

## **Knelpunten in LDE-Kinderopvang. Verslag van een enquête**

Juni 2020

### **1. Situering**

Met ingang van het nieuwe decreet LDE op 1 april 2015 wijzigde ook het beleid om kandidaten toe te leiden naar vacatures in de lokale diensteneconomie. De impact daarvan was zowel kwantitatief als kwalitatief. In de hele sector hadden organisaties moeite om hun vacatures in te vullen en tegelijk bleek dat de nieuwe kandidaten een veel grotere afstand tot de arbeidsmarkt hadden dan de werknemers die in de voorgaande jaren waren ingestroomd.

Voor LDE-initiatieven die actief zijn op het vlak van buurtgerichte en occasionele kinderopvang was dit niet anders. Naar aanleiding van verschillende signalen waren wij geïnteresseerd om de impact van het toeleidingskader op deze initiatieven nader te bevragen.

Waarom? Ten eerste omdat nergens de interferentie van het toeleidingskader met het doorstroombeleid zo groot is als in deze LDE-niche. Ten tweede omdat dit een van de persoonsgebonden niches van LDE is, waar de aard van de toeleiding onmiddellijk tussenkomst in de maatschappelijke meerwaarde van dienstverlening. Ten derde ook omdat persoonsgebonden niches zoals de kinderopvang nog borg staat voor vrouwelijke tewerkstelling, die in het geheel van de sociale economie tanende is.

*We merken in dat verband op dat de kinderopvang van LDE al sinds 2008, bij het in voege treden van het eerste decreet voor de lokale diensteneconomie, als enige niche formeel voorwerp was van een doorstroombeleid. Dit hield en houdt nog altijd in dat doelgroepwerknemers doorheen een tewerkstellingsperiode van vijf jaar de opleiding kindbegeleider volgen. Na het behalen van het certificaat kunnen ze doorstromen naar een reguliere tewerkstelling in de sector van de kinderopvang. Dit heeft altijd heel goed gewerkt, maar daar zit steeds meer druk op. In die mate dat verschillende initiatieven bij de koepel begonnen te informeren of zij hun tewerkstellingsplaatsen niet stilaan mogen beginnen invullen met logistieke profielen, dus van dit systeem kunnen ontkoppelen. Vooral dit signaal was voor ons moeilijk te negeren. Het bewees dat het toeleidingsbeleid ronduit ontwrichtend werkt voor centrale doelstellingen uit zowel het sociale economiebeleid als in het maatschappelijke en thematische veld van welzijn.*

Om een en ander beter te objectiveren, voerde Koepel LDE op 24 juni een enquête uit bij 20 organisaties. 14 daarvan hebben daarop geantwoord.

De 14 organisaties uit onze enquête zijn samen goed voor 92 tewerkstellingsplaatsen. Zij variëren in omvang van 1 tot 15 plaatsen. 96% van de tewerkstellingsplaatsen wordt ingevuld door vrouwen en 4% door mannen.

Onze vragen hadden betrekking op aspecten van toeleiding en op de impact ervan op het verloop van de dienstverlening en op succes van opleiding en doorstroom. Elementen die tot het ruimere kader van regulering en financiering vielen daarbuiten. We diepten ook niet uit in welke mate deze initiatieven (financiële) last hebben van verminderde toeleiding uit SINE-profielen. Wij presenteren onze bevindingen in de volgende punten.

## 2. Volume en aard van de toeleiding

Het (voorheen als vastgestelde maar nooit eerder 'gemeten') vermoeden dat de toeleiding naar de kinderopvanginitiatieven als ongunstig wordt ervaren, werd in de enquête bevestigd.

Zo antwoorden 11 van de 14 initiatieven bevestigend op de vraag 'of er de laatste 5 jaar veranderingen zijn waargenomen in de toegeleide profielen' (78%) en antwoorden 10 van de 14 initiatieven bevestigende op de vraag 'of er de laatste 2 jaar problemen waren met de invulling van de vacatures' (70%).

Op de vraag 'of er sinds januari beterschap is wat betreft invulling van vacatures' ligt het antwoord meer uiteen: 4 organisatie bevestigen (29%), 5 organisaties ontkennen (36%) en 5 organisatie antwoorden 'niet van toepassing' (36%). Met deze vraag wilden we toetsen of er recent naar aanleiding van inspanningen bij VDAB om te toeleiding naar LDE op te drijven verandering is waargenomen<sup>1</sup>.

*"HET TOELEIDEN VAN MEDEWERKERS BLIJFT EEN GROOT PROBLEEM. WE HEBBEN 5 OPENSTAANDE VACATURES DIE NIET INGEVULD GERAKEN. 1 ERVAN STAAT REEDS 1 JAAR OPEN".*

*"EEN DEEL VAN DE KANDIDATEN KAN NU NIET INSTROMEN OMDAT ZE NIET DOOR DE INDICERING GERAKEN EN ONDERTUSSEN ZITTEN WE MET OPEN PLAATSEN".*

Over de aard van de toegeleide profielen is de enquête dan weer heel eenduidig. Alle 11 organisaties die de laatste 5 jaar veranderingen hebben waargenomen in de toegeleide profielen, antwoorden met 'minder' op de vraag 'of deze profielen beter of minder aansluiten bij het gevraagde profiel' (78%). De andere 4 organisaties antwoorden 'niet van toepassing'.

## 3. Impact van de toeleiding op de dienstverlening

---

<sup>1</sup> Op de SERV-commissie sociale economie van juni 2019 stelde VDAB voor om het aantal items in de indicering van doelgroepwerknemers te halveren, teneinde de screening sneller te laten verlopen. Dit ging in het najaar van 2019 in voege. Ook werkte de Koepel LDE mee met VDAB om consultants van VDAB meer vertrouwd te maken met de lokale diensten in hun regio's. Beide maatregelen werden genomen om een vervangende instroom te organiseren in het vooruitzicht van een grote rotatie (doorstroom) van werknemers.

Op de vraag 'of de toeleiding impact heeft op de continuïteit van de werking' antwoorden 9 van de 14 organisaties bevestigend (64%).

Bovendien antwoorden 13 van de 14 organisaties bevestigend op de vraag 'of de toeleiding een impact heeft op de kwaliteit van de dienstverlening' (93%). Dit is een zeer hoge score voor een uitermate vitaal punt in de werking van deze organisaties. Het volgende citaat sluit daar goed bij aan (zie ook verder onder punt 4).

*"ER STARTEN KANDIDATEN MET EEN GROTERE EMOTIONELE RUGZAK, OOK VAAK KANDIDATEN DIE DE TAAL NIET GOED MACTIG ZIJN. BINNEN DE KINDEROPVANG IS DAT ECHT EEN PROBLEEM. WIJ BIEDEN EEN TRAJECT AAN TOT KINDERBEGELEIDER, DUS MAG MEN NIET STEEDS VERVALLEN IN LOGISTIEKE TAKEN. WIJ NEMEN DEZE KANDIDATEN SOMS AAN OMDAT ER GEEN ANDER AANBOD IS".*

*"IN HET HUIDIGE DECREET HEBBEN DE MEDEWERKERS EEN LAGER PROFIEL, GESCHIKTE KANDIDATEN ZIJN MOEILIJKER TE VINDEN, KENNIS VAN HET NEDERLANDS IS SOMS BIJKOMEND EEN PROBLEEM OM DE OPGELEGDE OPLEIDING TE KUNNEN WAARMAKEN".*

#### **4. Impact van het toeleiding op competentieversterking en doorstroom**

De impact van de toeleiding op inspanningen voor competentieversterking (certificering) en op doorstroom is uiteenlopend. 6 op 14 organisaties geven aan van wel (43%). Daarnaast geven telkens 4 op 14 organisaties aan van niet of dat dit item (nog) niet van toepassing is. Met dat laatste wordt bedoeld dat de doorstroomperiode van de medewerkers die onder het nieuwe decreet instroomden nog niet voorbij is. Twee organisaties brengen hier ook de opschorting van doorstroomtrajecten tijdens corona aan als reden voor het opschorten van hun inschatting.

Commentaren van organisatie bespreken zowel moeilijkheden voor competentieversterking (certificering) als een daling van kansen voor doorstroom naar de reguliere kinderopvang.

Competentieversterking via het gebruikelijke opleidingstraject wordt bemoeilijkt door de gerealiseerde wijziging in het instroomprofiel. We illustreren dat hieronder met enkele citaten.

*"DE MEDEWERKERS DIE BIJ ONS GESTART ZIJN NA HET NIEUWE DECREET ONDERVINDEN MEER MOEILIKHEDEN ZOALS TRAJECT LANGER MOETEN MAKEN OMWILLE VAN THUISITUATIE, PRIVÉPROBLEMEN, COMBINATIE THUIS/WERK."*

*"VOOR HET VORIGE DECREET: STERKE KANDIDATEN GELINKT AAN HET PROFIEL EN DE WERKVLOER. WE RECRUTEERDEN VEEL UIT DE STAGIAIRES KINDERZORG VAN HET VOLWASSENENONDERWIJS. VOOR HET HUIDIGE DECREET: EEN AANTAL LDE-MEDEWERKERS KUNNEN HET OPLEIDINGSNIVEAU KINDERVERZORGING NIET AAN".*

*"DE BEGELEIDE KANDIDATEN BESCHIKKEN NIET OVER VOLDOENDE BASISVAARDIGHEDEN (ONDER ANDERE COGNITIEVE VAARDIGHEDEN) OM EEN OPLEIDING KINDERBEGELEIDSTER MET SUCCES TE KUNNEN AFRONDEN OF ZIJN DAMES MET AANZIENLIJKE FYSIEKE PROBLEMEN."*

*"BIJ HET HUIDIG DECREET HEBBEN WE MINDER STERKE KANDIDATEN DIE NIET KLAAR ZIJN VOOR DE COMBINATIE WERKEN/OPLEIDING, ONDER ANDERE OMWILLE VAN NIVEAU NEDERLANDS, SOCIALE EN MEDISCHE PROBLEMEN DIE OPDUIKEN TIJDENS HUN TRAJECT. DAT BEÏNVLOEDT DE DOORSTROOM."*

In commentaren over de impact van toeleiding op doorstroom kunnen we niet altijd het onderscheid maken tussen succesratio's van de 'oude' en de 'nieuwe' cohorte. Daarin speelt mee dat de nieuwe cohorte vandaag maximaal 5 jaar aan de slag is én dat corona bepaalde doorstroomtrajecten heeft opgeschort, waardoor de vijfjarige periode van zowel het inschakelingstraject als de opleiding kindbegeleider nog niet over het 'meetpunt' van doorstroom is getild.

Sommige organisaties verwijzen nu bijvoorbeeld naar '100% doorstroom', naar '87,5% van de actieve medewerkers die de opleiding hebben doorlopen heeft de opleiding succesvol afgewerkt', 'de medewerkers uit het nieuwe decreet zijn 100% geslaagd maar na verlengde trajecten', 'allen stroomden door, 80% heeft een certificaat behaald', 'extern stroomde 1 logistiek medewerker door naar een poetsbedrijf, naar externe kinderopvangplaatsen stroomde nog niemand door' of 'nog geen doorstroom bij medewerkers die gestart zijn tijdens het huidig decreet'.

Maar ook

*"VORIGE DECREET 80%. HUIDIGE DECREET 30%".*

## **5. Besluit**

De toeleiding van kandidaten naar vacatures in de kinderopvang van LDE is de voorbije vijf jaar sterk veranderd. Het merendeel van de organisaties – 8 tot 9 op de tien - bevestigt dat profielen die in deze periode instroomden minder aansluiten bij het gevraagde profiel. Ook bevestigen ze dat de voorbije twee jaar nog problemen hadden met de invulling van de vacatures.

Ook heeft meer dan 6 op 10 problemen ervaren met de continuïteit van de werking en meer dan 9 op 10 meldt dat de toeleiding heeft gezorgd voor problemen met de kwaliteit van dienstverlening. Dat zijn zeer hoge scores.

Verder staat voor meer dan 4 op 10 organisaties vast dat toeleiding een negatieve impact heeft voor competentieversterking (het certificeringstraject kindbegeleider) en voor doorstroom naar de reguliere kinderopvang. Er worden teveel personen toegeleid waarvan duidelijk is dat zij de brug (het doorstroomtraject) naar de reguliere kinderopvang niet zullen maken. Dat steekt schril af tegen de succesverhalen uit een vorige, recente periode.

Samenvattend kunnen we stellen dat het type van toeleiding dat uitvoering geeft aan de regels van het nieuwe decreet negatief afstraalt op diverse uitkomsten van de LDE-werking. Zowel de continuïteit van de dienstverlening, de kwaliteit van de dienstverlening, de kans dat de aangeboden opleiding wordt waargemaakt als de kans op doorstroom naar de reguliere kinderopvang hebben eronder te lijden.

We sluiten af met het volgende citaat, afkomstig van een LDE-organisatie die enkele van die elementen samen neemt.

*"HET PROFIEL VOOR DE KINDEROPVANG MOET ECHT VERBETEREN! DE INSTROOM IS ONVOLDOENDE. TEL DAARBIJ DAT DE FINANCIERING EEN PAK LAGER LIGT DAN VROEGER (DOELGROEPPREMIE VAN KIND EN GEZIN WAS AL WEGGEVALLEN EN NU VERMINDEREN SUBSIDIES VAN LDE OOK). EEN DEEL VAN DE KANDIDATEN KAN NU NIET INSTROMEN OMDAT ZE NIET DOOR DE INDICERING GERAKEN EN ONDERTUSSEN ZITTEN WE MET OPEN PLAATSEN. KANSEN BLIJVEN LIGGEN VOOR MENSEN. EIND DIT JAAR ZULLEN WIJ OM AL DIE REDENEN AFBOWEN. WIJZELF ZETTEN NU MEER IN OP ART 60-ERS. HET NADEEL IS DAT ZE MAAR KORT KUNNEN BLIJVEN, DIT KOMT OOK DE CONTINUÏTEIT VAN DE DIENSTVERLENING NIET TEN GOEDE."*