Daar zitten we op een **ziekteverletpercentage van 11,88%**. In vergelijking met Groep Gent ligt dat hoger (benchmark Groep Gent = 8,88 %). We wijken af van Groep Gent omdat we natuurlijk in de sector Kinderopvang werken, een sector in crisis. Het kort verletpercentage (dat is 1 tot 30 dagen afwezigheid) is voor DIKO 8,76 %. In de evolutie van het kort verlet zien we een lichte daling. en we volgen daarmee de trend van Groep Gent. Dat is dus ook positief nieuws.

We hebben dus een positief saldo in onze aanwervingen. En daarmee kom ik op uw tweede vraag: hoe zorgen we ervoor dat we vlot mensen kunnen aanwerven? Daar hebben we verschillende acties lopen:

1. De vacature voor **kinderbegeleider** staat voortdurend open. Kandidaten kunnen dus snel op gesprek komen en sneller binnenstromen.
2. We hebben de actie: 'Spot het talent op de werkvloer': goede **stagiairs en jobstudenten** stimuleren we om onmiddellijk te solliciteren bij onze dienst.
3. **We gebruiken interimcontracten als instroomkanaal**, om dus te solliciteren en regulier bij de Dienst te werken. Zo kwamen er het afgelopen jaar 8 kinderbegeleiders regulier binnen.
4. Ook hebben we een **sociale mediacampagne** opgezet op om het beroep en de vacatures binnen DIKO in de kijker te zetten.
5. En we gaan langs bij **scholen** en zijn actief aanwezig op jobbeurzen voor onze sector.

Al deze acties zorgen ervoor dat we alle beschikbare vacatures voor kinderbegeleiders konden invullen.

Naast het optimaliseren van de aanwervingen voor kinderbegeleiders, namen we ook een aantal extra maatregelen om meer handen op de vloer te hebben.

1. We verhogen van het aantal kinderbegeleiders dat we inplannen per leefgroep. Nu is dat 2,8 VTE. In januari wordt dat 2,9 VTE per leefgroep. We willen evolueren naar 3.5 VTE per leefgroep.
2. We hebben gezorgd voor een tijdelijke **verdubbeling van het aantal huishoudhulpen als ondersteuning**. We zetten we nu 0.4 VTE huishoudhulp in in elke leefgroep. Dit tot eind juni 2024. In totaal zijn dat 17 VTE extra voor de ganse dienst. (86 leefgroepen met 0,2 per leefgroep = 17,2 VTE)

De laatavondopvang is tijdelijk gecentraliseerd op 1 plek. Zo kunnen medewerkers vooral aan de slag op momenten met veel kinderen.

En in januari 2024 starten we met een nieuw profiel binnen de DIKO: **ondersteuner in de kinderopvang (OKO)**. Dat zijn de huishoudhulpen die we nu inzetten, maar waarvoor het functieprofiel een upgrade kreeg en er een verhoging van de functie van E naar D gerealiseerd wordt. De Ondersteuners in de Kinderopvang zullen vooral logistieke taken opnemen, zodat kinderbegeleiders meer op hun kerntaken kunnen focussen. Tegelijk zal deze functie ook een doorgroeibaan worden om, na kwalificaties, de job als kinderbegeleider uit te oefenen.

We werken voor zij-instroom ook in verschillende projecten samen **met andere diensten van de stad** zoals het ESF-project 'nieuwe krachten voor de kinderopvang' ism de Dienst Werk en K-trajecten ism HR, waarbinnen stadsmedewerkers een opleiding kunnen volgen tot kinderbegeleider ism HR. Op die manier schoolden zich een 5-tal stadsmedewerkers om.

Aanwerven en extra handen op de vloer is 1 ding, mensen aan boord houden een andere zaak.

Ook daarvoor hebben we heel wat zaken ondernomen. Deze acties moeten ook zorgen voor een daling van het ziekteverlet.

- We zetten in op een **goede inwerking van nieuwe kinderbegeleiders** (vb. met een basiscursus, en een welkomstmoment voor alle nieuwe personeel).
- We zetten in op een sterk uitgewerkt **vormingsbeleid**. om mensen kansen te geven tot levenslang leren. Recent is daar een nieuw concept voor uitgewerkt dat Plat du Jour noemt. In plaats van medewerkers individueel op vorming te sturen, organiseren we vormingen voor ganse teams op reeds geplande vaste sluitingsdagen.
- Er zijn nieuwe acties rond ergonomie: met een basisvorming op alle locaties in 2023-2024 en een werking met ergocoaches.
- We zetten in op deconnectie: eerst voor de verantwoordelijken, nu ook voor kinderbegeleiders.
- We werken aan een **actieplan naar aanleiding van de welzijnsenquête** in de werkgroep werkbaar werk. , zowel op locatieniveau als dienstbreed, in samenwerking met verantwoordelijken.
- Tenslotte zorgen we voor mogelijkheden tot loopbaanpaden voor kinderbegeleiders. Kinderbegeleiders die graag willen doorgroeien tot verantwoordelijke nemen deel aan het Switch traject om Pedagogiek van het Jonge Kind te studeren.

Conclusie: We hebben een positieve evolutie doorgemaakt in het aanwerven van kinderbegeleiders. Tegelijk zindert de aanhoudende crisis in de sector ook bij ons door. Hoewel we een hoger absentiepercentage kennen, daalden de kortdurende afwezigheden, wat een goede zaak is.

We werken met vrouw en macht verder. Maar we kunnen dat niet alleen. We hebben daarvoor het langverwachte Marshallplan van de Vlaamse Regering nodig.

De medewerkers van Dienst Kinderopvang zijn hard aan het werk geweest. Met mooie resultaten als gevolg. Ik wil hen daar van harte voor danken.

Toch blijft alertheid belangrijk, zeker gezien de hoge cijfers mbt ziekteverlet. Dat betekent ook dat er momenten zijn dat de dienstverlening niet kan gegarandeerd worden

voor ouders. Dat is pijnlijk, maar noodzakelijk om veilige en goede kinderopvang te kunnen organiseren.
