



## ***Kinderopvang en Bedrijven Een handleiding voor kinderopvanginitiatieven***

---



Kobe is een project van SPK vzw en wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen 2000 - 2006 en VESOC. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

Met deze brochure over "KinderOpvang & BEdrijven" willen we kinderopvanginitiatieven die zich op het terrein van bedrijfsgerichte kinderopvang willen begeven, een leidraad bieden. Deze handleiding gaat in op de vragen, processen en besluiten die een rol spelen bij het nemen van een beslissing in het aanbieden van bedrijfsgerichte kinderopvang.

## I. ORIËNTATIE OP BEDRIJFSGERELATEERDE KINDEROPVANG

### 1. HET BELANG VAN KINDEROPVANG: ECONOMISCH, SOCIAAL EN EDUCATIEF<sup>1</sup>

Kinderopvang is niet meer weg te denken uit onze samenleving. Dat er kinderopvang bestaat voor werkende ouders, is algemeen bekend en aanvaard. Kinderopvang ondersteunt de economie, aangezien ouders dankzij de kinderopvang kunnen gaan werken en voor een inkomen zorgen. Naast deze indirecte tewerkstelling zorgt kinderopvang ook voor directe tewerkstelling; in de kinderopvang zelf werken ook heel wat mensen.

Kinderopvang is niet altijd makkelijk in te plannen. Voor ouders die een opleiding volgen of gaan solliciteren, zodat ze later kunnen gaan werken, is vaak geen plaats meer vrij. Zelfs ouders die het soms even lastig hebben om voor hun gezin in te staan, kunnen door de lange wachttijden niet terecht. Veel gezinnen vallen uit de boot. Kinderopvang kan uitsluiting van kansengroepen tegengaan en de integratie helpen bevorderen.

Naast de economische en sociale functie vervult de kinderopvang een belangrijke educatieve en opvoedingsondersteunende functie. Kinderopvang is de plek bij uitstek om anderen te leren kennen en er respectvol mee te leren omgaan. Kinderen ontmoeten kinderen, ouders ontmoeten ouders.

Gezien de afname van de informele zorgsystemen (o.a. grootouders) zal de vraag naar kinderopvang en buitenschoolse opvang nog meer toenemen. Om bovenstaande functies in de kinderopvang te kunnen realiseren én om een verdere uitbouw van het aanbod te realiseren, zal samenwerking met andere actoren een vanzelfsprekendheid worden: samenwerking met andere opvanginitiatieven, met socio-culturele organisaties, ... en met bedrijven.

<sup>1</sup> Kind en Gezin ([www.kindengezin.be](http://www.kindengezin.be)), juli 2006

Kobe is een project van SPK vzw en wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen 2000 - 2006 en VESOC. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

## 2. EEN BEDRIJFSVRIENDELIJK BELEID

Waarom een bedrijfsvriendelijk beleid voeren?

Werk en gezin zijn niet altijd even gemakkelijk te combineren. Sterker nog, werk en gezin blijken moeilijker combineerbaar dan vroeger. Dit hangt natuurlijk samen met een aantal maatschappelijke ontwikkelingen. Er is een sterke stijging van het aantal eenoudergezinnen. Bovendien is ook het aantal tweeverdieners toegenomen. Vrouwen met kinderen kiezen, mede dankzij hun hogere scholingsgraad, steeds meer om het beroepsleven verder te zetten. Tot slot kunnen steeds minder mensen beroep doen op het informele opvangcircuit (familie, vrienden, ...). Deze factoren doen de vraag naar kinderopvang ontzettend stijgen. (zie bijlage voor ondersteunende interactieve portaalsite en sensibilisatiecampagne)

Werken en kinderen grootbrengen bezorgt veel ouders kopzorgen. Sommige bedrijven zoeken mee naar oplossingen, maar een eigen bedrijfscrèche beginnen is voor de meeste bedrijven niet weggelegd. Kinderopvang behoort nu eenmaal niet tot de kerntaken van een bedrijf. In de praktijk zien we dat bedrijven eerder geneigd zijn om kinderopvang uit te besteden. Ondernemingen sluiten daarvoor contracten af met mini-crèches of kinderdagverblijven die instaan voor kwaliteitsvolle dienstverlening.

Het aanbieden van kinderopvang kan een onderdeel vormen van een bedrijfsvriendelijk beleid:

Kinderopvang kan deel uitmaken van een gezinsvriendelijk beleid in een bedrijf. Een dergelijke samenwerking brengt met zich mee dat ouders arbeid en gezin makkelijker op elkaar kunnen afstemmen.

Er is nood aan kinderopvang, maar zeker ook aan betere afstemming van het werk op het gezinsleven en omgekeerd. Dit ervaart u wellicht ook in uw kinderopvanginitiatief. Hebben de ouders een hele zoektocht met onzekerheid achter de rug? Stemt de opvang niet overeen met hun werkdagen of –uren? Is de opvang te duur waardoor sommige werknemers ervoor kiezen om te stoppen met werken? Vinden ze wel opvang wanneer hun kind ziek is?

Misschien kan u als opvanginitiatief mee aan de oplossing werken. Bedrijfsgerelateerde kinderopvang kan bijdragen tot het optimaliseren van uw aanbod op de behoefte.

Voordelen voor het kinderopvanginitiatief

Bij het aanbieden van bedrijfsgerelateerde kinderopvang zijn er rechtstreeks en onrechtstreeks een aantal voordelen voor uw organisatie.

Dankzij een samenwerkingsverband krijgt u de kans om uw aanbod verder uit te bouwen om zo tegemoet te komen aan de behoefte:

- uitbouw van het aantal zelfstandige opvangplaatsen (capaciteitsuitbreiding);
- uitbouw van de openingsuren en -momenten (bv. flexibele opvang);
- uitbouw van de opvangvorm (bv. occasionele en urgente opvang, opvang van zieke kinderen);
- uitbouw van personeelsbestand;
- verhogen van uw inkomsten, zodat investeringen makkelijker zijn;
- gericht informeren van potentiële gebruikers via het bedrijf, zodat inschrijvingen ruim voor de gewenste opnamedatum plaatsvinden en planning makkelijker wordt.

Een samenwerkingsverband kan uw positie als opvanginitiatief sterker maken en uw organisatie een positief imago bezorgen, zowel in de opvangsector, als bij de gebruikers en lokale actoren. De verdere uitbouw van het opvangaanbod heeft tot gevolg dat het draagvlak groter wordt om de drie maatschappelijke functies te realiseren.



Kobe is een project van SPK vzw en wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen 2000 - 2006 en VESOC. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

### 3. DE VRAAG NAAR UITBREIDING VAN DE KINDEROPVANG

#### Uitbreiding van je opvangcapaciteit of opvangaanbod

De nood aan bijkomende plaatsen in de kinderdagopvang is in sommige steden en gemeenten groot. Echter het budget dat de Vlaamse overheid hiervoor kan vrij maken is beperkt. Het aantal gevraagde nieuwe plaatsen is groter dan het aantal te verdelen plaatsen. Ook al kan iedere vraag op zich terecht zijn, toch komen een groot aantal aanvragen niet in aanmerking, omwille van de beperkte subsidies en de gehanteerde programmatienormen.

Niet enkel een mini-crèche, maar ook een gesubsidieerd kinderdagverblijf, kan daarom nieuwe plaatsen laten erkennen, zonder dat er subsidie van Kind en Gezin tegenover staat. De uitbreiding wordt zelf gefinancierd, of er is sprake van een andere bron van financiering, zoals een bedrijf.

### 4. DIAGNOSE VAN DE EIGEN ORGANISATIE

Bedrijfsgerelateerde opvang betekent een verandering van de organisatie en van het beleid. Om te onderzoeken of je opvanginitiatief hiervoor in aanmerking komt, is het maken van een analyse van de bestaande situatie heel belangrijk. Dit voorkomt dat er onrealistische plannen worden gemaakt.

Kent je crèche lange wachttijden? Deze kan je verminderen door extra opvangplaatsen te realiseren.

Heeft je crèche beschikbare ruimte, of beschikbare opvangmomenten (bijvoorbeeld vroege en late uren)? Deze kunnen ingevuld worden door erkende, niet-gesubsidieerde plaatsen.

Voorbeelden:

- Een kinderdagverblijf beschikt over leefruimte om 91 kinderen op te vangen, maar heeft slechts een gesubsidieerde capaciteit van 63 opvangplaatsen. Dankzij financiering van een bedrijf heeft het kinderdagverblijf de mogelijkheid om meer kinderen op te vangen, bijkomend personeel aan te werven en de beschikbare ruimte ten volle te benutten.
- Niet door Kind en Gezin gesubsidieerde begeleidsters (bv. DAC'ers, Sociale Maribel) kunnen na uitdoving tewerkgesteld blijven, dankzij financiering van bedrijven.
- Het kinderdagverblijf staat leeg na 18u30, maar er zijn bedrijven in de buurt met een ploegensysteem? Er zijn dus ouders die op zoek zijn naar opvang. Dankzij financiering van bedrijven kan uw crèche na deze uren toch nog kinderopvang aanbieden.

Indien het opvanginitiatief interesse heeft om een samenwerking aan te gaan met één of meerdere bedrijven, dient op voorhand te worden afgebakend welke dienstverlening men kan/wil uitbreiden:

- uitbreiding capaciteit van het basisaanbod (extra kindplaatsen);
- uitbreiding van opvangmomenten (flexibele kinderopvang, weekendopvang, vakantieopvang);
- uitbreiding van de opvangvorm (occasionele en/of urgente opvang, opvang zieke kinderen).

## Stap 1: Een diagnose van de eigen organisatie

Stel een diagnose op van de eigen organisatie, met sterktes en zwaktes:

- Voor welke doelgroepen wordt gewerkt?
- Met welke werkwijze en visie?
- Wat zijn onze belangrijkste kenmerken?
- Zijn er lange wachttijden?
- Personeels- en financieel beleid.
- Huisvesting en locatie.

Vooraleer contacten worden gelegd met bedrijven in de regio is het van groot belang na te gaan hoe het opvanginitiatief staat tegenover het aanbieden van bedrijfsgerelateerde opvang:

- Draagt het bij tot het vervullen van de drie maatschappelijke functies (economische, sociale en educatieve)?;
- Is er bereidheid om het aanbod af te stemmen op de behoefte (bv. flexibele opvang heeft invloed op zowel het personeels- als het pedagogisch beleid);
- Is een uitbreiding van de capaciteit of het aanbod mogelijk (opvangmomenten, infrastructuur)?

## 5. DIAGNOSE VAN DE OMGEVING

Er zijn geen algemene criteria die aangeven hoe groot de behoefte aan kinderopvang is of zal zijn in de toekomst. Dankzij een centrale databank waarin alle opvangvragen verzameld en geanalyseerd worden van de verschillende opvangvoorzieningen in de gemeente of in de regio, krijgt men een duidelijk zicht op de reële opvangvraag.

(zie bijlage Wachttijden in de kinderopvang)

Ook in bedrijven is de behoefte niet altijd duidelijk te bepalen op het eerste zicht. Daarvoor zijn de personeelsbestanden van de bedrijven te verschillend. Volgende factoren kunnen de behoefte bepalen:

De bedrijvigheid van een onderneming heeft een invloed op de gewenste opvangmomenten:

- ploegenarbeid (nood aan flexibele kinderopvang);
- hoge productie tijdens zomermaanden (nood aan vakantieopvang);
- wisselende productie waardoor er gewerkt wordt met interim-contracten (nood aan urgente kinderopvang).

Iedere onderneming heeft zijn eigen kengetallen met betrekking tot haar werknemers:

- aantal mannen/vrouwen;
- leeftijdsopbouw;
- arbeiders – bedienden – kaderleden;
- afstand woon- en werkplaats (ouders verkiezen vaak kinderdagopvang in de buurt van hun woonplaats);
- afstand school en werkplaats (ouders verkiezen vaak buitenschoolse kinderopvang in de buurt van de school);
- ...

Naast de elementen die eigen zijn aan tewerkstelling zijn er eveneens factoren gekoppeld aan het gezin:

- al dan niet alleenstaande ouder;
- al dan niet familie/vrienden/kennissen om op terug te vallen;
- deeltijds/voltijds werk;
- draagkracht van het gezin;
- ...

Kinderen zijn het "kostbaarste" bezit voor ouders. Ook de sector kinderopvang waakt erover dat de belangen van het kind centraal staan. Samen met het bedrijf en met de werknemers, kan een aanbod geformuleerd worden, waarin de draagkracht van het kind wordt gerespecteerd en het gezin wordt ondersteund.

## Stap 2: Een diagnose van de omgeving en bedrijven

Stel een diagnose op van de omgeving en bedrijven, met kansen en bedreigingen:

- Wat zijn de belangrijkste potentiële gebruikers/klanten (grote bedrijven vs. KMO's)?
- Welke nood bestaat er aan opvang?
- Inschatting waarom bedrijven wensen samen te werken.
- Zijn er concurrenten (andere aanbieders van kinderopvang)?
- Hoe zal de bedrijfsgelateerde opvang zich in de toekomst ontwikkelen (bv. demografie, economie, stimulering door overheid)?

Het aanbod afstemmen op de behoefte houdt allereerst in dat de behoefte moet worden gemeten. Het is belangrijk concreet te bepalen welke opvangtijden en opvangplaatsen noodzakelijk zijn om aan de behoefte van de ouders te voldoen. Deze worden bepaald door:

- bedrijfsgelateerde factoren;
- werknemersgerelateerde factoren;
- gezinsgerelateerde factoren.

## 6. DE SOCIALE PARTNERS

### Van het bedrijf

Grenzen tussen werk en gezinsleven beginnen te vervagen. Dit kan resulteren in een 'altijd en overal'-werkomgeving, maar het kan ook leiden tot een betere integratie van werk en privé-leven. In het eerste geval breidt de druk van de baan zich uit tot buiten het werk, terwijl men in het laatste geval probeert te komen tot grotere persoonlijke vrijheid en keuzemogelijkheden voor de werknemers.

Het aanbieden van bedrijfsgerelateerde kinderopvang, alsook het flexibiliseren van kinderopvang, heeft zo zijn voor- en nadelen. Het roept daarenboven heel wat vragen op bij voor- en tegenstanders. Om die reden is het van essentieel belang dat alle partijen vanaf het moment dat de idee ontstaat, betrokken worden, zo ook de sociale partners.

In overleg met zowel de werkgevers als de werknemers, en met de betrokkenheid van de sociale partners, kan je als opvanginitiatief voor zorgen dat de aangeboden kinderopvang afgestemd is op de noden van zowel het bedrijf als van de werknemers. Het eindresultaat zal de rekening zijn van een globale aanpak met een gedeelde verantwoordelijkheid.

Naast overleg kunnen de sociale partners ook een informerende rol op zich nemen naar zowel de werkgeverszijde, als naar werknemerszijde.

### Van het opvanginitiatief

Indien het opvanginitiatief ervoor kiest om flexibele kinderopvang te organiseren, dan dient dit afgestemd te zijn op de missie en visie van je organisatie. Het heeft een impact op het pedagogisch beleid, het opnamebeleid en de relaties tot de ouders, maar ook op de eigen arbeidsvoorwaarden in de organisatie. Ga van bij de start in overleg met het organiserend bestuur en met de medewerkers en informeer hen goed over de doelstellingen en welke stappen ondernomen zullen worden om deze te realiseren. Breng eveneens de andere actoren van het lokaal overleg kinderopvang op de hoogte.

### Stap 3: Betrekken van de sociale partners...

Bij het aangaan van een samenwerking met een bedrijf, is het aan te raden om na te gaan in hoever de sociale partners reeds worden betrokken.

Het is aangewezen de sociale partners reeds te betrekken bij het bepalen van de visie omtrent bedrijfsgerelateerde kinderopvang. Overleg en voortdurende communicatie zijn de boodschap, ook bij de concrete uitvoering van de maatregelen.

Hiernaast kunnen de sociale partners een ondersteuning zijn in het tijdig en correct informeren van de werknemers.

In het geval dat het opvanginitiatief het basisaanbod wenst uit te breiden met flexibele kinderopvang, is overleg met werknemers en sociale partners een belangrijk succescriterium, naast het overleg met het organiserend bestuur.

## II. VAN BESLUIT NAAR UITVOERING

### 1. BEDRIJFSGERELATEERDE KINDEROPVANG VOOR EEN MINI-CRÈCHE

Plaatsen reserveren voor een bedrijf

De eerste vraag is natuurlijk waar je één of meerdere bedrijven kan vinden die mee in zee willen gaan. Hiervoor kan je contact opnemen met de Kamer van Koophandel in de regio (zie contactgegevens in bijlage) die contactgegevens kan bezorgen van bedrijven in uw buurt. Het is aan te raden om de personeelsverantwoordelijke aan te spreken in een bedrijf. Het is namelijk deze persoon, die kinderopvang kan kaderen in het Human Resources Management.

Stel een basissamenwerkingsovereenkomst op, waarin de rechten en plichten van het bedrijf en van het opvanginitiatief duidelijk vermeld staan (zie model samenwerkingsovereenkomst in bijlage). Het betreft een aantal lange termijn afspraken over het aantal te reserveren kindplaatsen.

Het grote voordeel is dat de gereserveerde plaatsen ten alle tijden worden voorbehouden voor de werknemers van het desbetreffende bedrijf.

### 2. KOSTENPLAATJE

Bedrijfsgerelateerde kinderopvang... een structurele kost

Kinderen opvangen kost geld, veel geld! De gesubsidieerde kinderopvangsector ontvangt jaarlijks handenvol geld van de overheid. Door de stijgende nood aan kinderopvang kan de overheid financieel niet voldoende tegemoet komen aan de vraag. Hierdoor wordt de zelfstandige sector meer gestimuleerd omdat de subsidiekost kleiner is. Het spreekt voor zich dat een kinderopvangplaats in de zelfstandige sector meer kost omdat deze (bijna) niet gesubsidieerd wordt. Deze extra kost komt op de schouders van de ouders terecht. Hierdoor beslissen ouders vaak om minder te gaan werken of te stoppen met werken.

Door het organiseren van bedrijfsgerelateerde kinderopvang willen we een systeem creëren waardoor deze kosten draaglijk worden voor de betrokken partijen. Bovendien voorziet de wet hier een systeem waardoor zowel ouders als bedrijven hun fiscaal voordeel kunnen doen.

Kosten...

- De zelfstandige kinderopvang bepaalt de prijs zelf. De prijs is afhankelijk van het aanbod. De prijs is gebaseerd op de totale kosten die gemaakt worden per dag om een kindje op te vangen (personeelskosten, werkingskosten: administratieve kosten, huisvestingskosten, voedingswaren, luiers, verzekeringen, ...). Eventueel ontvangen subsidies worden in mindering gebracht; bij deze prijsberekening verkrijgt men een dagprijs per op te vangen kind. Deze prijs geldt voor het basisaanbod tussen 7u-18u.
- Voor het aanbieden van flexibele opvang wordt een bijkomende kostprijs gevraagd. Deze prijs is gebaseerd op de loonkost van het personeel dat voorzien moet worden op deze bijzondere uren.
- Verdeelsleutel: ouders - bedrijven: bij het maken van een keuze in wie hoeveel moet betalen moet rekening gehouden worden met twee belangrijke factoren. Ten eerste wordt ervan uit gegaan dat ouders een bijdrage moeten leveren voor de opvang van hun kinderen die haalbaar is. Ten tweede dient men rekening te houden met de maximale fiscale aftrekbaarheid.

Let op: Indien een mini-crèche nog niet werkt met personeel, maar toch wenst uit te breiden, is het van groot belang dat deze kostprijs vooraf berekend wordt. Een sociaal secretariaat kan hierin ondersteuning bieden, zodat er zeker gaan kosten over het hoofd worden gezien.

#### Fiscale aftrekbaarheid voor bedrijven...

- Iedere zelfstandige of elk handelsbedrijf dat onderworpen is aan de inkomensbelasting kan bepaalde uitgaven voor kinderopvang als beroepskosten inbrengen. Dit is niet het geval voor vzw's. Het maximale aftrekbare bedrag is € 6530<sup>2</sup> per bijkomende plaats per jaar. Met bijkomende kindplaatsen wordt bedoeld dat het gaat om nieuwe gecreëerde plaatsen of nieuwe plaatsen gerealiseerd na 1 januari 2003.

#### Voorwaarden:

- Het bedrag wordt overgeschreven aan een crèche dat in het bezit is van een attest van toezicht of erkend is door Kind & Gezin.
- De aftrek is mogelijk mits het bedragen betreffen enkel voor opvang van kinderen van 0-3 jaar in groepsverband.
- Het betreft zelfstandige plaatsen (niet gesubsidieer).
- De opvangvoorziening wendt de middelen aan om de algemene kosten te dragen die nodig zijn voor het creëren van nieuwe kindplaatsen. De fiscale aftrek blijft ook gelden voor de jaren die daarop volgen.
- De aftrek voor het bedrijf geldt enkel voor wat het bedrijf aan het kinderdagverblijf betaalt, bovenop de ouderbijdragen. Let op: een rechtstreekse tussenkomst in de ouderbijdrage is een belastbaar extra legaal voordeel voor de werknemer.

#### Aanpak:

- Kind & Gezin zal de fiscale attesten voor de bedrijven uitreiken.

#### Een voorbeeldje...

Bedrijf X gaat met opvanginitiatief Y in zee en reserveert daar 3 voltijdse kindplaatsen voor een jaar...

Dagprijs per kind € 36  
ouderbijdrage is € 16  
bedrijfsbijdrage is € 20

220 opvangdagen x € 20 = € 4400 per jaar per kind dat het bedrijf investeert in kinderopvang voor de werknemers.

Er is een maximale fiscale aftrekbaarheid voorzien van € 6530 per jaar per kindplaats, wat wil zeggen dat de medefinanciering voor kinderopvang volledig fiscaal aftrekbaar is voor de onderneming.

In het bovenstaande voorbeeld investeert bedrijf x dus 3 x € 4400= € 13200, een bedrag dat volledig fiscaal aftrekbaar zal zijn.

<sup>2</sup> bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd: Programmawet van 8 april 2003 (BS 17 april 2003)

inkomsten 2005 (aanslagjaar 2006): 6530 euro

inkomsten 2006 (aanslagjaar 2007): 6710 euro

Kobe is een project van SPK vzw en wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen 2000 - 2006 en VESOC. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

### 3. BEDRIJFSGERELATEERDE KINDEROPVANG, OOK VOOR EEN GESUBSIDIEERD KINDERDAGVERBLIJF?!

Het reserveren van plaatsen kan enkel in zelfstandige opvang of in een niet-gesubsidieerd deel van een erkende instelling. Erkende en gesubsidieerde opvangvoorzieningen moeten zonder onderscheid openstaan voor alle kinderen.

De nood aan extra kinderopvang is op sommige plaatsen groot. Sommige kinderdagverblijven wensen daarom nieuwe plaatsen te laten erkennen, zonder dat er subsidie van de Vlaamse regering tegenoverstaat. Een financiering voorzien door bedrijven, maakt dit wel mogelijk.

De regelgeving voorziet in de mogelijkheid om plaatsen te erkennen zonder subsidie. Hieronder een aantal uitgangspunten<sup>3</sup>:

- Alle plaatsen binnen een erkend kinderdagverblijf voldoen aan de erkenningsvoorwaarden (kwaliteit, ruimte en inrichting, personeel en ouderbijdrageregeling);
- Twee afzonderlijke voorzieningen in werking en ruimte (geldt niet voor gemeenschappelijke ruimtes en niet voor niet-gelijktijdige opvang);
- Er is geen maximum van het aantal erkende plaatsen zonder subsidie van Kind en Gezin;
- Basissubsidiëring wordt berekend a rato van het aantal gesubsidieerde plaatsen;
- Gemaakte kosten om te voldoen aan de erkenningsvoorwaarden worden niet gesubsidieerd (bv. ½-time directie indien capaciteit > 50);
- Voor alle erkende opvangplaatsen wordt de ouderbijdrage berekend zoals het MB inzake de ouderbijdragenbepaling van 28 maart 2002 bepaalt. De subsidies worden verminderd met de verrekende ouderbijdrage, a rato van het aantal gesubsidieerde plaatsen;
- Er wordt slechts één boekhouding gevoerd over de hele erkende capaciteit.

### 4. BEDRIJFSGERELATEERDE FLEXIBELE OPVANG

Het traditioneel ploegensysteem veroorzaakt heel wat moeilijkheden voor gezinnen met kinderen. Beroep doen op (formele) kinderopvang en in ploegen werken is een niet evidente combinatie; zeker niet voor alleenstaande ouders.

Mogelijke doelgroepen voor flexibele opvang

Flexibele opvang sluit aan op de vraag van ouders die op andere tijden werken dan de normale kantooruren. Het is belangrijk om kenmerken van potentiële gebruikers te onderzoeken om te weten waar zij werken en welke behoeften zij hebben. Hieronder volgt een lijst van verschillende werksoorten/activiteiten waardoor een afwijkende opvangbehoefte ontstaat.

- Werknemers in ploegendienst: er zijn heel wat ouders die in ploegendienst werken, bijvoorbeeld in de verzorgende sector, de vervoerssector, bij de politie of in de horeca. De werktijden verschillen per sector en per organisatie;
- Schoonmaakpersoneel: deze mensen werken vóór en ná de kantooruren;
- Medewerkers in de tuinbouw: deze mensen zijn 's ochtends al vroeg aan het werk;
- Uitzendkrachten: zij kunnen wel voortdurend werk hebben, maar wel steeds bij een andere werkgever en met andere werktijden;
- Winkelpersoneel: zij hebben behoefte aan langere openingstijden, omdat de winkels doorgaans pas om 18 uur sluiten en vele zelfs later;
- ...

<sup>3</sup> Kind en Gezin, mededeling betreffende de loskoppeling van erkenning en subsidiëring bij kinderdagverblijven

Kobe is een project van SPK vzw en wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen 2000 - 2006 en VESOC. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

Een kinderdagverblijf kan flexibele opvangplaatsen realiseren zonder hiervoor financiële ondersteuning te krijgen van Kind en Gezin.

voorwaarden:

- Het aantal flexibele plaatsen bedraagt maximaal 1/3 van de erkende capaciteit;
- Deze opvang is wel mogelijk in dezelfde ruimtes als die van de gesubsidieerde opvang, aangezien het om niet-gelijktijdige opvang gaat.  
Bijvoorbeeld: het erkende kinderdagverblijf is iedere dag open van 7u tot 18u. Na 18u blijft het open tot 22 u, maar werkt dan als zelfstandige kinderdagverblijf.
- Indien de plaatsen gerealiseerd worden binnen de erkende werking, moet de organisatie ervan gedefinieerd en uitgewerkt worden in het kwaliteitsbeleid van het kinderdagverblijf.

Indien geopteerd wordt voor het aanbieden van flexibele kinderopvang, moeten een aantal randvoorwaarden vervuld zijn:

- Visieontwikkeling omtrent de voorwaarden tot recht op flexibele kinderopvang van ouders;
- Kwaliteitsbeleid staat voorop, waarin het kind centraal wordt gesteld;
- Om het aanbod zo optimaal mogelijk af te stemmen op de behoefte, moet de behoefte gekend zijn. Een behoefteonderzoek is dus aangewezen bij de inwoners van de gemeente en buurtgemeenten, maar ook bij werknemers van naburige bedrijven die werken met een ploegensysteem;
- Het ganse team van begeleiders moet erachter staan (een duidelijke integratie in het personeelsbeleid is van belang);
- Duidelijke afspraken met werkgevers-werknemers omtrent de grenzen van de flexibiliteit.

Een handleiding voor het organiseren van flexibele kinderopvang is terug te vinden op [www.vbjk.be](http://www.vbjk.be).

#### Stap 4: bedrijfsgelateerde kinderopvang organiseren

Deze stap bestaat uit een aantal deelstappen...

##### 1. De kostprijs bepalen van bijkomende opvangplaatsen

Stel een financieel plan op waarin de volgende elementen worden opgenomen

- investeringsplan (duurdere aankopen die meerdere jaren zullen meegaan, zoals aankoop terrein, meubilair,...)
- financieringsplan (eigen inbreng, schulden op lange en korte termijn)
- vaste kosten (huisvesting, administratie, marketing, exploitatie, personeelskosten, verplaatsingen, financiële kosten en afschrijvingen)

Op basis hiervan kan je de kostprijs berekenen per opgevangen kindje per dag (zie kosten verdeling en berekening in bijlage).

##### 2. Bepalen hoeveel plaatsen je kan aanbieden en onder welke vorm

Afhankelijk van de resultaten van de behoeftemeting, maar ook van de financiële en infrastructurele mogelijkheden, zal een keuze gemaakt worden van het aantal plaatsen dat wordt voorbehouden voor werknemers van het bedrijf.

Voor een mini-crèche:

- geen maximum aantal plaatsen, maar de kostenvergoeding van Kind en Gezin is enkel van toepassing voor de eerste 22 gerealiseerde plaatsen.

Voor een erkend kinderdagverblijf

- geen maximum aantal plaatsen
- flexibele opvang maximum 1/3<sup>e</sup> van de erkende capaciteit

### 3. Contact met vertegenwoordigende koepelorganisatie van bedrijven

De bedrijven dienen allereerst op de hoogte gebracht te worden van de intenties van een opvanginitiatief om samen te werken. Een eerste voorstelling of informatieoverdracht kan ondersteund worden door een vertegenwoordigende koepelorganisatie van bedrijven (zie contactgegevens in bijlage).

### 4. Contact met (geïnteresseerde) bedrijven

Het doel van dit overleg is om het bedrijf te informeren over de plannen om gezamenlijk bedrijfsgerelateerde kinderopvang te realiseren (indien deze behoefte bestaat).

### 5. Afspraken maken met het bedrijf

Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken: het aantal voorbehouden kindplaatsen, de bijdrage van de werkgever en van de ouder, de wijze van betaling, het bezorgen van het fiscale attest, wat ingeval de werknemer het bedrijf verlaat?,...

Een belangrijk aandachtspunt blijft het bewaken van de toegankelijkheid van de ouders.

### 6. Samenwerkingsovereenkomst afsluiten

Als er duidelijke afspraken zijn gemaakt met het bedrijf, is het van groot belang deze vast te leggen in een samenwerkingsovereenkomst (zie voorbeeld in bijlage). Eventueel kunnen hier specifieke afspraken aan toegevoegd worden, inzake inschrijvingstermijnen, opvangvormen, enz.

### 7. Intern beleid opstellen

Het is zeer belangrijk dat er binnen het opvanginitiatief duidelijke spelregels worden bepaald voor het gebruik van de bedrijfsgerelateerde kinderopvang.

Deze moeten duidelijk zijn voor:

- de eigen organisatie (organiserend bestuur en werknemers);
- de ouders (zowel werknemers als niet-werknemers);
- Kind en Gezin;
- het lokaal overleg kinderopvang.

### 8. Kinderopvangplaatsen organiseren

Wanneer alles in kunnen en kruiken is, kunnen er kindplaatsen voorbehouden worden aan werknemers van bedrijven.

### III. DE BEDRIJFSWERELD IN VLAANDEREN

Voor contactgegevens van de bedrijven bij jou in de buurt, kan je terecht bij Voka. Voka is het Vlaams netwerk van ondernemingen, gevormd door Voka - Vlaams Economisch Verbond en Voka - Kamers van Koophandel.

Voka vertegenwoordigt maar liefst 17.000 ondernemingen. Daarmee vertegenwoordigt Voka 60% van de toegevoegde waarde in Vlaanderen en 60% van de private werkgelegenheid. In totaal gaat het om meer dan 900.000 mensen. Voka werkt samen met 19 sectoren. Voka zorgt voor een ondernemingsvriendelijk klimaat en voor het algemeen belang van de ondernemingen. Het Vlaams netwerk van ondernemingen is de kortste weg naar Brussel en de kortste weg naar het lokale bestuursniveau, voor al zijn leden.

De contactgegevens vind u in bijlage, of surf naar [www.voka.be](http://www.voka.be).

Tip: vraag naar de contactgegevens van de personeelsverantwoordelijke van de onderneming.

#### Handige weetjes:

De economie is onder te verdelen in verschillende sectoren:

- primaire sector: landbouw, veeteelt, visserij en mijnbouw
- secundaire sector: industrie, vervoer van producten, bouwnijverheid, textiel
- tertiaire sector: commerciële dienstverlening, zoals banken en verzekeringsmaatschappijen, horeca, kleinhandel
- quataire sector: welzijnssector en gezondheidszorg, buurt- en clubhuiswerk, gezinszorg, onderwijs.

Ploegenarbeid komt voornamelijk voor in de secundaire (of industriële) sector, en in de quataire sector.

## Overzicht van de bijlagen

- Bijlage 1 interactieve portaalsite [www.kobeweb.be](http://www.kobeweb.be)
- Bijlage 2 sensibilisatiecampagne
- Bijlage 3 concept "Wachttijden in de kinderopvang"
- Bijlage 4 contactgegevens koepelorganisaties bedrijven
- Bijlage 5 model samenwerkingsovereenkomst
- Bijlage 6 uittreksel uit de Programmawet van 8 april 2003 (BS 17 april 2003)



Kobe is een project van SPK vzw en wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen 2000 - 2006 en VESOC. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.