



Kinderopvang en Bedrijven Een handleiding voor bedrijven



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.



Oriëntatie op kinderopvang voor de werknemers



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 wij u een handleiding aanreiken om zelf aan de slag te gaan met bedrijfsgerelateerde kinderopvang. Deze handleiding bevat informatie die u ondersteuning kan bieden bij het opstellen van een regeling over kinderopvang.

I. ORIËNTATIE OP KINDEROPVANG VOOR DE WERKNEMERS

1. EEN GEZINSVRIENDELIJK BELEID VOEREN

Men kan een hele reeks motieven opnoemen die kinderopvang interessant maken voor een bedrijf. Het is niet zo dat alle argumenten gelden voor elk bedrijf, daarvoor zijn ondernemingen te verschillend. Wel is het zo dat er minstens een aantal onderbouwde argumenten nodig zijn die een positieve besluitvorming over kinderopvang kunnen ondersteunen. Onderstaande argumenten kunnen de fundamentele vormen voor uw beslissing om te starten met bedrijfsgerelateerde kinderopvang.

Waarom een gezinsvriendelijk beleid voeren?

Werk en gezin zijn niet altijd even makkelijk te combineren. Sterker nog, werk en gezin blijken moeilijker combineerbaar dan vroeger. Dit hangt uiteraard samen met een aantal maatschappelijke ontwikkelingen.

Eénoudergezinnen met een werkende ouder en gezinnen waarin beide ouders een baan hebben, zijn de norm geworden in de westerse wereld. Daarenboven kunnen steeds minder ouders beroep doen op het informele opvangcircuit (familie, vrienden,...). Naarmate deze trend verder doorzet, blijft de behoefte groeien aan vernieuwende en effectieve manieren om voor jonge kinderen te zorgen. De laatste decennia werd het aantal gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen dan ook meer afgestemd op de coördinatie van werk en privé-leven.

Het aanbieden van kinderopvang als onderdeel van een gezinsvriendelijk beleid:

Er is nood aan kinderopvang, maar zeker ook aan een betere afstemming van het werk op het gezinsleven en omgekeerd. Dit ervaart u wellicht ook in uw onderneming. Vinden uw werknemers soms moeilijk kinderopvang? 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 opvang wanneer hun kind ziek is?

Misschien kan u als werkgever mee aan de oplossing werken. Bedrijfsgerelateerde kinderopvang kan bijdragen tot het succes van uw onderneming.

Voordeel voor het bedrijf:

Bij het aanbieden van bedrijfsgerelateerde kinderopvang zijn er rechtstreeks en onrechtstreeks een aantal voordelen voor u en uw bedrijf. Zo kunt u kwaliteitsvolle kinderopvang aanbieden in de onmiddellijke omgeving van het bedrijf. De opvanguren kunnen afgestemd worden op de noden van de onderneming en haar werknemers. Het biedt de garantie dat medewerkers een opvangplaats hebben.

Bedrijfsgerelateerde kinderopvang kan een grotere aantrekkingskracht betekenen voor uw bedrijf. Dit kan uw positie als onderneming sterker maken en uw bedrijf een positief imago bezorgen, zowel in de bedrijfswereld als op de arbeidsmarkt.

Een sterkere positie van uw bedrijf:

Bedrijven wijzen managers voortdurend op de waarde van flexibiliteit op het werk en hoe dit tot betere bedrijfsresultaten kan leiden. De kern van deze benadering is respect voor de keuze van werknemers.

Bedrijven geven verschillende redenen aan waarom ze werknemers in hun persoonlijke of gezinsleven ondersteunen. Bovenaan staan het verbeteren van de concurrentiepositie in de 'strijd om het talent' – de wens van ieder bedrijf om het beste personeel aan te trekken én te behouden – en het idee dat het helpen van werknemers bij het integreren van werk en privéleven hen ertoe zal verleiden net dat stapje extra te zetten voor het bedrijf. Redenen genoeg om bedrijfsgerelateerde kinderopvang in overweging te nemen. Daarenboven versterkt het bedrijf hiermee de banden met de plaatselijke gemeenschap.

Stap 1: Het bedrijf wil een gezinsvriendelijker beleid voeren door het aanbieden van kinderopvang...

Voordat de signalen vanuit de werknemers onderzocht worden met betrekking tot kinderopvang is het belangrijk na te gaan hoe het bedrijf staat tegenover het aanbieden van bedrijfsgerelateerde kinderopvang. Allereerst is het noodzakelijk dat het bedrijf een gezinsvriendelijk beleid voert of wil voeren. Indien de bedrijfsleiding twijfelt aan het belang van een gezinsvriendelijk beleid, is elk initiatief op voorhand gedoemd om te mislukken. Een goede combinatie van werk en gezin draagt bij tot het succes van een onderneming. Het bedrijf kan een belangrijke partner zijn in het zoeken naar pasklare oplossingen inzake kinderopvang.

(neem contact op met vzw KIKO voor ondersteunende interactieve portaalsite en sensibilisatiecampagne)

2. DE WERKNEMERSPOPULATIE VAN UW BEDRIJF

Er zijn geen algemene criteria die aangeven hoeveel werknemers behoefte aan kinderopvang hebben of zullen krijgen. Daarvoor zijn de personeelsbestanden van de bedrijven te verschillend. Iedere onderneming heeft zijn eigen kengetallen met betrekking tot het aantal mannen en vrouwen, leeftijdsopbouw, functieniveaus, afstand woon-werk en dergelijke.

De behoefte aan kinderopvang kan vastgesteld worden door een gericht onderzoek. Het houden van een intern behoefteonderzoek kan inzicht geven in een aantal items. Het behoefteonderzoek mag geen momentopname zijn, maar moet een beeld geven van de huidige en toekomstige behoeften.

Stap 2: De behoeften van de werknemers...

Voordat beslist wordt om kinderopvang aan te bieden is het zinvol om eerst een behoeftemeting bij de werknemers uit te voeren. De bedoeling van deze behoeftemeting is om zicht te krijgen op de belangstelling van werknemers op het vlak van kinderopvang. Het betrekken van de sociale partners bij het uitvoeren van deze meting, kan leiden tot een hogere respons.

Met het behoefteonderzoek moet men antwoord krijgen op volgende vragen:

- Is er op het ogenblik nood aan bijkomende kinderopvang?
- Is er in de toekomst nood aan bijkomende kinderopvang?
- Welke knelpunten ondervinden de werknemers nu met betrekking tot kinderopvang?
- Hoe staan de werknemers tegenover een aanbod door de werkgever op het vlak van kinderopvang?

Het is belangrijk de werknemers voldoende in te lichten over uw doelstelling bij het uitvoeren van deze behoeftemeting. Zo wordt voorkomen dat werknemers veronderstellen dat het om een definitieve aanmelding gaat en/of dat er al mogelijkheden voor kinderopvang zijn. Duidelijke informatie verhoogt de respons én voorkomt teleurstelling indien verdere acties uitblijven.

Enkel op voorwaarde dat werknemers nood aan kinderopvang ervaren, is het zinvol om een aanbod te formuleren. Hierbij moet men wel opmerken dat bij het invullen van dergelijke vragenlijst werknemers veelal uitgaan van hun situatie op dat moment. De meeste werkende ouders die de enquête invullen, hebben geen opvangprobleem, aangezien zij reeds in een eerder stadium opvang hebben geregeld om te kunnen blijven werken. Andere werknemers hebben mogelijk op het moment van de bevraging geen behoefte aan opvang. De gezinssituatie kan echter na enkele maanden grondig wijzigen.

Om bovenstaande reden, zal de belangstelling in eerste instantie vaak minder groot lijken dan op langere termijn uiteindelijk zal blijken. Een regeling voor kinderopvang kent als het ware een inburgeringseffect; werknemers die goede ervaringen kennen, stimuleren andere werknemers om ook te blijven werken en beroep te doen op kinderopvang.

(de vragenlijst behoeftemeting kan opgevraagd worden bij vzw KIKO)

3. DE SPECIFIEKE NODEN VAN UW BEDRIJF

Als er duidelijkheid bestaat over het feit dat het bedrijf wil tussenkomen in kinderopvang voor zijn/haar werknemers en de werknemers zien hun voordeel in het gebruik maken van deze faciliteiten, kan het bedrijf zich buigen over de specifieke noden die het bedrijf heeft met betrekking tot kinderopvang.

Om concurrentieel te blijven vragen bedrijven een hogere flexibiliteit van de werknemers. Er wordt werknemers gevraagd in een ploegensysteem te werken of op moeilijke en onregelmatige tijdstippen. Om dezelfde reden maken bedrijven eveneens gebruik van interim-contracten of tijdelijke contracten.

Men kan er niet buiten dat de huidige kinderopvangstructuren niet aansluiten op deze werkvoorwaarden. Als de onderneming zelf kinderopvangmogelijkheden voorziet, buigt zij dit knelpunt om tot een sterkte van de onderneming.

Wat verstaat men onder flexibele kinderopvang? ¹

Kinderopvang op buitengewone tijdstippen:

- opvang voor 7 uur 's morgens;
- opvang na 18 uur 's avonds;
- opvang op zaterdag, zondag en feestdagen.

Wat verstaat men onder occasionele en urgente kinderopvang?

Het kinderopvanglandschap heeft te kampen met lange wachttijden. Werkzoekende ouders die een job aangeboden krijgen, kunnen hierop niet ingaan omdat zij geen opvang vinden. Occasionele en urgente opvang maken mogelijk dat opvangplaatsen worden vrijgehouden, zodat deze ouders hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verhogen.

Occasionele opvang: opvang die slechts af en toe (sporadisch) nodig is (bijvoorbeeld om een vergadering bij te wonen, een dringende afspraak na te komen, occasioneel avondwerk te verrichten,...)

Urgente opvang: opvang die van het ene op het andere moment nodig is omwille van een dringende reden (bijvoorbeeld om te solliciteren, om opleiding te volgen, om terug in te stappen in het beroepsleven,...).

Een bedrijf kan ouders ondersteunen door het aanbieden van kwaliteitsvolle kinderopvang die beter aansluit op de werktijden van deze werknemers.

¹ KIND EN GEZIN, (<http://www.kindengezin.be>), augustus 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.

Stap 3: De specifieke opvangnoden van het bedrijf...

Bepalend zijn de uren waarop in het bedrijf gewerkt wordt en de nood tijdens bepaalde momenten aan kinderopvang. Worden de werknemers ingepast in een nine-to-five systeem of worden zij tewerkgesteld met flexibele arbeidstijden en onregelmatige werkuren, ploegensystemen? Werkt het bedrijf geregeld met interim-arbeiders?...

Het is belangrijk concreet te bepalen welke opvangtijden en opvangplaatsen noodzakelijk zijn in het bedrijf om een goede oplossing te bieden aan de ouders.

Kinderen zijn voor de ouders hun kostbaarste "bezit", daarom is het van belang niet enkel te vertrekken vanuit de noden van het bedrijf. Om dezelfde reden zal men het kind in heel dit verhaal centraal moeten stellen.

4. DE SOCIALE PARTNERS

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.

Het betrekken van alle actoren verhoogt de slaagkansen van de te ondernemen acties inzake kinderopvang. De betrokkenheid van de sociale partners zal er mee voor zorgen dat het eindresultaat de rekening zal zijn van een globale aanpak met een gedeelde verantwoordelijkheid.

Stap 4: Betrekken van de sociale partners...

Van zodra ideeën ontstaan om acties te ondernemen rond kinderopvang, worden best de sociale partners hiervan op de hoogte gesteld. Informering en sensibilisering kan door hen ondersteund worden. Vanaf het moment dat men een concreet initiatief wil aanbieden en er een duidelijk beeld is van de noden van het bedrijf, is het belangrijk om opnieuw contact op te nemen met deze actoren.

Indien de sociale partners van bij de start af worden betrokken, worden eventuele communicatiestoornissen en teleurstellingen vermeden. Overleg en voortdurende communicatie zijn de boodschap. Iedereen dient dezelfde verwachtingen te hebben!



Van besluit naar uitvoering



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.

II. VAN BESLUIT NAAR UITVOERING

1. BEDRIJFSGERELATEERDE KINDEROPVANG

Wanneer een positief besluit is genomen, kan overgegaan worden tot het realiseren van de faciliteiten. Hiervoor bestaan meerdere opties. De grote moeilijkheid echter is dat de organisatie van kinderopvang meestal veraf staan van de kerncompetenties van het bedrijf. De meest pasklare oplossing is dan het reserveren van opvangplaatsen bij een bestaande kinderopvangvoorziening.

Hier streeft men een tweeledig doel na:

- Gebruik maken van de kerncompetenties die de opvangvoorziening heeft verworven.
- Relatie ouders – kinderopvang blijft gescheiden van de relatie werknemers – werkgever.

Een bestaande voorziening

Het reserveren van plaatsen kan enkel in zelfstandige opvang (mini-crèche of kinderdagverblijf) of in een niet-gesubsidieerde deel van een erkende voorziening (voor verduidelijking zie III. Het kinderopvanglandschap in Vlaanderen).

Het reserveren van kindplaatsen impliceert dat het kinderen betreft in de leeftijdscategorie van 0 tot 3 jaar die in groep worden opgevangen.

Kies voor een opvanginitiatief met ervaring én met een attest van toezicht of erkenning van Kind en Gezin. Dit staat garant voor een kwaliteitsvolle kinderopvang.

Plaatsen reserveren bij een bestaande voorziening

De eerste vraag is uiteraard waar de onderneming een bestaand kinderopvanginitiatief kan vinden dat mee in zee wil gaan. Hiervoor wordt best contact opgenomen met een regionale koepel kinderopvang die adressen van kinderopvanginitiatieven in de buurt kan bezorgen. U kan deze opvragen bij vzw KIKO.

Als een onderneming plaatsen in een bestaande voorziening wil reserveren, sluit zij met het desbetreffende kinderopvanginitiatief een samenwerkingsovereenkomst af voor het aantal kindplaatsen dat nodig is. Hier maakt de werkgever langetermijnafspraken over het aantal kindplaatsen. Het grote voordeel is dat de gereserveerde plaatsen ten alle tijden worden voorbehouden voor de werknemers van het desbetreffende bedrijf (u kan een model van samenwerkingsovereenkomst opvragen bij vzw KIKO).

Met volgende voorwaarden moet men rekening houden bij de keuze voor een bepaald opvanginitiatief:

- Het initiatief staat onder toezicht van of is erkend door Kind & Gezin.
- Het betreft een mini-crèche of kinderdagverblijf met mogelijkheid tot zelfstandige plaatsen.
- Er moet de mogelijkheid geboden worden tot flexibele opvang met de optie tot uitbreiding naar urgente opvang.
- Het opvanginitiatief is gesitueerd in de nabijheid (straal 10km) van het bedrijf .
- Er wordt voorrang verleend aan werknemers van het betrokken bedrijf.

2. HET KOSTENPLAATJE VAN BEDRIJFSGERELATEERDE KINDEROPVANG

Bedrijfsgerelateerde kinderopvang... een structurele kost voor ouders en bedrijven!

Kinderen opvangen kost geld, veel geld! De gesubsidieerde kinderopvangsector ontvangt jaarlijks handvol 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, aangezien de subsidiekost kleiner is. Het spreekt dan ook voor zich dat een kinderopvangplaats in de zelfstandige sector een grotere kost met zich meebrengt voor de gebruiker. Deze extra kost komt op de schouders van de ouders terecht, waardoor de kans groter is dat zij beslissen hun jobtime te verminderen of zelfs uit de arbeidsmarkt te stappen.

Door het organiseren van bedrijfsgerelateerde kinderopvang willen we een systeem creëren waardoor deze kosten draagbaar worden voor de betrokken partijen. Bovendien voorziet de wet hier een systeem dat 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 7-18u.
- 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.

Fiscale aftrekbaarheid voor bedrijven...

- Iedere zelfstandige of elk handelsbedrijf onderworpen aan de inkomensbelasting kan bepaalde uitgaven voor kinderopvang als beroepskosten inbrengen. Dit is niet het geval voor vzw's. Het maximale aftrekbare bedrag is € 6530² per bijkomende plaats per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Met bijkomende kindplaatsen wordt bedoeld dat het gaat om nieuwe gecreëerde plaatsen of plaatsen gerealiseerd na 1 januari 2003.

² Uittreksel uit de Programmawet van 8 april 2003 (BS 17 april 2003)
inkomsten 2005 (aanslagjaar 2006): 6530 euro
inkomsten 2006 (aanslagjaar 2007): 6710 euro

Voorwaarden:

- Het bedrag wordt overgeschreven aan een kinderdagverblijf 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 gesubsidieerd door Kind en Gezin).
- 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	€ 16
bedrijfsbijdrage	€ 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.

(zie www.kindengezin.be voor het uittreksel uit de Programmawet van 8 april 2003 (BS 17 april 2003) en mededeling)



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.

Stap 5: Bedrijfsgerelateerde kinderopvang aanbieden

Deze stap bestaat uit een aantal deelstappen...

1. Budgettaire grenzen duidelijk stellen

Allereerst is het belangrijk dat intern de financiële grenzen duidelijk zijn. Hoeveel wil het bedrijf investeren in kinderopvang?

2. Bepalen hoeveel plaatsen er gereserveerd zullen worden

Afhankelijk van de resultaten van de behoeftemeting zal een keuze gemaakt worden. Hoeveel kindplaatsen zullen we als bedrijf reserveren? De enquête is hiervoor de beste indicator.

3. Contact met koepel voor kinderopvang

Er zijn heel wat zelfstandige kinderopvanginitiatieven die bereid zijn om met bedrijven in zee te gaan. De vraag is uiteraard waar en op welke wijze men deze initiatieven in de buurt van het bedrijf kan vinden. Regionale of provinciale koepels voor kinderopvang hebben over het algemeen een duidelijk zicht over de geïnteresseerde initiatieven. Om de recente contactgegevens te kennen van kinderopvanginitiatieven die bedrijfsgerelateerde kinderopvang willen aanbieden, wordt het best contact opgenomen met één van deze koepels (contactgegevens: zie www.kindengezin.be).

4. Contact leggen met kinderopvanginitiatieven

Wanneer je de gegevens van een kinderopvanginitiatief hebt neem je het best telefonisch contact op. Je kan met hen een eerste afspraak vastleggen waarin je elkaars verwachtingen kan aftoetsen.

5. Afspraken maken met het kinderopvanginitiatief

Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken met het kinderopvanginitiatief. Hoeveel kindplaatsen, de bijdrage van de werkgever, de bijdrage van de werknemer, wijze van betaling, het bezorgen van fiscale attesten, ...

6. Samenwerkingsovereenkomst sluiten

Als er duidelijke afspraken zijn gemaakt met het desbetreffende kinderopvanginitiatief dan is het belangrijk deze afspraken vast te leggen in een samenwerkingsovereenkomst.

7. Intern beleid opstellen

Het is van groot belang dat er binnen het bedrijf spelregels worden opgesteld voor het gebruik van kinderopvang. Hier kan men bepalingen in opnemen over de wijze waarop de informatie aan de werknemers zal worden voorzien, waar medewerkers moeten zijn om te melden dat zij nood hebben aan kinderopvang, welke procedure zij moeten volgen om een kindplaats te verkrijgen, wat met ontslag, ...

8. Kinderopvangplaatsen aanbieden

Wanneer alles in kannen en kruiken is kan de onderneming kinderopvangplaatsen aan haar werknemers aanbieden.



Het kinderopvanglandschap in Vlaanderen

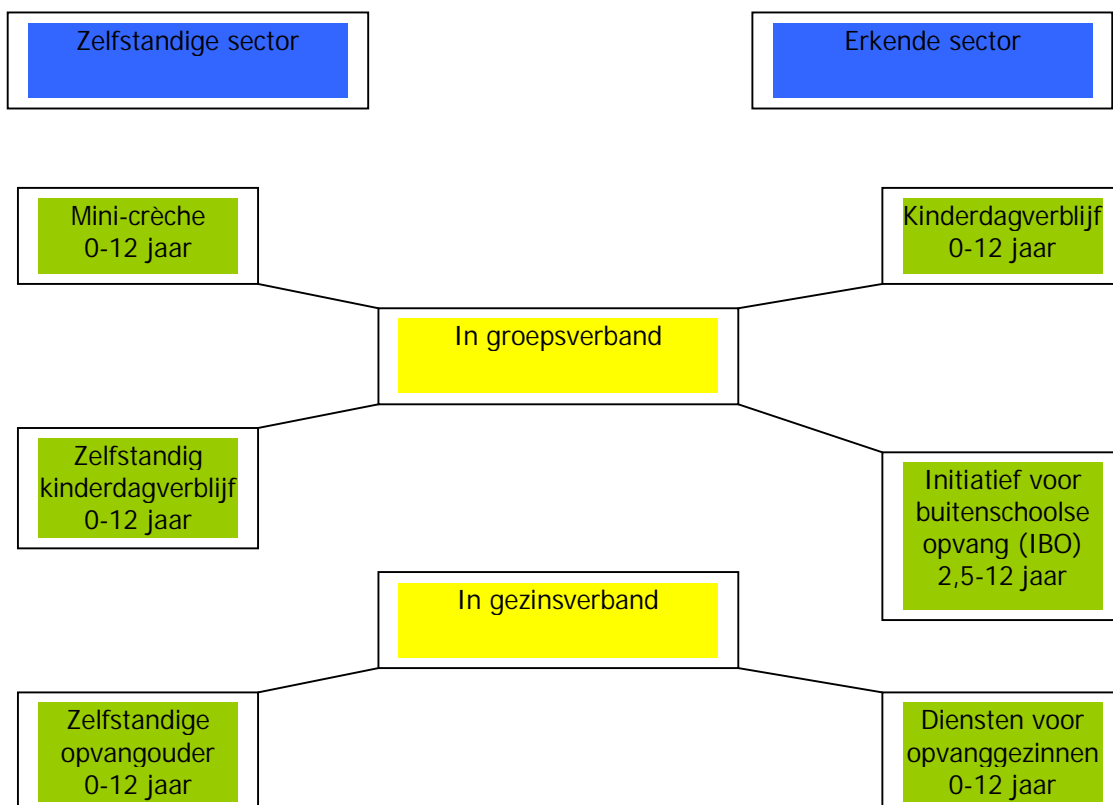


Kobe is een project van SPK vzw en wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen 2000 - 2006 en VESOC. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke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

III. HET KINDEROPVANGLANDSCHAP IN VLAANDEREN ³

Vlaanderen kent een uitgebreid aanbod van opvangvoorzieningen. We maken een onderscheid tussen formele opvang en informele opvang. Onder informele opvang verstaan we opvang door familie, vrienden en kennissen. Hier wordt niet regulerend opgetreden. Wat de formele opvang betreft, onderscheiden we de erkende sector en de zelfstandige sector. Graag geven we een beknopt overzicht van de formele opvangwereld.

Een schema:



1. De zelfstandige sector...

Zelfstandige onthaalouders

Een zelfstandige onthaalouder vangt kinderen bij hem of haar thuis op. Als de onthaalouder een attest van toezicht heeft uitgereikt door Kind en Gezin, dan voldoet de opvang aan de wettelijke voorwaarden. Ouders nemen rechtstreeks contact op met de onthaalouder. Een zelfstandige onthaalouder mag nooit meer dan 7 kinderen tegelijk opvangen. De onthaalouder bepaalt zelf de prijs van de opvang.

Een zelfstandig kinderdagverblijf of een mini-crèche

Beiden vangen kinderen in groepsverband op. De opvang vindt plaats in speciaal ingerichte lokalen. Als ze over een attest van toezicht beschikken, uitgereikt is door Kind en Gezin, dan

³ KIND EN GEZIN, (<http://www.kindengezin.be>), augustus 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.

voldoen ze aan de wettelijke voorwaarden. De prijs van de opvang wordt door hen bepaald. Mini-crèches bieden 8 tot 22 opvangplaatsen, zelfstandige kinderdagverblijven vangen 23 of meer kinderen op.

2. De erkende sector....

Aangesloten onthaalouders (dienst voor opvanggezinnen)

Een onthaalouder aangesloten bij een erkende dienst voor opvanggezinnen vangt kinderen bij hem of haar thuis op. De dienst selecteert, begeleidt, bewaakt de kwaliteit van de onthaalouders en brengt ouders met hen in contact. Een aangesloten onthaalouder mag nooit meer dan 8 kinderen gelijktijdig opvangen. De prijs is wettelijk geregeld en houdt rekening met het inkomen van de ouders.

Een erkend kinderdagverblijf

Een erkend kinderdagverblijf vangt kinderen in groepsverband op. De opvang gebeurt in speciaal ingerichte lokalen. De begeleiders zijn opgeleid tot onder meer kinderverzorg(st)er, kleuterleid(st)er of opvoed(st)er. Aangezien het kinderdagverblijf erkend is door Kind en Gezin, betekent dit dat de opvang voldoet aan de erkennings- en kwaliteitsvoorwaarden. De prijs is wettelijk geregeld en houdt rekening met het inkomen van de ouders. De kleinsten bieden plaats voor 23 kinderen, de grootsten voor meer dan 100 kinderen. De kinderen worden ingedeeld in leefgroepen met een beperkt aantal kinderen. Elke groep heeft vaste begeleiders.

Een erkend initiatief voor buitenschoolse opvang

Een initiatief voor buitenschoolse opvang vangt kinderen op van de kleuterschool en het lager onderwijs, voor en na de schooluren en tijdens de vakanties. De opvang gebeurt in groepsverband en in speciaal ingerichte lokalen. De begeleiders zijn opgeleid voor hun werk. De initiatieven zijn erkend door kind en gezin. Daardoor voldoen ze aan de erkennings- en kwaliteitsvoorwaarden. De prijs voor opvang ligt binnen bepaalde grenzen.

Informatie nodig?

Vzw KIKO, Lies Michiels

Campus Blairon 714
2300 Turnhout

tel 014 711 107
lies.michiels@spk.be



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.