



Opschrift

Vergadering van 15 april 2025

Nummer: 2025_MV_00338

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Veerle Baert: personeelstekort in de kinderopvang

Raadslid(-leden):

Veerle Baert - Voor Gent

Bevoegd: Evita Willaert

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Vlaams minister van Welzijn Caroline Gennez maakt geld vrij om 225 plaatsen in de kinderopvang in Gent bij te maken en dat is goed nieuws. De grote uitdaging is echter om voldoende personeel te vinden voor de kinderopvang.

Vraag:

Welke concrete stappen onderneemt de stad Gent om het personeelstekort in de kinderopvang aan te pakken?

Zijn er plannen om het beroep van kinderbegeleider aantrekkelijker te maken?

Welke plannen zijn er om niet-beroepsactieven toe te leiden tot de job van kinderbegeleider?

Komt er een wervingscampagne om dit beroep ook bij jongeren bekender en aantrekkelijker te maken ?

Hoe kunnen we jongeren motiveren om de opleiding kinderverzorg(st)er te volgen ?

Antwoord

Beste Raadsleden Deene en Baert,
hartelijk dank voor jullie belangrijke vragen.

Collega Deene, u vraagt of het klopt dat ouders in onze stedelijke kinderdagverblijven soms de vraag krijgen om hun kind vroeger op te halen. En of dat zomaar kan.

Ik begrijp heel goed waar die bezorgdheid vandaan komt. Het klopt inderdaad dat er in sommige situaties tijdelijk een verminderde dienstverlening is – en dat ouders dan gevraagd wordt om hun kind vroeger op te halen.

De reden daarvoor is helaas gekend: de sector kampt Vlaanderen-breed met een nijpend personeelstekort. De arbeidsmarkt is enorm krap, er stromen te weinig nieuwe kinderbegeleiders in en vervangingen vinden is moeilijk. Tegelijk vallen medewerkers ook vaker langdurig uit door ziekte. En wanneer mensen maar kort afwezig zijn – minder dan een maand bijvoorbeeld – mogen we ze volgens de regels vaak niet vervangen. Dat alles zorgt ervoor dat de kind-begeleiderverhouding op sommige momenten onder druk komt te staan. Die verhouding is niet zomaar een richtlijn, die is opgelegd door Vlaanderen. De Dienst Kinderopvang is dus decretaal verplicht om voldoende personeel aanwezig te hebben per aantal aanwezige kinderen.

Als we daar niet aan geraken, moeten we – met pijn in het hart – overschakelen op een alternatieve personeelsplanning. Als dat ook niet volstaat, dan pas stappen we over naar verminderde dienstverlening. Ik geef graag mee dat dit enkel gebeurt wanneer het echt niet anders kan.

Ik weet dat het voor ouders bijzonder moeilijk is als ze op het laatste moment iets moeten regelen. Daarom proberen we dat soort situaties zo veel mogelijk te vermijden. Maar tegelijk wil ik ook benadrukken: onze prioriteit blijft altijd een veilige, warme en kwaliteitsvolle opvang. En dat kan alleen als er voldoende begeleiders zijn.

De dienst kinderopvang probeert de last ook eerlijk te verdelen. Zo wordt erop toegezien dat niet telkens dezelfde ouders getroffen worden. Respijtdagen worden niet meegerekend, en waar mogelijk bieden we noodoplossingen aan.

De Dienst Kinderopvang heeft trouwens al een heel aantal acties opgestart om het personeelstekort aan te pakken – daar kom ik straks graag nog even op terug, gezien jullie vragen. Maar zolang de sector kampt met structurele onderbezetting – en dat is in heel Vlaanderen het geval – kunnen we dit probleem jammer genoeg niet altijd vermijden.

Dus ja, beste Raadslid Deene, ik ben hiervan op de hoogte. En nee, het gebeurt niet zomaar. Het is een laatste redmiddel, dat we enkel inzetten wanneer het écht nodig is om onze opvang veilig en kwaliteitsvol te houden – in het belang van de kinderen én van het personeel dat wel aan het werk is.

Ouders mogen erop rekenen dat we er alles aan doen om onze openingsuren aan te houden en onze werkingen draaiende te houden. Maar als het op bepaalde momenten toch niet lukt, dan is dat enkel omdat we binnen de wettelijke normen moeten blijven én de veiligheid van de kinderen altijd willen garanderen.

Onze dienst Kinderopvang zoekt natuurlijk proactief naar oplossingen om het personeelstekort en ook de verminderde dienstverlening aan te pakken. Ze neemt heel wat structurele acties zowel om ervoor te zorgen dat er nieuw personeel bijkomt, als om te vermijden dat huidige medewerkers uitvallen of de dienst verlaten.

Raadslid Deene, u vraagt ook hoe we deze situatie zullen verhelpen. Die vraag overlapt met de vraag van collega Baert over de stappen die de stad onderneemt om personeelstekort in de kinderopvang aan te pakken.

Ik geef graag een paar concrete voorbeelden van wat de stad allemaal doet:

- De vacature voor kinderbegeleiders staat constant open. We maken deze bekend via jobbeurzen, op scholen, via sociale mediacampagnes, met affiches en banners...
- We geven goeie stagiairs meteen een contract in het kinderdagverblijf waar ze stage deden.

- Verschillende locaties werken samen in een basisteam. Zo vangen ze onverwachte tekorten op door bij elkaar in te springen.
- We schakelen interims en jobstudenten in om tekorten op te vangen.
- We werken met mensen in zij-instroom trajecten. Deze mensen combineren een opleiding met leren op de werkplek.
- We werven extra pedagogische bachelors aan. Zij werken als kinderbegeleider en geven ondersteuning aan hun collega's.
- Er wordt ook nauw samengewerkt met de interne Preventiedienst HR om het aantal kortdurende ziekte te verminderen.
- Sinds vorig jaar werken we met OKO's = 'Ondersteuners in de KinderOpvang', waarmee we in Vlaanderen pionierden. Zij ondersteunen de locaties met praktisch werk in de leefgroep. Zo komt er meer ruimte vrij voor de kinderen.

Kortom: we zetten volop in op creativiteit én samenwerking om het tekort zo goed mogelijk op te vangen.

En daarin zijn we ook pionier:

- De inzet van de OKO's is een Vlaamse primeur.
- En met veel plezier geef ik ook een nieuwe primeur mee: namelijk dat de Dienst Kinderopvang sinds kort twee *wijkgerichte recruiters* in dienst heeft. Ook dat is een primeur.

Vanaf volgende week gaan deze 2 mensen heel lokaal aan de slag om nog meer drempels te verlagen en mensen warm te maken voor een job in onze kinderopvang. Ze organiseren bijvoorbeeld infosessies of inleefmomenten in een kinderdagverblijf. Kandidaten zonder gepast diploma kunnen kosteloos starten met een opleiding en krijgen begeleiding. Ze kunnen onmiddellijk starten in een crèche als Ondersteuner en worden op de vloer begeleid naar de juiste diploma om nadien te werken als volwaardig kinderbegeleider.

We beginnen dit pilootproject -in nauwe en gewaardeerde samenwerking met de VDAB- in de Brugse Poort. Na een evaluatie in de zomer, willen we daarna kijken of we kunnen uitrollen naar meer wijken. We gaan dus letterlijk op zoek naar kandidaten en zetten de deuren van onze opvang zo wijd mogelijk open voor nieuw talent.

Daarmee komen we ook bij de vraag van collega Baert, naar de plannen om het beroep van kinderbegeleider aantrekkelijker te maken.

Het beroep van kinderbegeleider is ongelooflijk waardevol, deze mensen staan mee aan de wieg van de ontwikkeling van onze kinderen. Tegelijk weten we dat het de job helaas niet altijd de waardering krijgt die het verdient. Het is een echte uitdaging om voldoende mensen te vinden én te houden in deze sector.

Er zijn veel randvoorwaarden om het beroep aantrekkelijker te maken, maar die hebben we als stad niet steeds zelf in handen. De bal ligt vooral in het kamp van Vlaanderen, dat wijst ook recent onderzoek van de OESO en de EU uit; de recepten voor een aantrekkelijke en kwalitatieve sector zitten vooral verankerd in Vlaamse regelgeving.

Los daarvan nemen ook wij onze verantwoordelijkheid op en zetten we actief in op het aantrekkelijker maken van het beroep van kinderbegeleider.

- We zorgen voor correcte loonvoorwaarden – vb. al onze kinderbegeleiders vallen onder de zogenaamde trap 2 of 3.
- We bouwen ook aan een goed imago als betrouwbare werkgever.

- We investeren in loopbaanpaden en maken het mogelijk om te studeren en door te groeien tijdens het werk. Onze Dienst Kinderopvang biedt ook levenslang leren aan, afgestemd op de noden van de kinderopvangpraktijk.
- Recent zijn we ook gestart met een *mobiele ploeg*. Dat zijn kinderbegeleiders die niet vast in één team werken, maar flexibel worden ingezet waar er tijdelijk een tekort is. Op die manier kunnen we hen een uurrooster aanbieden dat beter aansluit bij hun leven. Denk aan iemand die liever geen vroege diensten doet, of iemand die in een co-ouderschapsregeling zit en liever een week werkt en een week vrij is. De eerste oproep voor de mobiele ploeg loopt intern, en we bekijken nu ook of er extern kandidaten zijn.

Maar er is een grens aan wat we als lokaal bestuur kunnen doen. Veel van de structurele hefboomen liggen op Vlaams niveau.

- De werkdruk blijft torenhoog.
- Ook de instroom in de sector blijft problematisch: de opleiding om kinderbegeleider te worden is vandaag nog steeds kort en vraagt geen vooropleiding, terwijl de verwachtingen – terecht – hoog zijn. De beloofde uitrol van een graduaat laat op zich wachten, ondanks het voorbereidende werk waar wij als stad ook aan hebben meegewerkt.

Kortom, beste raadslid Baert, Wij doen als stad wat we kunnen – en méér – maar de toekomst van het beroep kinderbegeleider ligt voor een groot stuk in handen van de Vlaamse Regering.

Wat uw vraag rond de toeleiding van niet-beroepsactieven betreft: Uiteraard zijn we ook actief bezig met het aantrekken van nieuwe mensen die vandaag nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Sinds 2018 heeft Dienst Kinderopvang permanent minimum één project lopen dat onderzoekt hoe deze doelgroep kan bereikt en toegeleid kan worden naar de sector kinderopvang. Dienst Kinderopvang was hierdoor in Vlaanderen één van de eerste werkgevers die innoveert om deze doelgroep te activeren.

We hebben bijvoorbeeld een mentorenproject dat niet-beroepsactieven begeleidt naar een kwalificatie als kinderbegeleider. Twee mentoren begeleiden op dit moment zo'n 16 toekomstige kinderbegeleiders bij de Dienst Kinderopvang en een 10-tal toekomstige kinderbegeleiders bij de zelfstandige kinderdagverblijven.

Ook is er een nauwe samenwerking met de VDAB waarbij wijkwerkers van de job van kinderbegeleider kunnen proeven in afwachting van een opleiding.

Daarnaast werkt DIKO ook nauw samen met AMAL dat zich specifiek richt op de doelgroep van nog niet-beroepsactieve inburgeraars. Een doelgroep met veel potentieel. In afwachting van hun diploma homologatie (wat een lang proces is) kunnen mensen als vrijwilliger meedraaien in onze kinderdagverblijven. Ook zijn er nauwe verbindingen met de dienst activering en werk met een focus op mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt.

We zetten ook sterk in op zij-instroom en zijn hiervoor regelmatig een bron van inspiratie. Onze locaties staan open voor stagiairs uit alle mogelijke opleidingsvormen: duaal leren, CVO, secundair kinderzorg... Maar ook voor vrijwilligers, artikel 60-tewerkstellingen en wijkwerkers. Wie nog geen diploma heeft, kan bij ons als ondersteuner starten en via een mentortraject groeien naar een erkend attest via EVC (Elders Verworven Competenties). Zo geven we mensen met ervaring de kans om hun talenten te verzilveren.

U vraagt ook naar wervingscampagnes, collega Baert: natuurlijk proberen we jongeren warm te maken voor dit mooie beroep. We hebben vorig jaar een frisse wervingscampagne gelanceerd, met een filmpje en nieuwe slogans zoals *'Geef jij het volgende lepelkje?'* of *'Bedenk jij het volgende spelletje?'*. Die campagne liep op verschillende mediakanalen online, maar ook in het straatbeeld. Ik hoop dat u de doeken van deze campagne al heeft zien hangen nabij een kinderdagverblijf bij u in de buurt. U vraagt ook hoe we jongeren motiveren om kinderbegeleider te worden. Dat doen we o.a. via de zorgberoepenrally. Zo bereiken we ook leerlingen uit het secundair – vanaf het vierde middelbaar – om hen te laten proeven van wat werken in de kinderopvang echt betekent.

Daarnaast werken de Dienst Kinderopvang en het Onderwijscentrum Gent in het project 'Matchmakers' samen met de Gentse opleiders om de samenwerking tussen scholen en het werkveld te versterken. Door opleidingen af te stemmen op de dagelijkse realiteit worden drempels tussen onderwijs en arbeidsmarkt weggewerkt en wordt de inhoud van de opleiding beter afgestemd op de uitdagingen van het werkveld.

Collega Baert, U verwijst, terecht, ook naar het masterplan van minister Gennez dat vorige week werd aangekondigd. Dat plan bevat ook maatregelen om personeel aan te trekken, bijvoorbeeld via versterking van de zij-instroom.

Ik vind dit zeker een stap in de juiste richting en ik hoop van harte dat het op het terrein snel voelbaar wordt. Maar laat ons duidelijk zijn: als we het beroep van kinderbegeleider écht aantrekkelijk willen maken en écht willen valoriseren, dan moeten ook de loon- en arbeidsvoorwaarden dringend verbeterd worden. Dat blijft een fundamenteel pijnpunt. Zolang mensen in deze cruciale zorgfunctie niet eerlijk en waardig verloond worden, blijft het moeilijk om voldoende instroom en retentie te realiseren. Ik reken er dan ook op dat ook daar snel Vlaams werk van wordt gemaakt.

In Gent blijven wij ondertussen niet bij de pakken zitten. We zetten in op begeleiding, op maatwerk én op samenwerking met de sector. Want goede kinderopvang begint bij sterke kinderbegeleiders – en die verdienen alle kansen, loon naar werken én respect.
