

FLEXIBILITEIT IN DE KINDEROPVANG



AN RAES
Arteveldehogeschool

AN PIESSENS en DIETLINDE WILLOCKX
Karel de Grote Hogeschool

Auteurs

An Raes (Arteveldehogeschool)
An Piessens en Dietlinde Willockx (Karel de Grote Hogeschool)
Dit boek is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van de drie auteurs.
De auteurs van hoofdstuk 5 uit deel 3, Ondersteunen door samen te werken, zijn Jan Naert en An Raes

Foto's

Steve Vrielynck (Centre Social Eclaté, Saint-Martin-Boulogne),
Siska van Daele (Karel de Grote Hogeschool)

Vormgeving

www.gestalte.be

Vertalingen naar het Frans en het Engels:

www.lusparagraph.be

Druk

Antilope De Bie Printing



FLEXIBILITEIT IN DE KINDEROPVANG

AN RAES

Arteveldehogeschool

AN PIESSENS en DIETLINDE WILLOCKX

Karel de Grote Hogeschool

VOORWOORD

Voor zestig jonge gezinnen in onze stad Mechelen ziet de toekomst er vandaag al een pak rooskleuriger uit dan twee jaar geleden. Zij konden en kunnen rekenen op de professionele hulp van 38 Volt. Een project dat ik als coördinator opstartte en als schepen voor Welzijn en Gezin vanaf 1 oktober 2020 ga inbedden in een ruimer stedelijk beleid. Eventueel in samenwerking met bovenlokale partners.

Het project PACE (Providing Access to Childcare and Employment) van het Europees Interreg 2 Zeeën-programma gaf een belangrijke impuls aan onze stad. Een stroomstoot, zeg maar. Vandaar dat we ons lokale project noemden naar de eenheid van elektrisch potentieel: Volt.

Met deze holistische benadering van kinderopvang bieden we ondersteuning in meerdere dimensies van het gezinsleven. De mate waarin ouders van jonge kinderen toegang hebben tot de arbeidsmarkt is vaak cruciaal voor de verdere ontplooiing van zowel kinderen als ouders. Heel belangrijk binnen dit proces is de vertrouwensband die ontstaat tussen de gezinsbegeleiders en de ouders. De vraag wat jonge gezinnen/jonge ouder(s) écht nodig hebben, staat steeds centraal. Dat maatwerk creëert vertrouwen en motiveert jonge ouders vaak om actiever kansen te grijpen, beter geïnformeerd in het leven te staan en een ruimer sociaal netwerk te ontwikkelen. Dit project gaf ons een nieuwe, emancipatorische kijk op jonge gezinnen en hun kansen op volwaardige maatschappelijke deelname.

Dertien partners in Europa experimenteerden tijdens dit unieke project met een nieuwe, toegankelijker en meer flexibele vorm van kwalitatieve kinderopvang, maatschappelijke gezinsbegeleiding en individuele begeleiding naar vorming en tewerkstelling van jonge ouders.

Elk vanuit hun context genereerden deze partners methodieken om maatschappelijk kwetsbare gezinnen te ondersteunen en te versterken in de eerste drie jaar na de geboorte van hun kind. Hindernissen werden overwonnen, successen werden geboekt. Er werd uiteraard ook gefaald. Maar falen is leren. In Silicon Valley geldt dit bijna als religie. Hoe dan ook: elke poging, geslaagd of niet, is een onderzoek waard. Dit levert kennis op waarmee we verder successen kunnen boeken in de strijd tegen het grote onrecht in onze welvarende Europese regio: kinderarmoede.

Het is onze gedeelde verantwoordelijkheid om bij het afsluiten van dit prachtige project de opgedane expertise met elkaar en met andere belanghebbende partners te delen.

Bij deze wil ik ook mijn oprechte dankbaarheid uitdrukken aan alle partners die dit project mogelijk hebben gemaakt. Ik ben ervan overtuigd dat het verder delen van de opgedane expertise een heel positieve multiplicator is met een grote impact op ons maatschappelijk welzijn.

Ik engageer mij alvast om dit stichtende project een toekomst te geven.

Hartelijk,

Gabriella De Francesco

Schepen van Sociale Zaken en Welzijn, Armoedebestrijding, Gezin, Kinderopvang, Gelijke Kansen, Toegankelijkheid en Diversiteit, Stad Mechelen

VOORWOORD

Providing Access to Childcare and Employment (PACE) is een Europees project in het programma 'Sociale innovatie' van Interreg 2 Zeeën. Dit programma promoot sociaal-innovatieve toepassingen om inclusie van jonge gezinnen te verhogen. Ook bevordert het effectievere en efficiëntere sociale voorzieningen tegen (jeugd)werkloosheid, armoede en sociale uitsluiting.

Europees onderzoek wees uit dat het gebrek aan beschikbare en betaalbare kinderopvang vaak een obstakel is in de zoektocht naar werk, en dat kwalitatieve voorschoolse opvang een positieve invloed heeft op de verdere schoolcarrière. De huidige vormen van kinderopvang zijn zelden afgestemd op de flexibiliteit die ouders op de arbeidsmarkt aan de dag moeten leggen.

Concreet ondersteunde het PACE-project (kwetsbare) werkzoekende ouders in hun traject naar werk door de toegang tot kinderopvang te vergemakkelijken. Met de kinderopvang als uitgangspunt en ouderbetrokkenheid als basis, wilde het project ouders ondersteunen om te leren, zich te ontplooiën en de stap te zetten naar werk vanuit de droom van de ouder.

Samen met twaalf andere Europese partners ging het project in 2016 van start met de stad Mechelen als *lead partner*. Het project liep in België (stad Gent, stad Turnhout, stad Mechelen en Sociaal Huis Mechelen), Nederland (Stichting voor de Haagse Jeugd Clubhuizen De Mussen), Frankrijk (Association des Centres Sociaux de Wattrelos, Community in Arques et Centre Social Eclaté in Saint-Martin-Boulogne), en het Verenigd Koninkrijk (Brighton & Hove City Council, Kent County Council en The Education People).

Het project werd wetenschappelijk en pedagogisch ondersteund door Arteveldehogeschool in Gent en de Karel de Grote Hogeschool in Antwerpen. Daarnaast konden de partners rekenen op de expertise van *observer partners*. In België waren dat Kind en Gezin, Agentschap Integratie en Inburgering Provincie Antwerpen, Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling Mechelen, Samenlevingsopbouw Antwerpen provincie. In Nederland de gemeente Den Haag, Dienst Publiekszaken, Bureau Wijkaanpak en in Frankrijk Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, Colline ACEPP Nord-Pas-de-Calais, Tous Parrains in Boulogne-Sur-Mer, Le plan local pour l'insertion et l'emploi, Maison de l'Emploi du Roubaisien en de Ville de Wattrelos.

Leren van elkaar was het uitgangspunt, regels aanpassen de doelstelling. Iedere partner vulde het project op zijn manier in en informatie werd uitgewisseld met het oog op de transnationale samenwerking en uitwisseling van best practices. Wat deze transnationale samenwerking heeft opgeleverd in het kader van flexibele en occasionele kinderopvang, leest u in dit boek.

Met dit boek willen we overtuigen om na te denken over 'versoepeling in de kinderopvang'. En meteen ook concrete handvatten geven. Waarom soepelere opvang een noodzaak is en hoe dit kan gebeuren, vergezeld van verhalen en getuigenissen uit het leven gegrepen, maken dit boek klaar voor gebruik.

Als projectcoördinator en medewerker van de stad Mechelen ben ik trots om deel uit te maken van dit partnerschap. Ik wil graag Interreg, de stad Mechelen en alle andere partners, medewerkers, ouders en kinderen bedanken die samen van PACE een succes hebben gemaakt.

Liesbeth Keppens

Projectcoördinator PACE, Maart 2020

INTRO

Dit boek kon alleen tot stand komen dankzij de inspanningen van heel veel mensen, waarbij ieder een eigen rol vervulde. Wij willen hen een voor een hartelijk bedanken:

- alle ouders die bereid waren om hun ervaringen te delen;
- alle onderzoekers: Jan Naert, Katrien Van den Bosch, Wendy Eerdeken, Tim Vanhove;
- de pedagogische ondersteuners Els Biessen, Mieke Jacomen;
- alle medewerkers van de partners van het PACE-project, specifiek op het gebied van projectmanagement, kinderopvang, gezinsondersteuning en arbeidsvoorziening;
- alle kinderopvangvoorzieningen die niet deelnamen aan het project maar die bereid waren hun kennis en ervaring te delen;
- alle studenten Pedagogie van het Jonge Kind van de Arteveldehogeschool en de Karel de Grote Hogeschool die meewerkten aan onderdelen van het project;
- alle collega's van de Arteveldehogeschool en de Karel de Grote Hogeschool die informatie, inspiratie en feedback gaven.
- de proeflezers van de Engelse en Franse versies: Tracy Howard, Fiona Ricci, Maddy Thaon, Agathe Jenffer.

An Raes, An Piessens, Dietlinde Willockx

We spreken voornamelijk over Vlaanderen, niet over België, omdat het project alleen liep in het Nederlandstalige noordelijke gelegen landsdeel. En de situatie in de kinderopvang verschilt tussen Vlaanderen en de andere landsdelen. Om gelijkaardige redenen vermelden we Engeland in plaats van het Verenigd Koninkrijk.

Een van de projectpartners was gevestigd in het graafschap Kent. De partner ontwikkelde een aantal innovaties in de gemeente Gravesham. De verwijzingen naar Kent en Gravesham hangen dus samen met het werk van dezelfde projectpartner.

Het boek vermeldt hier en daar de namen van officiële instanties. Die instanties verschillen van land tot land. Achteraan in het boek staat een overzichtslijst van de vernoemde instanties in Vlaanderen, Engeland, Frankrijk en Nederland en hun precieze functie.

INHOUD DEEL I.

1. Inleiding — Flexibele levens, flexibele kinderopvang?	20
1.1 Flexibele levens	20
1.2 Zorg: noodzakelijk en onzichtbaar?	22
1.3 Een zorglandschap	22
1.4 Kwetsbaarheid en de combinatie van werk en gezin	24
1.5 Flexibele en occasionele kinderopvang	25
1.6 Opbouw van het boek	26
2. Een bijdrage aan het goede leven?	28
2.1 Werk en het goede leven	29
— Betaald en onbetaald werk	30
— Flexibel werk	31
2.2 Gezinnen en het goede samenleven	33
— Het gezin als keuze	33
— Gezin en werk	35
2.3 Kinderopvang in een ethisch perspectief	36
— Kinderopvang als keuze	36
— Kinderopvang en werk	37
2.4 Naar een rechtvaardig beleid voor gezin en werk in vier pleidooien	38
3. Occasionele en flexibele opvang: waarover spreken we?	41
3.1 Stabiliteit en instabiliteit	41
3.2 Flexibiliteit	44
3.3 Occasionele kinderopvang	46
3.4 Flexibele en occasionele kinderopvang: de PACE-definities	47
3.5 Flexibele en occasionele kinderopvang: en wat met de stabiliteit?	48

4. Beleid voor gezin en werk anno 2020	49
4.1 Inleiding	49
4.2 Zoals het was – kinderopvangbeleid in historisch perspectief	49
4.3 Zoals het is – kinderopvangbeleid vandaag	51
— De organisatie van kinderopvang in de vier PACE-landen	51
— Toegankelijkheidsbeleid	53
— Beleid voor occasionele en flexibele opvang	54
4.4 Het arbeidsmarktbeleid	55
4.5 Kinderopvang als beleidsinstrument in de actieve welvaartsstaat	57
— Kinderopvang en gendergelijkheid	58
— Kinderopvang en kwetsbare gezinnen	59
5. Van beleid naar het dagelijkse leven van gezinnen	62
5.1 Financiële overwegingen: waar komt het geld vandaan en waar gaat het naartoe?	62
— Subsidiëren van de aanbod- of de vraagzijde	63
— Kinderopvang voor iedereen, maar extra duur als je niet werkt	63
— Gaan werken brengt onzekerheid met zich mee	64
5.2 Zijn er jobs en plaatsen in de kinderopvang voor iedereen?	65
— Iedereen aan het werk?	65
— Alle kinderen naar de opvang?	66
5.3 Werk en kinderopvang: twee werelden met eigen ritmes en verwachtingen	67
— De kwestie van de atypische uren	67
— Twee werelden, elk met hun eigen klok	68
— Administratieve drempels en systemen	69
5.4 Naast kinderopvang en werk hebben ouders nog een heel leven ...	71
5.5 Het beleid en de realiteit	72
5.6 Jongleren	75
NOTEN DEEL I.	240

INHOUD DEEL II.

1. Inleiding — lessen uit experimenten met flexibele en occasionele opvang	78
1.1 Child Care Flexibility Trials in Australië	78
1.2 Langer lopende initiatieven voor flexibele en occasionele kinderopvang	79
1.3 Lessen uit experimenten en bestaande initiatieven	81
2. Welles of nietes? Perspectieven op flexibele en occasionele kinderopvang	84
2.1 Wat denken ouders over occasionele en flexibele kinderopvang?	86
— Flexibiliteit: een ruim begrip	86
— Zorg voor de kinderen	88
— Flexibiliteit én zorg, twee kanten van één medaille	90
2.2 De kijk van werkgevers: een wondermiddel?	91
— Werkgevers	91
— Diensten voor arbeidsvoorziening	93
2.3 Wat denken medewerkers uit de kinderopvang?	94
— Waarom occasionele en flexibele opvang?	95
— Voor- en nadelen	97
— Hoe organiseer je occasionele en flexibele opvang?	97
2.4 Wat denken beleidsmakers over flexibele en occasionele opvang?	100
2.5 Hoe ervaren kinderen occasionele en flexibele kinderopvang?	102
3. Prototypes van flexibele en occasionele kinderopvang	106
3.1 PROTOTYPE 1: volledig occasioneel kinderdagverblijf	108
— Omschrijving	108
— Voordelen	109
— Beperkingen	109
— Toegankelijkheidscheck	111
— Regelgeving	111
— Succesfactoren voor opschaling	112
— Praktijkvoorbeelden	114
3.2 PROTOTYPE 2: een netwerk van kinderdagverblijven dat het reguliere aanbod aanvult met occasionele en flexibele plaatsen	115
— Omschrijving	115
— Voordelen	116
— Beperkingen	117
— Toegankelijkheidscheck	118

— Regelgeving	118
— Succesfactoren voor opschaling	119
— Praktijkvoorbeelden	120
3.3 PROTOTYPE 3: opvang aan huis	122
— Omschrijving	122
— Voordelen	123
— Beperkingen	123
— Toegankelijkheidscheck	124
— Regelgeving	124
— Succesfactoren voor opschaling	126
— Praktijkvoorbeelden	127
3.4 PROTOTYPE 4: gezinsopvang/gastouderopvang	128
— Omschrijving	128
— Voordelen	129
— Beperkingen	129
— Toegankelijkheidscheck	130
— Regelgeving	130
— Succesfactoren voor opschaling	132
— Praktijkvoorbeelden	133
3.5 PROTOTYPE 5: een lokaal loket kinderopvang met makelaarsfunctie	134
— Omschrijving	134
— Voordelen	136
— Beperkingen	136
— Toegankelijkheidscheck	137
— Regelgeving	137
— Succesfactoren voor opschaling	138
— Praktijkvoorbeeld	140

4. Wat is mogelijk en wat is wenselijk? Positiebepaling	142
4.1 Een rechtvaardig beleid voor gezin en werk	142
4.2 Even terug naar de discussie over stabiliteit en flexibiliteit	143
— Stabiliteit	143
— Uitspraken over flexibiliteit	144
4.3 Het PACE-prototype	145
— Voordelen	146
— En in de praktijk?	146
— Beperkingen	147
4.4 Blijvende noden	147
— Kinderen worden groot	148
— De verwachtingen van de samenleving blijven	148
— De sector van de kinderopvang is overbevraagd	149

NOTEN DEEL II.	241
----------------	-----

INHOUD DEEL III.

1. Inleiding	152
1.1 Een logische maar niet evidente keuze	153
— Organisatorische en pedagogische stabiliteit	153
— Iedereen welkom?	154
— Staande blijven in een moeras van regels en procedures	154
1.2 Weten waarom	155
1.3 Over prachtige praktijken en rommelige realiteiten	155
2. Schot in de zaak. Over de zakelijke kant van occasionele en flexibele kinderopvang	157
2.1 Inleiding	157
2.2 Gebruikers: Voor wie wil je een verschil maken?	159
— Gezinnen zijn het uitgangspunt	159
— Buurtanalyse	160
— Gebruikersgroepen	161
2.3 Partners	162
— Partnerschappen opbouwen	162
— Partnerschap in het netwerk van opvangvoorzieningen	163
2.4 Kanalen: hoe kennen en bereiken gebruikers jou?	165
— Hoe gezinnen de opvang kennen	165
— De rol van een netwerk of loket	166
2.5 Gebruikersrelaties	167
2.6 Activiteiten: wat de opvang doet	168
2.7 Mensen en middelen	170
— Personeel	170
— Administratie	171
— Procedures	172
— Ruimte	172
2.8 Inkomsten	173
— Financiering	174
— Verhouding reguliere en occasionele of flexibele plaatsen	174
— Betaalbaarheid	175
— Plaatsen invullen	175
— Wat als gezinnen niet betalen?	175
2.9 Kosten	177
2.10 Waarde	178

3. Hoe ondersteunt flexibele opvang kinderen en gezinnen?	182
3.1 Inleiding: terug naar de essentie	182
3.2 Hoe kan occasionele en flexibele opvang comfort voor kinderen organiseren bij de opstart van de opvang?	183
— Wat gebeurt er?	183
— De aanpak van de reguliere opvang	184
— De intake in de occasionele en flexibele opvang	184
— Wanneer in de occasionele en flexibele opvang	186
3.3 Hoe kan occasionele en flexibele opvang comfort voor kinderen organiseren tijdens de hele opvangperiode?	189
— Welbevinden, betrokkenheid en verbondenheid door stabiliteit?	189
— Waarneembare stabiliteit in occasionele en flexibele opvang	190
— Stabiliteit als gevoel in de occasionele en flexibele opvang	193
— Ontwikkelingskansen bieden in de occasionele en flexibele opvang	195
3.4 Hoe kan occasionele en flexibele opvang comfort voor ouders organiseren?	197
— Comfort als vorm van ouderbetrokkenheid	197
— Een whole family approach	198
3.5 Een whole family approach in vier principes	199
— Kinderopvang is een dienstverlening die gezinnen ondersteunt, en dus niet alleen kinderen	199
— We erkennen dat voor hun kinderen zorgen slechts een van de rollen is die ouders in hun leven hebben	200
— We erkennen dat gezinnen de eerste opvoeders van hun kinderen zijn en daarin ondersteund mogen worden	201
— Kinderopvangvoorzieningen bouwen proactief betekenisvolle relaties uit met alle gezinnen	202
— Een checklist	202
3.6 Besluit	203
4. Met dank aan de medewerkers	204
4.1 De stroom van het kinderopvangsysteem	204
— Opleidingen en kwalificatievereisten	204
— Levenslang leren	205
— Kwaliteitseisen	206
— Pedagogische visies	206
— Praktische organisatie	207
4.2 Advies 1: Start with why	208
— Drie redenen om eraan te beginnen	208
— Na het waarom volgen de hoe en de wat	210

4.3	Advies 2: Maak van flexibiliteit jullie sterkte	210
	— Een flexibele pedagogische praktijk ontwikkelen	210
	— Een praktijk om naar gezinnen te kijken	212
	— Een praktijk om naar alle levensdomeinen van ouders en gezinnen te kijken	214
	— Een praktijk met een begrensde flexibiliteit	216
4.4	Advies 3: Werk op lange termijn	217
	— Een langetermijnperspectief: waarom?	217
	— Werk aan een gedeeld repertoire van alternatieven	217
	— Professionalisering: zorg voor langdurige ondersteuning voor het volledige team	219
4.5	Een klein advies: maak het leuk	221
5.	Ondersteunen door samen te werken	223
5.1	Inleiding	223
5.2	Kinderopvang plus?	224
	— Waarom zou de kinderopvang meer aanbieden dan kinderopvang?	224
	— Hoe kan de kinderopvang ouders ondersteunen om een toekomst te zien en om te verbinden met anderen?	225
	— Hoe kan de kinderopvang ouders ondersteunen om te verbinden met de maatschappij?	225
5.3	Kinderopvang als schakel in een netwerk	228
	— Waarom zou een kinderopvangvoorziening zich inschakelen in een netwerk?	228
	— Hoe kan de kinderopvang de gezinnen ondersteunen die een beroep doen op het netwerk?	230
	— Hoe kan de kinderopvang een netwerk helpen uitbouwen?	232
5.4	Samenwerken voor een beter beleid	234
	— Knelpunten in beeld brengen	234
	— Verandering bevorderen	235
6.	Besluit: wat te doen?	237
	Een ruimhartig beleid uitbouwen	237
	Gewoon doen!	238
	NOTEN DEEL III.	243
	BIBLIOGRAFIE	244

FLEXIBILITEIT IN DE KINDEROPVANG

DEEL I.	19
DEEL II.	77
DEEL III.	151

A photograph of a child sitting on a blue mat, stacking colorful wooden blocks. The child is wearing a grey long-sleeved shirt and blue overalls. The blocks are stacked in a vertical column, with colors including green, blue, orange, yellow, green, dark blue, purple, and brown. A single green block is on the floor next to the stack. In the foreground, there are wooden toys, including a wooden horse and a wooden wheel. The image is overlaid with a dark blue semi-transparent rectangle containing the text 'DEEL I.' in white. There are also orange and blue circular and triangular graphic elements.

DEEL I.

1. INLEIDING FLEXIBELE LEVENS, FLEXIBELE KINDER- OPVANG?

1.1 Flexibele levens

Hoe organiseren gezinnen de evenwichtsoefening tussen hun werk en de zorg voor het gezin? De meeste gezinnen doen het gewoon, maar het is een stevige opdracht. Gezin en werk hebben namelijk elk hun eigen verwachtingen en ritmes. Beide levensdomeinen op elkaar afstemmen is een lastige puzzel. Dat blijkt uit het volgende voorbeeld.

In het gezin Bouazza leven twee ouders en drie kinderen. De twee oudste kinderen gaan naar school, de jongste naar de kinderopvang. Beide ouders hebben betaald werk. De vader werkt als verpleegkundige en heeft wisselende uurroosters. De moeder werkt als winkelbediende en moet om 8u30 op het werk zijn. De dag in het gezin begint om 6u30: lunches klaarmaken, alle kinderen klaar. Meestal brengt de moeder de kinderen weg. Ze gaan om 7u45 de deur uit: eerst naar het kinderdagverblijf en daarna naar school. De oudste kinderen gaan nog even naar de buitenschoolse opvang voor de school begint.

Die 'normale' ochtend kan op verschillende manieren verstoord worden.

Stel dat ...
de baby 's nachts ziek is geworden. Het kinderdagverblijf wil niet dat er kinderen met een temperatuur boven de 38 °C komen;
een van de oudere kinderen 's morgens in paniek uitroept: "Ik moest nog takjes verzamelen om mee te knutselen vandaag!";
de werkgever van de moeder vraagt om die dag extra vroeg te beginnen om de inventaris van de winkel te maken.

Op zo'n moment is er flexibiliteit nodig. Meestal toont het gezin soepelheid: door een oppas voor zieke kinderen te zoeken, door in zeven haasten takjes te verzamelen of in de agenda van het kind te schrijven dat de takjes later komen, door een collega aan te spreken om een shift te ruilen ... De meeste gezinnen springen flexibel om met hun gewoontes en tijdschema's om aan alle verwachtingen te kunnen voldoen. Vaak lukt dat ook.

Toch kan niet iedereen dezelfde flexibiliteit aan de dag leggen.

Kyra uit Brighton (Engeland) kan met een nieuwe job starten. Ze vond voor haar dochter een kinderdagverblijf in de buurt van haar woning. Dat vindt Kyra belangrijk, want zo kan haar dochter kinderen uit de buurt leren kennen. Wanneer ze later naar school gaat, zal dat een voordeel zijn.

De strakke financieringsrichtlijnen voor de kinderopvang gooien roet in het eten. Kyra wil graag gebruikmaken van de uren gratis kinderopvang waarop het Engelse systeem haar recht geeft, anders wordt de opvang voor haar onbetaalbaar. Haar job start in september. Wil ze dan een plaats, dan moet ze voor eind augustus een aanvraag indienen voor de gratis uren. Maar voor die aanvraag moet ze bewijzen dat ze werkt. Omdat haar job na de deadline van de financiering start, zal ze tot januari moeten wachten om opnieuw een aanvraag voor gratis uren in te dienen. Dat betekent dat werken een dure zaak wordt voor Kyra.

Het is ook lastig dat het kinderdagverblijf pas opent om 8u terwijl Kyra haar dochter al om 7u30 moet kunnen brengen. Anders is ze te laat op haar werk. Kyra's moeder had eerst toegezegd om het halfuur te overbruggen. Maar op het laatste moment haakte ze af, omdat het te zwaar zou worden. Kyra nam contact op met onthaalouders, maar die konden geen kind opvangen voor een halfuur. Babysitters en thuisoppassers konden zich evenmin engageren om er elke dag te zijn. Ook de hulp die Kyra bij de stadsdiensten vroeg, draaide nergens op uit.

Uiteindelijk zegt Kyra de nieuwe job af. Het is te moeilijk om de opvang voor haar dochter geregeld te krijgen. (Kyra, Brighton & Hove, 2019)

Werk en zorg voor het gezin zijn niet altijd vlot te combineren, zo blijkt uit dit voorbeeld. De moeder staat er alleen voor. Ze moet rekening houden met de vereisten van haar werk, met de openingsuren van de kinderopvang, met de behoeften van haar dochter en met haar financiële draagkracht.

Voor veel gezinnen met jonge kinderen is kinderopvang cruciaal om werk en gezin te combineren. Maar meestal volstaat die opvang niet. Daarom vermengen gezinnen formele vormen van kinderopvang met informele opvang door familie en vrienden.¹ Beide opvangvormen zijn lang niet voor iedereen toegankelijk: de formele opvang is soms te duur of moeilijk bereikbaar, de informele opvang hangt onder meer af van het netwerk en de specifieke opvangnoden van een gezin. In sommige gevallen worstelen ouders met een dubbele hindernis: ze geraken moeilijker aan werk omdat ze niet van geschikte kinderopvang kunnen genieten, en ze kunnen moeilijker terecht in de kinderopvang omdat ze geen werk hebben.

1.2 Zorg: noodzakelijk en onzichtbaar?

Spreken over de combinatie tussen werk en gezin, of over de balans ervan, maakt vaak een eenvoudige voorstelling van iets dat complex is. Gezinnen maken allerlei keuzes om met die complexiteit om te gaan, maar ze maken die niet in een vacuüm. Het beleid voor verschillende levensdomeinen beïnvloedt hun dagelijkse leven, net als de verschillende organisaties en omgevingen waarmee gezinsleden in de loop van de dag te maken hebben. Die beleidsmakers en organisaties houden vaak weinig rekening met de complexiteit van het dagelijkse leven in gezinnen.²

“Ik was gestart met een trainingsprogramma, maar het lukte niet om regelmatige opvang voor mijn dochter te regelen. Als ze ziek is, mis ik de training. Mijn begeleider zei dat ik niet gemotiveerd was voor het trainingsprogramma. Mijn reactie: ‘Ze zeggen dat ik niet gemotiveerd ben. Dat is toch geen aanmoediging?’”
(Vertaald uit onderzoek naar ‘onbetaald werk bij moeders die sociale bijstand ontvangen’.)³

Gezinnen belanden soms in onmogelijke situaties, waarbij ze afhankelijk zijn van de goede wil van anderen.

Het gezin Nzeogwu is aangemeld voor een integratietraject. Op een gegeven moment zijn beide ouders opgeroepen om de week erop te starten met een cursus. Samen. Ze moeten nu binnen de week opvang vinden voor hun beide kinderen: een baby en een kleuter. Ze weten niet of een van hen de cursus kan uitstellen.
(Turnhout, 2018)

Voor deze ouders is het onduidelijk of ze de ambtenaar die hen oproept voor de cursus mogen vertellen dat ze geen geschikte opvang vinden. Ze weten niet wat hun rechten en plichten zijn. Soms liggen die niet eens vast. Misschien weet de ambtenaar evenmin of een opvangprobleem een geldige reden is om een cursus uit te stellen? Als er niets vastligt, dan zijn de ouders afhankelijk van de welwillendheid van de ambtenaar die hen oproept. Hebben de ouders niet de reflex om na te gaan of er iets aan de oproep kan veranderen? Dan staat dit gezin voor een acute moeilijkheid, die in het kinderopvanglandschap vandaag niet gemakkelijk op te lossen valt.

1.3 Een zorglandschap

De literatuur over de combinatie van werk en gezin maakt gebruik van het begrip *zorglandschap*, in het Engels *caringscapes*. De term maakt de abstracte discussie over de combinatie van werk en gezin, en eventuele mantelzorg, concreet. Ieder mens bevindt zich in een zorglandschap. In dat zorglandschap komen verschillende levensdomeinen samen, die elk op

hun eigen manier zorg vragen. Al die manieren van zorg hebben specifieke kenmerken:

- de ruimte: in welke ruimtes speelt de zorg zich af? Welke afstanden moeten mensen fysiek overbruggen om van de ene ruimte naar de andere te gaan, naar hoeveel plekken moet een persoon gaan en welke hulpmiddelen heeft hij daarvoor?
- de tijd: hoeveel tijd vraagt elke bezigheid? Valt de bezigheid zelf in te plannen of moet de persoon zich aan een schema houden? Vallen de verschillende schema's vlot te combineren?
- sociale verwachtingen: welke verwachtingen koestert iemands dichte en verre sociale omgeving? Zijn die verwachtingen gekleurd door iemands gender, opleiding, sociale status?
- sociale constructies, zoals plichten en rechten: in hoeverre beschouwt de omgeving zorg als een plicht en zelfontplooiing als een recht?

Dagelijks bewegen mensen zich door dat zorglandschap, van de ene zorgtaak naar de andere. Voor die trajecten proberen ze geschikte routes uit te denken, die de combinatie van alle zorg voor hen mogelijk maakt. Tijdens een leven verandert het zorglandschap voortdurend. Elk levensdomein heeft namelijk een eigen ritme: het ouderschap verandert naarmate kinderen opgroeien, een carrière is onderhevig aan de ritmes van de regionale en globale economie.²

Veel aspecten van het zorglandschap blijven onderbelicht in het beleid. Verschillende beleidsdomeinen houden er bovendien geen rekening mee dat ritmes en verwachtingen uit het ene levensdomein kunnen botsen met die uit het andere. Het arbeidsmarktbeleid schenkt zelden aandacht aan het ritme van een levensloop, zorginstellingen trekken zich weinig aan van het ritme van een carrièrepad.²

Ritmes en tijdsschema's zijn vaak dwingend. Soms hebben ouders wel tijd, maar niet op het moment dat een specifieke context die vraagt. Een ouder heeft bijvoorbeeld tijd om een cursus te volgen. Maar dan niet na 17u30, want dan is de kinderopvang gesloten. Dit fenomeen heet 'ruimte-tijd-starheid' (*space-time fixity*^{4,5,6}). Vaak gaat die starheid voor ouders gepaard met logistieke problemen, die onder meer met transport te maken hebben. Die maken de uitdagingen voor ouders natuurlijk groter.³



Evenmin heeft het beleid oog voor de eigenaardigheden van zorg. Zorg voor kinderen kun je gedeeltelijk plannen, maar ze raakt doorkruist met onverwachte wendingen: kinderen worden ziek en hebben zorg nodig, de school organiseert een extra oudercontact, de kinderopvang sluit een dag zodat medewerkers een opleiding kunnen volgen, de fiets van het oudste kind is stuk en moet worden hersteld ...

Ouders moeten tegelijk de dagelijkse routines doorlopen, op langere termijn plannen én voorbereid zijn op toeval. Daarnaast moeten ze rekening houden met de eigen logica van elke organisatie en praktijk waarmee ze te maken krijgen. Vaak is dat een eenzijdig proces, dat aanpassing vraagt van de gezinnen en niet van de organisaties.

Niet alle ouders worstelen even erg met de routes door het zorglandschap. Sommige gezinnen slagen erin om alle klokken op elkaar af te stemmen. Soms tikken de klokken van de verschillende contexten zoals werk en kinderopvang gelijk, soms stopt een van beide ouders meer tijd in de zorg. Dan duikt vaak een genderonevenwicht op. Al wordt het vanzelfsprekender dat ouders de zorg voor hun kinderen gelijk verdelen, toch komt die veel vaker bij moeders terecht.^{1,2,7}

1.4 Kwetsbaarheid en de combinatie van werk en gezin

De combinatie tussen werk en gezin is vaak nog lastiger voor gezinnen die in kwetsbare omstandigheden leven.

Dat heeft ten eerste te maken met het domein *werk*. Sommige van de ouders uit deze gezinnen hebben een moeizame geschiedenis met werk achter de rug, zeker als ze in een regio wonen waar de werkgelegenheid achteruit gegaan is. Andere moeten na een lange periode van werkloosheid opnieuw naar werk zoeken. Nog andere zien zich gedwongen om een job aan te nemen met werkuren die nauwelijks te combineren vallen met een gezin. Dan ontstaat er een zorgprobleem.⁸

Het maakt zeker een verschil of je een job hebt binnen de kantooruren, of een meer onregelmatige job. Het laatste soort jobs komt nochtans in veel sectoren voor: schoonmaak, verzorging, beveiliging, horeca en verkoop. Steeds meer mensen hebben atypische werkuren,^{9,10} die soms van week tot week verschillen. Andere werken gedwongen deeltijds. Daarnaast ontstaan er meer jobs in de kluseconomie, zoals bij koerierdiensten, die meestal een zwakke arbeidsbescherming bieden. Het beleid wordt vaak afgestemd op de klassieke werkdag en het klassieke arbeidscontract, terwijl een steeds grotere groep werknemers niet in zo'n klassieke werkdag terecht komt en in preciaire arbeidsomstandigheden verkeert.

Ten tweede roept het domein *gezin* vragen op voor gezinnen in kwetsbare omstandigheden. Dit boek onderzoekt hoe gezinnen de zorg voor hun (jonge) kinderen organiseren en de keuzes die ze daarin (kunnen) maken. In grote lijnen hebben gezinnen drie mogelijkheden: de ouders zorgen zelf voor hun kinderen, ze schakelen informele hulp in of ze gebruiken formele kinderopvang.

Of gezinnen echt kunnen kiezen tussen die mogelijkheden, is nog de vraag. Ten eerste spelen maatschappelijke, economische en culturele verwachtingen en beleidsmaatregelen een rol in de keuzes die ouders kunnen maken.¹¹ In landen waar beleidsmakers uitgaan van een 'anderhalfverdienersmodel', hebben ouders ande-

re mogelijkheden dan in landen waar nauwelijks formele kinderopvang is.¹² Daarnaast kunnen sociale en culturele verwachtingen verschillen, waardoor betaald werk voor sommige moeders niet denkbaar is. Ten tweede spelen praktische omstandigheden een rol. In sommige gezinnen is er maar één ouder in beeld, hebben ouders een slecht betaalde job of ontbreekt een sociaal netwerk in de buurt. Ten derde is formele kinderopvang niet voor iedereen even toegankelijk.¹³ Soms is er een tekort aan opvangplaatsen. Evengoed kan de bestaande kinderopvang niet voor iedereen begrijpelijk en bruikbaar zijn. Sommige ouders zijn bijvoorbeeld bang voor het oordeel van kinderbegeleiders en ondervinden dat ze hun tijdsbesteding moeten verantwoorden.¹⁴ Andere zien (te veel) verschillen tussen hun eigen opvoeding en die in de kinderopvang¹⁵ of hebben het gevoel dat de kinderopvang niet 'voor hen' is.

Deze complexe combinatie tussen werk en gezin vormde de aanleiding voor het Interreg 2 Zeeën-project PACE (Providing Access to Childcare and Employment). In dit sociale-innovatieproject zochten projectpartners in vier Europese landen uit hoe werk én kinderopvang toegankelijker kunnen worden voor gezinnen die in kwetsbare omstandigheden leven.

1.5 Flexibele en occasionele kinderopvang

Het kernargument van dit boek luidt dat gezinnen in kwetsbare omstandigheden een flexibelere kinderopvang nodig hebben. Het is goed denkbaar dat alle gezinnen meer flexibiliteit kunnen gebruiken, maar in dit boek gaat de aandacht bewust naar de doelgroep van de gezinnen in kwetsbare omstandigheden. Beleid en praktijken in kinderopvang zijn meestal niet afgestemd op deze doelgroep. Toch is dat nodig.

Flexibiliteit betekent in dit boek vooral flexibiliteit in de huidige regelmaat van de kinderopvang en in de organisatie en planning van kinderopvang die niet kan ingaan op plotse vragen. Eigenlijk gebruikt alleen Frankrijk de term 'reguliere kinderopvang' in wetteksten naast andere termen.

In wat volgt onderzoeken we welke marge tot soepelheid mogelijk is in de dagelijkse werking van kinderopvanginitiatieven. Die soepelheid kan immers helpen om tegemoet te komen aan wat gezinnen nodig hebben. We kiezen in dit boek bewust voor de ruimere en wat vagere vraag: hoe en onder welke omstandigheden kan kinderopvang zich soepeler tonen? We verkennen welke toegankelijkheid er kan ontstaan in wat we kennen als 'reguliere opvang'.

Occasionele en flexibele kinderopvang vraagt veel energie, omdat de opvang afwijkt van het reguliere patroon. Is het zinvol om daar in een regio zoveel energie in te stoppen zolang er een tekort aan plaatsen is?

Als er meer plaatsen in de kinderopvang komen, betekent dat niet noodzakelijk dat kwetsbare groepen die plaatsen innemen. Voor occasionele en flexibele plaatsen is dat anders. Kwetsbare gezinnen hebben daar vaker nood aan dan aan reguliere plaatsen. Die zijn voor hen moeilijk toegankelijk, zeker wanneer zij nog geen ervaring hebben met kinderopvang.

Er bestaat een wettelijke omschrijving van 'flexibele kinderopvang', namelijk: kinderopvang op uren die de gebruikelijke werkdag overschrijden. 'Occasionele kinderopvang' gaat dan weer in op plotse opvangnaden, die van korte duur zijn. Beide vormen van kinderopvang zijn hier belangrijk. Een arbeidsmarkt die aanstuurt op flexibele arbeidsinzet heeft immers gevolgen voor gezinnen en voor de zorg die ze moeten organiseren. Toch wil dat niet zeggen dat kinderopvang zonder voorbehoud elke ontwikkeling in de arbeidsmarkt moet volgen. Het pleidooi voor soepelheid in dit boek is een begrensde pleidooi. In wezen gaat het om het volgende: gezinnen moeten oplossingen zien te vinden voor de verwachtingen in verschillende levensdomeinen en zich gepaste routes weten te banen door het zorglandschap. Als het over de balans gaat tussen werk en gezin, moeten ze minstens met drie, meestal zelfs met vier, domeinen rekening houden: arbeid (een job of een activeringstraject), kinderopvang, school en culturele opvattingen over opvoeding en zorg. Dat is niet alleen een vraagstuk dat een goede planning vergt. Deze levensdomeinen hebben andere, en soms tegenstrijdige, ritmes en verwachtingen.^{1,2} Het kan helpen als beleid en praktijk in deze sectoren rekening houden met die realiteit van gezinnen. Ons begrensde pleidooi voor soepelheid in de kinderopvang is daar een onderdeel van.

1.6 Opbouw van het boek

Deel 1 van dit boek gaat uitgebreider in op de vraag *waarom* er nood is aan meer flexibiliteit in de kinderopvang. Dit eerste hoofdstuk bood een schets van maatschappelijke ontwikkelingen en culturele normen die de levens van gezinnen beïnvloeden. Hoofdstuk 2 stelt een aantal morele vragen bij deze ontwikkelingen. Hoofdstuk 3 bekijkt flexibiliteit en stabiliteit door een pedagogische bril. Hoofdstuk 4 schetst ontwikkelingen in arbeidsmarkt-, gezins- en voorzieningenbeleid. Hoofdstuk 5 heeft aandacht voor de perspectieven van ouders.

Hoe moet dat dan, kinderopvang flexibeler maken? Deze vraag komt uitgebreid aan bod in deel 2 van het boek. Welke vormen van soepelheid zijn er mogelijk in de kinderopvang en waarin verschillen die modellen dan van de 'reguliere' kinderopvang? We schetsen enkele prototypes van een flexibelere kinderopvang en beschrijven een aantal praktijken uit het PACE-project.

Deel 3 onderzoekt *wat* er precies nodig is om kinderopvang flexibeler te maken. Dat toetsen we af aan de vraag: hoe kan kinderopvang meer comfort creëren voor kinderen en hun ouders? Dat kan niet zonder stil te staan bij de zaakvoering en bij het perspectief van kinderbegeleiders en externe partners.

Dit boek bevat heel wat getuigenissen. Die zijn allemaal authentiek en werden genoteerd tijdens het PACE-project. Om hun anonimiteit te garanderen, gebruiken we fictieve namen voor de getuigen.

2.

EEN BIJDRAGE AAN HET GOEDE LEVEN?

In dit boek voeren we een pleidooi voor flexibele kinderopvang. Dat pleidooi noemen we zelf 'een begrensde pleidooi'. We willen er gezinnen mee helpen om de verwachtingen uit verschillende levensdomeinen op elkaar af te stemmen. Niettemin beseffen we dat sommige evoluties in verschillende levensdomeinen vraagtekens oproepen, of verzet. Zijn nulurencontracten verantwoord, waarbij mensen nooit van tevoren weten of ze werk en dus een inkomen zullen hebben? Is een job wel altijd goed voor een ouder met jonge kinderen? Willen we een maatschappij waarin kinderopvang dag en nacht open is? Dergelijke vragen willen we niet negeren.

Aan de basis van dergelijke vragen liggen discussies over waarden, zoals productiviteit, winst, naastenliefde, zorgzaamheid. Beleidskeuzes en maatschappelijke verwachtingen zijn eveneens gebaseerd op waarden, en breder, op ideeën over hoe mensen goed kunnen leven en samenleven. Soms vermelden beleidsteksten of opinies die waarden en ideeën expliciet, vaker blijven ze impliciet.

In dit hoofdstuk onderzoeken we een aantal waarden en ideeën die onze kijk op werk, gezin en kinderopvang beïnvloeden.

De kernwaarde is vrijheid. Een begrip dat altijd een belangrijke rol heeft gehad in het denken over ethiek, de studie van goed leven en samenleven.

Al sinds de oudheid hangt vrijheid samen met verantwoordelijkheid. De redenering is dat wie vrij handelt, verantwoordelijk is voor zijn daden. Die gedachte speelt vandaag een grote rol. Daarnaast voeren we vandaag onder meer discussies over de vrijheid van meningsuiting, de vrijheid om te gaan en staan waar je wilt, de vrijheid om een hoofddoek te dragen. In die zin is vrijheid nauw verweven met rechten. De kern van die vrijheidsrechten is het recht op zelfbeschikking, waarbij iedere mens vrij is om te doen en laten wat hij wil. In de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens neemt die idee een belangrijke positie in, al van bij het eerste artikel: "Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren".

Maar je hebt niets aan het recht om te gaan of staan waar je wilt, als je geen geld hebt om een verplaatsing te bekostigen. Om het recht op zelfbeschikking echt te kunnen toepassen heb je dus middelen nodig. Daarom bepaalt artikel 17 van de

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens dat iedereen het recht heeft op eigendom. Aanvullend zegt artikel 23 dat al wie werkt, recht heeft op "een rechtvaardige en gunstige beloning, die hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert". Op die manier kunnen mensen een solide basis creëren om voor zichzelf en hun gezin een bestaan op te bouwen.

De mensenrechten bepalen dat iedere mens deze twee vrijheden moet hebben: die van de zelfbeschikking en die van de middelen. Daarvoor moeten overheden zorgen. Niettemin kan niet iedere mens op eenzelfde manier gebruikmaken van die vrijheden. Allerlei factoren zorgen daarvoor: iemands leervermogen en fysieke kracht, iemands afkomst, de regio waar iemand is geboren. Veel van die verschillen zijn niet weg te werken. En voor veel verschillen is dat niet eens wenselijk, zeker niet voor aangeboren verschillen zoals iemands haarkleur. Wel blijven denkers en beleidsmakers zoeken naar manieren om mensen rechtvaardig en 'gelijk in waardigheid' te behandelen. Zodat hun vrijheden niet geschaad worden, niet die van de zelfbeschikking en niet die van de middelen. Omdat de contexten waarin mensen leven voortdurend veranderen, houdt die zoektocht nooit op. Dat bleek ook in het PACE-project.



ETHISCHE DISCUSSIES IN HET PACE-PROJECT

Tijdens het PACE-project zagen zowel de praktijkpartners als de onderzoekers zich geconfronteerd met morele vragen en dilemma's. Die vormden de aanleiding voor een aantal groepsdiscussies tijdens partnermeetings. De bedenkingen en tegenstellingen die daarbij aan bod kwamen, zijn verwerkt in dit hoofdstuk.

2.1 Werk en het goede leven

In 1930 voorspelde econoom John Maynard Keynes¹ dat er tegen het einde van de eeuw genoeg welvaart zou zijn, zodat werken een vrije keuze zou worden. De voorspelling is niet uitgekomen. Kennelijk willen we steeds meer, concluderen Robert en Edward Skidelsky.² En dus blijven we werken. Daarnaast vertegenwoordigt werken waarden die velen sterk appreciëren: verantwoordelijkheid, inzet en doorzettingsvermogen, maar ook zelfontplooiing en groei. In dat waardekader krijgt werk het karakter van een recht, maar evengoed van een plicht. Wie niet werkt, lijkt zijn verantwoordelijkheid te ontlopen. Bij dit denken sluiten de pleidooien aan om inspanningen te vragen in ruil voor uitkeringen, zoals een verplichte gemeenschapsdienst voor werklozen.

Wanneer we werk als een plicht beschouwen en niet meer als een recht, morrelen we aan de vrijheid van mensen. Toch lijken sommige mensen ook in die redenering de vrijheid te hebben om niet te werken. Wie de vrijheid neemt om niet te werken, maar daarbij geen uitkering of tegemoetkoming aanvraagt, stuit op weinig weerstand. In dat geval gaat de waarde van vrijheid om je leven in te richten zoals jij dat wilt boven de waarden die met werk worden geassocieerd. Voor wie die middelen niet heeft, is het oordeel doorgaans strenger. Die ontloopt zijn verantwoordelijkheid of leeft op kosten van de belastingbetalers. Ook als iemand beslist om niet te werken om voltijds voor iemand anders te zorgen, treedt er aarzeling op. In een bestaand verlostelsel is de keuze aanvaardbaar: iemand blijft dan een tijd weg van het werk om zorg op zich te nemen. Maar een job opgeven of er geen zoeken? Die beslissing roept strengere reacties op. Tenzij de persoon in kwestie over de middelen beschikt om niet te werken. Dan kan hij vrij kiezen hoe hij zijn dagen vult. Hoe de persoon in kwestie aan dat nodige geld is gekomen, speelt in dit oordeel meestal geen rol. Wie veel geld erft, heeft daarvoor nochtans geen inzet of doorzettingsvermogen getoond.

Die redeneringen geven sommige mensen meer keuzevrijheid dan anderen, omdat ze over genoeg middelen beschikken. Ook als ze er zelf niet voor hebben gewerkt. Dat zorgt voor ongelijkheid. Daarom komen er af en toe voorstellen om het erfrecht te herzien. Of weerklanken er zelfs pleidooien voor een basisinkomen. Maar tot nog toe vinden die weinig gehoor. Vooralsnog blijkt werk voor de meeste mensen veeleer een plicht dan een recht en is de verhouding tussen werk en vrijheid een complex gegeven.

In verband met kinderopvang uit de complexe verhouding tussen werk en vrijheid zich in twee spanningsvelden. Het eerste is de spanning tussen betaald en onbetaald werk, het tweede heeft te maken met flexibel werk.

BETAALD EN ONBETAALD WERK

Eigenlijk moeten we de term 'werk' hierboven vervangen door 'betaald werk'. Veel mensen verrichten onbetaald werk, zoals huishoudelijke taken, herstellingswerken aan het huis of aan transportmiddelen, zorg voor familieleden of kinderen. In sommige gevallen kan dat onbetaalde werk een reden vormen om geen betaald werk aan te nemen. Het is onduidelijk of dit een recht is of niet. Sommigen vinden dat dit enkel kan als een gezin over voldoende middelen beschikt en geen beroep doet op gemeenschapsgeld door een uitkering aan te vragen. Anderen vinden het een plicht om voor medemensen te zorgen, ook als dat een betaalde job in de weg zou staan.

Opvattingen hierover lopen uiteen, ook bij overheden. Sommige overheden voorzien in tegemoetkomingen, in de vorm van verlostelsels om zorg op te nemen. Die aanpak toont appreciatie voor zorgtaken. Toch staat er nooit zoveel geld tegenover deze inspanning als tegenover betaald werk. En wie dergelijke taken als job doet, verdient beduidend minder dan iemand die in de financiële of IT-sector werkt. Daardoor is het gemakkelijker om de vrijheid te nemen om geen zorgtaken te vervullen en wel te kiezen voor betaald werk, dan om geen betaald werk te nemen en veel zorg te verlenen. Voor de tweede optie heb je namelijk geld nodig.

En durf, om in te gaan tegen de heersende normen. Die normen zijn zichtbaar in opvattingen en reacties van mensen, en in beleidskeuzes. Het beleid moedigt zorg aan met verlostelsels voor zorg en ouderschap. En het schuift onder meer mantel- en buurtzorg naar voren als nieuwe manieren om zorg te organiseren. Tegelijk voorzien dergelijke verlostelsels en zorgoplossingen in zo weinig geld voor de 'verzorgers' dat alleen mensen met voldoende middelen ervoor kunnen kiezen.

Zo schuiven de huidige beleidskeuzes betaald werk naar voren als logische optie, zonder die keuze werkelijk te benoemen.

De keuze voor betaald werk is ook te zien in het activeringsbeleid. Bijna alle overheden proberen zoveel mogelijk burgers aan betaald werk te helpen. Daarmee lijkt betaald werk een van de belangrijkste plichten voor een burger. Toch staat die plicht niet verwoord in een grondwet. Evenmin vermeldt de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens betaald werk als basisrecht. Wel erkent die Verklaring het recht op ontplooiing en op onderwijs. Bij heel wat vormen van betaald werk kunnen we ons afvragen of die werkelijk kansen bieden op ontplooiing. Bij eentonig werk kan dat vaak niet tijdens de werkuren, ook niet op sociaal vlak. Schoonmakers bijvoorbeeld, werken meestal alleen, ofwel in woonhuizen terwijl de bewoners uit werken zijn, ofwel in kantoren, voor of na de reguliere werktijden. En als het werk fysiek uitputtend is, blijft er daarna weinig energie over om je verder te ontplooiën. Dat is ook zo als de werkuren erg afwijken van het normale ritme, waardoor hobby's ontoegankelijk worden. Activering is daardoor een kwestie van werk, ongeacht of dat werk aan de mens die het uitvoert kansen geeft om zich te ontplooiën, te evolueren en eventueel door te groeien en een carrière uit te bouwen. Om het uit te drukken met de woorden van een PACE-medewerker: "niet elke job is goed voor je toekomst".

FLEXIBEL WERK

Flexibel werk heeft veel verschijningsvormen: van portfoliowerk tot precair werk, met en zonder aanvaardbare sociale bescherming.^{3,4,5} Ongeacht het type flexibel werk, vormt vrijheid de kern van alle voor en tegens. Voorstanders vinden dat flexibele werktijden en -uren werknemers meer vrijheid geven: ze kunnen kiezen of ze wel of niet werken, of op welke tijden en in welke perioden ze werken. Idealiter kunnen ze zo hun werk afstemmen op hun privéleven. Tegenstanders beklemtonen vooral de vrijheid voor de werkgever: flexibele jobs geven de werkgever de kans om het werk zo te organiseren dat de activiteit het meeste opbrengt, ook als de levenskwaliteit van werknemers daaronder lijdt. Werknemers kunnen in zo'n systeem plots worden opgeroepen of ze moeten vertrekken als er niet voldoende werk is. Voorstanders zeggen dan dat flexibele contracten met een redelijke sociale bescherming werknemers de vrijheid bieden om nee te zeggen. Hier botsen de twee invullingen van vrijheid: die van de zelfbeschikking en die van de middelen. Werknemers die een materiële en financiële basis hebben en niet moeten schrapen voor elke cent, kunnen het zich veroorloven hun werktijden af te stemmen op hun andere bezigheden. Wie weinig middelen heeft, kan zich dat niet permitteren. Een voorbeeld uit de kluseconomie kan het verschil verhel-

deren. Veel fietskoeriers geven aan dat ze blij zijn met hun flexibele werkvorm omdat ze kunnen kiezen wanneer ze werken. Uit observaties van een journalist bleek echter dat op sommige momenten er alleen koeriers werken die op gammele fietsen rijden en de taal nauwelijks machtig zijn. Op dergelijke momenten is er veel werk, maar het is oncomfortabel omdat het erg laat is. Of het weer heel slecht is.⁶ Hebben deze koeriers de vrijheid om op dat moment niet te werken? Als er rekeningen betaald moeten worden, wellicht niet. Als ze moeten bewijzen dat ze voldoende uren per week werken om een woning te kunnen huren, wellicht niet. En dan is er nog de vrijheid van de werkgever om in de toekomst meer of minder opdrachten toe te wijzen aan werknemers. Die vrijheid kan de werknemer in de toekomst belemmeren om voldoende inkomen te vergaren.

Wie vertrekt van de idee dat mensen in vrijheid kunnen kiezen waar en wanneer ze werken, riskeert over het hoofd te zien dat sommige mensen in omstandigheden leven die zo'n keuze in de weg staan.

Hongerige kinderen, openstaande rekeningen, schuldeisers, angst om uitkeringen te verliezen ... het zijn maar enkele redenen waarom mensen toch een job aannemen die ze nooit zouden kiezen als hun omstandigheden beter waren. Dat kan uiteraard ook gebeuren bij vaste jobs, maar bij flexibele werkvormen wordt het risico voor de werknemer groter. Hij riskeert bijvoorbeeld altijd beschikbaar te moeten zijn en zich te moeten voegen naar de grillen van de opdrachtgever.

Met die bedenking in het achterhoofd, kunnen we morele vragen stellen bij flexibele arbeid. Ongetwijfeld kiezen sommige mensen bewust voor een flexibele job en geeft die hun de kans zich in vrijheid te ontplooien. Maar dat geldt lang niet voor iedereen: wie zwak staat, kan niet genieten van een dergelijke vrijheid. Voor die personen dreigt flexibele arbeid net hun vrijheid te belemmeren: ze moeten permanent beschikbaar zijn en durven op den duur geen nee meer te zeggen als er een opdracht komt die hun gezinsleven uit evenwicht haalt. Dezelfde flexibele job kan voor twee mensen een heel andere betekenis hebben: voor de student op zoek naar een aardige bijverdienste geeft een job in de kluseconomie vrijheid, voor de vader die geen andere job vindt, kan het een wurgbaan zijn die hem altijd beschikbaar maakt.

Als beleidsmakers de vrijheid om flexi-jobs te creëren toch belangrijk vinden, dan zouden ze ook aandacht moeten schenken aan de andere kant van de medaille: die van de vrijheid waarvoor bestaansmiddelen zorgen. Pas wanneer elke mens over een stevige materiële basis beschikt, kan hij echt vrij kiezen wanneer hij wel en niet werkt.

2.2 Gezinnen en het goede samenleven

In het denken over goed leven en goed samenleven zijn gezinnen lang buiten beschouwing gebleven. De samenleving was een kwestie van wilsbekwame individuen. Aanvankelijk waren dat mannen. Vrouwen, kinderen, zieken of mensen met een handicap hoorden daar niet bij. Sinds de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens is het gezin expliciet erkend als “natuurlijke en fundamentele groepseenheid van de maatschappij” die recht heeft op “bescherming door maatschappij en Staat”. Niettemin blijft denken over gezinnen als entiteit moeilijk. Bijzonder aan gezinnen is dat er verschillende individuen in samenleven. Dat samenleven vormt al een zoektocht op zich. Bovendien veranderen de evenwichten in gezinnen voortdurend, al is het maar omdat kinderen opgroeien en andere behoeften en interesses krijgen. Daarnaast verandert ook de context waartoe de gezinnen zich moeten verhouden.

Normen en waarden over gezinnen zijn, zoals alle normen en waarden, contextgebonden. Ze vertrekken dus van heersende ideeën over goed leven en goed samenleven. Daarom is het niet verwonderlijk dat dezelfde waarden terugkeren als in het debat over werk: vrijheid, verantwoordelijkheid, inzet en ontplooiing. De normen over gezinnen hangen daarnaast nauw samen met die over opvoeding. De opvoeding gebeurt immers grotendeels in het gezin.

HET GEZIN ALS KEUZE

Lange tijd was het een plicht om een gezin te stichten. Die idee kwam voort uit religieuze opvattingen, maar ook uit de noodzaak om te overleven. Verschillende generaties konden elkaar bijstaan of, in rijkere milieus, de bezittingen en de status van de familie vrijwaren. Veel gezinnen werden bijgevolg niet spontaan, maar als een sociale overeenkomst, gesticht. Intussen is een gezin een vrije keuze van twee individuen en zo staat het ook in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Die opvatting sluit aan bij de individuele invulling van vrijheid als zelfbeschikking die ook het denken over werk beïnvloedt. Als een gezin stichten een keuze is, dan moeten degenen die de keuze maken, instaan voor de gevolgen ervan. Dat betekent dat ouders de zorg voor hun kinderen op zich nemen. Ouders zijn wel vrij om daarbij hulp in te roepen. Ook dat is een keuze, die ouders zelfstandig moeten regelen.

De aandacht voor vrijheid en verantwoordelijkheid laat een aantal complexe kwesties buiten beeld, die het gezin en de gezinsleden beïnvloeden. Ten eerste gaat de idee van het gezin als vrije keuze ervan uit dat de twee stichters van het gezin zich in een gelijkwaardige relatie tot elkaar verhouden. De twee stichters zouden dan ook vrij moeten kunnen kiezen hoe zij de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het gezin invullen. Die vrije keuzen blijken veel gezinnen niet te hebben. Een van de redenen is dat vrouwen vaak minder verdienen dan mannen. Kiest een gezin ervoor om een ouder minder te laten werken om zorgtaken op te nemen, dan valt de keuze snel op degene die het minste verdient. Die keuze is logisch: het gezin heeft een stevige financiële basis nodig. Toch kunnen we ons afvragen of het gezin dan echt vrij kan kiezen wie minder gaat werken.

Daarnaast beschikken in veel gezinnen niet allebei de partners over evenveel vrijheid. Zo besteden vrouwen tot anderhalf uur per dag meer tijd aan huishoudelijke taken en zorg voor de kinderen. Van die zorg nemen ze bovendien de praktische én de organisatorische kanten op.⁷ Kiezen vrouwen in vrijheid voor deze taken? Of beslissen ze om die op zich te nemen omdat ze anders niet gebeuren? Een laatste verschil is dat de taken van vrouwen dikwijls dringend zijn: als de vrouw nu geen was doet, dan zijn er geen schone kleren; regelt ze nu geen opvang voor de kinderen tijdens de vakantie, dan zijn er geen plaatsen meer.⁸ Aan de andere kant krijgen mannen vaak de verantwoordelijkheid om voor het gezinsinkomen te zorgen, terwijl sommigen de rollen liever zouden omdraaien. Culturele en normatieve opvattingen spelen gezinnen hierbij parten. We kunnen concluderen dat de partners in een gezin om veel redenen niet gelijkwaardig kunnen zijn. Die ongelijkwaardigheid raakt soms het hele gezin en soms een van beide partners.

Een tweede kwestie die de vrijheid van gezinnen kan beïnvloeden, is het toeval, of tegenslag. Niemand kiest er bijvoorbeeld voor om zijn partner te verliezen. Niettemin heeft een alleenstaande ouder minder vrijheid: hij of zij moet alleen zorgen voor een solide basis en voor het huishoudelijke werk. Evenmin kiest iemand ervoor dat zijn of haar partner, een kind of een ouder ziek wordt. Maar wie het overkomt, neemt doorgaans zijn of haar verantwoordelijkheid op en verleent zorg, ook als dat veel energie opsloopt.

Een derde manier waarop contexten de vrijheid van gezinnen beïnvloeden, verloopt zowel expliciet als impliciet. Het gaat om uiteenlopende vormen van opvoedingsadvies, maar ook om sociale normen en waarden over het gedrag van kinderen. Advies is overal te vinden: bij overheidsagentschappen, onderzoekinstellingen en ngo's maar evengoed in magazines, boeken, tv-programma's, op sociale media en affiches. Opvoedingsadvies lijkt vaak neutraal, maar gaat in de praktijk uit van een ideaalmodel dat geen rekening houdt met de context waarin een gezin leeft. Daardoor is het advies soms blind voor de impact van leefomstandigheden op opvoeding.^{9,10} Tegelijk vertrekt het van normen over goed gedrag van kinderen, die zelden expliciet worden geformuleerd. Als een kinderdagverblijf aanklaagt dat een kind niet wil stoppen met spelen voor het vieruurtje, zit daar de norm onder dat kinderen moeten gehoorzamen en eten wanneer volwassenen dat beslissen. Gezinnen zijn in principe vrij om niet alle adviezen te volgen of zich niet volgens de normen en waarden te gedragen. Ze kunnen bijvoorbeeld vroeg starten met zindelijkheidsstraining terwijl de adviezen suggereren om dat pas later te doen. Of ze starten later met vaste voeding dan op de adviesleeftijd. Wie de adviezen niet volgt, geeft snel de indruk zijn verantwoordelijkheid te ontlopen. Een eigen koers varen kan sociale contacten bemlemmen, maar ook het recht op hulp wanneer die koers anders uitpakt dan gehoopt.¹¹ Een gezin dat een kind kort na de geboorte traint in zindelijkheid, zoals dat in China gebruikelijk is, riskeert negatieve opmerkingen wanneer het kind in de kleuterschool problemen krijgt met zindelijkheid,

Tot slot beïnvloedt ook het overheidsbeleid de vrijheid van gezinnen. De meeste overheden voorzien in financiële tegemoetkomingen voor gezinnen, zoals lagere belastingen, kinderbijslag en tegemoetkomingen voor kinderopvang. Op die manier dragen ze bij aan de positieve vrijheid van gezinnen: de solide basis. Daarbij hoort de kanttekening dat sommige maatregelen alleen aantrekkelijk zijn voor wie voldoende geld heeft. Gezinnen met een beperkt inkomen of met schulden, hebben het daarom moeilijker om hun verantwoordelijkheid op te nemen. Ze kunnen minder makkelijk tijd vrijkopen voor de opvoeding of ontwikkeling van hun kinderen en voor het gezinsleven.

Ook als we geloven dat een gezin ontstaat uit vrije keuze en dat de stichters hun verantwoordelijkheid moeten opnemen, lijkt het onwaarschijnlijk dat gezinsleden kiezen voor contextfactoren als inkomensongelijkheid, verlofstelsels die te duur uitvallen, rigide opvattingen over opvoeding, of voor pech.

GEZIN EN WERK

Een gezin heeft talrijke verbintenissen met de wereld die het omringt. Kinderen gaan naar school, naar de kinderopvang, ontplooiën zich in een muziek- of dramaopleiding, zijn lid van een sportclub, ontwikkelen vriendschappen, hebben medische of paramedische opvolging nodig ... Lange tijd ondersteunen de ouders bij deze verbintenissen. Zij verzorgen de communicatie, de afspraken, de materiële uitrusting en het transport. Dat vraagt tijd, energie en middelen die bovenop de inspanningen komen om in elementaire zaken te voorzien zoals voeding, verwarming, kleding en onderhoud. Ook ouders hebben verbindingen met de wereld, zoals hobby's, contacten met vrienden, burens, familie. Hebben ze daarnaast een voltijdse job, dan staan ze voor een flinke opdracht. Velen roepen hulp in van familieleden of van een betaalde zorgkracht. Voor het eerste heeft het gezin een familienetwerk nodig. Veel gezinnen hebben dat niet, bijvoorbeeld gezinnen die recent zijn geïmmigreerd. Voor de tweede oplossing, een betaalde zorgkracht, heeft het gezin een gegarandeerd inkomen nodig. Ook dat heeft niet elk gezin. Voor gezinnen zonder netwerk en met een beperkt inkomen is de combinatie van gezin en werk nog een groter huzarenstuk dan voor gezinnen die wel stevig zijn ingebed. Daar staat tegenover dat werken ouders meer zekerheid biedt: ze zijn niet afhankelijk van uitkeringen en kunnen proberen betere kansen te verwerven op de arbeidsmarkt. En als beide ouders werken, staan ze allebei sterk wanneer een van beiden wegvalt. Uiteindelijk zorgen die factoren ervoor dat de keuzemogelijkheden voor ouders beperkter zijn dan onze opvattingen over vrijheid en individuele keuzes laten uitschijnen.

Met dat perspectief voor ogen, kunnen we nadenken over flexibel werk. Is het verantwoord dat ouders een job hebben die van hen een grote flexibiliteit vraagt, waarbij ze pas kort van tevoren weten of ze al of niet moeten werken en hoelang dat zal duren? Hoe kunnen zij een dergelijke job combineren met de vereisten van het gezin? Bovendien is het meestal onzeker of die job hun voldoende inkomsten bezorgt.

2.3 Kinderopvang in een ethisch perspectief

Kinderopvang stelt ouders in staat om te werken of een opleiding te volgen terwijl het gezin “de natuurlijke en fundamentele groepseenheid van de maatschappij” kan blijven die het volgens de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens is. Tevens biedt het kinderen de kans om zich te ontplooien en zich een beeld te vormen van de wereld buiten het gezin. Op die manieren draagt kinderopvang bij aan de samenleving.

KINDEROPVANG ALS KEUZE

Veel ouders die werken kiezen spontaan voor kinderopvang, soms in combinatie met informele opvang bij familie. Voor gezinnen zonder familie in de buurt, valt die keuze weg. Tegelijk laat het activeringsbeleid weinig keuze. Dat gaat ervan uit dat ouders bereid zijn gebruik te maken van kinderopvang als ze geen beroep kunnen doen op een informeel netwerk. In die zin is kinderopvang voor heel wat gezinnen geen spontane keuze. Nog andere gezinnen kunnen niet kiezen voor kinderopvang omdat die niet beantwoordt aan hun behoeften. De opvang is niet open wanneer zij die nodig hebben.

Beslissen dat een kind naar de opvang zal gaan is één ding, een plaats vinden een ander. Intussen bestaan er veel kinderopvanginitiatieven, met verschillende pedagogische invalshoeken en verschillende organisatievormen. Dat geeft de indruk dat gezinnen vrij kunnen kiezen voor een specifieke opvang. Maar een overwogen keuze maken vraagt energie, tijd en een algemene vorming. Daarnaast is niet elke opvang even makkelijk bereikbaar of betaalbaar. Soms komen de openingsuren niet overeen met de werkuren van de ouders. De keuzevrijheid is dus vooral een theoretische vrijheid. Wel willen de meeste overheden een recht op goede opvang garanderen. Dat kan alleen door in te zetten op hoge kwaliteit in elke opvang. Dat kost geld. Voldoende opvangplaatsen creëren kost ook geld. Als er weinig geld is, zullen overheden voor de keuze staan: voldoende plaatsen creëren of garanderen dat alle bestaande plaatsen kwaliteit bieden.

Voor wie niet werkt, kan kinderopvang eveneens een keuze zijn, bijvoorbeeld om een kind de kans te geven om te gaan met leeftijdsgenoten en het kennis te laten maken met de wereld buiten het gezin. Opvang biedt ouders de kans om op adem te komen zonder een kind in de buurt. Omdat plaatsen schaars zijn en ze de overheid veel geld kosten, rijst vaak de vraag of dat gebruik van opvang wel te verantwoorden valt. In elk geval geven veel overheden voorrang aan kinderen met ouders die werken, zelfs al wijzen veel onderzoekers op de voordelen van kinderopvang voor armoedebestrijding. Dat geeft gezinnen minder keuze om al of niet opvang te gebruiken.

Met de vragen of kinderopvang een vrije keuze is of moet zijn, hangt de vraag samen of kinderopvang altijd verantwoord is. Over erg jonge kinderen hebben veel mensen twijfels. Landen maken hierover verschillende beleidskeuzes. Niet alleen varieert de lengte van de wettelijke moederschapsrust, ook voeren landen een ander activeringsbeleid voor ouders van jonge kinderen. In Engeland en Frankrijk hoeven ouders met kinderen jonger dan twee zich niet te verantwoorden als ze

geen werk zoeken, in België en Nederland is dat anders. Niet toevallig starten kinderen in België en Nederland al vanaf drie maanden oud in de opvang.



In het PACE-project bleek de startleeftijd voor kinderopvang een blijvend punt van discussie. Beleidsmedewerkers uit Engeland konden haast niet geloven dat baby's van drie maanden oud naar de opvang zouden gaan. Zoiets zien zij in hun thuisland maar sporadisch. Heel wat beleidsmedewerkers uit België en Nederland gingen ermee akkoord dat kinderen op te jonge leeftijd naar de opvang gaan. Wel vonden ze dat deze ge-

woonte moeders betere carrièreperspectieven geeft. Daarmee gingen de deelnemers uit alle landen akkoord. In Engeland kan minstens een ouder niet snel aan het werk omdat er voor de erg dure opvang van jonge kinderen geen financiële ondersteuning is. In de praktijk blijven moeders thuis.

KINDEROPVANG EN WERK

In het vorige onderdeel bleek dat sommige ouders niet kunnen kiezen voor kinderopvang omdat die niet open is wanneer zij die nodig hebben of omdat er geen plaats is wanneer zij plots een opdracht hebben. Uit die bevinding rijst de vraag of de kinderopvang de flexibiliteit van de arbeidsmarkt moet volgen. De vraag is complex. Een risico is bijvoorbeeld dat de medewerkers van de opvang zelf in een flexibele job terechtkomen, omdat het zo moeilijk te voorspellen valt hoeveel kinderen er naar de opvang komen. Een overheid zou kunnen bijspringen en flexibele plaatsen financieren, of ze nu worden ingevuld of niet. Zo kan de opvang zijn medewerkers beschermen. Ouders en medewerkers van de kinderopvang zijn hiermee geholpen. Wel ondersteunt de overheid dan eigenlijk werkgevers die flexibel werk organiseren, terwijl ook daarbij heel wat morele bedenkingen zijn. Een optie kan zijn dat werkgevers van flexibele jobs plaatsen in de kinderopvang financieren. Aangezien die werkgevers vaak voldoende kandidaten vinden zonder kinderen en zo'n actie de winstmarges naar beneden haalt, lijkt dit scenario alleen waarschijnlijk bij grote schaarste op de arbeidsmarkt.

Als deelnemers aan het PACE-project het over een ding roerend eens bleken, dan was het dat medewerkers in de kinderopvang een grote verantwoordelijkheid dragen. Ze begeleiden heel jonge kinderen, die over weinig taal beschikken om hun behoeften uit te drukken of toestemming te geven. Ze hebben heel wat kinderen tegelijk onder hun hoede. Die verantwoordelijkheid is niet terug te vinden in de lonen. De sector betaalt

slecht. Ook zijn de doorgroeimogelijkheden beperkt. Die spanning tussen de povere vergoeding en de grote verantwoordelijkheid ervoeren veel deelnemers aan het project als onethisch. Als daarbij nog de optie komt dat jobs in de kinderopvang flexibeler worden, dreigt het onethische element de bovenhand te krijgen. En die kans is reëel, omdat werk in de kinderopvang afhankelijk is van de vraag naar opvang op een bepaald moment in een bepaalde omgeving. De meeste ouders zullen voor opvang geen verre verplaatsingen maken of grote bedragen neertellen. Wie dat wel kan, huurt immers een oppas aan huis in.

Kinderopvang is van groot belang voor de arbeidsmarkt én voor ouders die zich willen ontplooiën in een job. Dat laatste geldt niet voor alle ouders. Een activeringsbeleid of financiële noodzaak duwt sommige ouders in jobs die hun weinig ontwikkelingskansen bieden en vooral veel energie kosten. Daarbij komt dat ze vaak veel inspanningen moeten leveren om de kinderen op de locatie van de opvang te krijgen en ze tijdig weer op te halen. Vaak schiet het inkomen dat ze in hun job verwerven tekort om de opvang te betalen en springt de overheid bij. De vraag rijst dan of het geld dat de overheid in de kinderopvang stopt, goed is besteed. Het zou immers ook ouderschapsverlof kunnen bekostigen.

2.4 Naar een rechtvaardig beleid voor gezin en werk in vier pleidooien

Alle vragen die naar boven zijn gekomen in verband met werk, gezinnen en kinderopvang zijn complex van aard en vallen niet eenduidig te beantwoorden. Hoe hakken we dan toch knopen door, en handelen we? Daarvoor houden wij vier pleidooien.

Het eerste is ons begrensde pleidooi voor occasionele en flexibele kinderopvang. Al plaatsen we vraagtekens bij de evoluties op de arbeidsmarkt die de aanleiding vormen voor dergelijke opvang, intussen gaan we toch op zoek naar zinvolle praktijken die soepelheid bieden aan gezinnen. Zo kunnen ouders hun maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen en een job zoeken of uitvoeren. Zo kunnen kinderen en hun ouders zich ontplooiën en kunnen gezinnen hun levens organiseren.

Het tweede pleidooi is er een voor een grotere appreciatie van zorgwerk. Het lijkt vanzelfsprekend dat iemand de was doet, de tuin onderhoudt, eten klaarmaakt, inkopen doet, een wond verzorgt, luistert naar hardnekkige kopzorgen ... tot die persoon dat niet meer doet of kan doen. Veel van die zorg gebeurt binnenshuis, of tussendoor, en is daardoor weinig zichtbaar. Bovendien neemt niet iedereen zorgtaken op. De Amerikaanse politicologe Joan Tronto toont aan dat sommigen het zich kunnen veroorloven om geen verantwoordelijkheid te dragen voor zorg.

'Privileged irresponsibility' noemt zij dat. Rijken, maar ook minder gegoeden die kunnen rekenen op anderen, genieten dat privilege. De beperkte appreciatie voor zorg blijkt ook uit de lage verloning voor professioneel zorgwerk. Dat geldt zowel voor traditionele zorgberoepen als voor schoonmaakwerk, catering of ander huishoudwerk. Wanneer zorg meer waardering krijgt, zal het evidenter worden dat iedereen zorgtaken opneemt. En zorgberoepen zullen beter worden verlood. Anders gezegd: de verloning van zorgberoepen wordt minstens gelijkwaardig aan die van andere beroepen.

Een derde pleidooi vraagt aandacht voor degene die zorg ontvangt. Veel vormen van professionele zorg zijn in vaste procedures gegoten die voor iedereen hetzelfde zijn. Ook in de kinderopvang zijn er zulke procedures. In sommige kinderdagverblijven worden kinderen op vaste tijdstippen verschoond. Bij zo'n aanpak verdwijnt de persoon die de zorg ontvangt uit het zicht, of hij nu blij wordt van de zorg of niet. In de kinderopvang is die aandacht voor de zorgontvangers de laatste jaren sterk ontwikkeld. Zo kijkt de opvang consequent naar het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen. Geleidelijk groeide de idee dat het gehele gezin de rol van zorgontvanger heeft. Daardoor kan de opvang vandaag een beslissing nemen die niet optimaal is voor een kind, maar die voor het gezin als geheel een betere uitkomst biedt. Als twee ouders plots naar een integratiecursus moeten, kan de opvang de wenprocedure inkorten. Voor het kind is een langere wenperiode wellicht beter, maar voor het gezin als geheel is dat een goede beslissing.

In ons pleidooi is die aandacht voor de zorgontvanger het startpunt. Hij krijgt de vrijheid om keuzes te maken, niet elke invulling van zorg te aanvaarden en een actieve rol op te nemen in het zorgproces. Elke zorgontvanger kan dat, ook een kind. Het is aan de zorgverlener om te kijken hoe dat kind reageert. En wie zorg ontvangt, kan ook zelf zorg verlenen. Zelfs jonge kinderen kunnen zorg tonen. Voor elkaar, door bijvoorbeeld een speeltje door te geven, of voor een volwassene, door medeleven te tonen als iets niet lukt. Deze invulling komt uit de zorgethiek.¹² Ze stapt weloverwogen af van de idee dat een zorgontvanger in de eerste plaats dankbaar moet zijn en pleit voor een wederkerige, gelijkwaardige relatie tussen zorgverstrekker en zorgontvanger.

Ons slotpleidooi is een pleidooi voor een ruimhartig beleid. Onze inspiratie is opnieuw de zorgethiek. Een van de uitgangspunten van die denkrichting is dat mensen bij complexe beslissingen niet alleen rekening houden met waarden en principes, maar ook met gevoelens en ideeën van mensen die hun na aan het hart liggen en die zij niet willen kwetsen of teleurstellen.¹³ We pleiten ervoor dat het beleid eveneens kijkt naar verbanden tussen mensen. Daarbij willen we beklemtonen dat de idee dat mensen er in alle vrijheid voor kiezen om zorgtaken op te nemen, over het hoofd ziet dat mensen leven in relatie tot anderen en verantwoordelijkheid voelen om voor die anderen te zorgen. Ook als ze die keuze in vrijheid maken, zouden ze in andere omstandigheden misschien andere dingen doen. En voor de omstandigheden hebben ze niet gekozen. Een activeringsbeleid zou dan bijvoorbeeld rekening kunnen houden met de verschillende vormen van

zorg die een werkloze verleent. Tegelijk zou het beleid ervoor kunnen zorgen dat de 'privileged irresponsibility' verdwijnt en dat iedereen zorgtaken opneemt.

Met deze vier pleidooien in het achterhoofd kijken we opnieuw naar flexibele en occasionele opvang en gaan we op zoek naar een zinvolle en heldere invulling van het concept.

3.

OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG: WAAROVER SPREKEN WE?

Een pasklare definitie van occasionele en flexibele opvang bestaat momenteel niet. Beleidsteksten hanteren verschillende invullingen, net als de weinige wetenschappelijke publicaties over het concept. Om tot een werkbare definitie te komen, bekijken we eerst alle betekenissen die de labels 'occasioneel' en 'flexibel' krijgen in de context van kinderopvang. Om die invullingen te kunnen begrijpen, belichten we eerst het begrippenpaar stabiliteit en instabiliteit en het begrip continuïteit.

3.1 Stabiliteit en instabiliteit

In de discussies over kwaliteitsvolle kinderopvang krijgt stabiliteit een belangrijke rol. Dat is al zo sinds het begin van de 20^{ste} eeuw, toen de drie-eenheid rust, reinheid en regelmaat steevast naar voren werd geschoven als de beste manier om kinderen op te voeden, thuis en in de kinderopvang.¹ In de praktijk leidde dat tot pleidooien voor overzichtelijke groepen:

“De kinderen moeten in kleine groepen ingedeeld worden, die elk een eenheid vormen met lokalen die zo ingericht zijn dat ze zo nodig afgezonderd kunnen worden. Zo'n schikking heeft niet enkel een gunstige invloed op het stuk van de gezondheid, omdat een besmetting in voorkomend geval begrensd kan worden, maar ook inzake opvoeding.”
(Hommelen, 1961; citaat overgenomen uit Vandenbroeck, 2012)²

Tot op vandaag presenteert nagenoeg elk handboek voor de kinderopvang manieren om die stabiliteit te creëren, zoals deze publicatie uit 2003:

“Rust en regelmaat zijn belangrijk voor de ontwikkeling van kinderen. In een kinderdagverblijf betekent dit dat kinderen erop moeten kunnen vertrouwen dat een vaste leidster voor hen zorgt en hen troost als ze verdrietig zijn. Het geeft kinderen houvast als ze weten hoe een week of dag eruitziet. Opvang op vaste dagen en een aantal vaste routines per dag helpen de kinderen hierbij. Ze weten dan bijvoorbeeld dat er na het melk drinken een boekje wordt voorgelezen of dat ze ‘s middags even gaan slapen. Als kinderen steeds in dezelfde groep worden opgevangen, leren ze de andere kinderen uit hun groep goed kennen en kunnen er vriendschappen ontstaan. Bovendien krijgen ze dan een vaste plek in de groep, waardoor hun positie niet steeds bepaald hoeft te worden. Al deze factoren zorgen ervoor dat een kind rust en regelmaat, ofwel stabiliteit ervaart.”³

Stabiliteit hangt in deze beschrijving samen met organisatorische en pedagogische elementen van de kinderopvang: opvang op vaste opvangdagen, vaste begeleiders, een vaste groep en rituelen.

De aandacht voor stabiliteit is gebaseerd op de idee dat instabiliteit negatieve gevolgen heeft voor kinderen. Volgens een aantal wetenschappelijke studies kunnen kinderen in een instabiele omgeving gedrags- en emotionele problemen ontwikkelen of zelfs ontwikkelingsachterstand oplopen.^{4,5,6} Maar wat betekent dat voor de literatuur, een instabiele omgeving? In de wetenschappelijke teksten komen uiteenlopende vormen van stabiliteit voor. Er is instabiliteit tijdens de opvangdag, met wisselende verzorgers. Daarnaast duiden wetenschappers de combinatie van verschillende soorten opvang aan als instabiel. Dat gebeurt wanneer een kind eerst naar informele opvang gaat, daarna naar formele om vervolgens naar een andere informele opvang te gaan. Tot slot geldt ook de overstap van het ene kinderdagverblijf naar het andere als een instabiele situatie voor een kind.^{6,7,8} In veel teksten over instabiele opvangomgevingen is het niet duidelijk welk aspect precies aan de orde is. Die onduidelijke definitie maakt het moeilijk om onderzoeksresultaten te interpreteren.

Teksten over de zorgelijke gevolgen van instabiliteit voor kinderen, laten meestal de motieven buiten beschouwing om stabiele of instabiele opvangsituaties te installeren. Nochtans hebben zowel kinderopvang als ouders gegronde redenen om al of niet voor stabiliteit te kiezen.

Kinderopvangorganisaties moeten tegemoetkomen aan een kluwen van regels en verwachtingen. Ze moeten bijvoorbeeld een maximale bezettingsgraad respecteren. Maar ze mogen ook niet te weinig kinderen opvangen of ze verliezen subsidies en gaan overkop. Daarnaast vraagt opvang veel organisatie: maaltijden bestellen, personeel inzetten, ruimtes poetsen ... Al deze zaken lopen vlotter voor alle betrokkenen als er stabiele regelingen en voorspelbare ritmes zijn. Bovendien bewegen kinderopvangvoorzieningen zich in een speelveld van beleid en regelgeving dat zich afstemt op de heersende sociale normen. En de norm zegt nu eenmaal dat stabiliteit goed is. Al deze elementen samen zorgen ervoor dat stabiliteit een hoofdrol speelt in de kinderopvang.

Ouders daarentegen, maken soms keuzes die een vorm van instabiliteit kunnen teweegbrengen in de opvang van hun kinderen. Dat kan een positieve keuze zijn, bijvoorbeeld omdat de ouder de kwaliteit van een nieuwe voorziening hoger inschat, omdat hij of zij ouderschapsverlof opneemt of omdat het gezin dichterbij de werkplek van de ouders gaat wonen. Evengoed kan de verandering gedwongen zijn, omdat de kinderopvangvoorziening sluit of stopt, de ouder van job moet veranderen of andere werktijden krijgt waardoor de werkuren niet meer overeenkomen met de openingsuren van de voorziening. Ouders moeten met veel factoren rekening houden. De kwaliteit van een opvanginitiatief is er maar één van.^{8,9}

De keuzes die ouders maken, hangen samen met het zorglandschap waarin zij zich bewegen. Kinderopvang is daar maar één domein van. Zo is het mogelijk dat een ouder een keuze maakt die in de levensdomeinen werk en gezinsleven meer stabiliteit veroorzaakt, maar in de kinderopvang juist minder. Verhuizen is zo'n voorbeeld. Andersom kan kinderopvang de instabiele factor vormen: ouders die niet kunnen rekenen op betrouwbare en betaalbare kinderopvang, zullen vaker van job veranderen en een stresserend gezinsleven ervaren.^{10,11} Naast stabiliteit en instabiliteit, speelt voor ouders ook de flexibiliteit die zij in elk levensdomein ervaren een rol. Wie een job heeft met dwingende uren, zal in andere domeinen meer flexibiliteit nodig hebben dan iemand die glijdende werkuren heeft. Bij hun zoektocht naar geschikte kinderopvang, zullen ouders ook proberen om flexibiliteit te creëren in andere levensdomeinen. Zo proberen zij omstandigheden te creëren waarin ze de best mogelijke kwaliteit aan kinderopvang kunnen vinden.¹²

Stabiliteit en instabiliteit kunnen dus een andere invulling hebben voor de organisatoren van kinderopvang dan voor ouders. Voor kinderen kunnen de begrippen nog andere dingen betekenen.



afwijkt van de stabiliteit van vaste opvangplannen, vroegtijdige reservaties en een vaste groep kinderen.

Conclusie

Continuïteit en regelmaat zijn belangrijk voor kinderen. Ze bieden stabiliteit, zo blijkt uit veel onderzoek. De kinderopvang houdt terecht rekening met die bevin- dingen. Alleen heeft het die vertaald in een rigide systeem dat inzet op stabiliteit aan de buitenkant: de vorm van stabiliteit die een buitenstaander kan herkennen zoals reservaties vooraf, vaste opvangplannen, vaste instapmomenten en vaste groepen. Ouders die door eisen van andere levensdomeinen dergelijke plannin- gen niet kunnen maken, vallen uit de boot. Zij moeten noodgedwongen op zoek naar verschillende kinderopvangoplossingen, of combinaties daarvan.^{10,15,16} Para- doxaal genoeg zorgt het kinderopvangsysteem voor die gezinnen net voor meer instabiliteit. Nochtans correspondeert stabiliteit aan de buitenkant niet noodzake- lijk met stabiliteit aan de binnenkant. Dat is de stabiliteit die kinderen ervaren in de structuren, de informatie die ze krijgen aangeboden en de relaties die ze opbou- wen. En het is de stabiliteit die gezinnen in staat stelt om het gezinsleven zo in te richten dat elk gezinslid innerlijke rust ervaart.

3.2 Flexibiliteit

Ouders hebben flexibiliteit nodig om verschillende levensdomeinen op elkaar te kunnen afstemmen. Bij voorkeur vinden zij in elk levensdomein een vorm van flexibiliteit. Voor de kinderopvang kan die flexibiliteit betekenen dat opvang kort van tevoren te plannen is, dat plannen aanpasbaar zijn, dat gezinnen soms meer en soms minder opvang kunnen gebruiken. Ouders die in ploegen werken, heb- ben de ene week alleen in de voormiddag opvang nodig, de andere week drie volle dagen en de week erna alleen tijdens het weekend. Weinig landen hebben hier een oplossing voor. In Zweden en Finland kunnen ouders die in shiften wer- ken of nachtwerk verrichten rekenen op 24 uursopvang. Hun kinderen kunnen 's ochtends vroeg, 's avonds laat of tijdens de nacht in de opvang terecht. Zeker voor alleenstaande ouders of ouders met een beperkt informeel netwerk is deze opvangvorm ondersteunend.

In geen van de landen uit het PACE-project is kinderopvang buiten de standaard openingsuren een recht voor ouders. Nochtans verplicht het activeringsbeleid veel ouders om te werken op onregelmatige uren. Tegen betaling kunnen ouders wel rekenen op een kinderopvang aan huis. In uitzonderlijke gevallen organiseren bedrijven of ziekenhuizen hun eigen (nacht)opvang.

Overigens is werk niet het enige levensdomein dat flexibele kinderopvang nodig maakt. De zorg voor andere kinderen kan ook een reden zijn, bleek tijdens het PACE-project:

“Ik had die flexibiliteit nodig om met mijn ander kind naar medische afspraken te kunnen gaan.” (Anissa, Gravesham, 2019)

Flexibiliteit kan veel vormen krijgen, die ook afhangen van de regels. De onder- staande tabel geeft weer hoe de regelgeving in de vier PACE-landen flexibiliteit benoemt en vormgeeft. Die invullingen leggen we naast de dagelijkse praktijken in de landen.

	Vlaanderen	Frankrijk	Engeland	Nederland
Vermeldt de regelgeving flexibiliteit?	Ja, staat vermeld in wetteksten.	Ja, maar niet met die term. En alleen Frankrijk heeft een tegenhanger; <i>accueil regulier</i> .	Ja, staat vermeld in de 'statutory guidance' van het ministerie van Onderwijs voor lokale overheden.	Nee, staat niet ver- meld in wetteksten.
Vormen van flexibiliteit die de regelgeving expliciet ver- meldt	Gezinsopvang: <i>Kinderopvang op atypische uren</i> Groepsopvang: <i>Kin- deropvang op atypi- sche uren. Ruimere openingsmomenten (ROM): voor 7u of na 18u, in het weekend of op feestdagen.</i>	De regelgeving spreekt niet over flexibiliteit, maar over <i>souplesse</i> : <i>L'accueil est souple et permet de répondre à des besoins ponctuels d'accueil</i> ¹⁷ .	De regelgeving ver- bindt flexibiliteit met de noden van ouders: <i>opvang op uren en momenten die over- eenkomen met de uren die ouders nodig hebben om te werken of meer te gaan wer- ken</i> ¹⁸ . Flexibiliteit is wense- lijk voor de gratis uren voor twee-, drie- en vierjarigen. De lokale overheid mag deze flexibiliteit afdwingen, binnen bepaalde grenzen. ¹⁹	De website van de overheid vermeldt het begrip slechts één keer. ²⁰ Het betekent <i>kinderopvang op wisselende dagen</i> .
Hoe de kinder- opvang flexibili- teit vormgeeft	Kinderopvang buiten de gewone openings- uren en -dagen. Gezinnen met een flexibel opvangplan, als de kinderopvang- voorziening hiermee akkoord gaat.	Verschillende vormen: korte opvang, urgen- tieopvang, opvang op wisselende dagen en uren of atypische uren. Daarnaast is er flexi- biliteit in de reguliere opvang: ouders kun- nen honderd uren opvang reserveren, zonder van tevoren vast te leggen wan- neer ze die zullen gebruiken.	Ouders kunnen op- vangsessies flexibel inplannen. Ouders kunnen de gesubsidieerde uren spreiden over dagen en weken.	Kinderen die niet elke week op dezelfde dagen naar de opvang gaan. De invulling blijft beperkt. De kwali- teitseisen zijn namelijk geënt op continuïteit en regelmaat. Bij kin- deren jonger dan één jaar is er een vaste- gezichten criterium. ²¹
Kunnen alle ouders gebruik- maken van de flexibiliteit?	Ouders zijn afhan- kelijk van het lokale aanbod aan flexibele opvang.	Ouders zijn afhan- kelijk van het lokale aanbod aan flexibele opvang.	Ouders zijn afhan- kelijk van het lokale aanbod. Sommige overheden dwingen een groter aanbod flexibele opvang af.	Zeer beperkt. Flexibe- le opvang kan alleen tegen het hoogste tarief.

3.3 Occasionele kinderopvang

Aangepaste of wisselende openingsuren zijn niet voor elke opvangvraag de oplossing. Soms worden ouders geconfronteerd met onverwachte situaties die een andere vorm van flexibiliteit vragen, met name een dag of een langere periode opvang die van tevoren niet te voorspellen was.

“Ik moest op sollicitatiegesprek gaan en had geen kinderopvang.”
(Susanna, Gravesham, 2019)

Dit type opvang noemen de meeste landen occasionele opvang. Net zoals flexibele kinderopvang kent occasionele opvang in de vier PACE-landen verschillende invullingen in de regelgeving en in de dagelijkse opvangpraktijk.

Frankrijk ziet occasionele kinderopvang als elke vorm van incidentele opvang. Die is tijdelijk en de opvangnood is eenmalig en pas kort van tevoren gekend. De regelgeving zet dit type opvang af tegen reguliere opvang, met een terugkerende opvangnood die lang vooraf bekend is. Dat betekent dat Frankrijk ook opvang op wisselende dagen ziet als reguliere opvang, als de opvangdagen tenminste lang vooraf geweten zijn.²²

In Vlaanderen voorziet de regelgeving in een specifieke invulling voor occasionele opvang. Dat type opvang duurt maximaal zes maanden en is voorbehouden voor gezinnen in specifieke situaties:

- De ouder werkt niet en start met een opleiding.
- De ouder werkt niet en vindt plots werk.
- De ouder neemt deel aan een sollicitatiegesprek.
- Het gezin wordt geconfronteerd met een acute crisissituatie.
- Het gezin heeft behoefte aan een korte draaglastvermindering.
- Het kind heeft nood aan opvang buiten het gezin om sociale en/of pedagogische redenen.

In Nederland en Engeland vermeldt de regelgeving geen occasionele opvang. Verboden is dit type opvang niet. Wel maakt het financieringssysteem het bijzonder moeilijk om occasionele opvang te realiseren. Ook de pedagogische richtlijnen maken occasionele opvang moeilijk omdat ze aansturen op continuïteit en op het ondersteunen van de ontwikkeling en het leren van kinderen.

3.4 Flexibele en occasionele kinderopvang: de PACE-definities

Dit boek heeft definities ontwikkeld van flexibele en occasionele kinderopvang. Ze zijn ontstaan tijdens het PACE-project en gebaseerd op wetenschappelijke literatuur en op gesprekken en discussies met de verschillende partners uit de vier betrokken landen.

Occasionele kinderopvang verwijst naar vormen van kinderopvang die gezinnen kunnen gebruiken voor een beperkte periode, op korte termijn.

Deze definitie maakt uiteenlopende invullingen mogelijk. Een ervan is *urgentie-opvang*, die op zeer korte termijn geregeld wordt, na een beknopte inschrijvingsprocedure en vaak zonder wenperiode. De Franse halte-garderies voorzien in deze vorm van occasionele kinderopvang voor ouders in een noodsituatie, bijvoorbeeld bij een onvoorziene ziekenhuisopname of een oproep van de rechtbank. In Vlaanderen kunnen kinderopvangvoorzieningen crisisplaatsen reserveren. Ze ontvangen wel pas subsidies als ze kunnen aantonen dat ze dat jaar hebben gezorgd voor een crisisplaats voor minstens drie kinderen. Verder zijn ouders meestal aangewezen op de goede wil van kinderopvangvoorzieningen die in hun gewone werking plaats maken voor een noodgeval.

Een andere vorm van occasionele kinderopvang is *kortdurende opvang*. In Vlaanderen zijn nieuwkomers verplicht om een integratietraject te volgen, dat meestal zes weken duurt. De kinderdagverblijven Het Lindeke in Turnhout en 38 Volt in Mechelen voorzien in opvang voor kinderen van ouders die zo'n traject volgen. In Engeland voorziet het Butterfly kinderdagverblijf in occasionele kinderopvang voor patiënten van een polikliniek, die bijvoorbeeld een nierdialyse krijgen. Ook ouders die onverwacht in het ziekenhuis moeten zijn, kunnen hun kind naar Butterfly brengen, dat naast het ziekenhuis ligt. Dat kan zonder afspraak.

Flexibele kinderopvang verwijst naar vormen van kinderopvang die gezinnen met onregelmatige en onvoorspelbare opvangnoden kunnen gebruiken. De opvang vindt plaats op wisselende opvanguren en dagdelen.

De definitie kan leiden tot verschillende praktijken, aangepast aan een lokale context. In Brighton & Hove (Engeland) coördineert het lokale bestuur een kinderopasdienst voor gezinnen met onvoorspelbare opvangnoden. Soms is dat nachtopvang, soms opvang buiten de openingsuren van de reguliere kinderopvang. In de regio Kent experimenteerde een aantal private kinderdagverblijven door opvangsessies flexibeler in te plannen. In Vlaanderen biedt 38 Volt volledige flexibiliteit bij het inplannen van opvang, maar wel binnen de reguliere openingsuren.

3.5 Flexibele en occasionele kinderopvang: en wat met de stabiliteit?

Stabiliteit is, zoals gezegd, een kernbegrip in de kinderopvang. Eerder zagen we dat stabiliteit aan de buitenkant, in de organisatie en planning van de opvang, niet hetzelfde is als stabiliteit aan de binnenkant, in de ervaringen van kinderen en ouders. De klemtoon op stabiliteit aan de buitenkant heeft als neveneffect dat gezinnen in kwetsbare situaties minder gebruik kunnen maken van kinderopvang. Eenoudergezinnen, nieuwkomers of gezinnen met een laag inkomen hebben vaker flexibele opvangnaden. Aan die noden komt flexibele en occasionele opvang tegemoet.

Wij durven te stellen dat flexibele en occasionele kinderopvang stabiliteit niet in de weg staat. Kinderopvangvoorzieningen hebben veel mogelijkheden om te werken aan pedagogische stabiliteit. Meer nog, in het levensdomein kinderopvang is flexibiliteit nodig om tot stabiliteit te komen in de ervaringen van kinderen en ouders. Anders zijn ouders gedwongen om voor systemen te kiezen die geen pedagogische stabiliteit kunnen bieden. Flexibele en occasionele kinderopvang kunnen ouders helpen om routes te vinden door hun zorglandschap. Ook als sommige levensdomeinen van hen een grote flexibiliteit vragen, zoals sommige werkomgevingen of integratietrajecten doen. Meer nog, deze opvangvormen helpen ouders om nieuwe stabiliteit te creëren, bijvoorbeeld door een vast inkomen te verwerven.²³

Op dit moment laat de kinderopvang op de meeste plaatsen deze flexibiliteit niet toe. Dat betekent niet dat voorzieningen onwillig zijn, wel dat zij werken in een instabiel systeem.

Voorzieningen zijn afhankelijk van de bijdragen die ouders betalen en van subsidies. Die subsidies zijn verbonden met opgenomen opvanguren, niet met uren die zijn vrijgehouden. Als ouders hun kind enkele dagen niet brengen, heeft een voorziening geen inkomsten. In landen die werken met subsidies aan de vraagzijde, zijn het de ouders die instabiliteit ervaren. Verliezen zij hun baan of gaan ze minder werken, dan valt hun belastingvoordeel of hun subsidie voor kinderopvang weg. Eigenlijk is dat ook flexibiliteit, maar dan aan de kant van het subsidiesysteem, niet aan die van de ouders.

Daarom pleiten wij voor een stabiel kinderopvangsysteem, dat het voorzieningen mogelijk maakt om zich flexibel op te stellen voor gezinnen.

4. BELEID VOOR GEZIN EN WERK ANNO 2020

4.1 Inleiding

Elk gezin functioneert als een zorglandschap waarin verschillende ritmes, verwachtingen en verantwoordelijkheden samenkomen.¹ In dit hoofdstuk laten we zien welke beleidskeuzes dat zorglandschap beïnvloeden. Ons uitgangspunt is het kinderopvangbeleid, dat het knooppunt vormt waarop het arbeidsmarktbeleid, het gezinsbeleid en demografische evoluties elkaar kruisen. Eerst schetsen we het kinderopvangbeleid in Nederland, Frankrijk, Engeland en Vlaanderen. Als we spreken over kinderopvang, bedoelen we formele opvang van baby's en peuters jonger dan 3 jaar voor Vlaanderen en Frankrijk, jonger dan 4 jaar voor Nederland en jonger dan 5 jaar voor Engeland. De formele opvang omvat verschillende vormen zoals kinderdagverblijven, voorschool, gezinsopvang² en thuisopvang. In de rest van dit hoofdstuk onderzoeken we hoe het beleid in de kinderopvang al dan niet spoort met beleidskeuzes in andere domeinen. Hierbij bekijken we hoe het kinderopvangbeleid in de praktijk uitpakt: welke gezinnen en ouders er wel bij varen en welke niet. Om het kinderopvangbeleid te kunnen duiden, starten we met een kort historisch overzicht van dat beleid.

4.2 Zoals het was – kinderopvangbeleid in historisch perspectief

In de 19^{de} eeuw en in het begin van de 20^{ste} eeuw werken veel vrouwen om hun gezin in leven te houden, in fabrieken of op het land. Meestal krijgen zij minder betaald dan hun echtgenoten. Niet de overheid, maar fabrieken en liefdadigheidsinstellingen organiseren kinderopvang. Zij zien het als een manier om kindersterfte tegen te gaan of om te compenseren voor de “slechte opvoedingsgewoonten” van de arbeidersklasse.³ De reputatie van de opvang is slecht en de kwaliteit doorgaans laag.⁴

Na de Tweede Wereldoorlog volgt een periode van hoogconjunctuur, waarin overheden inzetten op sociale interventies zoals onderwijs voor iedereen, werkgele-

genheid, gezondheidszorg, pensioenen en sociale zekerheid. Kinderopvang staat niet in die rij. In de meeste West-Europese landen overheerst het mannelijke kostwinnersmodel.⁵ Hun adviezen in verband met opvoeding en ouderschap baseren deze landen op uit de VS geïmporteerde modellen zoals de hechtingstheorie van Bowlby. Die stimuleren moeders om hun verantwoordelijkheid te nemen en thuis voor de kinderen te zorgen.³ Als ouders gebruikmaken van kinderopvang is dat vooral uit economische noodzaak. Eigenlijk is opvang een 'noodzakelijk kwaad'.

Geleidelijk aan gaan meer vrouwen uit werken en in de jaren '70 en '80 stijgt het aantal werkende vrouwen spectaculair in Frankrijk en Vlaanderen. Langzaam wint kinderopvang aan populariteit bij gezinnen uit de middenklasse. Hun noden spelen dan ook een belangrijke rol bij de organisatie van die opvang. Zij werken voltijds, tijdens kantooruren, en daar organiseert de kinderopvang zich vanaf de jaren '70 en '80 naar. Regelmaat en continuïteit worden de norm.³

In Nederland en Engeland heeft de overheid lang gearzeld om zich te mengen met privékwesities als opvoeding. Bovendien heerste er een 'moederschapsideologie'⁶ die het moreel verwerpelijk maakte dat vrouwen met jonge kinderen buitenshuis zouden werken. Wanneer in Nederland de tewerkstelling van vrouwen in de jaren '80 sterk toeneemt, gaat dat vooral om deeltijds werk.⁷ Het beleid neemt op dat moment geen initiatieven om de combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken.³ Aanvankelijk slaagden veel gezinnen er in Nederland en Engeland in om gezin en werk op eigen kracht te combineren, onder meer door informele opvang in te zetten.^{5,8} Toen kinderopvang nodig werd, zetten de overheden vooral in op deeltijds gebruik, met beperkte openingsuren. Die deeltijdse kinderopvang stimuleert het anderhalfkostwinnersmodel, waarbij vooral moeders deeltijds werken.⁹



De meeste Europese landen gingen pas investeren in de kinderopvang toen al zo veel vrouwen werkten dat het aanbod echt niet meer volstond.⁵ Vlaanderen start in de jaren '70, waarna het aantal gezinnen dat opvang gebruikt sterk stijgt.³ Frankrijk volgt in de jaren '80. Eind jaren '80 krijgt al 20% van de 0- tot 3-jarigen in België en Frankrijk een gesubsidieerde plaats in de kinderopvang. In Nederland en Engeland is dat 2%.¹⁰ Nederland en Engeland investeren wel fors in kinderopvang tijdens de jaren '90.⁵ Vanaf dan blijven de overheidsuitgaven voor kinderopvang overal stijgen. Dat blijft ook zo in de 21^{ste} eeuw.

4.3 Zoals het is – kinderopvangbeleid vandaag

DE ORGANISATIE VAN KINDEROPVANG IN DE VIER PACE-LANDEN

Een belangrijke leidraad voor de kinderopvang in Europa zijn de Barcelonadoelstellingen uit 2002. Die stellen dat er formele kinderopvang moet zijn voor minstens 90% van de kinderen boven de 3 jaar, en voor 33% van de kinderen tussen 0 en 3 jaar.¹¹ In feite zijn de Barcelonadoelstellingen weinig ambitieus voor de opvang van baby's en peuters, zeker in het licht van het tewerkstellingsbeleid. Alle PACE-landen halen die normen. Wel zien we heel wat verschillen in de organisatie en aanpak van kinderopvang.

	Vlaanderen	Frankrijk	Nederland	Engeland
Leeftijd waarop alle kinderen recht hebben op een gratis plaats	2,5 jaar Kleuterschool in het basisonderwijs (verplicht vanaf 5 jaar)	3 jaar Kleuterschool in het basisonderwijs (verplicht vanaf 3 jaar)	4 jaar Kleuterschool in het basisonderwijs (verplicht vanaf 5 jaar)	3 jaar 15 uur per week kinderopvang. Het aanbod start het semester volgend op de derde verjaardag van het kind (start verplicht basisonderwijs op 5 jaar)
Systeem voor 0- tot 6-jarigen	Apart systeem voor 0- tot 3-jarigen en voor 3- tot 6-jarigen Afzonderlijke ministeries en richtlijnen. Medewerkers in de kinderopvang zijn korter opgeleid dan medewerkers in het kleuteronderwijs.	Apart systeem voor 0- tot 3-jarigen en voor 3- tot 6-jarigen Afzonderlijke ministeries en richtlijnen. Medewerkers in de kinderopvang zijn even lang opgeleid als die in het kleuteronderwijs.	Apart systeem voor 0- tot 4-jarigen en kinderen ouder dan 4 Afzonderlijke ministeries. Geen pedagogische richtlijnen in de kinderopvang. Hogere opleidingseisen vanaf kleuteronderwijs.	Half-geïntegreerd systeem. Eén ministerie. ¹² De richtlijnen verschillen volgens de setting. Opleidingsniveaus variëren eveneens.
% 0- tot 3-jarigen dat gedurende minstens enkele uren per week naar de opvang gaat (cijfers uit 2017). Gemiddelde aantal uren opvang per week	52.9% (31.1 uur per week)	50.5% (31.1 uur per week)	61.6% (16.7 uur per week)	33.2% (16.5 uur per week)
Gemiddelde maandprijs in PPS¹³	258 PPS (285 euro)	121-274 PPS (133-301 euro)	511 PPS (572 euro)	1090 PPS (1067 pond)
Gereguleerde prijzen?	ja	ja	nee	nee
Opvangplaatsen in gezinnen	Sterk uitgebouwd en gereguleerd 30% van kinderopvang voor 0- tot 3-jarigen	Sterk uitgebouwd en gereguleerd 57% van kinderopvang voor 0- tot 3-jarigen	Sterk uitgebouwd en gereguleerd 18% van kinderopvang voor 0- tot 3-jarigen	Sterk uitgebouwd en gereguleerd 18% van de kinderopvangplaatsen ¹⁴

	Vlaanderen	Frankrijk	Nederland	Engeland
Begeleider-kindratio voor 2-jarigen in de groepsopvang	1/9, als er meerdere begeleiders aanwezig zijn, anders 1/8; 1/14 tijdens rustpauze.	1/8	1/8 Voor kinderen jonger dan 1 jaar ging de ratio in 2019 omlaag van 1 op 4 naar 1 op 3.	1/4
Begeleider-kindratio in de gezinsopvang	1/8	1/4	1/4	1/3 met max. 1 kind jonger dan 1 jaar.
Type subsidie: aanbod (kinderopvang) of vraag (ouders)	Aanbodzijde plus bijkomende terugbetaling aan vraagzijde, via belastingen. Ouders die geen inkomensgerelateerde opvang gebruiken, krijgen een bijkomende subsidie aan vraagzijde, de kinderopvangtoeslag (Groeipakket) ¹⁵ .	Aanbodzijde	Vraagzijde (via de belastingen)	Vraagzijde (via gratis opvanguren en belastingen)
Aandeel van private opvangplaatsen zonder publieke subsidies	Ongeveer 10% van de plaatsen is niet gesubsidieerd of ontvangt enkel een basissubsidie.	Vooral gesubsidieerde plaatsen.	Vooral privé-initiatieven in een marktgedreven systeem.	Vooral zelfstandige initiatieven, van uiteenlopende aard: <i>charity, voluntary</i> .
Maatregelen voor het verhogen van toegang voor kwetsbare gezinnen	Kinderen in hoge nood ¹⁶ hebben voorrang. Kinderen uit kwetsbare gezinnen hebben voorrang en betalen minder. ¹⁷	Kinderen in hoge nood hebben voorrang. Kinderen in armoede hebben voorrang en betalen minder.	Prijsreducties voor gezinnen die voldoen aan een optelsom van risicofactoren die een mogelijke achterstand in het onderwijs voorspellen (complex systeem).	Gezinnen met een laag inkomen kunnen 15 uur gratis opvang per week krijgen voor hun 2-jarigen, wanneer ze daarvoor een aanvraag indienen.

Een snelle blik op de kinderopvang in de PACE-landen laat zien dat de historische verschillen nog steeds bestaan. Daardoor vertonen Frankrijk en Vlaanderen veel gelijkenissen, net zoals Nederland en Engeland. In Vlaanderen en Frankrijk ligt het voltijdse gebruik van kinderopvang het hoogste. Beide landen combineren een goed uitgebouwd publiek aanbod met gesubsidieerde private plaatsen. De meeste opvangvoorzieningen werken met een tarief dat rekening houdt met het inkomen van de ouders en het aantal kinderen in het gezin. Voorts hebben Vlaanderen en Frankrijk allebei een systeem van opvang in gezinnen, dat voor een belangrijk deel van de opvangplaatsen zorgt.

In Engeland en Nederland is de kinderopvang grotendeels in handen van private ondernemingen. Ouders vragen zelf financiële tegemoetkomingen aan, met een terugvordering via de belastingen.¹⁸ In Nederland betalen ouders tot de kinderen naar school kunnen. In Engeland kunnen ouders “funded free entitlement hours” aanvragen. Dan hebben ze recht op een aantal uren gratis opvang per week voor kinderen ouder dan 3 jaar. In beide landen is de kinderopvang duur. Dat is de voornaamste reden waarom ouders die kinderopvang nodig hebben er geen

gebruik van maken. In Vlaanderen en Frankrijk is de voornaamste drempel een gebrek aan plaatsen.¹⁹

De blijvende investeringen in kinderopvang in alle PACE-landen hebben het gebruik doen stijgen, maar niet de *gelijkheid* in gebruik.²⁰ Terwijl de eerste kinderdagverblijven arbeidersgezinnen wilden ontlasten en bevoogden, krijgt net die groep sinds de jaren '80 moeizamer toegang. In België en Engeland is er in de periode tussen 2006 en 2011 zelfs een stijgende ongelijkheid in toegang tot kinderopvang.²¹ Anno 2020 brengen hoogopgeleide moeders hun kinderen veel vaker voltijds naar de kinderopvang dan laagopgeleide moeders.²² In Frankrijk heeft een kind jonger dan 3 jaar met een kortopgeleide moeder 55% minder kans om gebruik te maken van voltijdse kinderopvang dan een kind van een hoogopgeleide moeder.²¹ In België is dit 33%, in Nederland 44% en in Engeland zelfs 76%. Deze ongelijke toegang is niet het gevolg van individuele voorkeuren of keuzes, maar van structurele drempels zoals te dure opvang, wachtlijsten, moeilijk begrijpbare systemen of levensdomeinen die niet op elkaar aansluiten.²³

TOEGANKELIJKHEIDSBELEID

Het ongelijke gebruik van kinderopvang valt op omdat het Europese beleid juist inzet op toegankelijkheid. Het European Quality Framework dat in 2014 werd opgesteld voor de sector kinderopvang²⁴ beschouwt toegankelijkheid voor alle gezinnen als een onderdeel van kwaliteit. De opvang moet gezinnen in kwetsbare situaties ondersteunen, door de kinderen ontwikkelingskansen te bieden en de ouders toe te laten te werken. Het goede nieuws is dat overheden dat kunnen faciliteren, onder meer door ernaar te streven dat elk kind een betaalbare plaats heeft.²¹

Heel wat Europese landen zagen eerder al een maatschappelijke functie voor kinderopvang, naast de economische. In veel gevallen is die ondersteuning voor kwetsbare gezinnen economisch gekleurd. Ze gebruikt een compenserende en bevoogdende investeringslogica. Die luidt ongeveer als volgt: we investeren nu in jonge kinderen, zodat ze het later goed doen en flink belastingen betalen.²⁵ Die investeringslogica is goed zichtbaar in de Engelse programma's die opduiken vanaf eind jaren '90, zoals Sure Start.²⁶

Beleidsmakers zien in kinderopvang de ideale omgeving om kinderen uit kwetsbare gezinnen taalondersteuning aan te bieden en sociale vaardigheden te leren. Zodat ze het nadien goed doen op school.²⁷

Bij die sociale opvattingen hoort de uitwerking van een pedagogische aanpak in de kinderopvang. In de vier PACE-landen bleef die lang onderbelicht. In Vlaanderen en Frankrijk was er een pedagogisch programma voor het kleuteronderwijs, dat er vanaf het einde van de 19^{de} eeuw werd ingericht. De kinderopvang ontwikkelde zich los van dit systeem en werd niet met pedagogische inzichten geassocieerd, tenzij om ouders te disciplineren. Intussen hebben Frankrijk, Vlaanderen en Engeland een pedagogisch programma. Deze programma's bevatten richtlijnen

voor de zorg, de ontwikkeling en het leren van kinderen. De pedagogische benaderingen verschillen van land tot land. Engeland legt de klemtoon op ontwikkeling en leren. Vlaanderen kijkt breder en formuleert een programma voor de omgang met kinderen, gezinnen en de buurt. Alleen Nederland heeft momenteel geen bindende pedagogische richtlijnen. Wel werd in 2017 een niet verplicht pedagogisch curriculum kinderopvang verspreid.

BELEID VOOR OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG

Toegankelijkheid heeft met structurele elementen te maken. Een van die elementen is de beschikbaarheid van occasionele en flexibele plaatsen. Frankrijk en Vlaanderen beschikken over een erkend en gesubsidieerd aanbod van flexibele en occasionele opvang. In Vlaanderen bieden sommige kinderdagverblijven en onthaalouders een aantal occasionele plaatsen aan naast hun reguliere opvang. Een beperkt aantal voorzieningen verzorgt nacht- en weekendopvang en een aantal kinderdagverblijven werkt volledig occasioneel. In Frankrijk kunnen gezinnen hun kind tot drie halve dagen per week naar een *halte-garderie* brengen. Deze halte-garderies richten zich vooral tot gezinnen met geen of één werkende ouder. Ze hebben een dubbel doel: ze geven ouders de tijd om taken op te nemen buiten het gezin en ze bieden kinderen de mogelijkheid om kennis te maken met een wereld buiten het gezin. Daarnaast kent Frankrijk *multi-accueils* die reguliere en occasionele opvang combineren. Die bepalen samen met buurtbewoners de verhouding tussen de reguliere en de occasionele plaatsen. Wel kent Frankrijk weinig voorzieningen die occasioneel én flexibel werken. De meeste halte-garderies hebben bijvoorbeeld strikte openingsuren. Sommigen sluiten zelfs tijdens de middagpauze. Ook zijn er wachtlijsten, waardoor ouders de opvang niet flexibel kunnen regelen.

Occasionale en flexibele opvang staat niet vermeld in de regelgeving in Nederland en Engeland. In principe is het er niet verboden om dit type opvang te organiseren, maar de klemtoon van alle richtlijnen en financieringsregels ligt op continuïteit. Dat maakt het moeilijk om occasionele opvang in te richten. Het kost bijvoorbeeld veel tijd en moeite om de financiële tegemoetkoming in orde te brengen. Dat doen ouders alleen als ze weten dat ze de opvang lang nodig zullen hebben.

4.4 Het arbeidsmarktbeleid

Evoluties in de kinderopvang staan niet los van veranderingen in de rest van de samenleving en zijn eigenlijk sinds lang gekoppeld aan tewerkstelling in gezinnen. Hoe spelen overheden in op die samenhang? En wat betekenen economische verschuivingen, zoals die naar een 24 uurseconomie, voor het kinderopvangbeleid?

Werk in verandering

Vanaf de jaren '90 verandert de wereld van het werk spectaculair. Steeds meer vrouwen gaan aan het werk. De emancipatiegolf van de jaren '70 bezorgde hun een stevigere positie op de arbeidsmarkt en een ruimere toegang tot onderwijs. Ook breidde de dienstensector uit, die vaker een beroep doet op vrouwen. Voorts maakten de uitgavenpatronen van gezinnen een tweede inkomen vaak noodzakelijk om rond te komen. Tot slot droegen overheidsmaatregelen zoals deeltijds werk, arbeidstijdverkorting en verlofstelsels bij aan de verhoogde deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt.⁵

De geglobaliseerde economie speelt een steeds grotere rol in de samenleving, terwijl de invloed van de natiestaten afneemt. Door de mondialisering en digitalisering van de economie verschuiven veel Westerse landen naar een kennis- en diensteneconomie. Die verschuiving heeft vooral een impact op de jobs voor kortgeschoolden.⁵ In alle landen veranderen de kwaliteit en zekerheid van tewerkstelling. Levenslang voltijds werken voor dezelfde organisatie is verleden tijd. De arbeidsmarkt is competitief en werknemers moeten zich flexibel opstellen. *Flexicurity* komt in de plaats van werkzekerheid. In het ideale geval betekent dit begrip flexibiliteit voor bedrijven en werkgevers, en tegelijkertijd zekerheid voor werknemers. Die werknemers kunnen rekenen op voldoende kwalitatief werk, op flexibele maar betrouwbare contracten en op trajecten voor levenslang leren. De realiteit is vaak anders. Kortgeschoolden vinden nauwelijks werk en moeten zich behelpen met nulurencontracten of met dag- en weekcontracten via interim-bureaus. Zo ontstaat een *gig economy*, die is opgebouwd uit korte opdrachten en tijdelijke contracten.

De manier waarop flexibiliteit zich manifesteert kan voor de werkende positief of negatief uitdraaien. Sommige onderzoekers noemen de positieve vorm "portfoliowerk": de werkende heeft veel vrijheid en kan bepalen hoe, waar en wanneer hij werkt. Deze vorm van flexibel werk is vooral weggelegd voor langopgeleiden. Daarnaast is er "precair werk"²⁸, dat onstabiel en onzeker is, weinig voldoening geeft en weinig tot geen sociale bescherming biedt.^{29,30} De Engelse nulurencontracten zijn een voorbeeld van precair werk: de werknemer moet beschikbaar zijn, maar weet niet of en hoeveel uren hij kan werken.

Precair werk ondermijnt de gezondheid²⁸ en vermindert de kans om nadien beter betaald te worden of stabiel werk te vinden. Werk is dus niet altijd beter, ook al moedigt het activeringsbeleid veel mensen aan om toch precair werk aan te nemen.

Maatschappelijke ontwikkelingen tonen een trend, maar die ontwikkelingen lopen niet overal en voor iedereen gelijk. Dat bleek ook in het verleden. Het burgerlijke ideaal van het kostwinnersmodel, met de man als kostwinner en de vrouw aan de haard, was voor veel arbeidersgezinnen in het begin van de 20^{ste} eeuw niet haalbaar. Arbeidersvrouwen moesten werken om het gezinsinkomen op peil te houden.

Iets gelijkaardigs geldt nu voor de norm van het tweeverdienersgezin. Sommige gezinnen kunnen niet aan die norm voldoen door een gedwongen keuze, maar soms ook door een bewuste. De druk op deze gezinnen neemt toe. Daar staat tegenover dat steeds meer kinderen opgroeien in een eenoudergezin of in een nieuw samengesteld gezin. Die gezinnen kunnen evenmin voldoen aan de norm. Overigens geldt de norm niet in elk land of in elke regio op dezelfde manier. In Nederland bijvoorbeeld, is er veeleer sprake van een ‘anderhalfverdienersmodel’.⁷

Beleid voeren voor de arbeidsmarkt wordt door deze veranderingen steeds complexer. Daarnaast neemt het aantal ouderen toe en leven mensen langer, waardoor er meer geld nodig is voor pensioenen en uitkeringen.⁵ Werkgevers zijn vaak grote multinationals die zich een sterke onderhandelingspositie verwerven. Als reactie op deze contexten, ontstaat in heel Noordwest-Europa een gelijkaardig beleid, met twee accenten: activering en voorwaardelijkheid.

Activering als kern van het arbeidsmarktbeleid

Vanaf het midden van de jaren ‘90 kent Noordwest-Europa een verschuiving naar een nieuwe verzorgingsstaat.⁵ De kern hiervan is betaald werk. Vroeger zorgden overheden voor een vervangingsinkomen wanneer iemand zonder betaald werk viel, voortaan willen ze die persoon activeren.³¹

Betaald werk wordt voorgesteld als een sociale maatregel: een kans om uit de armoede te blijven, of eraan te ontsnappen, en om sociale uitsluiting tegen te gaan.³² Zowel linkse als rechtse partijen maken gebruik van deze ideologie dat werken het algemene belang dient.⁵ Op alle beslissingsniveaus krijgt het arbeidsmarktbeleid één doel: alle volwassenen moeten aan het werk, of moeten studeren om werk te kunnen vinden. “Al wie oren en poten heeft zal moeten werken”, meende een Belgische minister van Werk in 2013. “Alleen zo kunnen we het model van de verzorgingsstaat betaalbaar houden.”³³

Voorwaardelijkheid als kern van het rechtenbeleid

Met het activeringsbeleid ging een andere verschuiving samen. De staat ziet het niet langer als zijn verantwoordelijkheid om iedereen van een degelijk inkomen te voorzien. Die verantwoordelijkheid ligt nu bij de burger zelf.³⁴ De staat creëert kansen, die de burger moet grijpen. De staat zorgt voor gelijke kansen.⁵ Het is aan de burger die uit te bouwen tot goede levensomstandigheden. Die redenering leidt tot een individueel schuldmodel³⁵ dat veel verantwoordelijkheid legt bij de burger.

Het uitgangspunt van deze redenering is dat rechten gekoppeld zijn aan plichten.³⁶ Aan die idee passen overheden ook het uitkeringsbeleid aan. Aan een uitkering worden voorwaarden gekoppeld: werklozen moeten bewijzen dat ze naar werk zoeken en zijn vaak verplicht om opleidingen en trajecten te volgen. Van de vier landen in het PACE-project is België de kampioen: 33% van de geregistreerde werkzoekenden volgt er een activeringstraject. In Frankrijk en Nederland gaat het om respectievelijk 21.9% en 18.5% van deze groep.³⁷

Activering speelt vooral in op de plichten van de burger, minder op de rechten. En wie die plichten niet nakomt, kan sancties verwachten. Sancties zouden mensen aanmoedigen en prikkelen om werk te zoeken. Om dezelfde reden worden uitkeringen beperkt in tijd of dalen ze snel.³⁸ De maatregelen in verband met uitkeringen gelden niet alleen voor werklozen, maar ook voor mensen die te weinig uren werken. Vaak treffen ze mensen met een handicap, alleenstaande ouders, zieken en inactieven.³⁹

4.5 Kinderopvang als beleidsinstrument in de actieve welvaartsstaat

In bijna alle Europese landen gaat het gewijzigde arbeidsmarktbeleid samen met grotere investeringen in kinderopvang. Beleidsmakers gaan activering en kinderopvang steeds meer beschouwen als een samenhangend geheel.⁵ Dat is niet altijd een proactieve strategie. Beleidsmakers zetten bijvoorbeeld pas in op de combinatie activering en kinderopvang wanneer de werkloosheidsuitgaven de pan uit rijzen. Of ze creëren meer kinderopvang wanneer het gebrek eraan een collectief probleem wordt.⁵ De geschiedenis laat zien dat overheden doorgaans geen kinderopvang inrichten om meer vrouwen aan werk te helpen, maar dat pas doen nadat vrouwen massaal aan het werk gegaan zijn. Werkende vrouwen zijn in die zin een *noodzakelijke voorwaarde* om meer kinderopvang te creëren, maar zijn ze ook een *voldoende voorwaarde*? De beperkte opvang in Engeland laat zien dat dat niet het geval is.⁴⁰ Wanneer politici inzetten op kinderopvang, is dat dus ook om andere redenen. Zo biedt kinderopvang de kans om op een zichtbare, maar niet al te dure manier succes te oogsten bij kiezers.⁵

Een sterk uitgebouwde kinderopvang ondersteunt werkende ouders.⁴¹ Maar geldt dat in dezelfde mate voor alle ouders? Op dit moment niet. In de inleiding van dit boekdeel blijkt dat kwetsbare gezinnen moeilijk hun weg vinden naar de kinderopvang. En in het hoofdstuk over ethiek blijkt een grote ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in verband met werk en zorgtaken. In wat volgt onderzoeken we hoe beleidsfactoren deze twee vormen van ongelijkheid beïnvloeden: de eerste is de ongelijke ondersteuning voor mannen en vrouwen, de tweede is die voor gezinnen met een kwetsbare achtergrond.

KINDEROPVANG EN GENDERGELIJKHEID

Zolang het kostwinnersmodel de norm was, speelde de balans tussen werk en gezin geen wezenlijke rol in maatschappelijke discussies. Huishoudelijk werk en zorg waren toegewezen aan de vrouw, betaald werk aan de man. Wanneer beide ouders uit werken gaan, ontstaat de vraag hoe werk en gezin te combineren.

Verschillende beleidstakken bieden mogelijke antwoorden op die vraag en dat op verschillende niveaus: regionaal, nationaal en Europees. Het gaat in eerste instantie om tewerkstellings-, sociaal en gezinsbeleid. Het onderwijs speelt ook een rol, net zoals het kinderopvangbeleid. Werkgevers hebben eveneens invloed: ze kunnen meer of minder flexibiliteit verwachten van werknemers. En zelf kunnen ze ook flexibiliteit aanbieden.

Wat is de concrete rol van het kinderopvangbeleid? Kijken we eerst naar de positie van vaders en moeders op de arbeidsmarkt. Het leven van mannen verandert uiteraard wanneer ze vader worden, maar de literatuur laat zien dat vaderschap weinig of geen invloed heeft op de tewerkstelling of het loon van mannen.⁴² Vrouwen die moeder zijn, kiezen vaak voor deeltijds of minder goed betaald werk. Ze verdienen minder dan mannen en dan vrouwen die geen moeder zijn.⁴³ Dit fenomeen toont zich sterker in landen zonder uitgebreid publiek aanbod aan kinderopvang,^{44,45} ook als ouders er de verlofmogelijkheden en de zorg voor de kinderen naar eigen goeddunken kunnen verdelen. Een voorbeeld is Nederland. De overheid stimuleert er gezinnen om zelf een evenwicht te zoeken tussen betaald werk, huishoudelijke taken en betaalde zorgtaken.⁴⁶ Kinderopvang is in Nederland vooral in handen van private aanbieders en voor de meeste gezinnen is het te duur om er voltijds gebruik van te maken. Daarom kiezen veel gezinnen voor deeltijds werk. In de praktijk werkt 75% van de vrouwen deeltijds, terwijl maar 25% van de mannen⁴⁷ dat doet.

Een vergelijkende studie over 27 landen toont dat een zeer toegankelijke kinderopvang er het best voor kan zorgen dat ouders minder conflict ervaren tussen werk en gezin.⁴² Flexibiliteit van de werkgever en verlofstelsels zijn eveneens nodig,⁷ maar ze leiden vaak tot een grotere belasting van moeders als ze niet aangevuld worden met toegankelijke kinderopvang.⁴² De prijs speelt daarbij een aanzienlijke rol. De laatste jaren zijn bijvoorbeeld minder kortopgeleide vrouwen aan het werk. Vooral in België was er een zware terugval van de tewerkstellingsgraad van kortopgeleide vrouwen: van 35% in 2005 naar 29% in 2017. Het beperkte aanbod van jobs voor kortgeschoolden is wellicht een oorzaak, net als de lage lonen. Die maken werken oninteressant als gezinnen ook kosten voor kinderopvang moeten betalen.

Kinderopvang ondersteunt ouders om aan het werk te gaan, dat klopt. Het moedigt moeders ook aan om te gaan en te blijven werken. Op voorwaarde dat de opvang betaalbaar, beschikbaar en van goede kwaliteit is.⁴² Alleen blijft de combinatie werk en gezin uitdagender voor vrouwen dan voor mannen. Sommige landen evolueren langzaam naar een 'universeel kostwinnersmodel', waarbij mannen en vrouwen in gelijke mate voor het inkomen zorgen. Maar een 'universeel zorg-

model', waarbij mannen en vrouwen in gelijke mate zorgen én werken, blijkt nog ver weg.⁹

KINDEROPVANG EN KWETSBARE GEZINNEN

In het hedendaagse beleid gaan activering en kinderopvang hand in hand. Nieuw is dat niet. Ook in de 19^{de} eeuw had kinderopvang voornamelijk een economische functie. Toch strookt de concrete organisatie van de kinderopvang lang niet altijd met de economische functie en de activeringslogica. Sommige aspecten werken die logica zelfs ronduit tegen.

Zo geven de meeste landen voorrang aan werkende ouders of ouders die een opleiding volgen die hen voorbereidt op werk. Daardoor blijven ouders uit beeld die nog niet werken maar dat wel willen. Voor ouders in een activeringstraject vormt kinderopvang zelden een vast onderdeel van de ondersteuning die ze krijgen. Soms kopen diensten voor arbeidsvoorziening kinderopvangplaatsen aan voor mensen die een opleiding willen volgen, maar in de praktijk is dit eerder uitzondering dan regel. Ook stemmen diensten voor arbeidsvoorziening hun uren en afspraken zelden af met de kinderopvang. Omgekeerd houden kinderdagverblijven geen plaatsen vrij voor mensen die op korte termijn moeten starten met een opleiding of met werk.

Dat levert prangende situaties op. Werkloze ouders moeten immers voltijds beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en jonge kinderen geven hun geen uitzonderingspositie. In Vlaanderen stelt een arrest van het Arbeidshof in Luik uit 1973 onomwonden: "De werkloosheidsuitkering mag, door haar aard zelf, niet fungeren als een uitkering voor 'vrouwen aan de haard'."⁴⁸ Lang konden werkloze ouders met kleine kinderen voor een bepaalde periode een 'vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt'⁴⁹ vragen, waarna hun uitkering zakte tot een forfaitair bedrag van ongeveer 320 euro per maand. In 2015 verdween deze uitkering. Sindsdien hebben werklozen en ouders die een leefloon ontvangen geen andere keuze dan voltijds beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. In principe ook als ze net bevalen zijn.

Een ander voorbeeld van de haperende afstemming tussen kinderopvang en tewerkstellingsbeleid is te vinden in Engeland. Daar kunnen ouders van 3-jarige kinderen een beroep doen op vijftien extra uren gratis kinderopvang als ze minstens zestien uur per week werken aan het minimumloon of het equivalent verdienen van zestien uur werken aan het minimumloon.⁵⁰ Op die manier koppelt de overheid tewerkstelling aan kinderopvang en moedigt ze ouders die weinig uren werken aan om hun werkuren uit te breiden. In de praktijk botsen ouders toch op problemen. Zo kunnen de aanbieders van kinderopvang zelf kiezen op welke dagdelen ze de vrije uren aanbieden. Ook kunnen ze beslissen om die te spreiden over het hele jaar of te beperken tot periodes buiten de schoolvakanties. Zo kan het gebeuren dat een ouder het hele jaar opvang nodig heeft op dinsdag en donderdag, maar de gratis uren waarop hij recht heeft alleen kan inzetten op woensdag en vrijdag. Bovendien moet die ouder extra opvang zoeken in de vakanties omdat de opvang dan sluit of de volle prijs rekent, die in Engeland zeer hoog uitvalt (zie tabel op blz. 51-52).

Door meer plaatsen te creëren, volgt de kinderopvang de stijgende tewerkstellingsgraad bij vrouwen. Met een aantal andere veranderingen op de arbeidsmarkt houdt de kinderopvang dan weer geen rekening, zoals de toegenomen flexibiliteit en de veranderende demografie. Momenteel heeft in de EU 59% van de werkenden een voltijds contract voor onbepaalde tijd.⁶³ Dat betekent dat er heel wat andere contracten zijn. Vele daarvan zijn kortlopend en voor een variërend aantal uren. Daarnaast worden werktijden flexibeler en werken veel mensen met onregelmatige shiften of uren, waarbij ze soms erg kort werken en soms van de vroege ochtend tot de late avond. Kortopgeleide ouders, ouders met een migratieachtergrond en alleenstaande ouders hebben vaker flexibele jobs.^{51,52} In de meeste landen heeft de kinderopvang zich niet aangepast aan de noden van deze ouders. Finland en Zweden vormen de uitzonderingen. In Finland bestaat flexibele opvang al dertig jaar, overdag en 's nachts. In Zweden zijn gemeentes sinds 2012 verplicht om flexibele opvang in te richten als ouders erom vragen.⁵³

Voor ouders met precair werk vormen overigens niet enkel de openingsuren van de kinderopvang een hindernis. Ook de inflexibiliteit van het systeem speelt hen parten.^{54,55} Zo werkt de opvang vaak met vaste opvangdagen en -uren en zijn ouders soms verplicht om voor een halve of hele dag te betalen, ook als ze die niet volledig nodig hebben.⁵⁶ Soms moeten ouders minstens drie of vier dagen per week opvang inplannen. Aan de vele gezinnen die naar Europa zijn verhuisd komt de kinderopvang evenmin tegemoet. Lang niet alle landen voorzien bijvoorbeeld in kinderopvang voor ouders die een integratietraject volgen. Wanneer landen daar wel voor zorgen, verloopt de praktische uitvoering vaak moeilijk, bijvoorbeeld omdat de uren niet goed zijn afgestemd. Vaak zijn deze ouders niet vertrouwd met kinderopvang en is er geen tijd om hen ermee te laten kennismaken. Hier en daar ontstaan initiatieven die ouders en kinderen samen ontvangen. Een voorbeeld hiervan is het Vlaamse project *Mama Leert*, waar laaggeletterde ouders in een inburgeringstraject kunnen kennismaken met kinderopvang terwijl ze op dezelfde plek lessen volgen.⁵⁷ Zo'n initiatief betekent voor gezinnen een groot verschil.⁵⁸

Verder blijft het aantal initiatieven dat een kwetsbare groep van ouders ondersteunt beperkt. In Vlaanderen is er in buurten met veel kwetsbare gezinnen minder kinderopvang.⁵⁹ Nochtans blijkt dat het voor gezinnen echt een verschil kan maken als er betaalbare kinderopvang in de buurt is. Ook zijn er weinig initiatieven die kinderopvang koppelen aan gezinsondersteuning. Ze bestaan in elk land, maar zijn niet systematisch in elke stad of gemeente aanwezig. Uitzonderingen zijn de wijdverspreide Children's Centres in Engeland. Wel concentreren die zich vooral op *early learning* en ouderlijke vaardigheden en niet op de zorgen van ouders in verband met de werk-zorgcombinatie.

Tot slot hebben veel interventies in verband met kinderopvang en werk weinig aandacht voor de dagelijkse realiteit van gezinnen die vaak meerdere kinderen van verschillende leeftijden hebben. Dat betekent dat die gezinnen de systemen van kinderopvang, school, buitenschoolse opvang en eventuele andere activiteiten op elkaar moeten afstemmen. De kalenders en ritmes van deze systeem

lopen doorgaans niet gelijk. Zo sluit de school lange tijd in de zomervakantie en is er niet altijd een betaalbaar opvanginitiatief voor de schoolkinderen. Soms moeten ouders zelf instaan voor het vervoer tussen de school en de buitenschoolse opvang. In Nederland bundelen de integrale kindcentra een school, een buitenschoolse opvang en een kinderdagverblijf. Zo blijven de verplaatsingen voor ouders beperkt en is het gemakkelijker om ritmes in overeenstemming te brengen. Een thuisoppas⁶⁰ kan eveneens een oplossing bieden, als die betaalbaar is voor het gezin in kwestie.

De vier vermelde organisatorische problemen voor kwetsbare gezinnen laten zien dat de kinderopvang zijn rol niet voor iedereen ten volle opneemt. In de meeste landen ondersteunt de kinderopvang voornamelijk gezinnen met twee werkende ouders, met een regelmatig inkomen, met voorspelbare werkuren en vakanties en met een netwerk dat kan inspringen om bijvoorbeeld voor vervoer te zorgen. Deze gezinnen zijn de norm waarvan de kinderopvang uitgaat.

Als er opvangplaatsen bijkomen, nemen die gezinnen de nieuwe plaatsen in.^{61,62} Regelmatig ontstaan er initiatieven om kansen te creëren voor kwetsbare gezinnen, bijvoorbeeld door kinderdagverblijven bijkomend te subsidiëren of te zorgen voor extra betaalbare opvangplaatsen in kwetsbare wijken. Dat is positief. Maar eigenlijk betekent het dat er ongelijke toegang bestaat tot kinderopvang. Alleen al de plaats waar je woont, bepaalt of je aanspraak kunt maken op opvang. Als de overheid met kinderopvang de bedoeling heeft om alle gezinnen aan het werk te helpen, dan zet ze die bedoeling niet adequaat om in een organisatorisch en regelgevend kader om dat doel te bereiken.

5.

VAN BELEID NAAR HET DAGELIJKSE LEVEN VAN GEZINNEN

Beleidslijnen staan niet op zich. Ze dringen door tot in de dagelijkse levens van gezinnen en beïnvloeden de manier waarop die gezinnen zich organiseren. Als het beleid voor de arbeidsmarkt niet goed is afgestemd op dat voor de kinderopvang, laat zich dat voelen in de levens van moeders, vaders en kinderen. Als een nationale of lokale overheid het initiatief neemt om te investeren in kinderopvang in kwetsbare buurten, of om kinderopvang te koppelen aan een integrale gezinsondersteuning, dan kan dat de levenskwaliteit van die gezinnen verbeteren.

Dit hoofdstuk geeft weer hoe beleidslijnen in verband met kinderopvang en arbeid doorwerken in de levens van gezinnen en met name gezinnen die in maatschappelijke kwetsbaarheid leven. De beschrijving is niet volledig en systematisch, maar is wel representatief voor de ervaringen van ouders tijdens het PACE-project. De beschrijvingen en verhalen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op interviews met 157 gezinnen, uitgevoerd in 2017 door alle deelnemende praktijkpartners van het project. Aanvullend zijn er beschrijvingen uit de interviews die de auteurs van dit boek afnamen en uit verhalen opgetekend door de praktijkwerkers van het PACE-project.

5.1 Financiële overwegingen: waar komt het geld vandaan en waar gaat het naartoe?

De optelsom voor gezinnen met een lage werkintensiteit lijkt simpel: ga meer werken en je zal meer inkomsten hebben. De werkelijkheid is vaak een stuk complexer. Betaald werk zorgt voor inkomsten, maar gaat ook gepaard met het verlies van uitkeringen en met hogere kosten, zoals die voor kinderopvang. Dit fenomeen staat bekend onder de term ‘werkloosheidsval’.

“Werken betekent meer inkomsten, maar ook meer rekeningen.”
(Melissa, Gent, 2017)

Het land, of zelfs de stad of streek waar je woont, bepaalt mee de kostenplaatjes die vasthangen aan kinderopvang en werk. Is er een gesubsidieerd aanbod in de kinderopvang? Zijn er extra kosten verbonden aan de kinderopvang? Zijn de uitkeringen zeker of onzeker? In hoeverre stimuleert het beleid jou om thuis te blijven met en voor je kind? Hoeveel werk is er voor kortopgeleiden? Hoe gemakkelijk vind je kinderopvang als je onzeker werk hebt?

SUBSIDIËREN VAN DE AANBOD- OF DE VRAAGZIJDE

De PACE-landen investeren in kinderopvang, maar maken hun eigen keuzes in de manier waarop ze dat doen. Vlaanderen en Frankrijk financieren aan de aanbodzijde en combineren een privaat aanbod in de gezins- en groepsopvang met een vrij goed uitgebouwd publiek aanbod. Naast die financiering aan aanbodzijde zijn er tegemoetkomingen voor ouders, via de belastingen of een kinderopvangtoeslag. In Nederland en Engeland gaan de subsidies naar de ouders en is de kinderopvang grotendeels geprivatiseerd. Deze beleidskeuzes wegen door in de beslissingen die ouders nemen: in Nederland en Engeland is kinderopvang duurder en is het minder evident om met een laag inkomen kinderopvang aan te vragen. De subsidieregels en -systemen zijn strikt en ingewikkeld. Ouders moeten zelf de juiste formulieren op het juiste tijdstip aanvragen en invullen. Ouders vinden dat eng.

“De kosten van kinderopvang zijn groot en de administratie is complex. Ouders begrijpen de administratie niet en zijn bang om fouten te maken. Ze hebben over het algemeen geen vertrouwen in de belastingdienst. Ze zijn bang voor de gevolgen als ze een fout zouden maken bij het invullen van de papieren om een deel van hun kosten terug te krijgen.” (PACE-medewerker, Den Haag, 2019)

Ouders uit Engeland zijn zich bewust van de hoge kosten voor kinderopvang. Dat doet hen eraan twijfelen om te werken:

“Ik heb altijd gedacht dat kinderopvang een dure aangelegenheid is waardoor je alles wat je verdient aan de opvang moet geven. Dus besloot ik om thuis te blijven en zelf voor mijn kinderen te zorgen.” (Sarah, Gravesham, 2017)

“Je krijgt waarschijnlijk meer geld met een uitkering dan door te werken. Ze proberen ons gewoon arm te houden.” (Fiona, Brighton & Hove, 2018)

“Kinderopvang is een groot obstakel als je wilt werken, omdat het veel kost en er geen flexibiliteit is voor moeders. Je wilt niet alleen maar werken om kinderopvang te betalen en iemand anders voor je kinderen te laten zorgen.”
(Iman, Gravesham, 2018)

KINDEROPVANG VOOR IEDEREEN, MAAR EXTRA DUUR ALS JE NIET WERKT

Betaalbare kinderopvang vinden is voor alle ouders complex. Voor niet-werkende ouders is dat nog moeilijker. Ook hier wegen beleidskeuzes door. De meeste landen geven voorrang aan ouders die werken, wat op zich past bij de economische functie van kinderopvang. Minder logisch is dat ouders die nog niet werken weinig financiële ondersteuning krijgen bij hun zoektocht naar kinderopvang. Paradoxaal

genoeg kunnen daardoor alleen welgestelde niet-werkende ouders een beroep doen op kinderopvang. In landen met een voornamelijk geprivatiseerd aanbod hebben niet-welgestelde niet-werkende ouders het nog moeilijker om een plaats te vinden. Private voorzieningen geven immers de voorkeur aan ouders die regelmatig komen en regelmatig betalen. Bovendien heeft de overheid in landen met een groot privaat aanbod minder vat op de sector. In Nederland en Engeland is kinderopvang bijvoorbeeld duurder als je niet werkt. In Nederland kunnen gezinnen een deel van de kosten van kinderopvang terugkrijgen via hun belastingaan-gifte, maar dat geldt enkel voor werkende ouders. In Engeland hebben ouders van 3- en 4-jarigen recht op vijftien uur gratis kinderopvang per week. Dat kan dertig uur worden, maar alleen als ouders minstens zestien uur per week werken.¹ Een bijkomende moeilijkheid is dat de kinderdagverblijven zelf kiezen op welke dagdelen ze die uren aanbieden.

In Vlaanderen houden sommige kinderdagverblijven plaatsen beschikbaar voor ouders die een opleiding starten of beginnen te werken. Ook voor ouders in kwetsbare situaties zijn er voorrangsregels. Alleen blijven die plaatsen beperkt in aantal en vinden niet alle ouders de weg naar deze voorbehouden plaatsen. In Frankrijk is kinderopvang niet duurder voor wie niet werkt. De CAF (Caisse d'Allocations Familiales) betaalt immers een groot deel van de kosten voor deze ouders. Wel vinden ouders die niet werken ook in Frankrijk moeilijk een plaats, omdat er te weinig beschikbare plaatsen zijn en werkende ouders voorrang hebben.

GAAN WERKEN BRENGT ONZEKERHEID MET ZICH MEE

De stap zetten om te gaan werken betekent voor veel ouders een sprong in het diepe. Hoe draag je de kosten van de kinderopvang als je uitkering wegvalt? En hoe doe je dat als je alleenstaand bent? Wat als de kinderopvang bij de start een waarborg vraagt, zoals veel kinderdagverblijven in Vlaanderen doen? Wat als de kinderopvang vraagt om vooruit te betalen voor je via je belastingen de kosten terugkrijgt? En wat als daar een onzeker loon of tewerkstellingsstatuut bovenop komt? En wat met de documenten die je moet invullen en de diensten die je moet verwittigen als je start met werken, wat vooral in Engeland van groot belang is? Wat als je kind moeilijk kan wennen? Het gewicht van al deze overwegingen samen kan ervoor zorgen dat gezinnen een uitkering verkiezen boven een onzeker loon in combinatie met de kost van kinderopvang.

In Engeland zorgt het nieuwe systeem van uitkeringen, het zogenaamde *universal credit-systeem*, ervoor dat het voor veel ouders voordeliger uitkomt om minstens deeltijds te werken dan om helemaal niet te werken. Het systeem laat toe om deeltijds te werken en toch een deel van je uitkering te behouden. Voor sommige ouders werkt het andersom: zij moeten minstens deeltijds gaan werken om recht te hebben op een uitkering.

“Christine is de moeder van een meisje van 3 en een jongen van 4. Haar dochttertje Laura heeft een beperking, waardoor ze een-op-eenzorg nodig heeft in de kinderopvang. Christine is afkomstig uit Frankrijk en heeft geen recht op een uitkering, afgezien van de kinderbijslag die te beperkt is om van te leven. Ze moet minstens 24 uur per week werken om recht te hebben op universal credit. De kinderen gaan al naar de opvang, met de gratis uren waarop elke ouder recht heeft.

Christine is wanhopig op zoek naar meer inkomsten en vindt een job: voltijds, 35 werkuren per week, van 9 tot 17u. Christine durft de kinderopvang niet ter sprake brengen bij de werkgever en gaat aan de slag. Meteen duiken er allerlei problemen op: de opvang heeft geen voltijdse plaats voor beide kinderen, Christine kan de waarborg niet betalen en de bijzondere zorg voor haar dochter evenmin en tijdens de zomermaanden biedt het kinderdagverblijf geen gratis uren aan terwijl Christine wel moet werken. De zorg voor haar dochter zou Christine in de zomer naar schatting £600 per week kosten.” (PACE-medewerker, Brighton & Hove, 2019)

Ook ouders uit Nederland uiten hun onzekerheid over starten met werken.

“Als je dan werk hebt: je betaalt de opvang vooraf, maar je hebt nog geen inkomen. Ik kreeg een factuur van 1600 euro voor twee kinderen voor naschoolse opvang. Ik kon dat niet betalen.” (Aylan, Den Haag, 2020)

5.2 Zijn er jobs en plaatsen in de kinderopvang voor iedereen?

IEDEREEN AAN HET WERK?

Europese lidstaten pleiten voor een activeringsbeleid.² Iedereen moet aan het werk, maar is er ook werk voor iedereen? Verschillende ouders geven aan dat er voor hen geen werk is, of dat ze enkel in aanmerking komen voor atypisch of tijdelijk werk. In heel Europa zien we een stijging in werk dat veel flexibiliteit vraagt van de werknemer, maar er weinig teruggeeft: atypische werkuren, soms een lage sociale bescherming en vaak een laag loon.³ Deze vorm van werk wordt ook wel “sluipend gif”⁴ genoemd. Het lijkt onschuldig: neem een tijdelijke, onzekere job aan om een moeilijke periode te overbruggen en daarna komt er vast iets beters. Dat blijkt doorgaans niet het geval: als je onzeker werk hebt, is de kans groot dat je volgende job ook precair is. Daarnaast zorgen deze jobs voor loondruk op de middenklassenjobs met een vaste loondienst, die steeds vaker verdwijnen ten koste van precair werk.^{5,6}

In Noord-Frankrijk waren gezinnen het decennialang gewend om in dezelfde buurt te wonen en te werken. Veel fabrieken zijn intussen gesloten, en het nog beschikbare werk is weinig stabiel en aantrekkelijk. Voor gezinnen die geen rijbewijs of auto hebben, is een paar kilometer verder gaan voor werk of kinderopvang al ver.

In Brighton & Hove zijn er veel jobs in de toeristische sector, maar dat zijn jobs met onregelmatige of atypische werkuren die bovendien zeer gegeerd zijn bij de studenten van de twee universiteiten in de stad. En studenten hebben doorgaans minder problemen met een onzeker statuut, flexibiliteit of atypische werkuren.

“We hebben veel hoogopgeleide barista’s in de stad.”
(PACE-medewerker Brighton & Hove, 2017)

Voor ouders met een migratieachtergrond is de zoektocht naar werk nog ingewikkelder. In Vlaanderen, waar de meeste ouders die deelnamen aan het PACE-project een migratieachtergrond hebben, moeten ouders eerst een verplicht traject van inburgering en integratie volgen. Maar zelfs na jarenlange opleidingen en trainingen is de zoektocht naar werk niet eenvoudig. Een moeder van Keniaanse afkomst getuigt over de moeilijke zoektocht van haar gezin.

“Wat ik wil? Ik wil werk kunnen doen dat ik graag doe, niet alleen voor het geld. Natuurlijk wil ik bijdragen en mijn verantwoordelijkheid nemen, daarom werk ik nu in de schoonmaak. Maar ik droom echt om iets te doen wat ik graag doe. Daarom moet ik nu mijn werk overdag combineren met een opleiding ’s avonds. Ik wil ook graag dat mijn man kan gaan werken. Hij heeft alle trainingen en cursussen afgerond en nu vindt hij geen werk. De ondersteuning van de dienst voor arbeidsvoorziening is niet goed. Ze zeggen hem dat hij naar interimbureaus moet gaan, maar dat doet hij al. Als hij belt voor een job of mensen contacteert, bellen ze nooit terug. Ik denk omdat hij zwart is. En de dienst voor arbeidsvoorziening heeft onze PACE-ondersteuner laten weten dat ze zich niet meer mag moeien met de zaak.” (Amina, Turnhout, 2018)

Soms is er dus werk, maar wil niemand je aannemen.

ALLE KINDEREN NAAR DE OPVANG?

Ook in de kinderopvang is er geen plaats voor iedereen. Vooral in Frankrijk en Vlaanderen vormt het tekort aan plaatsen een drempel voor ouders. Dat betekent niet dat het in Engeland en Nederland zoveel beter gesteld is met het aantal plaatsen, maar wel dat de plaatsen zo duur zijn dat minder mensen opvang voor jonge kinderen gebruiken.⁷ Een zwangere, werkende moeder uit Vlaanderen kreeg net het nieuws dat er voor haar kind geen plaats is in de gesubsidieerde kinderopvang.

“Ik kreeg een brief: geen kinderopvang. Geen kinderopvang is complete miserie, weet je. Wat moet ik doen? Stoppen met werken?” (Alicja, Gent, 2017)

Al houden sommige voorzieningen plaatsen vrij voor nood- of occasionele opvang, ook in Vlaanderen is het gangbaar om een jaar van tevoren een plaats in de kinderopvang te reserveren. Niet alle ouders zijn zich hiervan bewust. Ouders die proberen te overleven door van dag tot dag te leven of die het systeem niet kennen, denken en plannen niet zo ver vooruit.

In Frankrijk werken de publieke *multi-accueils* met een combinatie van reguliere en occasionele opvangplaatsen. Voor de reguliere plaatsen zijn er vaak wachtlijsten. De datum waarop ouders de opvang aanvragen, bepaalt wanneer ze een plaats krijgen. De occasionele opvangplaatsen zijn sneller beschikbaar, maar ze zijn beperkt in aantal en ouders zijn niet zeker van een plaats. In Saint-Martin-Boulogne in Noord-Frankrijk zorgt het management van de opvang ervoor dat er altijd occasionele plaatsen beschikbaar zijn. Drie keer per jaar beslist een buurtcommissie over de balans tussen reguliere en occasionele plaatsen. In die commissie zeten professionals uit de kinderopvang en buurtbewoners. Soms gaat het aantal

occasionele plaatsen omhoog en is dat ten koste van gezinnen met een reguliere opvangvraag.

5.3 Werk en kinderopvang: twee werelden met eigen ritmes en verwachtingen

Zoals eerder beschreven bewegen gezinnen zich in een zorglandschap en moeten ze routes vinden om verschillende ritmes en verwachtingen op elkaar af te stemmen. In het beste geval geeft je werk je energie en word je blij van je gezin. Zelfs dan kunnen combinaties in ruimte en tijd moeilijk zijn: je vergadering loopt uit en de trein heeft vertraging, waardoor je ’s avonds hopeloos te laat aan de deur van de kinderopvang staat. Of: je mag ’s ochtends zelf kiezen wanneer je begint te werken, zolang dat voor 9u is, maar je moet van tevoren wel twee kinderen naar twee verschillende plaatsen brengen. Bovendien moet een van je kinderen elke ochtend aerosollen, wat telkens een strijd is. De puzzel is nog moeilijker als de ritmes van kinderopvang en werk helemaal uit elkaar liggen en je niet kan rekenen op hulp van buitenaf om de puzzel gelegd te krijgen.

DE KWESTIE VAN DE ATYPISCHE UREN

In de 24 uurseconomie zijn flexibele jobs steeds gangbaarder. Flexibiliteit is een containerbegrip met veel gezichten. Voor de ene betekent het de kinderen op tijd van school halen om ’s avonds door te werken, voor de ander staat het voor een dag in de week thuiswerken. Die vorm van flexibiliteit werkt met ‘geven en nemen’. Voor anderen is flexibiliteit vooral iets dat gevraagd of zelfs geëist wordt: een onvoorspelbaar uurrooster, onregelmatige werkuren of wisselende shiften. De laatste vorm van flexibiliteit komt vaker voor in sectoren zoals de industrie, de retail, het toerisme, de verzorging en de schoonmaak. In deze sectoren werken verhoudingsgewijs meer mensen met een laag inkomen. Deze vorm van flexibiliteit vormt een groot probleem voor ouders met jonge kinderen, want er is in veel buurten geen kinderopvang te vinden, buiten die met de gebruikelijke openingsuren overdag. Als een ouder niet kan terugvallen op een partner of een informeel netwerk, staat dat vaak gelijk aan stoppen met werken. Of er niet mee beginnen.

“Mevrouw en meneer Caillau hebben een zoontje van 2 jaar, Loïc. Meneer Caillau werkt ’s nachts in een fabriek. Mevrouw Caillau volgt sinds 2018 een programma in het PACE-project. Ze is verpleegster en heeft een aanbod om te beginnen werken. Een week op de twee moet ze tot 21u30 werken. Ik stuur haar vraag door naar alle onthaalouders in de regio. Mevrouw Caillau doet zelf navraag in de thuiszorg, maar het uurtarief voor kinderopvang ligt daar hoger dan wat zij betaald krijgt in haar job. “Het is de moeite niet waard dat ik ga werken”, zegt ze. Geen enkele onthaalouder gaat in op de vraag van mevrouw Caillau. Ze heeft in totaal slechts 24 opvanguren per maand nodig, wat volgens de onthaalouders te weinig is. De moeder is zeer gemotiveerd om te gaan werken. Voor haar is het zuur dat ze alleen een beroep kan doen op erg dure opvang. Mevrouw Caillau besluit uiteindelijk om de job te weigeren.” (PACE-medewerker, Saint-Martin-Boulogne, 2019)

TWEE WERELDEN, ELK MET HUN EIGEN KLOK

De tewerkstellingsklok is een klok die zelden stilstaat. Die klok tikt duidelijk en soms ook snel als je niet aan het werk bent. Soms staat de klok stil: als je met ziekteverlof bent, of een kind gekregen hebt. Maar daarna begint de klok onvermijdelijk weer te tikken: je ouderschapsrust is afgelopen, je werkgever start een re-integratietraject, de dienst voor arbeidsvoorziening roept je op voor een activeringstraject.

Ook de kinderopvang heeft zijn eigen klok. In Vlaanderen en Frankrijk begint die klok te tikken zodra je zwanger bent: op tijd een plaats reserveren is een must als je wilt voorkomen dat het alarm van de tewerkstellingsklok afgaat zonder dat je kinderopvang hebt. En ook om subsidies voor de opvang aan te vragen zijn er verschillende ritmes en kalenders.

Dat de klokken van werk en kinderopvang niet gelijktijdig tikken, toont zich in de volgende verhalen van ouders.

Het verhaal van Kyra – de kinderopvangklok loopt achter

Het verhaal van Kyra kennen we al uit het eerste hoofdstuk. Zij kan via het PACE-programma een job krijgen die ze heel graag wil doen. Daarvoor heeft ze elke dag kinderopvang nodig vanaf 7u30. Ze rekent op de vijftien, en in de toekomst dertig, gratis uren waarop werkende ouders in Engeland recht hebben. Haar dochter gaat nu al enkele dagdelen per week naar een kinderdagverblijf in de buurt van de woonplaats van het gezin. Het kinderdagverblijf gaat akkoord om extra uren aan te bieden. Dit zijn de gratis uren voor ouders die minstens zestien uur per week werken. Alleen moet Kyra kunnen bewijzen dat ze aan het werk is voor eind augustus, want dan moeten alle aanvragen voor gratis uren binnen zijn. Als Kyra hier niet in slaagt, vervallen de extra uren in de kinderopvang of moet ze er de volle prijs voor betalen, zelfs al begint ze twee dagen later te werken.

“Ze hebben mij bij het kinderdagverblijf echt goed geholpen met het inplannen van extra uren en dagen. Alleen zeiden ze dat ik de kinderopvang moest starten vanaf het begin van het nieuwe semester. Ik kreeg twee weken uitstel. Dat was moeilijk voor mij: ik had zelf geen controle over de startdatum voor mijn job, en ik wist dus niet of ik me aan die timing zou kunnen houden. Als het niet zou lukken, zou ik de plaats kwijt zijn of ervoor moeten betalen. Dat is lastig, want zonder werk zou ik die plaats sowieso niet kunnen betalen. Ik leef van een uitkering. Het bezorgde mij angst dat ik mijn plaats in de kinderopvang misschien zou verliezen.” (Kyra, Brighton & Hove, 2019)

Het verhaal van Samira – wat als je NU moet beginnen te werken?

“Ik ben alleenstaand met twee kinderen. In juni kreeg ik telefoon van de dienst voor arbeidsvoorziening dat ik moest beginnen te werken. Ik moest onmiddellijk beginnen, het maakte niet uit met welke job. De dienst is erg strikt. Ze houden geen rekening met je situatie. Ik stelde de vraag naar kinderopvang en ze zeiden gewoon “nee, ik kan je daar niet bij helpen”. Het was demotiverend en ik voelde mij gepusht. Ik zei dat ik wilde wachten tot september om te beginnen werken omdat de oudste dan naar school zou gaan. Het is dankzij de PACE-begeleider dat

ik uitstel gekregen heb. Sinds ik haar ken, is het contact met de dienst beter. Zij bemiddelt en ondersteunt mij echt goed.” (Samira, Turnhout, 2019)

Het verhaal van Aaina – wat als je werksituatie onzeker is en de kinderopvang inzet op regelmaat?

“Ik heb het lastig met de vaste dagen. Het kinderdagverblijf is niet flexibel omdat het altijd vol zit. Het is voor hen moeilijk te organiseren. Je moet het een maand op voorhand laten weten als je dagen wilt wijzigen. Extra uren inkopen is niet altijd mogelijk. En als ik vroeger moet beginnen, moet ik voor de ganse ochtend betalen in plaats van voor dat ene uur extra. Vorige maand moest ik 1000 pond betalen omdat mijn dochtertje nog niet in aanmerking kwam voor de gratis uren. Dat kan pas volgend semester.” (Aaina, Brighton & Hove, 2020)

ADMINISTRatieve DREMPELS EN SYSTEMEN

Om je kind in te schrijven in de kinderopvang zijn toegang tot internet en een zekere mate van digitale geletterdheid op veel plaatsen een vereiste. Als je een opleiding wilt starten of vrijstelling wilt krijgen om naar werk te zoeken, heb je een e-mailadres nodig. Het lijkt handig: snel de inschrijving en betaling voor een zomerkamp regelen via je smartphone, of door de vacaturebank scrollen op je iPad. Maar wat als het inschrijvings-systeem enkel beschikbaar is in een taal die je niet, of beperkt, beheerst? Wat als je niet kunt lezen of schrijven, geen e-mailadres of computer hebt? Veel ouders botsen op administratieve en digitale drempels. In het beste geval kunnen anderen ondersteunen, maar soms weten ouders niet bij wie ze terecht kunnen, of kunnen ze op weinig begrip rekenen als ze hulp vragen of fouten maken.



“Malika heeft twee kinderen. Ze heeft een getuigschrift kapper. Ze wil graag starten met werken en staat in contact met de dienst voor arbeidsvoorziening. De dienst vraagt om haar profiel online aan te passen, maar Malika is digitaal niet genoeg onderlegd. Ze heeft een e-mailadres maar dat gebruikt ze niet, ze is dyslectisch en vindt het moeilijk om e-mails op te volgen. Een sociaal vangnet heeft ze niet. Tijdens een opvolgesprek geeft de consultant op de dienst aan dat de motivatiegesprekken voortaan op een digitaal platform gebeuren. Malika wil zich graag inschrijven voor een nieuwe opleiding, maar de digitale gesprekken maken de drempel voor haar ontzettend hoog. Voor Malika werkt een online motivatiegesprek absoluut niet motiverend.” (PACE-medewerker, Turnhout, 2019)

Ook een inschrijving in de kinderopvang vraagt heel wat administratie, al of niet digitaal. In Engeland bijvoorbeeld, is er een wirwar van mogelijkheden. Er zijn regelingen die gelden voor heel Engeland, maar lokale overheden kunnen in bijkomende maatregelen voorzien. Sommige steden investeren bijvoorbeeld in een

publiek aanbod in kwetsbare wijken. Zo kunnen ze snel meer plaatsen creëren en er ouders gemakkelijk naartoe leiden. In andere steden of streken kunnen ouders enkel terecht bij private aanbieders die zelf bepalen op welke uren ze open zijn en of ze gesubsidieerde plaatsen aanbieden. Daarnaast zijn er de regelingen in verband met de gratis uren kinderopvang, waarbij de leeftijd van het kind een rol speelt, net zoals het aantal werkuren en het inkomen van de ouders. Daarbovenop bestaat er een regeling voor belastingvrije en *universal credit*-kinderopvang. Regelingen kunnen bovendien het hele jaar gelden of alleen tijdens schoolse-mesters, en er zijn strikte deadlines voor aanvragen. Tot slot kunnen private aanbieders zelf beslissen over de dagen en uren waarop ze het gratis aanbod of de *Funded Free Entitlement* willen invullen. Dat kluwen is frustrerend voor ouders.

“Er zijn zoveel regeltjes. Die maken het echt moeilijk.”
(*Bell, Brighton & Hove, 2018*)

Tot slot richt het kinderopvangsysteem zich in de eerste plaats op werkende ouders. Voor ouders die geen job hebben of nog op zoek zijn naar een baan, is het systeem minder toegankelijk. Van die groep hebben alleen rijke ouders die niet werken toegang, omdat zij zich de volle prijs kunnen veroorloven. In elk land dat deelnam aan het PACE-project zorgen andere voorrangregels en financierings-systemen voor dit effect:

- **Nederland: enkel werkende ouders krijgen een deel van de kosten voor kinderopvang terugbetaald. De regeling voor deze terugbetaling is erg complex.**
- **Engeland: enkel ouders die minstens zestien uur per week werken, of het equivalent verdienen van zestien uur werken aan minimumloon, hebben recht op dertig uur gratis kinderopvang per week. Ouders die geen betaald werk hebben of minder uren werken, hebben recht op vijftien uur. Die regelingen gelden enkel voor ouders van 3- en 4-jarige kinderen en voor sommige ouders van 2-jarige kinderen.¹ De voorzieningen kiezen zelf of en wanneer ze deze gratis uren aanbieden en of ze de uren verspreid over het jaar of enkel in schoolperiodes aanbieden.**
- **Vlaanderen: werkende ouders hebben voorrang. Er zijn plaatsen voorbehouden voor ouders die plots werk vinden of starten met een opleiding, maar die zijn schaars en worden niet overal aangeboden.**
- **Nederland, Engeland: er bestaat geen systeem voor occasionele of flexibele opvang voor ouders die onzeker werk hebben of niet werken.**
- **Frankrijk: in de reguliere kinderopvang hebben werkende ouders voorrang. Er bestaat een systeem voor occasionele opvang, maar enkel in gesubsidieerde voorzieningen. Ouders hebben daar geen garantie op een plaats, ze kunnen telkens twee weken op voorhand aangeven wat hun opvangnoden zijn.**

Deze regels en systemen zorgen ervoor dat gelijke toegang tot de kinderopvang er niet komt door eenvoudigweg meer plaatsen te creëren.^{2,8} Die worden immers

snel door werkende gezinnen ingenomen.^{9,10,11} Het aanbod privatiseren helpt evenmin. De winstmarges in de kinderopvang zijn beperkt en de kwaliteitseisen liggen hoog. Daardoor zoeken aanbieders naar verzekerde inkomsten. Werkende ouders met een reguliere en duidelijke opvangvraag en een gegarandeerd inkomen vormen dan een aantrekkelijk publiek.¹² Nieuwe private aanbieders vestigen zich dan ook vooral in wijken met veel werkende en dus meer gegoede ouders, zelfs als ze inkomensgerelateerd werken.

5.4 Naast kinderopvang en werk hebben ouders nog een heel leven ...

De verhalen van ouders laten zien dat kinderopvang en werk vinden en combineren een hordeloop kan zijn. Sommige gezinnen dragen daarbij extra gewicht op hun schouders. Want wat als jij of je kinderen gezondheidsproblemen hebben, als je geconfronteerd wordt met geweld, of als je in een huis woont dat je binnenkort niet langer kunt betalen omdat je je huursubsidie dreigt kwijt te spelen? Kinderopvang en werk zijn maar twee puzzelstukjes in de levens van gezinnen. Soms kunnen net die puzzelstukjes een uitweg bieden: werk kan er samen met kinderopvang voor zorgen dat een gezin zich die betere woning kan veroorloven. Een ouder die kan rekenen op kinderopvang krijgt daardoor misschien energie om problemen in het gezin aan te pakken. In de puzzel van het leven hangt alles met alles samen en is één gouden oplossing zelden vindbaar. Deze verhalen van ouders laten zien dat werk noch kinderopvang een universeel ticket naar een beter leven bieden.

Kemzika is een moeder van Afrikaanse afkomst met drie kinderen. Het gezin woont momenteel in een huis in slechte staat. Het is er vochtig, met schimmel op de muren. De kinderen hebben gezondheidsproblemen. Kemzika zegt dat dit aan het huis ligt. Ze wil graag werken, om het gezinsinkomen op te trekken en een betere woning te kunnen vinden. Van de dienst voor arbeidsvoorziening moet ze eerst taallessen volgen, want haar Nederlands is niet goed genoeg. Door de gezondheidsproblemen met de kinderen moet ze vaak naar de dokter en het ziekenhuis. Dat zorgt voor vertraging in de taallessen. Starten met werken laat op zich wachten, het gezinsinkomen blijft laag en de woning blijft slecht, waardoor de gezondheidsproblemen bij de kinderen ook blijven duren. (*Kemzika, Mechelen, 2018*)

Lana is moeder van twee kinderen, Janis van 4 en Sofia van 13. Ze wil graag werken: ze volgde een opleiding en plant enkele weken vrijwilligerswerk om extra ervaring op te doen. Maar dan moet ze eerst kinderopvang vinden voor Janis. Daarnaast heeft Sofia, die onlangs de diagnose ADHD kreeg, problemen op school. Lana moet nu met Sofia naar dokters en ook met de school is er veel overleg. De school stuurt Sofia te pas en te onpas naar huis. Lana ervaart de school totaal niet als ondersteunend. Geen enkele werkgever zal het oké vinden dat Lana minstens een keer per week naar huis geroepen wordt omdat haar dochter van school gestuurd is. Ze denkt er daarom over na om Sofia voor de derde keer van school te

laten veranderen. Bovenop dit alles is Lana net gescheiden van haar partner. Dat betekent dat haar financiële situatie grondig verandert.
(Lana, Brighton & Hove, 2018)

De ouders die deelnamen aan het PACE-project kampen vaak met uitdagingen op verschillende levensterreinen. Ze ervaren gezondheidsproblemen, kunnen niet rekenen op een stabiele relatie en hebben een beperkt netwerk. Dat laatste betekent dat ouders niet kunnen rekenen op grootouders of vrienden om hun kinderen naar en van de opvang te brengen en dat ze geen noodoplossing hebben als hun kind plots ziek wordt. Maar zelfs ouders met een netwerk geven aan dat dit hen niet per se vooruithelpt.

“Ik heb wel vrienden en familie, maar krijg geen steun van hen, bijvoorbeeld als de kinderen ziek zijn. En de kinderopvang laat je dan ook vallen. Terwijl je wilt dat er iemand is voor jou die je kind kent. Dit zou een andere ouder kunnen zijn, die al tijd heeft doorgebracht met je kind. Zelfs als je een netwerk hebt: familie en vrienden hebben ook hun eigen leven ... Uiteindelijk zijn we zelf verantwoordelijk voor onze kinderen.” (Ian, Gravesham, 2018)

Ouders uit Den Haag verkiezen dan weer professionele, formele opvang boven opvang in een informeel netwerk.

“(Formele) kinderopvang is beter omdat het veilig is. Bovendien werken er professionals.” (Naresh, Den Haag, 2017)

“Ik sta meer open voor formele opvang in plaats van informele opvang, omdat er op de formele opvang professionals werken die meer sensitief en geduldig omgaan met de kinderen. Buren of vrienden zouden bijvoorbeeld hun geduld kunnen verliezen als ze het op een gegeven moment niet aankunnen.”
(Rachida, Den Haag, 2017)

De kinderopvang kan de poort openen naar een netwerk, zoals een moeder uit Mechelen aangeeft. Maar ook dat heeft nadelen.

“Ik heb de neiging om vrienden te worden met mensen die dezelfde problemen hebben als ik. Als ik hen help, vergeet ik mijn eigen problemen. Dat zorgt ervoor dat ik mij minder hulpeloos voel, maar eigenlijk helpt het mij niet vooruit.”
(Anushka, Mechelen, 2018)

5.5 Het beleid en de realiteit

Tewerkstelling is de uitweg uit armoede, vormt een essentieel onderdeel van integratie, leidt tot zingeving en verbinding. Dat klinkt mooi, maar ervaren ouders werk ook echt op die manier? Onze observaties in het PACE-project bevestigen talloze andere bronnen die aankaarten dat werk alleen werkt als er aan een aantal basisvoorwaarden voldaan is. Werk zorgt inderdaad voor een inkomen, maar

niet per se voor meer inkomen of zekerheid. Recente cijfers laten zelfs zien dat maatregelen om meer vrouwen aan het werk te krijgen een pervers effect kunnen hebben.¹³ Vrouwen ervaren flink wat drempels: bruikbare kinderopvang vinden, vooroordelen incasseren over hun prestatievermogen, werk combineren met zorg voor het gezin. Die drempels zorgen ervoor dat vrouwen vaak minder uren kunnen werken, onvrijwillig deeltijds werken en minder kwalitatief werk vinden. Daardoor lopen werkende vrouwen een hoger risico op armoede.

Voor ouders met een migratieachtergrond kan werk de integratie vooruithelpen,

maar het duurt vaak erg lang voor zij effectief aan het werk kunnen gaan. Verschillende ouders vertellen ons dat ze discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt. Ze leerden de taal en hebben de juiste diploma's, en toch wil niemand hen aannemen. In Engeland vertelt een moeder van Algerijnse afkomst dat ze zich afwisselend belaagd voelt door de dienst voor arbeidsvoorziening en de sociale dienst.



“Eerst klagten ze dat ik niet werk. Nu start ik met hulp van PACE mijn eigen zaak op, een schoonheidssalon. Mijn middelen zijn beperkt, dus ik start thuis. Ik heb een van de kamers van de kinderen hiervoor vrijgemaakt, om een aparte werkruimte te hebben om klanten te ontvangen. Nu kreeg ik bezoek van een medewerker van de sociale dienst. Die zegt dat het niet mag, in één kamer slapen met mijn drie kinderen. Maar als ik mijn zaak opgeef, krijg ik weer last met de dienst voor arbeidsvoorziening. Ik kan nooit voor iedereen goed doen. Daarnaast is het ook allemaal moeilijker als moslim: mensen zijn wantrouwig. Ze denken dat ik mijn kinderen verplicht om een hoofddoek te dragen en om te vasten tijdens de ramadan.” (Yusra, Brighton & Hove, 2018)

Werk kan inderdaad motiverend en verbindend zijn, maar is dat ook zo als je 's nachts moederziel alleen kantoorgebouwen schoonmaakt, terwijl je helemaal niet graag schoonmaakt? Sommige ouders zeggen dat het hun niet uitmaakt welk werk ze doen, zolang ze maar een vast inkomen hebben. Maar veruit de meeste ouders in het PACE-project geven aan dat het gebrek aan keuzemogelijkheden op hen weegt.

“Wat ik graag zou willen, is een eerste werkervaring in een sector die ik interessant vind. Of de mogelijkheid om een opleiding te volgen. Gewoon het gevoel dat ik meer mogelijkheden en kansen heb.” (Céline, Saint-Martin-Boulogne, 2018)

“Ik heb een diploma om in de kinderopvang te werken, maar dat is niet geldig in België. Ik heb zo hard geprobeerd om hier een job te vinden in de kinderopvang, maar het is niet gelukt. De dienst voor arbeidsvoorziening is onbeleefd en superstrikt. Ze zeiden: “Sorry, je moet gewoon poetsen.” Als ik een opleiding zou volgen om hier in de kinderopvang te kunnen werken, zou ik mijn uitkering verliezen, zeiden ze. Mijn droom is om mijn diploma te halen zodat ik weer met kinderen

kan werken. Voor mij is gaan werken ook werken aan mijn eigen ontwikkeling. Ik wil niet de hele tijd thuiszitten. Nu voelt het alsof mijn ontwikkeling gewoon gestopt is. Ik vind het belangrijk dat ik iets kan doen dat ik graag doe en dat ik iets kan betekenen voor andere mensen met mijn werk. Ik wil met mensen werken.”
(*Olenka, Turnhout, 2019*)

De beleidsbeloftes over kinderopvang zijn vaak niet min. Europa en veel lidstaten beschouwen toegankelijkheid als een kwaliteitscriterium voor kinderopvang. Toch zien we dat kwetsbare gezinnen veel vaker een niet vervulde nood aan kinderopvang hebben dan gezinnen uit de midden- en de hogere klasse.^{8,14} Kinderdagverblijven vestigen zich nu eenmaal bij voorkeur in meer gegoede buurten, met ouders met stabiel werk en een stabiel inkomen.¹²

“De CAF (Caisse d’Allocations Familiales, die kinderopvang financiert red.) streeft naar een 100% bezettingsgraad en verbindt dat ook met de openingsuren. Daardoor zijn voorzieningen vooral blij met ouders die vaak, en altijd op dezelfde momenten, komen, die betrouwbaar zijn.”
(*Verantwoordelijke van een pedagogische bacheloropleiding, Frankrijk, 2019*)

Daarnaast zien we dat de kinderopvang zich in de praktijk sterk concentreert op wat de literatuur de “pedagogische functie” noemt. De kinderopvang neemt de taak op zich om bij te dragen aan de sociale, cognitieve, emotionele en taalontwikkeling van kinderen. Daar is niets op tegen. Alleen zien we dat de pedagogische functie in de praktijk soms andere functies overschaduwet. Zo kan een eenzijdige of enge invulling van het pedagogische de sociale functie in de weg staan. In het onderzoek tijdens het PACE-project bleken medewerkers uit de kinderopvang ervan overtuigd dat occasionele en flexibele opvang niet goed is voor het welbevinden en de ontwikkeling van het kind.

“Een kind dat zonder wennen in de opvang start? Of dat onregelmatig komt omdat zijn ouders maar af en toe werken? Dat kan niet goed zijn voor het kind. Ik denk in eerste instantie aan het belang van het kind.”
(*PACE-medewerker, Gravesham, 2018*)

En laat die occasionele en flexibele opvang nu net het soort opvang zijn waar gezinnen die in maatschappelijke kwetsbaarheid leven vaker nood aan hebben. Omdat ze op onregelmatige uren werken. Omdat ze niet kunnen voorzien wanneer en hoe vaak ze kinderopvang nodig zullen hebben. Omdat ze de middelen niet hebben om dagelijks van de kinderopvang gebruik te maken. Omdat ze hun dagen en weken niet zo lang op voorhand kunnen plannen.

5.6 Jongleren

Ouders jongleren elke dag. Ze doen moeite, veel moeite. En toch slagen ze er niet altijd in om de verwachtingen in te lossen van hun werkgevers, van de kinderopvang, van de samenleving of van zichzelf. Lukt het toch om alle ballen tegelijk in de lucht te houden, dan gaat dat vaak ten koste van hun eigen levenskwaliteit. En soms geven ouders het gewoon op. Het is te veel: te veel regels, te veel systemen, te veel wachtlijsten, te veel verwachtingen.

Sommige gezinnen kunnen niet voorbij de wachtlijst kijken, zijn onzeker over hun werk, worden plots opgeroepen om op korte termijn te starten met werken, hebben geen vervangingsinkomen, worstelen met fysieke of mentale gezondheid of met allebei, leven in een kleine ruimte zonder tijd voor zichzelf, spreken de taal niet of bevinden zich in een levenssituatie die alle vermelde factoren combineert. In interviews vertellen gezinnen die in zo’n moeilijke situatie leven over hun realiteit en over hun dromen. Allemaal willen ze een stabiel leven: een deegelijke woning, een inkomen, tijd met de kinderen. Bijna allemaal willen ze werken. Bijna allemaal geven ze aan dat kinderopvang “goed zou zijn voor hun kind”. Ze benoemen daarbij effecten op de ontwikkeling: cognitief, emotioneel en sociaal. Daarmee verwoorden deze ouders precies wat de Europese beleidsteksten formuleren.

Net deze ouders hebben nood aan tijd zonder kinderen: alleen naar een afspraak kunnen met de dokter, het OCMW, de advocaat of de VDAB. Tijd om te studeren, en na te denken over de toekomst. Verder mogen kijken dan de huidige of de volgende dag. Hun kinderen hebben minstens evenveel recht als andere kinderen op een stimulerende, rijke omgeving, contact met leeftijdsgenoten en de buitenwereld. Kinderopvang kan daarbij een rol van grote betekenis spelen. De voorwaarde is dat de deuren van de kinderopvang openstaan zodat deze gezinnen zich er welkom voelen.

Wil de kinderopvang ouders werkelijk ondersteunen, dan zouden elk kind en elke ouder recht moeten hebben op kinderopvang waar het gezin zich welkom voelt en er aandacht is voor het gezin als zorgontvanger. Elk gezin zou de afweging moeten kunnen maken hoe en wanneer het van kinderopvang gebruikmaakt, en om welke redenen.

Flexibele en occasionele kinderopvang kan gezinnen helpen om een toegang te vinden tot kinderopvang. Omdat het kinderopvangsysteem is ingericht op voorstelbare opvangvragen, is het voor kinderopvangvoorzieningen niet evident om occasionele en flexibele opvang te organiseren. De twee volgende delen van dit boek willen hen daarin ondersteunen, met aandacht voor de situatie en bezorgdheden van alle medewerkers in een kinderopvangvoorziening. Tegelijk kijken de twee volgende delen naar het beleid en het systeem dat dergelijke opvangvoorzieningen kan ondersteunen, want occasionele en flexibele kinderopvang kan pas gedijen in een ruimhartig beleid.



DEEL II.

1. INLEIDING: LESSEN UIT EXPERI- MENTEN MET FLEXI- BELE EN OCCASIONELE OPVANG

De vraag naar flexibele en occasionele kinderopvang is niet nieuw. Die bestaat al zo lang als de kinderopvang. Wel wijzigen de redenen voor die vraag. Nu overheden tewerkstelling voor iedereen naar voren schuiven en steeds meer gezinnen functioneren in een anderhalf- of een tweeverdienersmodel, ligt de combinatie van zorg en werk meestal aan de basis.

Overheden en individuele organisaties hebben al geëxperimenteerd met vormen van flexibele en occasionele opvang. Die experimenten slagen niet altijd. Of slechts gedeeltelijk. Daarom loont het de moeite om te bekijken wat we uit die experimenten kunnen leren.

We starten bij de 'Child Care Flexibility Trials' uit Australië omdat dat experiment wetenschappelijk opgevolgd werd. Vervolgens presenteren we inzichten uit verschillende initiatieven met occasionele en flexibele opvang.

1.1 Child Care Flexibility Trials in Australië

In 2013 maakte de Australische regering middelen vrij voor een aantal experimenten met flexibele kinderopvang. Met het geld werd opvang ingericht voor ouders die werken op variabele uren of op uren die buiten de normale opvangtijd vallen. Tijdens dit project wilde de overheid de precieze noden aan flexibele opvang in kaart brengen en uittesten welke modellen van flexibele kinderopvang de gezinnen als ondersteunend ervaren.

De flexibility trials kregen vorm op vier manieren:

- kinderopvang aan huis
- kinderopvang met uitgebreide openingsuren
- flexibelere opvanguren en -regelingen
- een uitgebreider aanbod van buitenschoolse en vakantieopvang¹

De onderzoekers die de experimenten nauwkeurig opvolgden, kwamen tot een aantal opmerkelijke conclusies. Een eerste bevinding ging over de opvangnood. Om te beginnen is het niet zo eenvoudig om de nood aan flexibele opvang goed in te schatten. De opvangnood in een gezin veranderen ook regelmatig. Daarnaast vormt flexibiliteit maar een van de criteria voor de opvang die gezinnen zoeken. Ze willen bijvoorbeeld graag flexibele én duurzame opvang, of flexibele én bereikbare opvang. En gezinnen zoeken niet alleen maar oplossingen in de formele kinderopvang; ze zoeken ook naar oplossingen in andere levensdomeinen, zoals in hun werkschema.

Het was dus onmogelijk om één oplossing of flexibiliteitsmodel naar voren te schuiven als ideaal. Voor kinderopvangvoorzieningen betekent dat een waaier aan mogelijkheden die ze zouden moeten aanbieden. In die variatie aan mogelijkheden bleek occasionele opvang veelgevraagd. Ook betaalbare opvang aan huis ervaren ouders als ondersteunend. Net die laatste vraag bleek logistiek moeilijk. Oppasdiensten moeten veel personeel hebben om de gevraagde uren te kunnen invullen. Tegelijk riskeren ze dat personeelsleden vaak zonder opdrachten vallen.

Een tweede bevinding was dat ouders soms een flexibel aanbod niet gebruiken omdat het slechts in één vorm van flexibiliteit voorziet. Zo boden sommige kinderdagverblijven ruime openingstijden aan, maar vroegen ze ouders om hun plaats lang van tevoren te reserveren. Voor veel ouders die in ploegen werkten, lukte dat niet. Zij kenden hun werkuren maar kort van tevoren.

Ten slotte speelt het moment van de lancering van nieuw flexibel aanbod een grote rol. Veel gezinnen plannen de kinderopvang bij het begin van het schooljaar. Een aantal trials was pas later beschikbaar. De meeste gezinnen hadden hun organisatie toen al rond. Ook kiezen ouders liever voor een duurzame, minder comfortabele oplossing dan voor een oplossing die tijdelijk is. Daarom deden heel wat gezinnen geen beroep op de plaatsen uit het experiment.²

1.2 Langer lopende initiatieven voor flexibele en occasionele kinderopvang

Een aantal van de Australische trials bleef bestaan en ontwikkelde zich verder, als alleenstaande initiatieven. Her en der over de wereld zijn dergelijke initiatieven te vinden, waarbij de medewerkers in de loop van de jaren veel ervaring en praktijkkennis opdeden over flexibele en occasionele opvang. Deze voorzieningen houden hun inspanningen vol, al vraagt het soms creativiteit om hun aanpak in te passen in de regelgeving. Dat komt ook doordat die regelgeving niet altijd

rekening houdt met de noden en de werkingsrealiteit van flexibele en occasionele opvang.

Hieronder verzamelen we een aantal kenmerken die dergelijke voorzieningen gemeenschappelijk hebben en die goed werken in de praktijk. De inspiratiebronnen waren het Gerrard Resource Centre in Canada³, een aantal Vlaamse initiatieven met een langere traditie van occasionele opvang⁴ en de Butterfly Nursery in Brighton & Hove, Engeland⁵.

De opvangvoorzieningen kiezen bewust voor dit soort opvang en hebben daar een uitgesproken visie over.

De Antwerpse OKiDO's bieden occasionele kinderopvang in wijken en buurten met een hoge kansarmoede en een tekort aan toegankelijke en flexibele opvang.⁶ OKiDO's hebben een heldere, uitgeschreven visie. Ze bieden flexibele opvang die tegemoetkomt aan de noden van ouders in inburgerings- en tewerkstellingstrajecten. Ze geven voorrang aan gezinnen uit kansengroepen. Zij staan voor buurt-

gerichte opvang en werken aan de verbinding tussen bewoners onderling, en tussen bewoners en organisaties.

Ze organiseren hun werking zo dat ze de visie kunnen waarmaken.

Om flexibiliteit te bieden, wijken de OKiDO's af van het reguliere planningssysteem. Ze werken met een dynamische planning en hebben geen wachtlijst. Gezinnen krijgen

een opvangplan dat is aangepast aan hun noden. Elk opvangplan is beperkt in de tijd. Na verloop van tijd herbekijken de opvang en de ouders het plan en sturen ze bij. De voorzieningen kunnen het opvangplan aanpassen als andere ouders dringende noden hebben.

*“Als het dringend dringend is, vinden we altijd een oplossing.”
(Coördinator OKiDO kinderdagverblijf, Antwerpen, 2020)*

Ze bakenen hun doelgroep goed af.

In het Gerrard Resource Centre in Canada kunnen gezinnen voor maximaal twee weken dagelijks gebruikmaken van de opvang. De meest dringende opvangnoden krijgen altijd voorrang.

Ze zetten voluit in op kwaliteitsvolle kinderopvang.

OKiDO's bieden gezinnen extra ondersteuning, bijvoorbeeld door ouders te helpen bij het kiezen van een school. Ze werken bij kinderen aan taalstimulering, met aandacht voor de thuistaal.

De Butterfly Nursery heeft een heldere visie over wennen in de occasionele kinderopvang.



Ze werken met een krachtig, divers, goed opgeleid en omkaderd team.

De Antwerpse OKiDO's zorgen voor een evenwichtig team met veel aandacht voor diversiteit. De teamleden spreken verschillende talen, wat het contact met ouders gemakkelijker maakt.

Ze bouwen sterke samenwerkingsverbanden uit met welzijns- en onderwijsorganisaties.

Het Gerrard Resource Centre heeft sterke samenwerkingsverbanden met andere organisaties voor gezinnen uit de buurt. Die organisaties verwijzen de gezinnen door naar de occasionele opvang.

1.3 Lessen uit experimenten en bestaande initiatieven

Uit de Australische experimenten en de andere lopende initiatieven komen een aantal aandachtspunten naar voren, die nuttig zijn voor nieuwe initiatieven voor occasionele en flexibele opvang. In de bespreking van de PACE-experimenten verderop in dit boekdeel zullen die aandachtspunten telkens aan bod komen.

Is er een duidelijke keuze en visie?

Flexibele en occasionele opvang organiseren is een bewuste keuze. Wie dergelijke opvang opstart, moet van tevoren de aanpak goed doordenken. De keuze moet zich vertalen in een communicatieplan om de juiste doelgroep te bereiken, in de samenstelling van een team en in een medewerkersbeleid.⁷ Maar ook in de planning van de werking en in de samenwerkingen die een initiatief in de buurt aangaat. Dat leidt meteen tot de vraag of het initiatief ingebed is in een sterk netwerk.

Is het initiatief bruikbaar voor gezinnen?

Uit de Australische experimenten bleek dat flexibiliteit maar één criterium is voor ouders, hoe belangrijk ook. Maar opvangvoorzieningen moeten zich wel in bochten wringen om flexibiliteit mogelijk te maken.^{2,8} Daarom loont het om de bruikbaarheid van een initiatief na te gaan vanuit het perspectief van de gebruikers. Omdat gezinnen verschillende vormen van flexibiliteit nodig hebben, is het zinvol om een buurt- of regionale analyse te maken.²

Is het initiatief haalbaar voor medewerkers?

Initiatieven die langdurig inzetten op flexibele en occasionele opvang nemen hun medewerkers mee in dat verhaal. Ook zoeken ze naar manieren om meer begeleiders in de leefgroepen in te zetten dan wettelijk nodig is. De normen zijn namelijk erg krap voor het extra werk dat samengaat met flexibele en occasionele opvang.



Dat bleek onder meer tijdens de implementatie van het Vlaamse actieplan occasionele en flexibele opvang in 2007.⁹

Kan een dergelijk initiatief financieel overleven in de bestaande regelgeving?

Kinderdagverblijven zijn vaak private of semipublieke initiatieven. Ze moeten hun werking financieren met subsidies of met ouderbijdrages. Als de regelgeving onvoldoende rekening houdt met de financiële of zakelijke haalbaarheid van een initiatief, is dat initiatief geen lang leven beschoren. Initiatieven zijn duurzamer als ze ook kunnen rekenen op regelgeving die afgestemd is op de realiteit van flexibele en occasionele opvang.

Kan het initiatief rekenen op een sterk systeem?

Samengevat blijkt dat experimenten met flexibele en occasionele kinderopvang niet noodzakelijk tot duurzame oplossingen leiden. Dat lukt pas wanneer experimenten kunnen rekenen op een sterk systeem, dat er expliciet voor kiest ouders uit kwetsbare groepen te ondersteunen. Zo'n systeem vertrekt van een heldere visie, tekent een duidelijk kader, biedt voorzieningen organisatorische en financiële stabiliteit en geeft ruimte aan personeelsleden om zich in te werken en bij te scholen. Het houdt rekening met de noden in verschillende regio's, streeft op elk gebied duurzaamheid na en faciliteert samenwerkingsverbanden. Gezinnen moeten kunnen vertrouwen op het systeem én op alle mensen die erin werken.

De stad Gent richtte tijdens het PACE-project een pop-upkinderopvang in. Dat is letterlijk te nemen: de kinderopvang is transporteerbaar in een bestelwagen en is in enkele uren tijd op te stellen en weer af te breken. De kinderopvang voldoet aan alle kwaliteitsnormen: er is ruimte om te eten, te slapen en te spelen en er is aandacht voor de communicatie met ouders. Er is een pedagogisch kader voor intakegesprekken en er is personeel dat specifiek is opgeleid voor de pop-up. De opvang is ingebed in een grote organisatie voor kinderopvang met veel ervaring: de medewerkers zijn goed voorbereid, hun taken zijn haalbaar en er is een duidelijke visie. Toch liep het experiment niet zoals gepland.

De organisator wilde de opvang aanbieden aan de ouders die de doelgroep vormden van het PACE-project: ouders met een afstand tot kinderopvang en werk. Vanaf 2017 verscheen de pop-up op locaties met een concreet arbeidsaanbod voor kwetsbare gezinnen: beurzen, events en opleidingsdagen. Toen bleek dat vooral ouders die al vertrouwd waren met kinderopvang de pop-up gebruikten. Eigenlijk wilde de organisator net die ouders bereiken voor wie het concept kinderopvang nog nieuw was. Maar zij gingen niet in op het aanbod. Zij wilden hun kind niet zomaar achterlaten in een tijdelijke opvang bij medewerkers die ze nog nooit gezien hadden. De mooie materialen en het geschoolde personeel konden dat gevoel niet verhelpen. Het experiment strandde omdat ouders zonder ervaring met kinderopvang in een tijdelijke voorziening onvoldoende tijd hebben om vertrouwen op te bouwen. Daardoor was de opvang niet bruikbaar voor de ouders voor wie hij was bedoeld.



De stad Gent heroriënteerde het experiment en gebruikt de pop-up nu om ouders kennis te laten maken met kinderopvang. Organisaties die werken met ouders in armoede, met nieuwkomers of met ouders met een afstand tot de arbeidsmarkt, kunnen de pop-up 'huren' tijdens een vorming of event. Ouders krijgen er uitleg over kinderopvang en kunnen vragen stellen. Kinderen spelen of slapen er terwijl hun ouders in de buurt zijn. Die kennismaking kan de stap naar een regulier kinderdagverblijf gemakkelijker maken. Voor dat doel is de pop-upopvang wel bruikbaar voor gezinnen.

2.

WELLES OF NIETES? PERSPECTIEVEN OP FLEXIBELE EN OCCASIONELE KINDEROPVANG

Dit boek houdt een begrensde pleidooi voor occasionele en flexibele kinderopvang. Het uitgangspunt voor dat pleidooi is dat sommige gezinnen het moeilijk hebben om geschikte routes te vinden in hun zorglandschap. De ritmes van verschillende levensdomeinen zijn voor deze gezinnen lastig te combineren. Deze gezinnen ondervinden vaak aan den lijve de doorgedreven flexibilisering op de arbeidsmarkt, die moeilijk strookt met de dwingende organisatie van kinderopvang. Die lastige combinatie heeft voor deze gezinnen grote gevolgen: ze slagen er bijvoorbeeld niet in om aan voorwaarden te voldoen voor tegemoetkomingen of uitkeringen, ze voelen zich tekortschieten als ouder en als werknemer. Vooral moeders zijn er de dupe van.^{1,2,3}

Flexibiliteit bepaalt mee hoe toegankelijk of ontoegankelijk kinderopvang is voor gezinnen. Ook voor ouders die geen betaald werk hebben kan flexibele kinderopvang gunstig zijn. Als ouders snel en eenvoudig kunnen instappen, zonder de verplichting om meerdere opvangdagen per week te gebruiken, wordt de drempel naar kinderopvang lager. Die ouders kunnen zo tijd en ruimte krijgen voor zichzelf, of om problemen aan te pakken.

Maar hoe kijken de verschillende betrokkenen hier eigenlijk naar? Vinden ouders, werkgevers, beleidsmakers, kinderbegeleiders zo'n flexibele of occasionele kinderopvang wel een goed idee? En wat betekent het voor kinderen om in deze opvang te verblijven? Kort door de bocht kunnen we stellen dat flexibele en occasionele opvang niet zo'n goede reputatie hebben. De heersende teneur klinkt in drie toonaarden, alle drie in mineur. Een: het is niet goed voor kinderen. Twee: het is lastig om te organiseren. Drie: het kan niet de bedoeling zijn dat de kinderopvang de tendensen op de arbeidsmarkt slaafs volgt.

In dit hoofdstuk laten we niet alleen de mineur horen. We gaan op zoek naar de redenen achter die reputatie door ervaringen te laten zien met verschillende aspecten van flexibele en occasionele opvang. Zo leren we de redenen kennen waarom de betrokkenen op die manier kijken naar occasionele en flexibele kinderopvang. Alle stemmen namen deel aan het PACE-project en werden verzameld in nauwe samenwerking met de projectpartners. Op die manier kunnen we een groot aantal verschillende perspectieven brengen.

Deze perspectieven van alle betrokkenen bij occasionele en flexibele opvang geven ons meer informatie over de concrete invulling van de aandachtspunten uit de inleiding bij dit tweede boekdeel. Ze helpen ook om experimenten concreet vorm te geven. Vinden kinderbegeleiders dat flexibiliteit moeilijk te organiseren is in de praktijk van een kinderdagverblijf? Dan schenken we meer aandacht aan de obstakels die zij ervaren en proberen we die weg te werken.



2.1 Wat denken ouders over occasionele en flexibele kinderopvang?

Ouders zijn in de eerste plaats op zoek naar goede zorg voor hun kinderen. Ze willen zeker zijn dat hun kind het goed stelt in de kinderopvang, er graag gezien en veilig is.^{4,5} Dat zagen we bevestigd tijdens de vele gesprekken met ouders in de loop van het PACE-project.

“Goede kinderopvang is een proper en zorgend kinderdagverblijf, met beleefd personeel. Ze zorgen voor mijn kind zoals ik er zelf zorg voor draag.”
(Peter, Gravesham, 2020)

Flexibiliteit kwamen we niet tegen als criterium voor goede kinderopvang. Nochtans geven ouders wel aan dat kinderopvang minder bruikbaar wordt als hij niet flexibel is. Zoals bleek uit de Australische Child Care Flexibility Trials⁴ kan flexibiliteit veel invullingen krijgen. Dat geldt ook voor zorg. Hieronder maken we de verschillende vormen van flexibiliteit en zorg zichtbaar die voor ouders belangrijk zijn in de kinderopvang.

FLEXIBILITEIT: EEN RUIM BEGRIP

De flexibiliteit die ouders zoeken en nodig hebben, hangt af van de zorglandschappen die zij combineren. Sommigen vormen van flexibiliteit liggen voor de hand. Die hebben te maken met openingsuren en beschikbaarheid. Maar ouders zijn niet alleen op zoek naar organisatorische flexibiliteit. Ook de houding van de medewerkers en relationele flexibiliteit vinden zij belangrijk.

Flexibiliteit in openingsuren

Ouders zoeken vooral naar een vorm van flexibiliteit die hen toelaat om kinderopvang te combineren met hun werkroosters. Dat kan betekenen dat hun kind al erg vroeg 's ochtends naar de opvang gaat, of 's avonds laat blijft. Andere gezinnen zoeken opvang tijdens het weekend of 's nachts. Voor sommigen speelt de verplaatsingstijd een rol. Soms zou het al helpen als de opvang een uur vroeger start of langer openblijft.

“We werken allebei in ploegen. We hebben op wisselende dagen opvang nodig tot 20u. We doen ons best om geld te verdienen, maar we hebben echt opvang nodig. We moeten een kinderopvang aan huis vinden.” (Lynn, Brighton, 2020 – heeft net een nieuwe job maar vindt geen kinderdagverblijf dat open is tot 20u)

“Hier zijn geen kinderdagverblijven met flexibele openingsuren. Wij zullen verplicht zijn om een nanny te betalen, wat vreselijk duur is. Wij, de mensen die in de zorg of in de fabrieken werken, hebben echt nood aan een kinderdagverblijf dat zijn openingsuren aanpast aan onze werkuren.”
(Catherine, Saint-Martin-Boulogne, 2018)

Flexibiliteit in planning en gebruik van de opvang

Ouders hebben uiteenlopende ervaringen met de planning van opvang. In sommige regio's zijn er te weinig opvangplaatsen. Vooral daar ervaren ouders minder flexibiliteit. Voorzieningen moeten de regels respecteren en kunnen niet te veel kinderen opvangen in verhouding tot het aantal begeleiders of de beschikbare ruimte. Voor ouders levert dat problemen op als ze aan het werk willen gaan.

“Het kinderdagverblijf is niet flexibel: ik kan geen uren ruilen of bijkomende uren vragen, want er zijn wachtlijsten.” (Sally, Brighton, 2020)

Flexibiliteit in beschikbaarheid

Als de situatie van ouders verandert, veranderen hun opvangnoden mee. Dan is het ondersteunend als de kinderopvang snel tijd maakt om die nood te bespreken en probeert om nieuwe afspraken te maken. We spraken tijdens het project met ouders die na een scheiding alleenstaand werden, die een opleiding startten of begonnen met solliciteren. Voor hen is het belangrijk dat ze kunnen rekenen op kinderopvang.

“Ik kreeg het aanbod van de occasionele opvang via het Jobcentre toen ik een sollicitatiegesprek had en geen kinderopvang. Het geeft me rust te weten dat ik dingen in orde kan krijgen terwijl er goed voor de kinderen gezorgd wordt.”
(Naomi, Engeland, 2020)

“Het helpt dat ik mijn dochter naar de occasionele opvang kan brengen als ik een afspraak heb.” (Alice, Wattrelos, 2018)

Ouders uit Nederland vertellen treffend hoe lastig het is om helemaal niet op kinderopvang te kunnen rekenen als je werk zoekt. Voor hen is er alleen in theorie kinderopvang beschikbaar. Kinderopvang is in Nederland onbetaalbaar voor ouders die van een laag inkomen leven en niet werken. In de loop van het PACE-project startte het buurtcentrum De Mussen uit de Schilderswijk in Den Haag met een informeel occasioneel opvangsysteem waarin vrijwilligers kinderen opvangen. Het duurde lang voor ze hiervoor goedkeuring kregen van de overheid.

“Ik ben in de eerste plaats moeder, en zonder opvang voor je kind kan die baan er niet bij. Maar ja, zonder opvang kom je ook niet aan een baan. Het zou beter zijn om opvang te hebben tijdens de zoektocht. Kinderopvang is er enkel als je werkt, en dat voorstukje wordt vergeten.” (Malti, Den Haag, 2020)

Flexibiliteit in de houding van het personeel

Ouders waarderen het als de medewerkers zich flexibel opstellen, bijvoorbeeld over de aanwezigheid van ouders in de opvang, over ophaaltijden of over procedures zoals het wassen.

“Je bent hier altijd welkom. Zij geven je hier tijd mét je kind.”
(Yacintha, Mechelen, 2020)

“Vandaag ga ik mijn zoon een kwartier later ophalen. Ze zeiden dat het oké is, maar enkel voor deze ene keer.” (Holly, Gravesham, 2020)

Flexibiliteit in het tempo

Voor veel ouders is kinderopvang een onbekende wereld. Hen helpt het als ze kunnen opstarten in hun eigen tempo, liefst zonder verbintenissen als een opvangplan of -contract.

“Na mijn opleiding als zorgkundige had ik het lastig om een crèche te vinden. Ik had het ook moeilijk om mijn kind achter te laten. Ik heb toen aan mijn maatschappelijk assistent gevraagd om een plaatsje aan te vragen bij 38 Volt. Ik wou op mijn manier rustig afscheid nemen van mijn kind. Hier kan dat. En ik moet ook niet elke dag komen. Ik doe het zachtjesaan.” (*Lydia, Mechelen, 2020*)

Een moeder die slechte ervaringen had opgedaan met de opvang voor haar oudste kinderen, wilde geen kinderopvang meer. Omdat ze een job wilde, stapte ze in het PACE-project. Daar volgde ze een programma van tien weken, ‘Learning Links’. Terwijl de ouders elke week een opleidingssessie volgden, verbleven hun kinderen in hetzelfde gebouw in een occasionele kinderopvang. Die opvang gaf de moeder de kans om opnieuw vertrouwen in kinderopvang op te bouwen.

“Ik gebruikte kinderopvang alleen voor ‘Learning Links’. Voor mijn jongste. Dat was oké, want de opvang vond plaats in hetzelfde gebouw. Dat vond ik belangrijk, want mijn zoontje was op dat moment erg aanhankelijk. Het was prima als eerste ervaring, hij raakte eraan gewend om niet de hele tijd bij mij te zijn.” (*Masha, Gravesham, 2020*)

Een andere moeder zette na diezelfde ‘Learning Links’ de stap naar occasionele opvang in een reguliere opvang.

Conclusie: flexibiliteit moet betrouwbaar zijn

Ouders zoeken naar verschillende vormen van flexibiliteit. Maar allemaal zoeken ze flexibiliteit waarop ze kunnen rekenen. Die flexibiliteit zou dus niet mogen afhangen van de goodwill van een medewerker of van een kinderdagverblijf. Dat leerden we al uit de Australische Child Care Flexibility Trials:

“Een tijdje terug probeerden ze flexibele opvang uit. Die was gericht op mensen die in shifts werken. Er kwam een pilootprogramma dat 24 uur opvang per dag voorzag. Maar het was maar een test die zes tot negen maand zou duren en kinderopvang vinden is een nachtmerrie. (*Moeder, in een relatie, met kinderen die nog niet naar school gaan*)”⁶

ZORG VOOR DE KINDEREN

Goede zorg voor de kinderen is de eerste en belangrijkste bekommernis voor ouders. Ook als de kinderen naar occasionele of flexibele opvang gaan, willen ouders dat hun kinderen het goed stellen. Dat illustreert het verhaal van Anna.

“Anna is alleenstaand en heeft drie kinderen. Voor het jongste kind zoekt ze kinderopvang, de andere twee gaan al naar school. Ze heeft recht op de vijftien uur gratis kinderopvang en wil graag weer aan het werk. Ze bezocht twee kinderdagverblijven die uren aanbieden die te combineren zijn met werk, maar ze is bezorgd omdat haar kind bang is en er niet gemakkelijk went. Later bezocht ze

met haar kind nog een ‘Stay & Play’-groep, maar na één keer kwam ze niet meer terug. Ze brengt haar kind nu naar een lokaal kinderdagverblijf waar ze zich goed bij voelt. Starten met werken lijkt weer veraf. Dit toont hoe belangrijk de juiste kinderopvang is voor een ouder. Anna wilde zelfs niet overwegen om te starten met werken vooraleer de kinderopvang goed zat. Het verhaal laat ook zien hoe de zorg van ouders over de juiste opvang voor hun kinderen belangrijk is als je ouders wilt ondersteunen.” (*PACE-begeleider, Brighton & Hove, 2019*)

Misschien zouden sommigen durven stellen dat Anna niet flauw moet doen. Er was toch kinderopvang op de uren die ze nodig had? Nu moet ze opnieuw beginnen. De medewerker die Anna’s verhaal optekende, schat dat anders in en noemt geschikte kinderopvang de sleutel voor ouders. En kinderopvang is niet geschikt als ouders en kinderen zich er niet op hun gemak voelen.

Wanneer de opvang wel goed voelt, wordt het verhaal veel positiever. Ouders stellen vast dat hun levenskwaliteit en die van hun kinderen erop vooruitgaat. Ze zien ook dat ze wat tijd krijgen voor zichzelf en dat hun kinderen relaties opbouwen en dingen leren in de opvang.

“Als ik mijn vijftien uur ‘funded sessions’ krijg, kan ik mijn tijd besteden aan een opleiding. En mijn kind kan ook bijleren. In de opvang leert hij meer, hij leert alles zelfs heel snel. Ik heb een goede relatie met het personeel, ze vertellen me altijd wat er op die dag gebeurt, hoe het met hem gaat.” (*Malika, Gravesham, 2020*)

Maar ouders maken zich ook veel zorgen, bijvoorbeeld over de vele uren en lange dagen in de opvang. Ze verplaatsen hun kind liever niet naar een andere opvang nadat het gewend is geraakt aan een bepaalde voorziening. Ouders zoeken vaak naar oplossingen in andere levensdomeinen door shiften af te wisselen met hun partner, of door minder uren te werken.

Toegang tot de ruimtes

Het helpt ouders als ze zich welkom voelen in de kinderopvang en ze zijn er doorgaans blij mee als ze binnen mogen in de ruimtes waar de kinderen spelen. In Engeland is het minder gangbaar dat ouders in de ruimtes komen waar de kinderen verblijven, maar ook in de andere landen zijn er voorzieningen waar ouders niet welkom zijn in alle ruimtes.

“Je hebt het gevoel dat je hier (aan de deur) geblokkeerd wordt.” (*Cynthia, Turnhout, 2020*)

“Er is beveiliging met je vingerafdruk, dus we kunnen alleen binnen in de hal. Er was wel een huisdierendag en toen mochten we naar binnen.” (*Maggie, Brighton & Hove, 2020*)

Niet alle ouders vinden het vervelend dat ze geen toegang hebben tot alle opvangruimtes. Ze tonen begrip voor veiligheidsmaatregelen. Sommigen vinden ook dat de kinderen gemakkelijker afscheid nemen als ouders niet meegaan in de leefgroep. Vaak weten ouders echter niet dat er opvangvoorzieningen bestaan met een andere aanpak. Ze kunnen niet vergelijken.

De rol van begeleiders

Begeleiders zijn de cruciale schakel om ouders op hun gemak te stellen, ook in moeilijke of nieuwe omstandigheden.

“Ik wou werken en zocht naar opvang. Ik heb ervaring bij een onthaalouder, maar was er niet tevreden. Het was er niet proper. Hier zijn de omgeving en de organisatie anders. Er werd meteen naar me geluisterd, ze stellen je hier op je gemak.”
(*Binta, Mechelen, 2020*)

“Ik spreek de taal niet, maar het kan ook in het Engels of het Frans. Er was ook een mama afkomstig uit mijn eigen land. We werden in contact gebracht om te tolken.” (*Aminata, Mechelen, 2020*)

Wel vragen sommige ouders zich af hoe de begeleiders kijken naar de mogelijkheid om de opvang occasioneel of flexibel te gebruiken. Misschien vinden begeleiders dat wel lastig? Sommige ouders zijn bang dat dat een effect kan hebben op de zorg voor hun kind. Een moeder uit Kent vertelt dat ze daar in het begin bang voor was, maar dat begeleiders haar snel konden geruststellen. Bij een andere moeder duurde het maanden voor ze zich op haar gemak voelde:



“Na drie of vier maanden kenden ze de naam van mijn zoontje nog steeds niet. Hij ging ook echt niet graag meer naar de opvang. Ik heb mijn beklag gedaan. Daarna waren ze extra vriendelijk tegen mij.” (*Diara, Gravesham, 2020*)

FLEXIBILITEIT ÉN ZORG, TWEE KANTEN VAN ÉÉN MEDAILLE

Ouders willen een goede zorg voor hun kinderen. Ze willen een flexibiliteit die aansluit bij de noden van het gezin en ze willen gerust zijn dat hun kinderen daar niet onder lijden. Het liefst hebben ze ook een keuze. Die keuzevrijheid hangt samen met de context. Is flexibele opvang een normaal gegeven en hebben ouders er recht op, zoals in Finland⁷? Of is het een uitzondering of een gunst? Kunnen ouders kiezen voor flexibiliteit omdat ze soepelheid ervaren in andere levensdomeinen zoals hun werk en huishouden? Of moeten ouders zich voegen naar een of meer dwingende systemen?

Amerikaans onderzoek laat zien dat de keuze voor kinderopvang en werk *paired decisions* zijn voor veel gezinnen met een laag inkomen, voor zover er al sprake kan zijn van keuze.^{8,9,10} Zeker ouders met onstabiel werk of onvoorspelbare uren zoeken noodgedwongen naar een flexibel of ad-hoc aanbod, of puzzelen met verschillende vormen van kinderopvang. Ook voor die ouders primeert de kwaliteit van zorg: ze zoeken kinderopvang waar hun kind zich goed voelt en waar het

betekenisvolle relaties kan opbouwen.¹⁰ Maar wat als er geen goede opvang te vinden is die ook flexibiliteit biedt?

Tijdens het PACE-project bleken sommige ouders te verdwalen in hun zorgland-schap: ze slaagden er niet in om aan de verwachtingen van alle levensdomeinen tegemoet te komen en vonden geen hanteerbare route tussen huis, werk en kinderopvang. Die ouders zetten op den duur gefrustreerd hun opleiding stop, weigeren een interessante job of halen hun kinderen weg uit de kinderopvang. Dat overkwam Amber.

“Amber vond werk in de schoonmaak, maar had het echt lastig om flexibele opvang te vinden. Bovendien werd ze nooit op tijd uitbetaald. Ze besloot om haar job stop te zetten omdat de zorgen over de combinatie van werk en gezin haar zoveel stress bezorgden. Amber doet nu vrijwilligerswerk in het café aan het children’s center. Ze volgde al enkele korte opleidingen, onder andere een baristatraining.”
(*PACE-begeleider, Brighton & Hove, 2019*)

2.2 De kijk van werkgevers: een wondermiddel?

WERKGEVERS

De combinatie tussen werk en gezin is een prangende kwestie voor veel gezinnen, maar ook voor werkgevers. Ouders die geen kinderopvang vinden of combinaties van informele en formele opvang in elkaar puzzelen, zullen minder betrouwbaar aanwezig zijn en meer stress ervaren.¹¹ Dat heeft gevolgen op het werk. Kan flexibele en occasionele kinderopvang een oplossing bieden? Zijn werkgevers niet dé partij bij uitstek om occasionele en flexibele kinderopvang te steunen, en misschien zelfs te financieren? Hoe kijken werkgevers eigenlijk naar flexibel werk en de combinatie met een gezin? Wie is er verantwoordelijk om naar oplossingen te zoeken voor de kinderen?

In Nederland zijn werkgevers per definitie betrokken partij. Alle werkgevers betalen er een bijdrage voor de kinderopvang, zelfs als ze geen werknemers met jonge kinderen in dienst hebben. In Frankrijk, Engeland en Vlaanderen kunnen werkgevers plaatsen in de kinderopvang inkopen of kunnen ze zelf kinderopvang organiseren. Sommige ziekenhuizen en universiteiten kiezen daarvoor. Toch is er weinig bekend over de kijk van werkgevers op kinderopvang. Er zijn nauwelijks artikels of studies te vinden die organisaties of bedrijven aan het woord laten over kinderopvang.

VLAAMSE WERKGEVERS OVER KINDEROPVANG: EEN KLEINSCHALIGE BEVRAGING

In 2019 interviewden tweedejaarsstudenten Pedagogie van het Jonge Kind aan de Arteveldehogeschool achttien werkgevers (negen vrouwen, negen mannen) in Vlaanderen over hun kijk op kinderopvang.¹²

Voor werkgevers is flexibiliteit een kwestie van 'geven en nemen'. De kinderopvang kan en moet niet alle problemen opvangen. Bedrijven en organisaties moeten het zelf ook mogelijk maken voor werknemers om werk en gezin te combineren.

“Wanneer je goede en gemotiveerde werknemers in dienst wilt nemen, moet je ervoor zorgen dat je als werkgever flexibiliteit aanbiedt en een antwoord geeft op de noden van de werknemers.”

Dat kan door telewerk mogelijk te maken, door werknemers zelf de planning te laten maken of door te werken met glijdende uren. Wel geven werkgevers aan dat de combinatie tussen werk en gezin niet evident is. Mensen die in ploegenstelsels of op late uren werken, ondervinden structurele moeilijkheden zoals de beperkte openingsuren van de kinderopvang. Daarnaast hebben werknemers het soms moeilijk met onverwachte situaties, zoals een ziek kind.

Voor eenmalige situaties doen werkgevers een beroep op de solidariteit tussen werknemers: mensen kunnen bijvoorbeeld een shift wisselen of een dag thuiswerken terwijl een collega de taken overneemt die alleen op het werk mogelijk zijn. Voor de structurele problemen rekenen werkgevers op kinderopvang. Die is volgens sommigen veel te rigide georganiseerd. De geïnterviewde werkgevers zijn het er grosso modo over eens dat de kinderopvang zich vooral richt op werknemers met standaard werkuren en dat ze niet aangepast is aan andere arbeidssystemen zoals ploegenwerk of flexibele uren. Zij vinden dat de kinderopvang beter moet inspelen op de werksituatie van de ouders: meer avond- en weekenduren, soepelere planning.

“In Vlaanderen moet je bijna eerst een kinderopvang vastleggen vooraleer je aan kinderen denkt.”

Anderen begrijpen dat de kinderopvang zich niet volledig kan aanpassen aan de arbeidsmarkt.

“Het is moeilijk voor een kinderopvang om zich te moeten aanpassen aan een werkgever. Want de kinderopvang is op zich ook een werkgever.”

Zijn werkgevers bereid om financieel bij te dragen aan kinderopvang? Enkel zien dat dit een mogelijkheid is, maar spreken dan niet per se over hun eigen organisatie. Wel stellen ze dat een bedrijf zelf kinderopvang kan organiseren, wat als bijkomend voordeel heeft dat het op maat is van de werkuren en dat ouders geen tijd verliezen met de verplaatsing. Een aantal werkgevers vindt dat de overheid meer moet inspelen op de veranderingen op de arbeidsmarkt door flexibele opvang te stimuleren. Geen van de geïnterviewde werkgevers vermeldt het perspectief van de kinderen.

In het PACE-project zagen we voorbeelden van werkgevers die zich engageren om de combinatie kinderopvang en werk voor ouders te vergemakkelijken. Dat gaat om bedrijven die hun werkuren “gezinsvriendelijk” maken, of die zorgen voor betaalde kinderopvang tijdens opleidingen en trainingen. Wat deed deze werkgevers op die kar springen?

Als het moeilijk is om werknemers te vinden, zijn werkgevers sneller geneigd om hun werkwijze aan te passen en mee te zoeken naar haalbare combinaties voor gezinnen. Sommige werkgevers hebben een heldere visie ontwikkeld over werk en gezin. Een hotelketen uit Engeland laat de werkuren consequent overeenkomen met de schooluren en de kinderopvangtijden. Op die manier wil de keten ouders, en ook alleenstaande ouders, de kans geven aan het werk te blijven. Ze zien hier zelf veel voordelen in: hun werknemers zijn loyaal en het bedrijf heeft een goede reputatie.

Niet alle bedrijven en organisaties hebben genoeg voeling met de situatie van ouders. Om hen te overtuigen helpt betere informatie over de situatie van ouders. Ook informatie over de mogelijkheden om kinderopvang in te kopen of te organiseren kan bedrijven over de streep trekken. In sommige landen bestaan daar subsidies voor, maar werkgevers weten dat niet altijd.

DIENSTEN VOOR ARBEIDSVORZIENING

Ook diensten voor arbeidsvoorziening kunnen gezinnen ondersteunen om routes te vinden in hun zorglandschap. Tijdens het PACE-project bleek dat die diensten zich over het algemeen weinig bewust zijn van de moeilijkheden en zorgen die ouders ervaren in hun zoektocht naar kinderopvang. Wanneer dat besef is doorgedrongen, blijken de organisaties snel bereid om aanpassingen door te voeren. De uren van een opleiding aanpassen aan de openingsuren van de kinderopvang in de regio kan al een wereld van verschil betekenen voor ouders. Daarnaast toonden de diensten voor arbeidsvoorziening zich bereid om ouders die starten met een opleiding of een job systematisch te vragen of ze kinderopvang nodig hebben.

Ondanks de bereidwilligheid, bleek het niet eenvoudig om de veranderingen duurzaam te implementeren. Personeelwissels en een tekort aan middelen en tijd zorgden ervoor dat de diensten voor arbeidsvoorziening het perspectief van de kinderopvang en het zorglandschap uit het oog verloren.

In Kent ontstond tijdens het PACE-project een nauwe samenwerking met de lokale dienst voor arbeidsvoorziening, Jobcentre Plus. De medewerkers van deze organisatie kunnen geen tijd maken om samen met ouders naar kinderopvang te zoeken. Dat deed de PACE-medewerker. Doordat die medewerker aanwezig was in het Jobcentre, groeide het besef dat kinderopvang een belangrijke factor is voor gezinnen.

De PACE-medewerker coachte de ouders als voorbereiding bij het solliciteren. Ze gaf onder meer het advies om zelf kinderopvang ter sprake te brengen als werkgevers vragen stellen over flexibiliteit. Die tip bleek van onschatbare waarde.

Conclusie

Een medewerker van het Jobcentre Plus uit Kent vat de kern van de conclusie samen:

“Wat we moeten veranderen? De houding van werkgevers ten aanzien van flexibiliteit voor werknemers en de houding van de kinderopvang ten aanzien van openingstijden.” (*Medewerker Jobcentre Plus, Gravesham, 2018*)

Maar dat volstaat niet. Op veel plaatsen in Vlaanderen, Frankrijk, Engeland en Nederland zijn individuele werkgevers en medewerkers van diensten voor arbeidsvoorziening bereid om ouders te ondersteunen bij de combinatie van werk en kinderopvang. Jammer genoeg is die bereidheid niet altijd gedragen door een systematische poging om de twee levensdomeinen op elkaar af te stemmen. Individuele medewerkers komen dan vast te zitten in een systeem dat niet mee wil. Omgekeerd is er soms een visie bij het management, die niet is gedragen door de individuele medewerkers. Zodat er in de praktijk weinig verandert.^{13,14} Alle niveaus van een systeem moeten meewerken, alleen dan zullen de aanpassingen de individuele successen overstijgen.

2.3 Wat denken medewerkers uit de kinderopvang?

Voor medewerkers in de kinderopvang is de vraag naar occasionele en flexibele kinderopvang complex. Zij zijn het immers die hun werk moeten aanpassen, maar ze zijn zelf werknemers die werk combineren met een privéleven. Meer flexibiliteit in de opvang heeft rechtstreekse gevolgen voor hun eigen gezinsleven. Tegelijkertijd zien de medewerkers hoe flexibele en occasionele opvang goed kunnen uitdraaien voor kinderen en ouders.

Er is weinig literatuur te vinden over de kijk van begeleiders en coördinatoren op flexibele en occasionele opvang. In de loop van het PACE-project brachten we de overtuigingen in kaart van medewerkers in de kinderopvang over occasionele en flexibele opvang. We werkten met een vragenlijst en met interviews, en bevroegen zowel kinderbegeleiders en coördinatoren die deelnamen aan het PACE-project als kinderbegeleiders en coördinatoren die dat niet deden.

WAAROM OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG?

Medewerkers die ervaring hebben met flexibele en occasionele opvang staan er doorgaans positief tegenover. Hun grootste drijfveer is dat ze gezinnen een meerwaarde kunnen bieden. Ze staan vooral stil bij het “waarom” van occasionele en flexibele kinderopvang en zoeken vervolgens hoe ze dergelijke opvang in de praktijk mogelijk kunnen maken.¹⁵

Coördinatoren die occasionele plaatsen aanbieden in een reguliere opvang doen dit uit principe, omdat ze vinden dat alle gezinnen recht hebben op kinderopvang, omdat er anders te veel gezinnen uit de boot vallen.¹⁶

“Andere plaatsen zijn heel snel volzet. Als er voldoende gewone plaatsen zouden zijn, zou dit niet nodig zijn. Rijke tweeverdieners komen een plaats reserveren zodra ze zwanger zijn. Maar hoe korter geschoold ouders zijn, hoe langer ze wachten om opvang te zoeken. En dan zijn ze overal te laat. Dan mogen ze plots een interim doen, maar ze hebben geen opvang want ze moesten het al een jaar op voorhand aanvragen. Net die mensen willen we een kans geven.” (*Coördinator kinderdagverblijf, Vlaanderen, 2019*)

“In onze wijk wonen er veel anderstaligen, mensen met een korte opleiding of een laag inkomen, alleenstaanden, mensen zonder papieren, vluchtelingen. Vaak wonen deze mensen hier ook maar voor een zeer korte periode omdat ze wachten op een definitieve plek of toewijzing van een sociale woning. (...) Het moet voor deze mensen dan ook mogelijk zijn om in de periode dat ze hier wonen opvang te vinden voor hun kinderen.” (*Coördinator kinderdagverblijf, Vlaanderen, 2019*)

“Het stelt hen (ouders) in staat om naar interviews en belangrijke afspraken te gaan, wetende dat er goed voor hun kind wordt gezorgd en dat ze voldoende tijd hebben om te doen wat ze moeten doen.” (*Coördinator kinderdagverblijf, Gravesham, 2020*)

Coördinatoren vinden motivatie in de gedachte dat hun voorziening het verschil kan maken voor gezinnen. Die gedachte is ook cruciaal om het hele opvangteam mee te krijgen. Wie telkens kijkt naar de reden voor een beslissing of aanpak, vergeet gemakkelijker de praktische obstakels.

“De begeleiders moeten zeer gemotiveerd, flexibel zijn. Ook moeten ze mee zijn in het verhaal van het belang voor de ouders en de kinderen. Wanneer begeleiders hier niet kunnen achterstaan, dan is het moeilijk om gemotiveerd te blijven werken. Een goede band met de ouders is hierbij ook belangrijk zodat de begeleiders ‘zien’ voor wie ze het doen.” (*Coördinator kinderdagverblijf, Vlaanderen, 2019*)

“Als je van kinderen houdt, kun je in de kinderopvang werken. Het verschil hier is ‘je houdt van de ouders’. Vaak is een kinderdagverblijf er niet voor het gemak van ouders. Hier is dat wel zo. Medewerkers moeten responsief zijn voor de ouders.” (*Coördinator kinderopvang, Brighton & Hove, 2019*)

Een kleinschalig vragenlijstonderzoek bevestigde het belang van een heldere motivatie om occasionele of flexibele opvang te organiseren.

VLAAMSE MEDEWERKERS KINDEROPVANG OVER OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG

In 2018 verspreidden studenten van de opleiding Pedagogie van het Jonge Kind van de Arteveldehogeschool en Karel de Grote Hogeschool een vragenlijst die de PACE-onderzoekers hadden opgesteld. In totaal ontvingen we 112 ingevulde lijsten. Een vraag beschreef twee concrete voorbeelden van occasionele kinderopvang en vroeg de deelnemers of ze bereid zouden zijn om zelf te werken in zo'n occasioneel kinderdagverblijf. Van de 103 personen die deze vraag beantwoordden, stelden er 40 dat ze dat zouden willen doen. 40 anderen wilden dat ook, maar met een paar voorwaarden. 23 mensen zagen dat niet zitten.

Uit de analyse van hun antwoorden bleek dat de deelnemers die "ja" zeiden, vooral de voordelen zien voor gezinnen. Ze hebben het gevoel dat ze voor die gezinnen een verschil kunnen maken: "het is goed voor het gezin op langere termijn", "ouders kunnen aan het werk" en "elk kind heeft recht op kinderopvang". Een aantal deelnemers vond occasionele opvang ook uitdagend: het zou variatie brengen in hun werk, zorgen voor meer afwisseling en een kans zijn om bij te leren.

De deelnemers die "nee" antwoordden, zagen vooral praktische bezwaren: werkdruk voor personeel, de bezetting, de planning. Of zij legden de nadruk op de negatieve gevolgen voor kinderen: het zou bedreigend zijn voor de kinderen, kinderen kunnen niet goed wennen en zich onvoldoende hechten. De personen die voorwaarden stelden, hadden het over het belang van een wenmoment, over goede afspraken, over bijstelling van subsidies en over een aangepaste pedagogische praktijk.

Visie komt eerst. Zonder een duidelijke reden, een dwingend waarom, zal een kinderdagverblijf nooit starten met een occasioneel en flexibel aanbod. Omgekeerd is occasionele opvang nooit alleen maar een praktische kwestie. Er moet een leidinggevende zijn die dit wil en in die richting kan sturen, en die het team hierin kan meetrekken.

"De manager heeft een duidelijke visie. (...) Het kinderdagverblijf is een voorbeeld om de stad en andere kinderdagverblijven te laten zien dat kinderopvang flexibel kan zijn. Je hebt wel een duidelijke focus nodig in het team en je moet met medewerkers onderhandelen." (PACE-manager, Brighton & Hove, 2019)

Fins onderzoek bij medewerkers in de flexibele opvang sluit aan bij deze bevindingen. Medewerkers in de kinderopvang die positief kijken naar flexibele opvang zien minder negatieve gevolgen voor kinderen.^{17,18} Zij leggen de nadruk op het belang voor het gezin.

VOOR- EN NADELEN

Medewerkers zien vooral voordelen in occasionele en flexibele opvang voor ouders, gezinnen en de samenleving.

"Wanneer de ouders de kans krijgen om hun leven op orde te zetten, dan kan dit alleen maar ten goede komen aan het gezin."

"Soms is er een oplossing nodig om de stabiliteit binnen het gezin te verzekeren."

"Als er meer occasionele opvang zou zijn, zouden meer mensen kunnen gaan werken ... Mensen gaan hierdoor minder in armoede leven. De kinderopvang heeft een grote sociale functie."

Kinderbegeleiders schatten de gevolgen voor kinderen genuanceerder in. Occasionele en flexibele opvang geeft kinderen de kans om te wennen aan een groep en te spelen met andere kinderen. Of ze vinden comfort in een kinderdagverblijf.

"Kinderen krijgen in het kinderdagverblijf de nodige aandacht en zorgen, als ze door verschillende redenen (werk, ziekte, draaglast) thuis niet opgevangen kunnen worden."

Maar kinderbegeleiders maken zich zorgen over de nadelen: over het comfort van het kind dat maar voor korte tijd komt én over het comfort van de groep kinderen.

"Het kind moet plots naar de opvang zonder te wennen aan de begeleiders en aan de nieuwe omgeving. En dit steeds voor korte duur."

"Het groepsgebeuren en de groepsdynamiek verlopen anders met een vaste groep kinderen. De sociale ontwikkeling wordt dieper ontwikkeld, er is meer evenwicht en de energie kan in andere zaken gestoken worden."

Deze vorm van opvang vraagt ook een andere instelling van begeleiders.

"Ze moeten heel flexibel zijn naar ouders en kinderen toe en toch een goede pedagogische en sociale feeling hebben om kinderen op korte termijn te doorgronden. Het is intensief en je draagkracht moet sterk genoeg zijn. Het is niet iedereen gegeven."

Op het niveau van de organisatie zien kinderbegeleiders heel wat valkuilen.

"Er is geen zekerheid/garantie op volledige bezetting van de plaatsen voor occasionele opvang."

"Vraagt volgens mij wel extra werk naar ondersteuning van het team. Voor mij zou de uitdaging dan liggen in het organisatorische: tijd vinden om alles goed te doen. Maar ik vind dit niet echt een nadeel."

HOE ORGANISEER JE OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG?

Deelnemers aan de vragenlijst die vooral de praktische bezwaren zien van occasionele en flexibele opvang, zouden niet spontaan met dergelijke opvang beginnen. De deelnemers aan de bevraging waren het roerend eens over het soort hindernissen dat zij verwachtten bij de organisatie van flexibele en occasionele

opvang. Grosso modo zien zij de regelgeving en financiering van kinderopvang als een mogelijk struikelblok, verwachten zij ethisch-pedagogische hindernissen en zien zij een aantal organisatorische obstakels. Dezelfde hindernissen komen naar voren in de beperkte hoeveelheid publicaties over occasionele en flexibele kinderopvang.^{7,19} Deze coördinator van een Engelse occasionele en flexibele opvangvoorziening vermeldt de drie bezorgdheden samen:

“De druk door de cijfers waar de subsidies van afhangen speelt vaak een grote rol. Natuurlijk is het veel gemakkelijker om enkel voltijdse kinderen aan te nemen die op het moment van hun start blijven tot aan hun overstap naar school. Ook kinderen van tweeverdieners, van wie we weten dat ze enkel afwezig zijn tijdens de reguliere verlofdagen zorgen uiteraard voor een grote zekerheid.

Daarnaast brengt het ook wel extra werk met zich mee. Zowel voor communicatie en taal als voor andere zorgen voor de gezinnen, zoals financiële problemen of opvoedkundige zorgen. Wanneer je de werklust bekijkt, moet je hiervoor niet kiezen. Daarnaast kan het financiële aspect ook wel een hindernis vormen. Als je enkel kan overleven dankzij de ouderbijdrage, dan is dit gewoon onmogelijk.”
(Coördinator, *Gravesham*, 2020)

Regelgeving en financiering

Hoe voldoe je aan de bezettingsgraad die je nodig hebt voor je subsidies als je niet weet hoeveel kinderen er elke dag komen? Welke activiteiten voorzie je op welke uren en voor hoeveel kinderen? Bij elke bevraging stippen deelnemers de strakke regelgeving aan als de grootste hindernis. Sommige coördinatoren laten zich hier niet door tegenhouden:

“We proberen het gewoon voor we nee zeggen..”
(Coördinator, *Brighton & Hove*, 2019)

Andere coördinatoren vertellen dat ze moeten vechten, maar tegelijk voldoening halen uit de resultaten van dat gevecht:

“Het is wel iets heel moois, ik ben heel content met wat we doen. We proberen ook wel tegen het beleid te vechten, voor ons is het ook schipperen en zoeken.”
(Coördinator kinderdagverblijf, *Vlaanderen*, 2019)

Voor veel coördinatoren voelt de regelgeving aan als een keurslijf: ze willen nu eenmaal niet op een illegale manier te werk gaan. Daarmee vergeleken, vallen de financiële bezwaren lichter. Naar de financiële kwesties kijken coördinatoren genuanceerd. Sommigen zien in occasionele en flexibele opvang zelfs een kans om extra inkomsten te vergaren.

“Het financiële is belangrijk, maar zelfs als je dat oplost, zullen er nog bezwaren zijn. De mentaliteit is het belangrijkste.” (PACE-medewerker, *Gravesham*, 2019)

“Dit kan enkel en alleen als er voldoende subsidies zijn. Je hebt ook meer en betere geschoolde begeleiders nodig.”
(Coördinator kinderdagverblijf, *Vlaanderen*, 2019)

Ethisch-pedagogische vragen: is het wel goed voor de kinderen?

“Is occasionele en flexibele kinderopvang niet schadelijk voor kinderen?”, vragen veel medewerkers van de kinderopvang zich af. Weegt de oplossing voor gezinnen op korte termijn op tegen de mogelijke effecten op lange termijn? Veel professionals zien nadelen voor kinderen. Occasionele opvang kan overweldigend zijn, de kinderen hebben moeite om te wennen, steeds wisselende opvangdagen zijn lastig voor hen. Medewerkers die al een tijd in een occasionele of flexibele praktijk staan, formuleren dergelijke bedenkingen niet meer. Zij vragen zich niet af of die opvang wel goed is voor kinderen. Ze vragen zich af hoe ze de opvang goed kunnen maken voor kinderen.

Door de vraag anders te stellen gaan medewerkers anders kijken. Ervaren kinderdagverblijven hebben hun wenprocedures aangepast, hebben duidelijke afspraken over hun omgang met een kind dat moeilijk went, hebben systemen uitgedacht voor de communicatie met ouders.^{20,21} Ze stellen vast dat kinderen in de flexibele en occasionele opvang zich meestal goed voelen, én dat ook kinderen die regelmatig naar de opvang komen het soms lastig hebben.

De werkorganisatie

Zullen medewerkers bereid zijn om op atypische uren te werken? Hoe zorg je ervoor dat er altijd genoeg personeel is als de groep kinderen in grootte varieert? Hoe breng je structuur en stabiliteit in de leefgroep als er vaak andere kinderen komen? Welke extra ondersteuning heeft het team nodig om de vele veranderingen te kunnen bolwerken? Hoe plan je de aankoop van voeding en verzorgingsmateriaal?

Een aantal twijfels van medewerkers is zonder meer terecht. Occasionele en flexibele opvang vraagt extra administratie.

“Het is een hele papierwinkel voor een kindje dat één dag komt.”
(Coördinator kinderdagverblijf, *Vlaanderen*, 2019)

Naast meer administratie, vraagt occasionele en flexibele kinderopvang een degelijke planning. In voorzieningen met veel opvangplaatsen is daar een goed systeem voor nodig. Organisaties beschikken niet altijd over de tijd en de ervaring om zo'n systeem te ontwikkelen.

“Vaak willen kinderdagverblijven wel flexibel zijn, maar weten ze niet hoe ze dat moeten aanpakken.” (PACE-medewerker, *Brighton & Hove*, 2019)

Ook het team moet de omslag maken naar flexibele opvang. Dat kan moeilijk vallen.

“Begeleiders moeten zelf flexibel zijn om hier aan de slag te gaan. Je moet ermee om kunnen gaan. We hebben namelijk niet altijd dezelfde kindjes.”
(Coördinator kinderdagverblijf, *Vlaanderen*, 2019)

Wanneer kinderdagverblijven nieuw personeel aanwerven, is het gemakkelijker om over te schakelen op een occasionele en flexibele werking. Zij kunnen tijdens de sollicitatiegesprekken al duidelijk maken wat flexibiliteit inhoudt en wat dat betekent voor de job. Maar zelfs als een opvangvoorziening het personeel goed

selecteert, vraagt flexibel werken om extra training, opleiding en coaching van het personeel. Tegelijk kan een coördinator het werk zo organiseren dat medewerkers niet alleen flexibiliteit moeten geven, maar die zelf ook krijgen.

“De medewerkers moeten flexibel zijn, maar ook flexibiliteit van ons krijgen. Als ze bijvoorbeeld vroege sessies doen, krijgen ze tijdens vakantieperiodes extra uren vrij. Deze periodes zijn veel rustiger.” (*Coördinator, Brighton & Hove, 2019*)

2.4 Wat denken beleidsmakers over flexibele en occasionele opvang?

In het eerste deel concludeerden we dat beleidsmakers kinderopvang zien als een belangrijk instrument bij het activeringsbeleid. Dat is echter geen proactieve strategie. Pas als blijkt dat gezinnen niet voldoende aan het werk gaan, komt het kinderopvangbeleid in actie. Wat betekenen deze beleidsevoluties voor beleidsmakers uit de sectoren arbeidsvoorziening en kinderopvang, die niet aan het roer zitten bij het macrobeleid? In de vier landen uit het PACE-project organiseerden de projectpartners groepsgesprekken met lokale en bovenlokale beleidsmakers. Deze gesprekken geven een algemeen idee over de kijk van deze actoren op occasionele en flexibele kinderopvang.

De context

In elk land verwijzen de deelnemers naar de toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de druk op ouders om aan het werk te gaan. Ze erkennen dat het huidige kinderopvangsysteem niet ondersteunend is voor gezinnen met een lage werkintensiteit, voor alleenstaande ouders en voor ouders met atypische werkuren. Ze dromen van kinderopvang als een basisrecht voor alle kinderen. In alle groepen pleiten de deelnemers voor meer flexibiliteit in de kinderopvang. Tegelijk stellen ze grenzen: het is niet omdat werk flexibeler is, dat de kinderopvang blindelings moet volgen.

“Het is niet aan de kinderopvang om slechte praktijken op de arbeidsmarkt zo- maar te ondersteunen – zoals de nulurencontracten en werk waarbij ouders op elk moment oproepbaar zijn.” (*Beleidsmaker, Engeland, 2019*)

Daarbij merken beleidsmakers in alle landen knelpunten op die gelden voor de hele sector van de kinderopvang. Beleidsmakers erkennen dat de verloning laag is en dat niet alle opleidingen zorgen voor voldoende scholing om tegemoet te komen aan de hoge verwachtingen. Kinderopvang moet immers in opvang voorzien voor alle werkende gezinnen, moet gezinnen ondersteunen en bovendien een oplossing bieden voor kinderarmoede. En dat terwijl de financiering wordt teruggeschroefd. De financiering en de waardering voor de sector moeten verbeteren, vinden alle gespreksgroepen. En er moet meer aandacht komen voor de professionalisering van medewerkers.

De Nederlandse deelnemers zien de beperkingen van kinderopvang soms als een voordeel. Volgens hen geven die ouders een kans om te onderhandelen met werkgevers die te veel flexibiliteit vragen. “Ga maar met je baas praten. De kinderopvang doet hier niet aan mee”, luidt het advies.

Hindernissen

Net als wij voeren beleidsmakers een begrensd pleidooi voor flexibiliteit in de kinderopvang. Voor die flexibiliteit zien beleidsmakers min of meer dezelfde hindernissen als de coördinatoren en begeleiders van de kinderopvang:

- Er zijn strikte regels over bezettingsgraden en begeleider-kindratio's in het kinderopvangsysteem. Er zijn geen subsidies voor occasionele en flexibele opvang. De Nederlandse deelnemers hebben het over “een lappendeken van regels”.
- Occasionele en flexibele opvang is niet rendabel: niet voor kinderopvangorganisaties en niet voor overheden. Heel wat experimenten met dergelijke opvang zijn daarom stopgezet, zoals het actieplan flexibele kinderopvang in Vlaanderen²². Er is geen duidelijk kader voor de zaakvoering, blijkt in Engeland.
- Er is een psychologische drempel bij organisatoren van kinderopvang, omdat ze veel barrières zien in de regels en de financiering. Occasionele en flexibele opvang staat bovendien haaks op belangrijke praktijken in de kinderopvang, zoals wennen.
- Tot slot vermelden beleidsmakers de ouderschapscultuur als een drempel. In kinderopvangorganisaties zou de opvatting heersen dat kinderen best zoveel mogelijk bij hun ouders zijn. Bij gezinnen zien beleidsmakers een sterke moederschapsideologie, die onderstreept dat moeder en kind best veel tijd samen doorbrengen. Alleen in Vlaanderen komt dit onderwerp niet ter sprake.

Die hindernissen zouden heel wat deelnemers aan de gesprekken graag wegge- werkt zien. Zo dromen zij van een flexibelere regelgeving. En van kinderopvang die betaalbaar is voor elk gezin.

Zorg om de kinderen

Net als de medewerkers uit de sector spreken beleidsmakers genuanceerd over de vraag of occasionele en flexibele opvang goed is voor kinderen. In Vlaanderen heerst er twijfel, want continuïteit en gehechtheid zijn belangrijk voor kinderen. Tegelijk zien deelnemers dat een combinatie van formele en informele opvangsyste- men evenmin ideaal is. Ook in Frankrijk vinden deelnemers het ritme en welbe- vinden van het kind van groot belang. Nederland is duidelijk tegen: occasionele en flexibele opvang vormt “geen emotioneel veilige omgeving voor kinderen”. De Engelse gespreksgroep ziet ook voordelen:

“Kinderen kunnen heel goede ervaringen hebben met het gebruik van verschillen- de kinderopvangaanbieders en kinderen kunnen dit goed aan.”
(*Beleidsmaker, Engeland, 2019*)

Misschien is die genuanceerde bezorgdheid een reden waarom alle gespreksgroepen dromen van een systeem van kinderopvang aan huis voor gezinnen met atypische werkuren.

Geen enkele gespreksgroep kijkt naar continuïteit en gehechtheid in reguliere kinderopvangvoorzieningen. Ook daar kunnen veel gebeurtenissen ervoor zorgen dat kinderen moeilijk wennen of zich niet kunnen hechten, zoals personeelswissels. Dat bleek in de discussies over stabiliteit en flexibiliteit in het derde hoofdstuk van deel 1. Omgekeerd kan een flexibele opvang, met vroege of late openingsuren of wisselende opvangdagen, veel aandacht schenken aan continuïteit en gehechtheid.

De rol van overheden

Alle groepen noemen de overheid een belangrijke speler, en dan vooral lokale overheden. Zij kunnen kinderopvangvoorzieningen ondersteunen om flexibele en occasionele opvang mogelijk te maken, ze kunnen ouders wegwijs maken in het kinderopvangaanbod en ze kunnen lobbyen bij regionale of nationale overheden. Tegelijkertijd staan die lokale overheden onder druk. In Engeland nemen de subsidies jaar na jaar af voor de diensten die dit soort werk op zich nemen. In Nederland is de rol van de lokale overheid beperkt omdat kinderopvang er een private sector is. Wel kunnen Nederlandse gemeenten beslissen om bepaalde vormen van kinderopvang meer te financieren of om in toelagen te voorzien voor sommige ouders.

Deelnemers uit landen waar de kinderopvang grotendeels in handen is van private spelers, pleiten opvallend vaak voor inmenging van de overheid: een duidelijk en vooral toegankelijk en eenduidig systeem van subsidies en regels, dat ondersteunend is voor de sector en voor ouders.

“Kinderen zijn geen markt.”
(Beleidsmaker, Nederland, 2019)

2.5 Hoe ervaren kinderen occasionele en flexibele kinderopvang?

Ouders willen dat hun kind zich goed voelt in de opvang. Ze willen dat er goed voor hun kinderen gezorgd wordt en dat hun kind graag gezien is. Een goede zorg voor de kinderen is de eerste bekommernis van begeleiders en coördinatoren in de kinderopvang en ook beleidsmakers hechten er veel belang aan. Maar wat betekent dat, zich goed voelen? En kan dat ook in een context die flexibeler is? De kinderopvang heeft methoden ontwikkeld om in te schatten of kinderen zich goed voelen: de denkkaders over welbevinden en betrokkenheid.

OVER WELBEVINDEN EN BETROKKENHEID ²³

“Als we te weten willen komen hoe ieder kind het maakt in een voorziening, moeten we eerst nagaan in welke mate kinderen zich op hun gemak voelen, spontaan handelen, levenslust en zelfvertrouwen tonen.”
(Laevers, 2006: 2)

Wil je weten of de opvang goed is voor kinderen? Kijk naar die kinderen, in het hier en nu. Check of kinderen zich goed voelen en of er aan hun affectieve, cognitieve en fysieke noden voldaan is. Hoe zie je dat? Kinderen met een hoog welbevinden hebben plezier, genieten zichtbaar, stralen rust en levendigheid uit, zijn spontaan, staan open voor interactie. Dat is de component welbevinden. Die komt eerst. Als kinderen zich goed voelen, is er ook ruimte voor een tweede component: betrokkenheid. Die geeft aan hoe intens kinderen bezig zijn, hoe betrokken ze zijn bij een activiteit. Kinderen met een hoge betrokkenheid zijn geconcentreerd bezig, gaan op in een activiteit, stralen gedrevenheid uit. Dat duidt erop dat een kind zijn mogelijkheden aan het verkennen is, zijn grenzen verlegt, aan het bijleren is. In Vlaanderen, Engeland en Nederland zijn de termen welbevinden en betrokkenheid gangbaar in de opvangsector voor baby's en peuters. Het denkkader vormt als het ware een bril die begeleiders kunnen opzetten om, op elk moment van de dag, in te schatten hoe het gaat met de kinderen in hun groep. Daarna kunnen ze hun aanbod, werking, inrichting en interacties aanpassen om welbevinden en betrokkenheid van kinderen in de groep zo hoog mogelijk te krijgen.

Het denkkader brengt nog de nuance aan dat geen enkel kind voortdurend een hoge betrokkenheid heeft. Dat zou uitputtend zijn.

Veel volwassenen maken zich zorgen over het welbevinden van kinderen in occasionele en flexibele opvang. Die bezorgdheid houdt hen tegen om occasionele en flexibele kinderopvang te organiseren, steunen of gebruiken. Studies die de effecten van occasionele en flexibele kinderopvang onderzoeken, konden we niet vinden.



Het onderzoek dat er wel is, concentreert zich op de effecten op langere termijn van ‘instabiele kinderopvang’ of instabiele oplossingen voor opvang. Alleen definiëren deze studies niet helder wat stabiliteit inhoudt. Ze maken bijvoorbeeld geen onderscheid tussen de stabiliteit aan de buitenkant, in de organisatie, en de stabiliteit die kinderen al of niet ervaren, aan de binnenkant. Daardoor is het eveneens onduidelijk of de instabiliteit waarover dit onderzoek

sprekt wel of niet voorkomt in occasionele of flexibele opvang. En als ze voorkomt, in welke vormen van dergelijk opvang dat is.

Enkele recente studies bij schoolkinderen plaatsen de ervaringen van kinderen wel centraal.^{24,25} Een Fins onderzoek vroeg begeleiders om een mobiel dagboek bij te houden over hoe kinderen zich overdag en 's nachts voelen. Kinderen in nachtopvang bleken zich soms beter te voelen dan kinderen die enkel overdag

naar de opvang gaan.²⁶ Daaruit konden de onderzoekers alvast niet afleiden of flexibele opvang goed of slecht is. In een ander onderzoek blijken schoolkinderen in flexibele opvang de stabiliteit aan de binnenkant cruciaal te vinden. Belangrijk voor hen zijn autonomie en keuzemogelijkheid, verbinding met andere kinderen en volwassenen, en de kwaliteit van relaties. Ze krijgen graag duidelijke informatie over wat er gebeurt en waarom. Dat zijn geruststellende bevindingen, al concentreren ze zich op schoolkinderen. Daaruit kunnen we geen besluiten trekken over occasionele en flexibele opvang van jongere kinderen.

In Vlaanderen vond in 2016 een grootschalige systematische meting van welbevinden en betrokkenheid plaats in de opvang van baby's en peuters, in alle opvangvormen.²⁷ Overall bleken de gemiddelde scores voor welbevinden en betrokkenheid matig. Er is dus veel verbetermarge. De studie haalde een aantal factoren naar boven die een rol spelen bij welbevinden en betrokkenheid van kinderen. De groeps grootte bleek een belangrijke factor.

Als kinderen in een kleinere groep verblijven, liggen hun welbevinden en betrokkenheid hoger. Het aantal kinderen per begeleider bleek een minder duidelijke invloed te hebben. Ook dit onderzoek liet zien dat stabiliteit aan de buitenkant, te vinden in vaste groepen met veel begeleiders, niet per se leidt tot meer stabiliteit in de ervaring van kinderen.²⁷

In het PACE-project observeerden studenten en pedagogische ondersteuners op verschillende momenten het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen. Doorgaans bleken welbevinden en betrokkenheid hoog te liggen. Ook medewerkers van occasionele of flexibele opvang rapporteren dat kinderen die occasioneel naar de opvang komen, zich doorgaans goed en snel aanpassen, zeker als zij in een groep terecht komen die gedeeltelijk stabiel is.

“De meeste kinderen die occasioneel komen, maken het prima, als je naar elk kind kijkt als een individu en rekening houdt met hun persoonlijkheid.”
(Coördinator kinderopvang, Brighton & Hove, 2019)



STAP 1: OBSERVATIESCHEMA						ZiKo Formulier A
GROEP: 38 VOLT		AANTAL KINDEREN: 7		AANTAL BEGELEIDERS: 2		DATUM: 15/05/18
						VAN: 8...U.22 TOT: 8...U.50
NAAM KIND	OBSERVATIE	WELBEVINDEN/ BETROKKENHEID	NAAM KIND	OBSERVATIE	WELBEVINDEN/ BETROKKENHEID	
1 Demi	kijkt naar buiten, staat aan tafel bij begeleider. Adakt tawaa met instrument, kijkt bij	5 (WB) 3+ (BT)	6 Adil	lept bij rond in de leefruimte, kijkt naar spelen, gaat op in spel. glibbaat. komt den bij me staan en wijkt naar spijle.	5 (WB) 5 (BT)	
2 Roxanne	kijkt nieuwsgierig rond imiteert Tala, volgt daarna 0. naar inkom	5 (WB) 4 (BT)	7 Nina	in het begin wat schuw, beweegt zich vlot door de ruimte op zoek, kijkt maar zichzelf in de spiegel	5 (WB) 4 (BT)	
3 Oscar	kruip naar inkom en speelt met polders.	5 (WB) 3+ (BT)	8			
4 Amara	wijkt bij begeleider aan de hand, speelt op haar eentje. imiteert houding, speelt rustig.	4 (WB) 3 (BT)	9			
5 Sarah	zit aan tafel, eet boterham. kijkt geïnteresseerd rond.	5 (WB) 4 (BT)	10			

Een ingevuld ZIKO formulier²⁸, met observaties van welbevinden en betrokkenheid voor zeven kinderen in de occasionele kinderopvang in Mechelen. De namen van de kinderen zijn aangepast.

3. PROTOTYPES VAN FLEXIBELE EN OCCASIONELE KINDEROPVANG

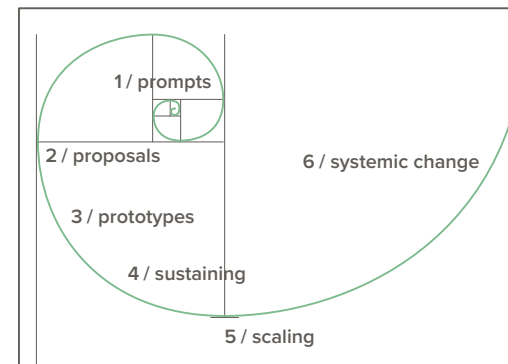
Alle partners in het PACE-project gingen op zoek naar manieren om occasionele en flexibele opvang te organiseren. Daarmee wilden ze ouders met een afstand tot kinderopvang en arbeidsmarkt ondersteunen. Elke partner hield rekening met het lokale systeem voor kinderopvang en met de mogelijkheden van de organisatie. Wanneer we alle experimenten naast elkaar leggen, kunnen we vijf prototypes onderscheiden om occasionele en flexibele opvang te organiseren.

Een prototype is een vroeg model van een product of dienst. De dienst is nog niet volledig ontwikkeld, maar het is al duidelijk hoe hij er zal uitzien. In een latere fase worden de kenmerken verfijnd. Voor een dienst is een prototype ook een model dat aangepast kan worden aan de context. De prototypes voor occasionele en flexibele kinderopvang zijn:

- een volledig occasioneel kinderdagverblijf;
- een netwerk van kinderdagverblijven dat het reguliere aanbod aanvult met occasioneel aanbod;
- opvang aan huis;
- gezins- of gastouderopvang;
- lokaal loket kinderopvang.

PACE was een sociaal innovatieproject. Dergelijke projecten worden in stapjes opgebouwd. Een idee leidt tot prototypes, die vervolgens getest worden. Als ze succesvol zijn, kunnen ze 'opschalen'.

THE SPIRAL MODEL OF SOCIAL INNOVATION SHOWING THE STAGES



Young Foundation, Social innovation Exchange¹

Het PACE-project koos ervoor om de sociale innovatie in te bedden in de al bestaande, reguliere werking van de kinderopvang. De prototypes vormen een soort extra functies in de kinderopvang.

Elk experiment stond in relatie tot de lokale en regionale context. Van die contexten maken de prototypes abstractie. Wel beschrijven we de verhouding tussen het prototype en het kinderopvangsysteem. Goede kinderopvang gedijt maar in een sterk systeem.² Dat geldt natuurlijk ook voor occasionele en flexibele kinderopvang. Occasionale en flexibele kinderopvang vormen niet de kern van het kinderopvangsysteem. Ze stellen zelfs sommige zekerheden van dat systeem in vraag. Het huidige systeem van kinderopvang begrenst aan de ene kant de flexibiliteit. Dat is een goede zaak, omdat de economische functie van kinderopvang in balans moet blijven met de pedagogische en sociale functie. Aan de andere kant zijn een paar systeemwijzigingen nodig om occasionele en flexibele kinderopvang te doen slagen.

Een competent systeem werkt op vier niveaus en elk van die niveaus moet de andere niveaus versterken.

- *Individuele professionaliteit*: medewerkers in de kinderopvang kunnen kennis, praktijk en waarden op een kritisch-reflectieve manier verbinden. Bovendien kunnen ze omgaan met complexiteit, diversiteit en veranderingen.^{3,4}
- Competenties op *team- en organisatieniveau* die de individuele professionaliteit ondersteunen en een inbedding geven.

- Competenties op *netwerkniveau* waardoor organisaties van elkaar kunnen leren en elkaar in een netwerk versterken.
- Bestuurlijke en beleidsmatige competenties. Internationale, nationale en regionale wettelijke kaders moeten deze professionaliteit ondersteunen. Overheden voorzien in voldoende middelen en instrumenten om de gewenste praktijken neer te zetten, zoals het European Quality Framework (EQF).⁴

Al deze niveaus van het systeem komen aan bod bij de prototypes. Daarnaast belichten we telkens het perspectief van de gebruikers, via een toegankelijkheidscheck, en benoemen we de voordelen en de beperkingen van het prototype, die zich op verschillende niveaus van het systeem situeren.

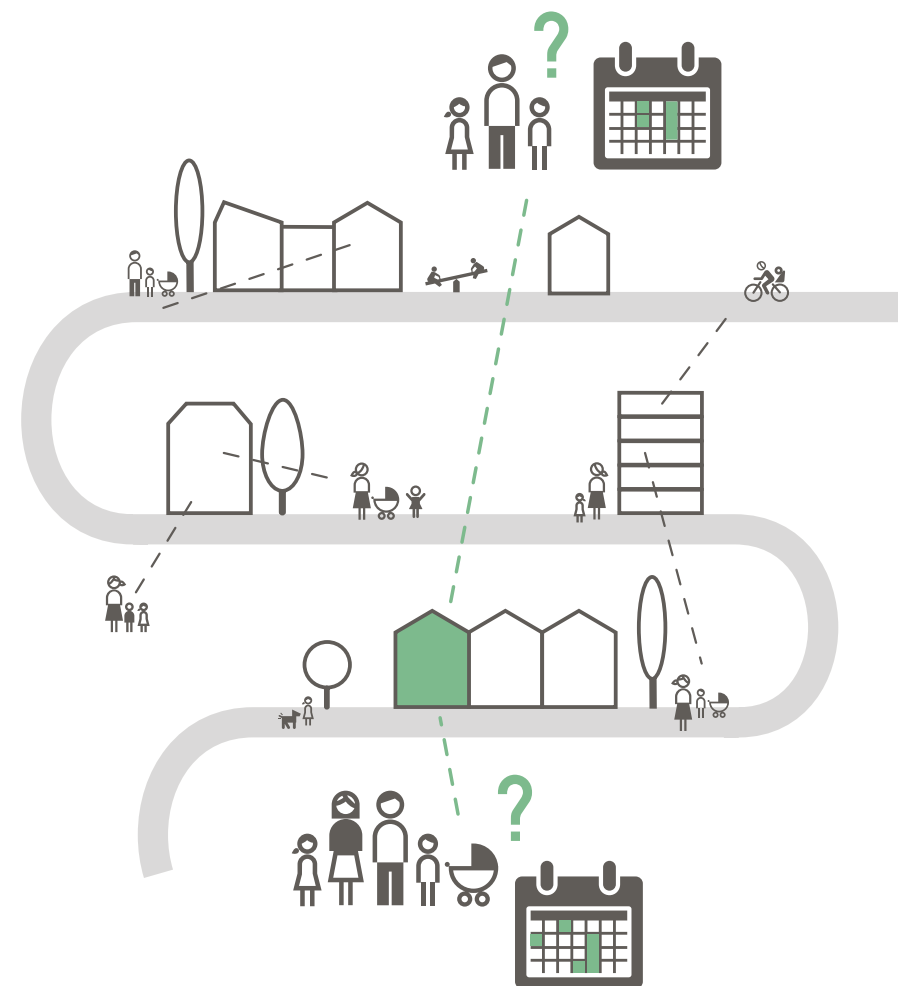
De prototypes blijven tamelijk abstract. Wie een prototype implementeert, zal dat zelf concreter moeten maken. Die invulling hangt af van de inbedding in een organisatie, de regelgeving, de bestaande netwerken, de mogelijkheden van personeelsleden, de beschikbare middelen en andere factoren die per voorziening verschillen. Aan het einde van deel 2 schuiven we zelf één prototype naar voren. Hoe je zo'n prototype praktisch vormgeeft, beschrijven we in deel 3 van dit boek.

3.1 PROTOTYPE 1 volledig occasioneel kinderdagverblijf

OMSCHRIJVING

Een volledig occasioneel kinderdagverblijf biedt uitsluitend occasionele opvang aan. In zo'n opvang kunnen gezinnen snel terecht. Een opvangplan is er niet of bestaat maar voor een korte periode. Gezinnen kunnen de opvang eenmalig of meermaals gebruiken. Ze kunnen zelf bepalen hoe frequent hun kinderen naar de opvang gaan en of de tijdstippen dezelfde blijven of wisselen. Dat betekent dat de groep gezinnen die de opvang gebruikt elke dag anders is, en dat er op verschillende momenten van de dag nieuwe gezinnen kunnen aankomen. De coördinator en de begeleiders zijn hierop ingesteld, praktisch en mentaal. Gezinnen vinden de opvang met behulp van toeleiders.

Dergelijke opvang bestond hier en daar al bij de PACE-projectpartners. In Frankrijk werkt een aantal volledig occasionele haltes-garderies volgens dit model. De overheid ondersteunt hen. In België zijn er een aantal voorbeelden, meestal ontstaan in een project of op initiatief van een lokale overheid. In Turnhout richtte het stadsbestuur ooit een occasionele opvang op om huisvrouwen tijdelijk te ontlasten. Intussen maken veel nieuwkomers gebruik van de opvang, die zijn werking optimaliseerde tijdens het PACE-project.



VOORDELEN

- Gezinnen met onvoorspelbare of sterk wisselende opvangnoden vinden opvang.
- De opvang is op zeer korte termijn beschikbaar.
- Ouders betalen enkel voor de uren of sessies die ze gebruiken.
- Gezinnen kunnen in eigen tempo wennen aan kinderopvang, op een manier die voor hen haalbaar is.
- Het personeel is het gewend om te werken met wisselende groepen kinderen en ouders. Voor hen is dat hun dagelijkse werk.
- Voor de medewerkers is het helder dat occasionele en flexibele opvang het uitgangspunt vormen van hun organisatie.

BEPERKINGEN

Voor de gezinnen

- Ouders zijn niet zeker van een plaats. De beschikbaarheid hangt af van het aantal occasionele plaatsen en van de diversiteit aan opvangnoden in de

doelgroep. Als alle leden van de doelgroep op dezelfde dag van de week opvang zoeken, dan heeft niet iedereen een plaats.

- Als de opvangnaden van gezinnen regelmatig worden, kunnen ze niet meer terecht in hun vertrouwde kinderopvang. De voorziening verwijst hen in dat geval door naar een setting die reguliere opvang aanbiedt.
- Het uurtarief in deze opvang ligt soms hoger dan die bij reguliere, gesubsidieerde opvang. Voor ouders komt het vaak goedkoper uit omdat de reguliere opvang vereist dat kinderen meer dagen komen. Zodra ouders een aantal dagen per week kinderopvang nodig hebben, wordt het duur. Dit geldt alleen voor voorzieningen die met een vaste uurprijs werken, niet voor occasionele voorzieningen die altijd inkomensgerelateerd werken, zoals de OKiDO's in Vlaanderen.
- Voor kinderen kan het moeilijk zijn om maar af en toe naar de opvang te gaan. Zorgen voor wentijd is bij noodopvang bijvoorbeeld moeilijk.
- Occasionale opvang is flexibel in planning en gebruik, maar de openingsuren zijn dat niet altijd. Voor ouders die 's avonds of in het weekend werken, of die heel vroeg 's ochtends opvang nodig hebben, biedt dit type opvang geen oplossing.

Voor de medewerkers

- De onvoorspelbare bezetting vraagt veel flexibiliteit van de medewerkers. Hun uurroosters wijzigen vaak, ook op korte termijn. Soms weten medewerkers niet van tevoren tot hoe laat ze moeten werken.
- De groep kinderen en ouders wisselt vaak en is divers. Medewerkers komen met veel kinderen en ouders in aanraking en moeten vaker afscheid nemen. Niet alle medewerkers zien dat als een nadeel.
- Medewerkers moeten pedagogische continuïteit bieden in een omgeving waar vaak dingen veranderen. Ze hebben daardoor meer tijd nodig voor gezamenlijke reflectie over hun werk en aanpak.
- Medewerkers hebben nood aan aangepaste bijscholing, die momenteel niet bestaat.

Voor de organisatie

- Als alle gezinnen met atypische opvangnaden naar dit kinderdagverblijf komen, is het overbevraagd. Er ontstaan dan toch wachtrijen of digitale wachtlijsten.
- Kinderopvangvoorzieningen kunnen de bezetting en de inkomsten moeilijk voorspellen.

In de lokale context

- Het gevaar bestaat dat reguliere kinderopvangvoorzieningen vaak ouders doorverwijzen naar de occasionele voorziening en zelf minder flexibel worden.

TOEGANKELIJKHEIDSCHECK

Bruikbaarheid	De bruikbaarheid hangt af van het aantal beschikbare plaatsen en van praktische aspecten, zoals de ligging en de openingsuren. Een verplichte overgang naar reguliere opvang kan een drempel vormen voor veel ouders.
Beschikbaarheid	De beschikbaarheid hangt af van het aantal plaatsen, de planning en de voorrangscriteria. Als die niet goed doordacht zijn, wordt de opvang minder beschikbaar. Ouders kunnen dan niet langer rekenen op een plaats in de occasionele opvang.
Begrijpbaarheid	Niet alle ouders hebben veel ervaring met opvang. Deze vorm van opvang wordt soms als een kennismaking met kinderopvang gebruikt.
Betrouwbaarheid	Voor ouders is deze opvang betrouwbaar, omdat hij vlot beschikbaar is en de hele organisatie ingesteld is op dit type opvang. Ook investeren deze voorzieningen in een persoonlijke relatie met alle ouders en kinderen, en laten ze ouders zien hoe hun kind opgevangen wordt.
Betaalbaarheid	Dit type opvang is niet per se betaalbaar, zeker als ouders vaak opvang nodig hebben. De betaalbaarheid hangt af van de keuzes die het kinderdagverblijf en de overheid maken. Wanneer de occasionele opvang de tarieven aanpast aan het inkomen van ouders, is hij wel betaalbaar. Een snelle en laagdrempelige toegang is dan weer psychologisch betaalbaar.

REGELGEVING

Hoewel flexibele en occasionele kinderopvang in **Vlaanderen** wettelijk geregeld zijn, ontbreekt er een kader voor voorzieningen die uitsluitend occasioneel willen werken. De meeste kinderdagverblijven die dat doen, doen hiervoor geen beroep op overheidssubsidies. Die organisaties hebben natuurlijk wel een vergunning en de overheid controleert hun kwaliteit. De financiering van de opvang gebeurt soms door een lokale overheid en soms vormt de opvang een onderdeel van een grote opvangorganisatie die de inkomsten herverdeelt. Soms ontvangen ze wel subsidies van een lokale overheid. Zo subsidieert de stad Antwerpen de OKiDO's die nog geen subsidies van de Vlaamse overheid ontvangen.⁵

In **Frankrijk** bieden de haltes-garderies occasionele opvang aan zonder opvangcontract. Ouders kunnen er hun kind een of meerdere dagdelen per week brengen. De financiering gebeurt op dezelfde basis als bij andere types kinderdagverblijven. Dat maakt het uitdagend, omdat haltes-garderies minder dan andere kinderdagverblijven kunnen rekenen op een vaste bezetting. Voorts kan een multi-accueil (groepsopvang) reguliere kinderopvang combineren met occasionele opvang. Ook sommige oudercrèches bieden occasionele opvang aan. De medewerkers in occasionele opvang moeten altijd professioneel geschoold zijn.⁶

Engeland vermeldt occasionele opvang niet expliciet in de regelgeving. Dat betekent niet dat occasionele opvang verboden is. Zolang een volledig occasionele opvang in Engeland voldoet aan alle voorwaarden voor kinderopvang, is zo'n organisatie mogelijk. Toch hebben wij geen weet van een kinderdagverblijf dat werkt zoals in het prototype. Wel bestaat er in Engeland een systeem van 'crèches'. Dat vangt kinderen op in een bestaande voorziening, bijvoorbeeld wanneer de ouders een belangrijke afspraak hebben, een training volgen of

solliciteren. Dergelijke opvang duurt maximaal twee uur, omdat er dan geen verplichting is tot registratie. Veel children's centres bieden zulke crèches aan tijdens activiteiten voor ouders.

In **Nederland** is occasionele opvang evenmin verboden, maar de regels maken het wel moeilijk om zo'n opvang in te richten. Ten eerste beklemtonen de regels continuïteit voor de organisator. Ten tweede moeten ouders en kinderdagverblijven heel wat administratie in orde brengen om de kinderopvangtoeslag te kunnen ontvangen. Waar ze overigens enkel recht op hebben als ze met een contract werken. Die administratie neemt al gauw een paar dagen in beslag. Voor erg korte opvang is dat niet de moeite waard. Ouders kunnen wel de volle prijs betalen voor occasionele opvang, maar de kostprijs ligt zo hoog dat haast niemand zich dat kan veroorloven.

SUCCEFACTOREN VOOR OPSCHALING

Medewerkers

- Dit type opvang vraagt veel van begeleiders. Een goede personeelsselectie is daarom belangrijk. De opvang schenkt bij de selectie van nieuwe personeelsleden best voldoende aandacht aan de specifieke vereisten van occasionele opvang. Veel opleidingen voor begeleiders hebben het niet of nauwelijks over occasionele kinderopvang. Nieuwe personeelsleden zullen hier doorgaans weinig over weten.
- Omdat teamleden in een occasionele opvang vaak te maken hebben met onverwachte omstandigheden, is de werkdruk hoog en voelen de teamleden vaak de noodzaak om zich bij te scholen of in groep te reflecteren. Voldoende tijd voor vorming en coaching is dus belangrijk.
- Medewerkers moeten de ruimte krijgen om met ouders in gesprek te gaan. Zo kunnen zij te weten komen wat de opvang betekent voor ouders en hun werking daarop afstellen.

Organisatie

- Een volledig occasioneel kinderdagverblijf heeft relatief veel personeel nodig, om kinderen te kunnen opvangen die het moeilijk hebben.
- Een sterke pedagogische visie is noodzakelijk. Op die visie kunnen begeleiders een praktijk bouwen die zorgt voor stabiliteit en continuïteit in een groep die vaak verandert. Die visie verduidelijkt hoe de opvang zoveel mogelijk comfort biedt aan kinderen en ouders.
- De opvang heeft een doordacht wen- en intakebeleid nodig dat uittekent hoe de opvang omspringt met plotse vragen, hoe de opvang het afscheid tussen ouders en kinderen vormgeeft, hoe begeleiders kinderen troosten, wanneer ze wel en niet contact opnemen met de ouders en hoe begeleiders elkaar hierbij ondersteunen.
- Een volledige occasionele opvang heeft voldoende ruimte nodig. Een ruimte waar begeleiders en ouders rustig met elkaar kunnen praten is belangrijk. In een occasionele opvang zijn meer van dergelijke gesprekken nodig omdat begeleiders de kinderen niet of minder goed kennen.

- Op zakelijk gebied moet een volledig occasionele opvang een strategie ontwikkelen om de onregelmatige opkomst – en dus ook onregelmatige inkomsten – op te vangen. Sommige organisaties kunnen het vaste personeel uitbreiden met vrijwilligers of personeel in opleiding, maar niet elk land staat dit toe. Weinig nationale overheden voorzien in subsidies voor dit type opvang, maar soms zijn lokale overheden bereid om erin te investeren.
- Ook heeft de opvang een goede administratie en een planningssysteem nodig, zodat op elk moment duidelijk is of er plaats is en voor hoelang.
- Een volledig occasionele opvang riskeert soms aankopen te verspillen, vooral op het gebied van voeding. Sommige opvangvoorzieningen vragen ouders om eten mee te geven om zo voedseloverschotten en overbodige kosten te vermijden. Dat is niet altijd even evident voor gezinnen.
- Een volledig occasionele opvang heeft een sterk in- en doorstroombeleid nodig. Dat bepaalt voor wie de opvang is bedoeld en vanaf wanneer ouders best reguliere kinderopvang zoeken. Zonder dat beleid riskeert de opvang dat ouders niet willen vertrekken zodra hun opvangvraag regelmatig wordt. Het gevolg is dan dat er minder occasionele plaatsen beschikbaar zijn.



Netwerk van organisaties

- Een volledig occasionele opvang heeft een goed netwerk van toeleiders nodig die ouders kunnen doorverwijzen. Het gaat onder meer om welzijnsorganisaties, diensten voor arbeidsvoorziening, gezinsondersteuning, scholen en gezondheidsdiensten. De partners in dit netwerk moeten genoeg voeling hebben met de logica van kinderopvang. Zo niet, dan bestaat het risico dat ze voorbijgaan aan de behoeften van gezinnen.
- Een volledig occasionele opvang kan niet goed functioneren zonder een sterk netwerk in de sector kinderopvang. Kinderdagverblijven uit de omgeving kunnen ouders met een occasionele vraag doorverwijzen. Andersom moet de occasionele opvang gezinnen met een regelmatige opvangvraag kunnen doorverwijzen naar andere kinderdagverblijven.
- Volledig occasionele opvang werkt vooral goed als hij ingebed is in een groter systeem. Voorbeelden zijn opvang op een ziekenhuis-campus voor de kinderen van (groot)ouders die een ambulante behandeling ondergaan, kinderopvang gekoppeld aan een opleidingsaanbod en occasionele opvang gekoppeld aan een sociaal project of aan trajectbegeleiding. Een dergelijke inbedding verhoogt de kans dat de plaatsen daadwerkelijk worden gebruikt.

Systeem

- Het opvangsysteem ondersteunt dit prototype momenteel maar beperkt. Het is niet verboden, maar opvangvoorzieningen moeten zelf op zoek naar concrete invullingen. De bestaande plannings- en financieringsregels maken het moeilijk om deze opvang te organiseren. Sommige overheden laten bepaalde regels los voor dit type opvang. Zo is er in Frankrijk geen opvangplan nodig voor de haltes-garderies, maar de andere regels, in verband met financiering en bezetting, blijven wel geldig.
- Een afzonderlijke financiering voor occasionele opvang zou volledig occasionele opvangvoorzieningen ondersteunen. Een systeem van opvangcheques voor ouders is een denkpiste, die de bestaande financiering niet te sterk doorkruist. Een andere mogelijkheid is dat de overheid occasionele opvangplaatsen subsidieert zonder te kijken naar de bezettingsgraad, die erg kan schommelen.
- Opleidingen voor kinderbegeleiders zouden ook aandacht moeten schenken aan occasionele en flexibele opvang. Dat maakt het voorzieningen gemakkelijker om personeel te vinden dat is voorbereid op deze specifieke opvangvorm.

PRAKTIJKVOORBEELDEN

1. De stad Turnhout (Vlaanderen) heeft tijdens het PACE-project het bestaande occasionele kinderdagverblijf Het Lindeke verhuisd naar een gebouw waarin al een regulier kinderdagverblijf en opvang voor schoolkinderen waren ondergebracht. De kinderdagverblijven hebben één coördinator. Als de opvangnood van ouders regelmatig wordt, kan het gezin doorschuiven naar de reguliere opvang. Dat heeft grote voordelen: de opvang blijft op dezelfde locatie en het gezin is al vertrouwd met de coördinator.

“Dankzij de Europese middelen van het PACE-project kan Turnhout vier soorten opvang onder één dak aanbieden: occasioneel kinderdagverblijf Het Lindeke, regulier kinderdagverblijf Slabbers en Co, groepsopvang schoolgaande kinderen Gabbers en Co en buurtgerichte groepsopvang schoolgaande kinderen Sloebers. In de gemeenschappelijke ruimte in het gerenoveerde gebouw kunnen ouders elkaar ontmoeten. We gebruiken de ruimte ook voor vorming, opleiding, ouderactiviteiten, gespreksruimte met de gezinswerker of dienstverlening zoals de kinderopvangzoeker of het lokaal loket kinderopvang.”
(PACE-medewerker, Turnhout, 2020)

2. 38 Volt in Mechelen (Vlaanderen) is een volledig occasioneel kinderdagverblijf dat opvang combineert met trajectbegeleiding voor ouders. In het gebouw werken twee gezinsbegeleiders. Ouders die op korte of lange termijn aan het werk willen en hiervoor begeleiding zoeken, kunnen bij hen terecht. Ondertussen kunnen de kinderen naar de opvang. Dat kan ook als de ouders een opleiding volgen, solliciteren of een eerste werkervaring opdoen.

3.2 PROTOTYPE 2

een netwerk van kinderdagverblijven dat het reguliere aanbod aanvult met occasionele en flexibele plaatsen

OMSCHRIJVING

Dit prototype houdt in dat kinderdagverblijven in een gemeente, stad of regio naast hun reguliere werking ook occasionele opvangplaatsen aanbieden. De aanbieders bakenen de doelgroep duidelijk af op basis van een buurtanalyse. De verschillende aanbieders werken samen om ouders te bereiken, om de plaatsen toe te wijzen en om te voorkomen dat het aanbod dichtslibt. Alle kinderdagverblijven weten voor wie deze plaatsen bedoeld zijn en elke aanbieder houdt zich hieraan. Omdat de kinderdagverblijven samenwerken, kunnen ze verschillende vormen van flexibiliteit aanbieden: noodopvang, kortdurende opvang of een flexibel opvangplan voor ouders met een ploegendienst en werkschema's die pas kort



van tevoren bekend zijn. Alle opvangorganisaties hebben een duidelijke pedagogische visie die ruimte biedt om op een kwaliteitsvolle manier occasionele opvang aan te bieden.

De twee kinderdagverblijven in het Centre Social Eclaté in Saint-Martin-Boulogne (Frankrijk) bieden al sinds een paar jaar een combinatie aan van reguliere en occasionele opvangplaatsen. De occasionele plaatsen zijn voor gezinnen die dringend opvang nodig hebben of die geen nood hebben aan een reguliere plaats. Een reguliere plaats betekent opvang op een vast aantal dagen per week gedurende een langere periode. Gezinnen geven hun occasionele opvangnoden twee weken van tevoren door. De opvang probeert tegemoet te komen aan alle opvangwensen, maar kan dat niet garanderen. Een buurtcomité houdt de balans tussen reguliere en occasionele plaatsen in de gaten. Ook bepaalt het comité drie keer per jaar welke gezinnen voorrang moeten krijgen en om welke reden dat is. Los van de occasionele opvang die ouders van tevoren reserveren, houden de kinderdagverblijven altijd één plaats vrij voor noodopvang.

VOORDELEN

Voor de gezinnen

- Ouders kunnen kiezen tussen verschillende voorzieningen. De kans is groter dat ze een flexibele of occasionele opvangplaats op hun maat of in hun buurt vinden.
- De opvang is op korte termijn beschikbaar.
- Als de opvangnoden van ouders voorspelbaar worden, kunnen kinderen in dezelfde voorziening blijven, met een regulier opvangplan.
- Ouders maken alvast kennis met reguliere kinderopvang, wat de overgang evidentier maakt.
- Alle aanwezige kinderen onderkennen een mix van continuïteit en flexibiliteit. Er is immers een groep kinderen met een regelmatig opvangplan. Een medewerker noemt hen 'cementkinderen'. Zij kennen de werking en creëren samenhang.



Voor de medewerkers

- Teamleden ondervinden een mix van continuïteit en flexibiliteit. Ze werken ten dele met een vaste groep kinderen, die ze goed kennen. Dat helpt om stabiliteit aan de binnenkant te realiseren.

Voor de kinderopvangvoorzieningen

- De organisatoren krijgen de kans om lege plaatsen of dagdelen volledig te vullen. Zo kunnen ze extra inkomsten genereren. Dit kan met name voor private aanbieders een voordeel zijn.

- Organisaties hoeven de gewone werking niet helemaal om te gooien om dit model mogelijk te maken.

Voor het systeem

- Het prototype is te combineren met verschillende types kinderopvang, ook gezinsopvang. Organisatoren en besturen kunnen dit model gemakkelijker implementeren en verspreiden dan andere prototypes.⁷ Soms volstaat het om de bestaande regelgeving minder streng te interpreteren en om deelnemende kinderopvangvoorzieningen te begeleiden. Voor andere prototypes zijn extra investeringen of zelfs aanpassingen van de regels nodig.

BEPERKINGEN

Voor de gezinnen

- Als de vraag naar occasionele plaatsen groot is, is het mogelijk dat er op bepaalde momenten geen plaatsen beschikbaar zijn.
- Als de vraag het aanbod overstijgt, zijn ouders afhankelijk van de plaatsen die er nog zijn. Ze hebben dan niet veel keuze meer, waardoor het opvangmodel minder bruikbaar wordt.
- De occasionele plaatsen kunnen soms bezet raken door gezinnen die van occasionele opvangnoden naar voorspelbare opvangnoden zijn geëvolueerd. De gemengde groep vraagt soms een snelle aanpassing voor jonge kinderen.
- Als de medewerkers niet kunnen terugvallen op een sterke pedagogische visie, kunnen ze kinderen die tijdelijk naar de opvang komen onvoldoende houvast bieden.
- Als gezinnen evolueren naar een voorspelbare opvangnood, is het niet zeker of ze in hun vertrouwde voorziening kunnen blijven. Dat kan alleen als die opvang dan net reguliere plaatsen vrij heeft.

Voor de opvangorganisaties

- Deze vorm van opvang vraagt een investering van opvangorganisaties. Ze hebben een goed planningssysteem nodig om snel te kunnen zien hoeveel plaatsen er vrij zijn. De opvang heeft ook een geschikte ruimte nodig om gesprekken te voeren met ouders.
- De opvangvorm vraagt ook energie en tijd. Medewerkers moeten tijd kunnen nemen voor gesprekken met ouders. Het opvangteam moet nadenken over een aangepaste aanpak voor wennen en voor activiteiten met de kinderen.

Voor het netwerk van opvangorganisaties

- De opvangvorm vraagt veel afstemming tussen de opvangvoorzieningen en daar kruipt tijd in.
- Het netwerk beschikt best over een eigen administratie. Dat vraagt middelen, waarover veel netwerken niet beschikken.
- Als de communicatie tussen de netwerkpartners hapert, kan er snel wrevel ontstaan.

TOEGANKELIJKHEIDSCHECK

Bruikbaarheid	De bruikbaarheid hangt af van het aantal beschikbare plaatsen en van praktische aspecten, zoals de ligging en de openingsuren. Gezinnen die evolueren naar een vaste opvangnood kunnen gemakkelijk doorschuiven naar een reguliere plaats. Als toeleiders het systeem kennen, neemt de bruikbaarheid toe. Als het netwerk één contactpersoon heeft, wordt de dienst bruikbaar voor ouders.
Beschikbaarheid	De beschikbaarheid hangt af van het aantal plaatsen, de planning en de voorrangscriteria. Als die niet goed zijn doordacht, wordt de opvang minder beschikbaar en minder betrouwbaar.
Begrijpbaarheid	Niet alle ouders hebben veel ervaring met opvang. Deze vorm kan ouders ondersteunen om kennis te maken met reguliere kinderopvang.
Betrouwbaarheid	De opvang is betrouwbaar voor ouders: ze kunnen erop rekenen dat hun kind in een heldere structuur terecht komt. De opvang is herkenbaar als 'gewone' en goede opvang. De betrouwbaarheid neemt toe als ouders zich verwelkomd voelen en elk teamlid goed functioneert in de occasionele en flexibele opvang.
Betaalbaarheid	Dit type opvang is niet per se betaalbaar. Dat hangt af van de tarieven. Een netwerk kan ouders wel helpen met een subsidieaanvraag. Het netwerk kan aankloppen bij werkgevers met de vraag om occasionele plaatsen te financieren.

REGELGEVING

In **Vlaanderen** kunnen aanbieders van gezins- en groepsopvang vanaf 1 januari 2019 subsidies aanvragen voor dringende opvangplaatsen. Dat kan enkel in bepaalde gemeenten, waar de kinderopvangvraag hoog is. Alleen de voorzieningen in een hogere subsidietrap kunnen dit doen, aangezien zij beschikken over een ruimere omkadering. Wie de subsidie krijgt, moet één plaats vrijhouden voor een gezin dat over maximaal een maand behoefte heeft aan kinderopvang. Daarnaast zijn er subsidies voor ruimere openingstijden. Voorzieningen die deze subsidies ontvangen, moeten aantonen dat ze de plaatsen ook effectief aanbieden.

Frankrijk erkent multi-accueils, centra die een combinatie aanbieden van reguliere en occasionele opvang. De regelgeving en subsidiëring voor multi-accueils zijn niet anders dan die voor andere groepsvoorzieningen voor jonge kinderen. De multi-accueils bepalen zelf hoe ze hun aanbod organiseren, en voor hoeveel plaatsen ze zorgen in elk systeem (regulier, occasioneel, noodopvang). Daarnaast kunnen private voorzieningen, zoals crèches collectives of mini-crèches, ervoor kiezen om reguliere opvang te combineren met occasionele plaatsen. De meest voorzieningen doen dat niet omdat de regels over de bezettingsgraad streng zijn en de werking vlotter te regelen valt als gezinnen regelmatig gebruikmaken van de opvang.

In **Nederland** is de combinatie van reguliere en occasionele opvang moeilijk te organiseren. De redenen zijn dezelfde als die voor volledige occasionele opvang. In **Engeland** is deze opvangcombinatie dan weer vrij gemakkelijk te organiseren. Geen enkele regel staat dit in de weg en lokaal werken kinderdagverblijven vaak samen. Toch komt het prototype weinig voor. Een reden hangt samen met de regelgeving. De begeleider-kindratio varieert in Engeland naargelang de leeftijd van de kinderen. Als het onvoorspelbaar is welke kinderen aanwezig zijn, kan het moeilijk worden om in het juiste aantal begeleiders te voorzien. Daarnaast zijn er veeleer mentale redenen: occasionele opvang is weinig bekend in Engeland.

En het strookt niet met de heersende visie op kinderopvang, die vooral continuïteit, regelmaat en veiligheid beklemtoont.

SUCCEFACTOREN VOOR OPSCHALING

Op het eerste gezicht vraagt een netwerk van kinderdagverblijven, die naast reguliere opvang ook occasionele plaatsen aanbieden, niet zo'n grote omslag als een volledig occasioneel kinderdagverblijf. De reguliere opvang vormt met zijn vaste bezetting (kinderen en staf) en zijn dagstructuur het 'cement'. Toch is een nauwkeurige voorbereiding van de kinderopvangvoorzieningen nodig en is de werking gebaat bij een systeem dat deze opvang faciliteert.

Medewerkers

- Teamleden moeten ervan overtuigd zijn dat occasionele en flexibele opvang nuttig is voor gezinnen en de maatschappij. Wie dat niet is, zal wellicht meer moeite hebben met de specifieke werking. Het is dan ook belangrijk om bij de personeelsselectie aandacht te hebben voor de occasionele en flexibele opvang.
- Medewerkers moeten kunnen terugvallen op een sterke pedagogische visie.
- Kinderdagverblijven die hun werking uitbreiden met occasionele plaatsen, zorgen best voor bijscholing. Ook hier zijn ondersteuning en coaching voor het team wenselijk, ook als de occasionele en flexibele werking al een tijd loopt. Occasionale en flexibele opvang zorgt namelijk voor veel onverwachte en altijd andere situaties. Een systeem van praktijkbesprekingen en gezamenlijke reflectietijd biedt daarbij hulp.

Organisatie

- De leden van het netwerk hebben een goede administratie en een waterdicht planningssysteem nodig, om de bezetting te plannen en op elk moment te kunnen inschatten of er nog plaatsen zijn. Ook voor de personeelsinzet is een goede planning nodig. Op netwerkniveau is een online overzicht van bezette en beschikbare plaatsen noodzakelijk voor een vlotte en betrouwbare werking. Hiervoor zijn voldoende middelen nodig.
- Elk kinderdagverblijf uit het netwerk heeft een model nodig waarbij er voldoende personeel beschikbaar is voor als er plots een of meer kinderen gebruikmaken van de occasionele plaatsen. Gelukkig kan de zoektocht ernaar gezamenlijk gebeuren. Omdat de wettelijke vereisten voor de personeelsbezetting per land en meestal ook per leeftijdscategorie verschillen, valt een universeel model niet uit te tekenen.
- Het netwerk heeft een doordachte communicatiestrategie nodig om de opvang bekend te maken bij de juiste doelgroepen: ouders en toeleiders.
- Het netwerk heeft een toekenningsbeleid nodig dat bepaalt welke gezinnen voorrang krijgen.
- Het netwerk hanteert best een gezamenlijk in- en doorstroombeleid. Dat bepaalt voor wie de occasionele plaatsen bedoeld zijn en wanneer gezinnen doorstromen naar de reguliere kinderopvang. Zonder dat beleid riskeren voorzieningen dat de occasionele plaatsen zijn ingevuld door gezinnen die naar een regulier opvangplan zijn geëvolueerd.

- Elk kinderdagverblijf dat occasionele en reguliere plaatsen combineert, heeft een doordachte pedagogische visie die rekening houdt met de specifieke situatie. Die visie zorgt dat er houvast is voor nieuwe kinderen en voor kinderen met een voorspelbaar opvangplan. Werken met thema's is bijvoorbeeld populair, maar wat betekent dat voor kinderen die eenmalig komen? En wat betekent het voor de groep als er vaak een kind deelneemt dat het thema nog niet kent?
- Elke kinderopvangvoorziening uit het netwerk heeft een doordacht wettelijke en intakebeleid dat rekening houdt met gezinnen met voorspelbare en met plotse opvangnoden. Voor die laatste groep kan een snelle versie van de wettelijke procedure een uitkomst bieden. Een andere optie is dat gezinnen die in de toekomst plotse opvangnoden verwachten van tevoren gratis kunnen wennen. Dat maakt de drempel voor ouders en kinderen minder hoog wanneer de opvang nodig wordt.
- Het loont de moeite om extra subsidies te verwerven om het financiële risico van de occasionele plaatsen te beperken. Op veel plaatsen vraagt dat de nodige creativiteit.
- Het netwerk maakt uitwisseling mogelijk tussen medewerkers van de verschillende opvangvoorzieningen. Zo leren zij van elkaar.

Netwerk van organisaties

- Het opvangsysteem ondersteunt dit prototype momenteel maar beperkt. Het is niet verboden, maar opvangvoorzieningen moeten zelf op zoek naar concrete invullingen. Vooral de financiering van een medewerker voor het netwerk kan een harde dobber zijn. In sommige landen voorzien lokale of regionale overheden wel in een soort van steunpunten of loketten kinderopvang, die de beschikbaarheid monitoren en gezinnen informeren. Samenwerking met dergelijke steunpunten kan dit prototype steviger inbedden in een systeem.
- Het netwerk zorgt voor een goed uitgebouwd netwerk van toeleiders en van organisaties waarnaar de occasionele opvang kan doorverwijzen. Het gaat onder meer om welzijnsorganisaties, diensten voor arbeidsvoorziening, gezinsondersteuning, scholen en gezondheidsdiensten. Een netwerk van kinderdagverblijven met occasionele plaatsen bouwt best sterke relaties op met dergelijke organisaties.

Systeem

Een netwerk van kinderdagverblijven werkt vooral goed als het systeem waarin het is ingebed openstaat voor occasionele opvang. Pas dan zullen meer organisaties willen bijdragen aan het netwerk. En zullen personeelsleden zich ondersteund voelen in hun opdracht: de netwerkmedewerker in de taak om de bezettingsgraden en opvangnoden in het oog te houden en op elkaar af te stemmen, de begeleiders in hun omgang met gezinnen.

PRAKTIJKVOORBEELDEN

1. In de regio Gravesham in Kent, Engeland, is de voorschoolse kinderopvang uitsluitend in handen van private aanbieders. Tijdens het PACE-project organiseerde de lokale overheid een netwerk met vijf kinderdagverblijven en twee onthaalouders⁸ die flexibele en occasionele opvangplaatsen wilden aanbieden.

Het idee leefde al een tijdje, maar de opstart bleek lastig. Het grootste obstakel waren de opvattingen van medewerkers in de kinderopvang, ongeacht hun rol in het geheel. Voor hen kon occasionele en flexibele opvang niet tegemoetkomen aan de noden van kinderen en aan de vereisten voor pedagogisch kwaliteitsvolle opvang. Ook botste occasionele opvang met de lokale gewoonte om kinderen gedurende lange tijd te laten wennen aan kinderopvang.

Het is niet verwonderlijk dat medewerkers van kinderopvang die ideeën koesteren in Engeland. Het hele nationale beleid is geënt op de principes van continuïteit en vertrouwde voor kinderen. De financieringsregels richten zich daar evenzeer op. Om de kinderdagverblijven te overtuigen, hanteerde de lokale overheid twee strategieën. Ten eerste organiseerde ze werkbezoeken aan kinderdagverblijven met een volledig occasionele werking, in een ander land. De rust en structuur die de coördinatoren daar zagen, stelden hen gerust. Aansluitend organiseerde de overheid groepsdiscussies en reflecties, waardoor het welzijn van het hele gezin in beeld kwam in plaats van enkel dat van het kind. Ten tweede financierde de overheid de occasionele plaatsen en ondersteunde ze de deelnemende kinderdagverblijven om een businessplan uit te werken om de plaatsen te behouden wanneer de financiering stopte.

Het experiment in Kent is geslaagd, maar zonder hulp van de overheid was het wellicht moeilijk geweest. De overheid zorgde voor de kennis, contacten, praktische organisatie, steun en financiering van het proces.

2. In Engeland bieden drie kinderdagverblijven in Brighton & Hove en Crawley samen een combinatie aan van reguliere, flexibele en occasionele opvang. De kinderdagverblijven werken onder de paraplu van de Sussex Community NHS Foundation Trust, maar moeten voor hun eigen inkomsten zorgen. In Engeland werken de meeste kinderdagverblijven met strikt vastgelegde voor- en namiddagsessies. De NHS kinderdagverblijven uit Brighton & Hove en Crawley doen dit anders: zij bieden de sessies flexibel aan. Ouders maken gebruik van de opvang naargelang hun noden en mogelijkheden. De gezinnen die bij hen aankloppen zijn heel divers. Omdat de kinderdagverblijven zich naast ziekenhuizen bevinden, komen er kinderen van dokters, verplegend personeel en patiënten. Ouders die onverwacht in het ziekenhuis moeten zijn voor een onderzoek of behandeling, kunnen zonder afspraak in de kinderdagverblijven terecht. Zolang er een plaats is, en tijd om het kind te registreren. Daarnaast komen er ook gezinnen uit de buurt langs, onder meer nieuwkomers die een integratiecursus volgen. Doordat de kinderdagverblijven allemaal occasionele plaatsen aanbieden en ouders naar elkaar doorverwijzen, kunnen gezinnen gemakkelijk overschakelen naar een ander kinderdagverblijf wanneer die locatie handiger is. De werkingen zijn op elkaar afgestemd en een deel van het personeel werkt in verschillende kinderdagverblijven, waardoor kinderen zich op een andere locatie vlot aanpassen.

3.3 PROTOTYPE 3 opvang aan huis

OMSCHRIJVING

Prototype 3 vindt plaats in de gezinswoning van het gezin dat nood heeft aan opvang. Een professionele begeleider gaat naar dat huis om de kinderen uit het gezin te begeleiden en verzorgen. Dit is een formele opvangvorm. We bedoelen er dus geen opvang mee door gezinsleden, kennissen, huispersoneel of au pairs. We noemen dit type begeleider in wat volgt een 'oppas'.

Opvang aan huis biedt een antwoord op de opvangvragen van ouders die werken na sluitingstijd van kinderdagverblijven. Ook voor gezinnen die het moeilijk hebben om te wennen aan kinderopvang of school biedt deze opvangvorm een uitkomst. Sommige gezinnen combineren de opvangvorm met reguliere groeps- of gezinsopvang. In veel landen is deze opvangvorm de enige mogelijkheid om zussen en broers van uiteenlopende leeftijden samen op te vangen. Soms gaat het om kortdurende opvang, soms om een jarenlange samenwerking.



Opvang aan huis kan een wonderoplossing zijn voor gezinnen die geen beroep kunnen doen op andere opvangvormen. Toch is deze vorm van opvang weinig bekend omdat veel gezinnen denken dat alleen kapitaalkrachtige gezinnen zich deze opvang kunnen veroorloven.

“Veel mensen uit de arbeidersklasse denken dat een oppas aan huis niet geschikt zou zijn voor hen. Een babysitter beschouwen zij niet als formele professionele kinderopvang. Thuisopvang zit tussen die twee in. Veel ouders weten niet dat het bestaat.” (*Kinderopvangmakelaar, Brighton & Hove, 2020*)

VOORDELEN

Voor de gezinnen

- Voor gezinnen met ongebruikelijke werkuren en een beperkt netwerk is dit vaak de enige oplossing.
- Dit prototype biedt kwalitatieve en professionele opvang op tijdstippen waarop geen andere soort professionele opvang beschikbaar is.
- Deze opvangvorm biedt een uitkomst als een van de ouders plots afwezig is, bijvoorbeeld door een ziekenhuisopname, om mantelzorg te bieden of bij een onverwachte reis naar het buitenland.
- Kinderen blijven in hun vertrouwde omgeving: ze kunnen in hun eigen bed slapen, met hun eigen speelgoed spelen en hoeven hun dagelijkse ritme niet te doorbreken.
- Alle kinderen uit een gezin hebben dezelfde oppas.
- De opvang is volledig op maat. Gezin en oppas kunnen het uurrooster en de prijs samen bepalen. Ze kunnen leefregels afspreken over huiswerk, voeding, slapen en verplaatsingen.
- Bij een langdurige samenwerking kunnen ouders, kinderen en oppas een band opbouwen. Zo biedt dit prototype stabiliteit aan de binnenkant.

Voor de oppas

- De oppas kan met kinderen van verschillende leeftijden werken.
- De oppas kan investeren in een langdurige relatie met ouders en kinderen en haalt hier vaak veel werkplezier uit.
- De oppas ziet de kinderen in hun vertrouwde omgeving en kan bepaald gedrag daardoor gemakkelijker interpreteren.
- De oppas kan zelf bepalen op welke uren hij werkt.

BEPERKINGEN

Voor de gezinnen

- Zelf een betrouwbare en beschikbare oppas vinden is voor ouders niet evident. Afspraken maken en een overeenkomst onderhandelen zijn dat evenmin.
- Een oppas aan huis is voor veel gezinnen niet betaalbaar.
- Opvang aan huis kan een drempel vormen voor gezinnen die slecht of krap behuist zijn.
- Oppas en gezin hebben geen neutraal terrein waar ze zorgen kunnen formuleren over elkaars aanpak. Sommige ouders hebben het er moeilijk mee dat de oppas een nauwe band opbouwt met hun kinderen.

- De kwaliteit van de opvang hangt erg af van één persoon, de oppas.
- Als de oppas ziek is of niet kan werken, heeft het gezin geen opvang.
- Ouders kunnen zich zorgen maken over de aanpak van de oppas en niet goed weten waar ze die bezorgdheid kunnen aankaarten.
- Het vraagt heel wat organisatie om gezinnen steeds dezelfde oppas toe te kennen, zeker wanneer hun opvangnoden onvoorspelbaar zijn of wanneer de oppas veel uren werkt of het werk combineert met andere verplichtingen.

Voor de oppas

- Ouders kunnen onrealistische verwachtingen koesteren ten aanzien van de oppas.
- De oppas moet zelf duidelijke afspraken maken over de zorg voor de verschillende kinderen.
- Als de oppas niet wordt ondersteund door een dienst, moet hij zelf een uitgebreide administratie bijhouden.
- De oppas moet voor elk gezin afzonderlijk nadenken over een (pedagogische) aanpak.
- In de meeste modellen werkt de oppas op zelfstandige basis. Als de opvangvraag een periode beperkt is, heeft de oppas nauwelijks inkomsten.

TOEGANKELIJKHEIDSCHECK

Bruikbaarheid	Het aanbod is bruikbaar voor gezinnen met opvangnoden voor meerdere kinderen. Het is de enige opvang die verschillende taken kan combineren, zoals opvang van een peuter, oudere kinderen naar school of hobby's brengen, eten geven ... Deze opvangvorm is combineerbaar met school of andere types opvang. Het aanbod is voor kwetsbare gezinnen pas bruikbaar als gezinnen ondersteuning krijgen bij de selectie van de oppas en bij de administratieve opvolging. De kinderen kunnen thuisblijven.
Beschikbaarheid	De beschikbaarheid hangt af van het aantal kinderoppassers in de regio en van de vraag.
Begrijpbaarheid	Het type opvang is erg begrijpbaar. Wel zullen gezinnen niet snel denken dat ze zich dat kunnen veroorloven.
Betrouwbaarheid	De betrouwbaarheid van het aanbod neemt toe naargelang de oppas pedagogische ervaring heeft met kinderen van verschillende leeftijden. En hangt af van de screening, coaching en ondersteuning van oppassen. Als een gezin lange tijd een beroep kan doen op dezelfde oppas, wordt de opvang erg betrouwbaar, als hij tenminste voldoende vaak beschikbaar is.
Betaalbaarheid	De opvang is pas betaalbaar als er extra financiering is of als er een dienst is die tussenkomen in de prijszetting.

REGELGEVING

Opvang aan huis is in geen enkel land gereguleerd. Iedereen mag dergelijke opvang aanbieden en organiseren. In alle landen zijn er diensten waarbij gezinnen een oppas kunnen inhuren. Bijna zonder uitzondering zijn deze diensten duur voor ouders en richten ze zich meer of minder expliciet tot bemiddelde gezinnen.

Vlaanderen heeft een decreet gestemd over opvang aan huis. Volgens dat decreet zullen organisaties en individuen die opvang aan huis verzorgen een vergunning nodig hebben en dus moeten voldoen aan kwaliteitscriteria. Er zijn nog geen uitvoeringsbesluiten die de aanpak hiervoor regelen.⁹ Momenteel bestaat er in Vlaanderen wel een betaalbaar aanbod van opvang aan huis, bedoeld voor zieke kinderen. De ziekteverzekeraars organiseren dit. Ook deze opvang zal een vergunning nodig hebben. Er zijn geen duidelijke opleidingsvereisten voor een oppas aan huis voor zieke kinderen.

In **Frankrijk** is er een beperkt aanbod van opvang aan huis door individuele professionals en diensten, dat instaat voor ongeveer 1% van het totale kinderopvangaanbod.¹⁰ Een 'garde à domicile' is werknemer van het gezin. Gezinnen kunnen een deel van de kosten terugvorderen via het CAF (kinderbijslagfonds) of via de belastingen. Niettemin blijft deze opvang duurder dan andere vormen van opvang.¹¹ In Frankrijk is het mogelijk om met meerdere gezinnen samen in een oppas aan huis te voorzien, een 'garde partagée', waardoor het aanbod een stuk betaalbaarder wordt. Er zijn geen duidelijke kwaliteits- of opleidingseisen voor een oppas aan huis. Voor gezinnen is het niet gemakkelijk om inzicht te krijgen in het aanbod. Evenmin valt te achterhalen of vooral gezinnen met atypische opvangvragen een oppas aan huis inhuren. Het zou ook kunnen dat de oppas voor sommige gezinnen andere vormen van opvang vervangt. Omdat ze zich minder moeten verplaatsen of omdat de opvang goedkoper uitkomt als verschillende gezinnen de kosten kunnen delen. In grote steden zoals Parijs is het aanbod opvang aan huis uitgebreid, maar vaak ook duur en niet voor iedereen toegankelijk.



In **Engeland** werkt een oppas ofwel als zelfstandige ofwel in dienst van een gezin. Elke oppas moet zich verplicht registreren bij de organisatie die de kwaliteit van de opvang controleert (Ofsted) en moet een verzekering afsluiten. Er ligt een minimumloon vast¹² en er zijn minimale opleidingseisen¹³. Tot voor kort was het in Engeland mogelijk om te werken met dienstencheques (childcare vouchers) via de werkgever. Dit systeem bestaat niet langer. Nu kunnen ouders kosten terugvorderen via Tax-Free Childcare. De regelgeving is verder beperkt en er zijn veel private spelers op de markt, met wisselende voorwaarden en prijzen. Enkele lokale overheden organiseren zelf een dienst voor opvang aan huis. Zij leggen vaak bijkomende regels op. Ook zorgen ze voor administratieve en pedagogische ondersteuning. Daarnaast fungeren ze als bemiddelaar tussen gezin en oppas, waardoor de dienst toegankelijker wordt.

In **Nederland** bieden heel wat gastouders opvang aan bij gezinnen thuis in plaats van in de eigen woning. De opleidingseisen zijn voor beide types gastouders dezelfde: minstens een diploma lager beroepsonderwijs. Net als in Engeland betaalt een gezin een totaalprijs, en niet per kind per uur. Dat maakt deze opvang betaalbaarder voor gezinnen met meerdere kinderen. Gezinnen kunnen een oppas inhuren via een bureau kinderopvang. Dat systeem is het duurst.¹⁴ Als een gezin zelf een oppas inhurt, zonder tussenkomst van een bureau, dan zijn er twee regelingen. Doet het gezin maximaal drie dagen per week een beroep op de oppas, dan is de regeling 'Dienstverleners aan huis' van toepassing. Er zijn geen administratieve verplichtingen en gezinnen hoeven geen loonbelastingen af te dragen. Komt een oppas meer dan drie dagen per week, dan valt die onder de regeling 'Personeel aan huis'¹⁵. Het gezin draagt dan wel loonheffingen af en heeft administratieve verplichtingen.

SUCCEFACTOREN VOOR OPSCHALING

Medewerkers

- Strikt genomen kan elk individu oppas aan huis verzorgen. In Vlaanderen zal de oppas in de toekomst wel een vergunning nodig hebben, net zoals dat nu het geval is in Engeland. In Nederland, Engeland en Frankrijk liggen de opleidingseisen eerder laag. Om de opvang bruikbaar en kwaliteitsvol te organiseren, is het aangewezen dat een dienst hiervoor instaat.
- Een oppas aan huis komt in een andere situatie terecht dan begeleiders in kinderdagverblijven, ongeacht of die occasionele opvang aanbieden. De ruimte waarin de oppas werkt is vanzelfsprekend niet ingericht als een opvang en de leeftijden van de kinderen kunnen erg uiteenlopen. Bestaande opleidingen zullen wel houvast geven, maar bereiden niet voor op typische situaties die zich in deze opvangvorm voordoen. Een oppas krijgt best ook de kans om na te gaan welke aanvullende opleiding of vorming hij nodig heeft.
- Om de kwaliteit van de oppasdienst te garanderen, kan een oppas aan huis een beroep doen op een pedagogische ondersteuner om samen een pedagogische aanpak te bespreken. Ook neemt de oppas best deel aan reflectiesessies met collega's, waarin typische praktijkvoorbeelden aan bod komen.
- Een oppas moeten terecht kunnen bij een betrouwbare dienst wanneer hij zich zorgen maakt over de situatie van een gezin.

Organisatie

- Dit prototype vraagt vooral een goed administratief systeem, dat de opvangnoden kan koppelen aan de beschikbaarheid van een oppas. Wil de dienst dat gezinnen steeds of meestal een beroep kunnen doen op dezelfde oppas, dan is een degelijk systeem nodig. Ook heeft de dienst een goede vragenlijst nodig om de opvangnoden van gezinnen in kaart te brengen en om de beschikbaarheid van elke oppas te noteren.
- De opvangdienst verzorgt bij voorkeur een aantal standaarddocumenten die de oppas kan gebruiken en die ondersteunend zijn voor de werking.
- Wanneer een dienst de opvang regelt, stijgen de kosten voor gezinnen nog. Wie deze opvangvorm betaalbaar wil maken voor kwetsbare gezinnen, moet op zoek naar financiering. Organisaties kunnen er ook voor kiezen om deze

opvangvorm aan te bieden naast andere opvang. Dat vermindert de logistieke en personeelskosten. Zo voorzien zij in een nicheaanbod voor een specifieke groep gezinnen die nergens anders terecht kan.

- Een eenduidige pedagogische visie ontwikkelen ligt in dit prototype minder voor de hand. Wel doet een dienst er goed aan om samen met de oppassen een aantal pedagogische principes uit te werken voor elke oppas aan huis, ongeacht het maatwerk dat de oppas biedt. Een dergelijke visie ondersteunt de oppas om te bepalen op welke verwachtingen van gezinnen hij ingaat.

Netwerk van organisaties

Om het aanbod bekend te maken, moeten de individuele oppassen of de oppasdienst het aanbieden aan gezinnen en aan een aantal toeleiders. Ze kunnen ook samenwerken met kinderdagverblijven en onthaalouders, die eveneens gezinnen kunnen doorverwijzen.

Systeem

Vanwege de hoge kost per opvangplaats en de bijkomende organisatiekosten kan opvang aan huis alleen gedijen als aanvulling op een goed uitgebouwd systeem van reguliere en occasionele opvang. Voor gezinnen die in dat systeem geen oplossing vinden, biedt deze opvang een uitkomst, op voorwaarde dat het systeem financieel voldoende ruimte creëert om ook deze opvang te organiseren.

PRAKTIJKVOORBEELDEN

In Brighton & Hove bestaat de At Home Childcare Service, een dienst voor opvang aan huis, al meer dan tien jaar. De lokale overheid richtte deze dienst op om ouders te helpen die niet in de gewone kinderopvang terecht kunnen. 35 professionele oppassen met een opleiding kinderbegeleider, verzorgen opvang aan huis. Zij werken met het statuut van zelfstandige, of zijn in dienst van een gezin. Ze werken vooral voor gezinnen met atypische werkuren, gezinnen die met een plotse noodsituatie geconfronteerd worden en gezinnen die voor langere tijd opvang aan huis zoeken.

Een dienst van de lokale overheid ondersteunt de oppassen administratief, praktisch en inhoudelijk. De dienst brengt gezinnen en oppas met elkaar in contact en helpt om een rooster op te stellen. Ook ondersteunt de dienst ouders, legt uit hoe gezinnen de opvangkosten kunnen inbrengen in hun belastingaangifte en onderhandelt hij bij andere diensten voor een betaalbaar opvangpakket voor de gezinnen. Hiervoor rekent de dienst geen kosten aan. Zo kan de opvang aan huis betaalbaar blijven.

Hoewel de dienst al lang bestaat en goed functioneert, gaat het in Brighton & Hove om een nicheaanbod. Voor gezinnen die geen andere oplossing vinden, betekent deze opvangvorm wel een grote ondersteuning.

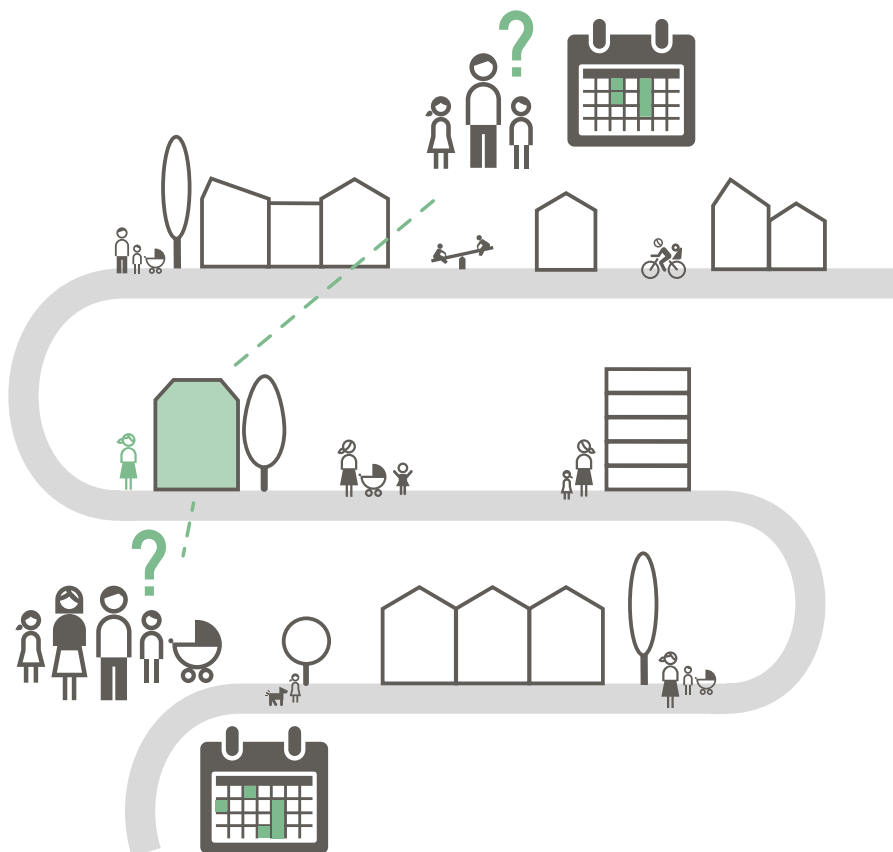
“De dienst Kinderopvang aan huis is een bijzonder en zeer praktisch stukje van de kinderopvangpuzzel. In het algemeen kun je zeggen dat het kleinschalig is, een nicheaanbod. Maar als het werkt voor gezinnen, is dat fantastisch!”
(*Kinderopvangmakelaar, Brighton & Hove, 2020*)

3.4 PROTOTYPE 4 gezinsopvang/gastouderopvang

OMSCHRIJVING

Dit prototype beschrijft opvang waarbij een professionele begeleider een of meer kinderen opvangt in zijn of haar eigen woning. In Vlaanderen is de officiële benaming voor deze professional 'begeleider in de gezinsopvang', maar in de volksmond is vooral de term 'onthaalouder' gangbaar. Nederland spreekt over 'gastouders', Frankrijk over 'assistant(e)s maternel(le)s', Engeland over 'childminders'. De opvangvorm bestaat al erg lang. Tijdens het PACE-project zocht een aantal partners naar manieren om in een occasionele en flexibele werking te voorzien met behulp van gezinsopvang.

Op heel wat plaatsen zijn gastouders aangesloten bij een dienst. Die bemiddelt tussen gezinnen en gastouders, neemt administratieve taken over zoals facturatie, en zorgt soms voor alternatieven als een gastouder ziek wordt of stopt. Niet alle gastouders zijn aangesloten bij zo'n dienst. Sommige gastouders werken onafhankelijk.



In Engeland bieden childminders vaak meer flexibiliteit dan kinderdagverblijven. Een kinderdagverblijf laat doorgaans geen wijzigingen toe in het opvangschema. Ook zijn veel kinderdagverblijven gebonden aan strikte openingsuren. Als ouders plots meer opvang nodig hebben, kunnen gastouders vaak een oplossing aanbieden. Verschillende gastouders zijn bereid om opvang aan te bieden voor en na de openingsuren, ze noemen dit 'wrap around care'. Soms werken de gastouders samen met een assistent die kinderen van school haalt. Andere gastouders werken samen om meer flexibiliteit te bieden en om vervoer van kinderen te regelen.

VOORDELEN

Voor de gezinnen

- Gastouders bieden kleinschalige opvang aan in een huiselijke context.
- Gastouders bieden professionele opvang. In de meeste landen moeten gastouders een opleiding volgen.
- Gezinnen kunnen een gastouder zoeken met wie ze een goed contact hebben.
- De opvang gebeurt door een persoon met wie het gezin een duurzaam contact kan uitbouwen.¹⁶
- Gastouderopvang hanteert vaker soepele breng- of haaltijden. Ongebruikelijke opvangtijden zijn bespreekbaar.
- Sommige gastouders bieden ook 's avonds opvang aan, of 's nachts of tijdens het weekend.
- Gastopvang is vaak flexibeler: wijzigingen in het opvangschema zijn op korte termijn mogelijk. Ook extra opvangdagen zijn vaak vlot te regelen.
- Sommige gastouders vangen kinderen van uiteenlopende leeftijden op. Na schooltijd of op vrije dagen kunnen ook schoolkinderen er terecht. Gezinnen kunnen dan voor alle kinderen een beroep doen op dezelfde opvang.
- Wanneer de opvangnood voorspelbaar wordt, kan het kind bij dezelfde gastouder blijven.
- Gastouders werken vaak samen of kennen elkaar. Zij helpen gezinnen met een dringende vraag soms verder door elkaar op te bellen.
- Soms is gastouderopvang goedkoper dan opvang in groep. Dat is vooral het geval in Nederland.

Voor de gastouders

- Gastouders kunnen zelf beslissen hoelang ze werken en hoeveel kinderen ze opvangen. Ze kunnen hun werk flexibeler inrichten dan wanneer ze in een groepsopvang zouden werken. In veel landen is er wel een maximaal aantal kinderen vastgelegd.
- Gastouders kunnen tegelijk hun eigen kinderen opvangen.
- Gastouders werken in een vertrouwde omgeving.

BEPERKINGEN

Voor de gezinnen

- Gezinnen zijn afhankelijk van de flexibiliteit en de mogelijkheden van de gastouder. Soms dwingen familiale of andere omstandigheden gastouders om minder te gaan werken.

- Het aantal gastouders daalt in alle Europese landen.
- Veel ouders hebben de indruk dat gezinsopvang minder professioneel is dan groepsopvang.
- Gezinnen zijn afhankelijk van één persoon. Wordt die ziek, dan hebben ze vaak geen alternatief.
- Gastouders moeten zich houden aan een begeleider-kindratio, waardoor ze niet altijd kunnen ingaan op plotse opvangvragen.
- Voor gezinnen kan het een drempel zijn om hun kind achter te laten in het huis van iemand anders.
- De betaalbaarheid van deze opvang varieert.
- Het aantal plaatsen bij een gastouder is beperkt. Het is daardoor niet evident om door te stromen naar een regulier plan wanneer de opvangbehoefte voorstelbaar wordt.

Voor gastouders

- Als gastouders een plaats niet invullen, dan weegt dat zwaar op hun inkomen.
- Omdat gastouders niet veel kinderen kunnen opvangen, hebben ze weinig financiële ruimte om plaatsen vrij te houden.
- Het statuut van gastouder is niet zo aantrekkelijk. Hun inkomen is onzeker en hangt af van het aantal kinderen die zij opvangen.

TOEGANKELIJKHEIDSCHECK

Bruikbaarheid	De bruikbaarheid hangt af van het aantal gastouders in de regio. De flexibiliteit van gastouders maakt de bruikbaarheid wel groot.
Beschikbaarheid	De beschikbaarheid hangt af van het aantal gastouders in de regio dat bereid is om occasionele of flexibele opvang aan te bieden. Als er weinig gastouders werken in een regio, kan het voor een gezin moeilijk worden iemand te vinden met wie het contact goed voelt.
Begrijpbaarheid	Het is niet voor alle gezinnen duidelijk dat gastouders professionele opvang bieden.
Betrouwbaarheid	Het persoonlijke contact met een gastouder kan de betrouwbaarheid verhogen. De betrouwbaarheid kan afnemen als een gastouder regelmatig ziek is of opvanguren wijzigt. Gezinnen hebben dan geen opvang.
Betaalbaarheid	De betaalbaarheid hangt af van het kinderopvangsysteem. Alle PACE-landen voorzien in tegemoetkomingen voor ouders, ook als zij gebruikmaken van gastouderopvang.

REGELGEVING

In alle landen die deelnemen aan het PACE-project is gastouderopvang gereguleerd. In elk land moeten gastouders een bewijs van goed gedrag en zeden¹⁷ kunnen voorleggen en moeten ze eerste hulp kunnen bieden aan jonge kinderen. Wel verschillen de opleidingsvereisten, de kwaliteitscontrole en de begeleider-kindratio in elk land.¹⁸

In geen enkel land maakt de regelgeving het gemakkelijk voor gastouders om occasionele kinderopvang te organiseren, omdat die opvangvorm het inkomen van de gastouder onder druk zet. Gastouders kunnen wel kiezen om hun openingsuren te verruimen en bijvoorbeeld ook 's avonds of in het weekend te werken.

In **Vlaanderen** moet de gezinsopvang sinds kort aan dezelfde kwaliteitseisen voldoen als de groepsopvang. Alle gastouders moeten zich verplicht registreren bij een overheidsagentschap, dat de kwaliteit van hun werking controleert. Verder is de gezinsopvang net zoals de groepsopvang verplicht om in pedagogische ondersteuning te voorzien. Gastouders kunnen een beroep doen op gelijkaardige subsidies als de groepsopvang. Ze kunnen er ook voor kiezen om geen subsidies te ontvangen en zelf de ouderbijdragen te bepalen. Gastouders in Vlaanderen mogen maximaal acht kinderen tegelijkertijd opvangen. De regelgeving wijzigt niet als gastouders occasionele of flexibele opvang organiseren.



In **Engeland** mag een gastouder maximaal drie kinderen jonger dan vier jaar opvangen. In die groep mag er niet meer dan één baby zijn. Wel mogen gastouders de zorg voor die drie jonge kinderen combineren met de opvang van oudere kinderen. Een gastouder mag nooit meer dan zes kinderen opvangen. Alle gastouders registreren zich bij Ofsted en moeten zich houden aan de richtlijnen van de Early Years Foundation Stage¹⁹. Zij worden op kwaliteit gecontroleerd, net als een oppas aan huis of een kinderdagverblijf.

Nederlandse gastouders moeten zich verplicht aansluiten bij een gastouderbureau, dat onder meer instaat voor de financiële administratie. Ouders betalen aan het gastouderbureau, dat op zijn beurt de gastouders uitbetaalt. Gastouders moeten, net zoals kinderdagverblijven, een pedagogisch beleidsplan kunnen voorleggen waarin ze werken aan vier ontwikkelingspsychologische basisdoelen²⁰. In Nederland is gastouderopvang flexibeler en betaalbaarder dan groepsopvang. Een gastouder kan maximaal vier kinderen opvangen. In Nederland liggen de opleidingseisen lager dan die van kinderbegeleiders in de groepsopvang.²¹

In **Frankrijk** zijn er plaatsen bij gastouders voor 33% van de kinderen jonger dan drie jaar, al worden die niet allemaal gebruikt.¹¹ Opvang bij een gastouder is in Frankrijk voor gezinnen met een gemiddeld inkomen ongeveer even duur als een plaats in de groepsopvang. Voor gezinnen met een laag inkomen is gastouderopvang duurder. Die gezinnen maken dan ook duidelijk minder gebruik van de opvang dan gezinnen met een hoog inkomen.²² In Frankrijk liggen de opleidingseisen voor gastouders hoger dan in de andere PACE-landen, maar enkel voor de gastouders die werken voor een kinderopvangdienst.²³ Gastouders moeten verplicht 120 uur opleiding volgen om een erkenning te krijgen. Die erkenning moet om de vijf jaar vernieuwd worden. De overheid richt de vormingen voor de erkenning in en financiert ze.²⁴ Een controleorgaan organiseert huisbezoeken en obser-

vaties om na te gaan of de gastouders voldoen aan alle kwaliteitseisen.²⁵ Net als in Nederland kan een Franse gastouder hoogstens vier kinderen opvangen.

SUCCEFACTOREN VOOR OPSCHALING

Om deze vorm van occasionele en flexibele opvang te laten slagen, zijn geen nieuwe structuren of organisatievormen nodig. Wel moet een gastouder zijn werking aanpassen om occasionele opvang mogelijk te maken. De gastouder moet in dat geval plaatsen voorbehouden en samenwerken met toeleiders om deze plaatsen ingevuld te krijgen. Flexibiliteit bieden kan door soepeler om te springen met opvangplannen en -contracten, voor zover de regelgeving dat toelaat, of door te zorgen voor ruimere openingsuren. Op verschillende niveaus van het kinderopvangsysteem vragen elementen om aanpassing en aandacht.

Medewerkers

- Occasioneel en flexibeler werken vraagt een grote extra inspanning en dus een grote motivatie. Gastouders zullen pas bereid zijn om die te leveren als ze ervan overtuigd zijn dat dergelijke opvang zinvol is. Goede informatie over de redenen om dergelijk opvang te organiseren en inspiratie voor de praktische organisatie zijn voor de gastouders belangrijk.
- Bij occasionele en flexibele opvang zijn gastouders minder zeker van een vast inkomen. Een inkomensgarantie, bijvoorbeeld met behulp van een subsidie of extra financiering, kan die zorg wegnemen.
- Gastouders koesteren verwachtingen van gezinnen, waaraan kwetsbare gezinnen misschien niet tegemoet kunnen komen. Een goede ondersteuning van gastouders kan hen helpen om die verwachtingen bij te stellen. Uitwisseling met andere gastouders kan hier eveneens bij helpen.

“Er is nood aan ‘verwachtingsmanagement’: gastouders moeten weten wat ze concreet kunnen verwachten van flexibele en occasionele kinderopvang en wat het betekent om meer kwetsbare ouders te ontvangen.”

(PACE-medewerker, Gravesham, 2019)

Organisatie

- Voor het prototype gastouderopvang is dit een complex niveau. Sommige gastouders zijn aangesloten bij een bureau, andere niet. Alleen in Nederland is aansluiting verplicht. We spreken hier dus over het niveau van de miniorganisatie van een enkele gastouder, maar evengoed over een gastouderbureau waarbij veel gastouders zijn aangesloten.
- Om occasionele en flexibele opvang te doen slagen, is zo'n bureau of dienst een voorwaarde. Een netwerk van gastouders vormt een alternatief, maar is in de praktijk niet haalbaar. Iemand uit het netwerk moet immers zorgen voor afstemming en administratieve ondersteuning. Dat is voor een gastouder niet haalbaar.
- Een bureau kan proberen om voldoende gastouders te vinden in een regio, zodat het aanbod occasionele en flexibele opvang ruim is. Het bureau kan ook voor oplossingen zorgen wanneer een gastouder onverwacht niet kan werken. Ook in de selectie van geschikte gastouders kan het bureau een rol spelen. Een gastouder kan uitstekende opvang verzorgen, maar misschien wel moeite

hebben met een steeds wisselende groep kinderen. Het bureau kan ervoor zorgen dat deze gastouder geen occasionele opvang verzorgt.

- Occasionele en flexibele opvang zorgt voor extra administratie omdat zich vaker nieuwe gezinnen melden. Voor gastouders is de opvang meer haalbaar als het bureau die administratie zoveel mogelijk overneemt. Ook pedagogisch kan het bureau ondersteunen, door processen uit te werken voor de begeleiding van gezinnen die gebruikmaken van de occasionele of flexibele opvang. Het bureau kan eveneens zorgen voor een coach die de gastouder begeleidt.
- Gastouders werken meestal alleen in hun huis en kunnen moeilijk ervaringen uitwisselen met collega's. Bij de opvang van kwetsbare gezinnen worden zij vaker geconfronteerd met onverwachte situaties, waardoor de nood aan uitwisseling toeneemt. Het bureau kan zorgen voor netwerkbijeenkomsten, waarin gastouders samen reflecteren over hun praktijk.
- Tot slot kan het bureau ook gezinnen ondersteunen bij de administratie van de opvang en de aanvraag van tegemoetkomingen.

Netwerk van organisaties

Zoals bij elk prototype is een netwerk met andere organisaties in de regio van groot belang om het aanbod bekend te maken bij de doelgroep, op een manier die aangepast is aan die doelgroep. Voor een gastouder is het niet haalbaar om zelf veel tijd te investeren in zo'n netwerk. Ook dat is veeleer een taak van een gastouderbureau.

Systeem

Hoewel gastouders een behoorlijk deel van de opvang voor zeer jonge kinderen voor hun rekening nemen, en ouders en onderzoekers deze opvangvorm als waardevol en uniek beschouwen, krijgen zij in het kinderopvangsysteem weinig aandacht. In de wetenschappelijke literatuur vallen beduidend minder publicaties te vinden over deze opvangvorm en ook in de vakliteratuur is de aandacht beperkt. Dat gebrek aan aandacht vertaalt zich ook in zeer beperkte middelen en ondersteuning voor dit opvangsysteem. Een grotere aandacht kan de voordelen van dit type opvang in de verf zetten voor occasionele en flexibele opvangvragen. Een gastouder kan net dat halfuurtje langer beschikbaar blijven dan een kinderdagverblijf. Voor gezinnen kan dat een groot verschil betekenen.

PRAKTIJKVOORBEELDEN

1. Voor gastouders is het moeilijk om occasionele of flexibele plaatsen aan te bieden als ze geen financiële zekerheid hebben. In Nederland kopen werkgeversorganisaties of opleidingsinstituten plaatsen af in gastouderbureaus. Die plaatsen zijn voor ouders die bij hen komen werken of een opleiding volgen, en daardoor opvang nodig hebben. De gastouders worden voor deze plaatsen betaald, ook als ze niet worden ingevuld. Wanneer een gastouder niet kan rekenen op de inkomstengarantie van de occasionele plaatsen, is het onhaalbaar om voor zulke plaatsen te zorgen. Daarom lijkt dit systeem voornamelijk geschikt om flexibelere opvanguren aan te bieden.

2. Samira uit Engeland kreeg een job aangeboden, met werkuren tussen 11u30 en 19u, gedurende vier dagen per week. Dankzij de hulp van een gastouder lukte het haar om kinderopvang te vinden voor haar driejarige dochter. Haar dochter was gelukkig in het kinderdagverblijf waar ze al 15 uur per week kwam en gebruikmaakte van de gratis kinderopvang. Het kinderdagverblijf sluit echter om 18u, net als de andere kinderdagverblijven in de buurt. Samira heeft geen familie of vrienden die haar kunnen helpen. Samira vroeg haar werkgever om aangepaste werkuren, maar die kon hij niet bieden. Family Information Service adviseerde Samira om een gastouder te zoeken. En zo vond Samira een gastouder die haar kon helpen op de uren die ze nodig had. Samira's dochter gaat nog steeds naar het kinderdagverblijf in de buurt, waar ze de 15 uur gesubsidieerde sessies opneemt. Voor de andere uren waarop Samira kinderopvang nodig heeft, helpt de gastouder haar. (Brighton & Hove, 2019)

3.5 PROTOTYPE 5 een lokaal loket kinderopvang met makelaarsfunctie

OMSCHRIJVING

Een lokaal loket kinderopvang is een dienst die alle informatie over kinderopvang in een gemeente, stad of regio centraliseert. De dienst helpt ouders die op zoek zijn naar kinderopvang of kinderopvang gebruiken. Daartoe beschikt de dienst over een netwerk van organisaties die kinderopvang aanbieden en van organisaties die ouders ondersteunen. Ook die organisaties kunnen bij de dienst terecht voor informatie en ondersteuning. De dienst bemiddelt tussen ouders en kinderopvang en zoekt voor ouders naar oplossingen op maat. Tevens brengt de dienst regelmatig de vraag naar occasionele en flexibele opvang in kaart en pleit er bij de aanbieders en voorzieningen voor het aanbod daarop af te stemmen. In dit prototype spelen de medewerkers van de dienst een cruciale rol. Zij zijn als het ware de makelaars van de lokale of regionale kinderopvang. Zij kennen de sector van de kinderopvang goed, net zoals de omgeving van de dienst. Ze zijn in staat om in te schatten bij welke kinderopvangorganisatie ouders zich comfortabel zullen voelen. Een dergelijke dienst reikt een stuk verder dan een website of een platform waar ouders zelf contact moeten zoeken met opvangorganisaties.

“We kunnen het doen slagen. We hebben veel kinderopvang en veel verschillende mogelijkheden, maar het systeem is complex. De kinderopvangmakelaar is als het ware de navigator van de ouders.” (Kinderopvangmakelaar, Brighton & Hove, 2019)

Op veel plaatsen bestaan er praktijken die aanleunen bij dit prototype. Zo hebben veel Vlaamse steden en gemeenten een Lokaal Loket Kinderopvang.²⁶ Zo'n loket fungeert ook als centraal informatie- en ondersteuningspunt en het bouwt netwerken op. In principe zou zo'n loket er kunnen uitzien als dit prototype, al zal

het dan een groter engagement opnemen om vraag en aanbod aan kinderopvang op elkaar af te stemmen. Ook zal het loket meer aandacht moeten hebben voor occasionele en flexibele opvang. In Engeland bieden veel lokale besturen een 'childcare brokerage service' aan, die hoofdzakelijk kwetsbare ouders ondersteunt in hun zoektocht naar betaalbare kinderopvang. In Frankrijk leunen de Relais Petite Enfance (RPE) het dichtste aan bij dit prototype. Gemeenten kunnen zelf of samen met andere gemeentes zo'n netwerk inrichten. Volgens de recente wet is het “hun rol om gezinnen te informeren over alle soorten opvang, groeps- en gezinsopvang, en hen te ondersteunen bij het kiezen van de opvang die het best bij hun behoeften past, rekening houdend met de geldende richtlijnen ...”²⁷. De werking van een relais verschilt van gemeente tot gemeente. Doorgaans ondersteunen de relais gezinnen maar ook professionals. In Nederland is de kinderopvangsector volledig geprivatiseerd. Sommige lokale besturen zorgen voor informatie en ondersteuning voor ouders, maar die zijn veeleer uitzondering dan regel.



VOORDELEN

Voor de gezinnen

- Ouders die geen ervaring hebben met kinderopvang hebben veel vragen over verschillende aspecten: het regionale aanbod, de administratie, de financiering, de bijzonderheden en het contacteren van voorzieningen. Individuele kinderopvangorganisaties kunnen die niet altijd beantwoorden: omdat ze niet over alle informatie beschikken, maar evengoed omdat ze daar niet gemakkelijk tijd voor kunnen vrijmaken. Een lokale dienst kan dergelijke vragen beantwoorden.
- Voor complexere vragen, bijvoorbeeld in verband met uitkeringen of bijzondere mobiliteit, kan de dienst ouders in contact brengen met gespecialiseerde diensten.
- De dienst is op veel manieren bereikbaar: ouders kunnen bellen, e-mailen, een onlineformulier invullen of langsgaan.
- Als de dienst gezinnen in contact brengt met een opvangplaats, kan de medewerker meteen informatie geven over financieringsmogelijkheden van kinderopvang. Zo kunnen gezinnen er zeker van zijn dat ze geen financieringsmogelijkheden onbenut laten.
- Meer kinderen uit kwetsbare gezinnen kunnen terecht in de kinderopvang omdat de medewerkers van de dienst zoeken naar een geschikte opvangplaats.

Voor de opvangvoorzieningen

- Opvangvoorzieningen die vrije plaatsen hebben, kunnen die aanbieden via de dienst. Ze krijgen dan hulp bij het invullen van die vrije plaatsen.
- Opvangvoorzieningen die occasionele of flexibele opvang willen aanbieden, kunnen bij de dienst terecht voor alle nodige informatie.
- Opvangvoorzieningen komen via de dienst in contact met andere opvangvoorzieningen. Zo delen ze hun kennis en wisselen ze ervaringen uit. Of ze kunnen samenwerken om hun aanbod te verruimen.

Voor de maatschappij

- Meer gezinnen hebben toegang tot kinderopvang.
- Een dergelijke dienst kan alle opvangnaden in kaart brengen en ervoor zorgen dat het aanbod daarop afgestemd wordt. Zo kunnen meer gezinnen gebruikmaken van opvang die tegemoetkomt aan hun noden.

BEPERKINGEN

Voor de gezinnen

- De dienst kan zelf geen extra aanbod creëren en is afhankelijk van het aanbod in een regio. Hij kan dus niet garanderen dat elk gezin passende opvang vindt.
- De ondersteuning voor gezinnen is erg afhankelijk van de kennis en vaardigheden van de medewerker(s) van de dienst. Die medewerker heeft veel kennis nodig over alle processen in verband met kinderopvang, maar evengoed over de streek. Ook moet de medewerker laagdrempelig kunnen communiceren en situaties van gezinnen goed kunnen inschatten.
- Gezinnen kunnen pas gebruikmaken van het aanbod van de dienst als ze weten dat hij bestaat. Dat kan alleen als de verschillende actoren met wie gezin-

nen in contact komen informatie over de dienst aanbieden en als de informatie over de dienst op verschillende plaatsen te zien is.

- Het aanbod van de dienst is afhankelijk van de missie en visie van de organisator waarbij de dienst is ingebed. Als de lokale overheid of ngo die de dienst organiseert niet de ambitie heeft om kwetsbare gezinnen te ondersteunen, zullen die gezinnen uit de boot vallen.

Voor de opvangvoorzieningen

- Opvangvoorzieningen hebben pas baat bij de dienst als de medewerkers een diepgaande kennis hebben van de sector en van verwante sectoren. De eenvoudige vragen kunnen zij doorgaans zelf oplossen.
- Het aanbod van de dienst is afhankelijk van de missie en visie van de organisator. Als de lokale overheid of ngo die de dienst organiseert niet de ambitie heeft om hiermee ook de opvangvoorzieningen te informeren, kunnen zij geen beroep doen op de dienst.

TOEGANKELIJKHEIDSCHECK

Bruikbaarheid	De dienst kan snel een overzicht bieden van de beschikbare opvang. Dat spaart tijd uit voor gezinnen. De dienst kan verschillende opvangmogelijkheden voorstellen. Die keuze maakt het systeem erg bruikbaar.
Beschikbaarheid	De dienst heeft ruime openingsuren nodig en moet op verschillende manieren bereikbaar zijn. Pas dan is hij echt toegankelijk.
Begrijpbaarheid	De dienst vormt een schakel tussen gezinnen en het complexe opvangsysteem. Hij verhoogt zo de begrijpbaarheid.
Betrouwbaarheid	Doordat de dienst een goed overzicht heeft van het aanbod en de mogelijkheden, is hij erg betrouwbaar. Die betrouwbaarheid kan afnemen als de dienst er niet in slaagt om het aanbod aan te passen aan de opvangvragen.
Betaalbaarheid	De dienst kan ouders wegwijs maken in de financieringsmogelijkheden voor kinderopvang en zo de betaalbaarheid verhogen.

REGELGEVING

In **Vlaanderen** is elke gemeente verplicht om een Lokaal Loket Kinderopvang te organiseren. Het besluit hiertoe dateert van 2012, maar het is onduidelijk wanneer alle loketten er moeten zijn.²⁸ Die lokale loketten moeten de kinderopvang toegankelijker te maken. Hoe ze zich moeten organiseren, zegt de overheid niet. Meestal neemt de gemeente het initiatief voor een loket, soms is het een vzw (vereniging zonder winstoogmerk), ontstaan uit een lokaal samenwerkingsverband, soms is het ingebed in een groter geheel, zoals een Huis van het Kind. Ook de concrete organisatie is vrij in te vullen. De koepelorganisatie van steden en gemeenten pleit om een digitaal loket te combineren met een bureau waar gezinnen een ondersteuner kunnen ontmoeten.²⁹ Begin 2020 hadden 150 van de 321 gemeenten in Vlaanderen een subsidie ontvangen of aangevraagd voor een lokaal loket. Hoe de loketten in de praktijk werken en of ze de toegankelijkheid voor gezinnen daadwerkelijk verhogen, is voorlopig nog onduidelijk.

De **Engelse** Childcare Acts uit 2006 en 2016³⁰ geven lokale overheden de taak om een dienst te installeren die de toegang voor kwetsbare gezinnen tot kinderopvang vergroot. Het is de bedoeling dat deze diensten als kinderopvangmakelaar opereren om zo de gezinnen te ondersteunen die drempels ervaren tot kinderopvang.³¹ Ze helpen met de administratieve verplichtingen of contacteren kinderopvangorganisaties als de ouders zich onzeker voelen of de taal onvoldoende beheersen. Niet alle overheden bieden deze makelaarsdienst aan. Sommige overheden organiseren enkel een informatiepunt.³¹ Andere werken alleen voor specifieke doelgroepen, zoals werkloze ouders.

In **Nederland** is het installeren van een lokaal loket bijzonder ingewikkeld. De kinderopvang is er geprivatiseerd en overheden kunnen zich slechts beperkt bemoeien met de kinderopvang.

“Als je wenst dat de gemeente opnieuw een rol opneemt inzake kinderopvang, moet er eerst op rijksniveau bepaald worden dat het weer een dienst van algemeen belang wordt. Anders kun je er als lokale overheid niets in doen. In 2005 is er de Wet Kinderopvang gekomen die de bevoegdheid bij de gemeente heeft weggenomen en ze bij de rijksoverheid heeft gelegd.” (*Beleidsmaker, Den Haag, 2019*)

Om opvang te vinden kunnen ouders het landelijk register kinderopvang³² of de kinderopvangkaart³³ gebruiken. Nederlandse steden en gemeenten hebben wel de toelating om ouders daarbij te helpen, door informatie te verspreiden over de beschikbare kinderopvang op hun grondgebied. Meestal beperken ze zich tot praktische informatie.³⁴ In sommige steden kunnen gezinnen aanvullend een dienst raadplegen, soms alleen over een deelaspect zoals de financiering. In Den Haag geeft het Bureau Kinderopvang bijvoorbeeld telefonisch advies over financiering, op weekdays tussen 13u en 15u.

Frankrijk installeerde Relais Petite Enfance om gezinnen te informeren over kinderopvang en ze ernaar toe te leiden. Oorspronkelijk waren deze netwerken alleen gericht op gezinsopvang. Ze heetten toen Relais Assistant(e)s Maternel(le)s. De overheid legt dergelijke diensten geen regels op. Dat geeft lokale besturen slagkracht om een dienst in te vullen volgens hun keuze en principes, als ze er budget voor kunnen en willen vrijmaken. Daardoor varieert de invulling van een online informatiepunt tot uitgebreide persoonlijke ondersteuning.

SUCCESSFACTOREN VOOR OPSCHALING

Het lokale loket uit dit prototype kan pas goed functioneren als er voldoende personeel is dat kan rekenen op een robuust administratief systeem. Om daarbij ook voldoende aandacht te garanderen voor occasionele en flexibele opvang, moet het personeel op de hoogte zijn van de specifieke kenmerken van dergelijke opvang. Ook is het personeel in staat om kwetsbare gezinnen op te vangen en te ondersteunen.

Medewerkers

- De medewerkers van de dienst zijn vlot bereikbaar op verschillende manieren: telefonisch, per e-mail, via chat, in een kantoor. Ze zijn in staat hun communicatie aan te passen aan de ouders die zij ondersteunen.
- De medewerkers van de dienst hebben ervaring in ondersteuning op maat. Ze zijn in staat om zorgvuldig na te gaan hoe een gezin graag ondersteund wordt. Zo kiezen gezinnen welke stappen ze zelf zetten en voor welke ze een beroep doen op de medewerker. Contacteren de ouders zelf een kinderopvanginitiatief of doet de dienst dat? Gaan ouders met of zonder de dienstmedewerker naar een kinderdagverblijf? Vullen ouders zelf de administratieve papieren in of helpt de dienst hen daarbij?
- De medewerkers kunnen zich baseren op heldere afspraken met de organisator. Een lokale overheid kan bijvoorbeeld beslissen dat zij alleen ouders ondersteunt voor wie het opvangsysteem te complex is. Andere ouders krijgen een brochure mee of een link naar een website. Evengoed kan de overheid het aanbod toegankelijk maken voor alle ouders en in meer personeel en tijd voorzien. Medewerkers kunnen hun job beter uitvoeren als hierover duidelijkheid is.
- De medewerkers van de dienst hebben best enige ervaring in beleidsbeïnvloeding. Zo kunnen zij ervoor zorgen dat een lokale of regionale overheid ingrijpt als het aanbod kinderopvang onvoldoende is afgestemd op de vraag.

Organisatie

- De dienst heeft middelen om deskundige medewerkers in dienst te nemen en ruime openingsuren te garanderen voor ouders.
- De dienst heeft voldoende middelen om het aanbod kinderopvang in kaart te brengen en te analyseren.
- De dienst bouwt een werking op die is gebaseerd op een heldere visie op kinderopvang in het algemeen en op occasionele en flexibele kinderopvang in het bijzonder.
- De dienst beschikt over een degelijk administratief systeem, waarin alle organisaties en de beschikbare plaatsen zijn opgenomen. Zo zien de medewerkers van de dienst op elk moment waar er plaatsen vrij zijn. Het systeem registreert ook alle opvangvragen. Dat maakt het de medewerkers mogelijk om de opvangnoden te analyseren.
- De dienst heeft tijd en middelen om een goede communicatiestrategie uit te bouwen, die kwetsbare ouders actief probeert te bereiken.
- De dienst beschikt over voldoende tijd om een actief aanbod uit te bouwen voor opvangorganisaties en hen te begeleiden als ze meer occasionele of flexibele opvang willen aanbieden.
- De dienst heeft een mandaat nodig van de lokale of regionale overheid om aanbevelingen te doen in verband met het aanbod kinderopvang.

“Er zijn zeker kosten verbonden aan een dienst die op maat van ouders werkt. Je moet een medewerker aanwijzen die informatie en advies op maat biedt. Je hebt een goed administratief systeem nodig, zoals een online overzicht van de beschikbare kinderopvang.” (*Kinderopvangmakelaar, Brighton & Hove, 2019*)

Netwerk van organisaties

- De dienst werkt nauw samen met lokale organisaties die kwetsbare gezinnen ondersteunen, zodat alle types ondersteuning voor de gezinnen op elkaar zijn afgestemd.
- De organisaties waarmee de dienst samenwerkt, verwijzen kwetsbare ouders actief door naar de dienst.
- De dienst heeft voldoende tijd en middelen om een bijdrage te leveren aan een netwerk van organisaties. De deelnemers aan dit netwerk leggen regelmatig hun bevindingen samen. Wanneer zij zien dat regionale of nationale regelgeving kwetsbare gezinnen benadeelt, gaan zij in gesprek met de overheid die de regels heeft opgesteld.

Systeem

- De dienst kan pas goed werk leveren als andere actoren in het systeem mee ijveren voor toegankelijke opvang in het algemeen en occasionele en flexibele opvang in het bijzonder.
- Als ook opleidingen en werkgeversorganisaties aandacht spenderen aan deze aspecten, kan het hele systeem deze opvangvormen ondersteunen. Omgekeerd kan de dienst zijn bevindingen delen met die andere actoren: medewerkers kunnen gastlessen verzorgen in opleidingen, getuigen bij een werkgeversorganisatie of een dienst voor arbeidsvoorziening, of hun gegevens over opvangnaden voorleggen aan de nationale overheid.

PRAKTIJKVOORBEELD

1. In Brighton & Hove installeerde het bestuur een lokaal loket, met een kinderopvangmakelaar. Die makelaar is vertrouwd met de kinderopvangvoorzieningen en coördinatoren uit de regio, kent het kinderopvangbeleid, de regelgeving en financieringsregels door en door. Daardoor weet de makelaar oplossingen op maat te zoeken voor ouders. De kinderopvangmakelaar beschikt over een onlinesysteem met gegevens over kinderopvangvoorzieningen. Dat laat haar toe om snel en adequaat te reageren op vragen van ouders. Verder maakt de opvangmakelaar deel uit van een sterk team, dat kan bijspringen om de permanente beschikbaarheid van het loket te garanderen. Wanneer de makelaar met vakantie gaat of ziek is, zorgen de teamleden voor vervanging. Op die manier voorkomt het loket dat alle kennis geconcentreerd is bij een persoon. De kinderopvangmakelaar hielp heel wat ouders die deelnamen aan het PACE-project met hun kinderopvangvragen. Als voornaamste redenen om een beroep te doen op het loket noemen deze ouders:
 - ongebruikelijke werktijden of ploegenarbeid
 - op korte termijn nood aan kinderopvang
 - nood aan kinderopvang tijdens een opleiding of training
 - een kind met een specifieke zorgbehoefte

Het voorbeeld van Brighton & Hove laat zien dat een geëngageerd lokaal loket ertoe kan leiden dat kinderopvangorganisaties hun aanpak wijzigen. Zo bleef een voorziening langer open nadat de medewerkers een aantal keren hadden gehoord dat ouders geen opvang konden vinden na 18u. En veel kinderdagverblijven boden de gratis uren waarop ouders recht hebben alleen aan op onpopulaire tijden.³⁵ Het lokaal loket pleitte keer op keer voor een spreiding van die uren op maat van de gezinnen. Uiteindelijk paste een aantal kinderdagverblijven het beleid aan.

2. In Mechelen biedt het loket kinderopvang dienstverlening op maat aan. Het loket bestaat al lang en ontvangt sinds april 2019 ook overheidssubsidies. Ouders kunnen een afspraak maken en langskomen, of ze kunnen het loket telefonisch of via e-mail contacteren. De loketmedewerker helpt ouders om een keuze te maken uit het aanbod en om voor- en nadelen af te wegen. Zo bekijkt de medewerker of het prijsverschil in de opvang opweegt tegen de extra reiskosten en -tijd naar een voorziening die verderop ligt. Over het algemeen merkt de loketmedewerker dat ouders moeite hebben om de verschillen tussen de opvangmogelijkheden in te schatten. Soms biedt de loketmedewerker extra ondersteuning door bijvoorbeeld een afspraak vast te leggen met een opvangvoorziening of door te zorgen voor een tolk wanneer ouders onvoldoende Nederlands begrijpen. De moeilijkste vragen zijn die van ouders die op heel korte termijn opvang zoeken en van ouders die nog niet weten hoeveel uren opvang ze nodig hebben en op welke termijn.

“Veelal gaat het dan over opvangvragen die de mogelijkheid moeten bieden om op korte termijn te gaan werkenn, meestal binnen de twee weken, of om een opleiding te volgen.” (*Coördinator Lokaal Loket Kinderopvang, Mechelen, 2020*)

4.

WAT IS MOGELIJK EN WAT IS WENSELIJK? POSITIEBEPALING

Bij het begin van dit boek schreven we dat we een begreemd pleidooi voeren voor occasionele en flexibele kinderopvang. Dit tweede deel gaf een overzicht van de verschillende manieren waarop die opvang gestalte kan krijgen. Voor elk prototype beschreven we de voor- en nadelen, de succesfactoren én de manieren waarop deze vorm van kinderopvang de toegankelijkheid voor kwetsbare ouders verhoogt.



Vier jaren projectwerk, met geslaagde en mislukte experimenten, hebben ons geleerd dat niet elke vorm van occasionele of flexibele opvang even wenselijk of duurzaam is. Dit hoofdstuk zet de belangrijkste bedenkingen en overwegingen op een rij. Vervolgens spreken we onze voorkeur uit voor een van de vijf prototypes. Het gaat om een standpunt van het hele PACE-partnerschap.

4.1 Een rechtvaardig beleid voor gezin en werk

De keuze voor een meer flexibele opvang past in het ruimere pleidooi voor een rechtvaardig beleid voor gezin en werk uit het eerste deel van dit boek. Dat her-nemen we hier kort.

Ten eerste vinden we het belangrijk om te zoeken naar praktijken die soepelheid bieden aan gezinnen. Dat wil niet zeggen dat kinderopvang als stoplap moet dienen voor elke ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Wel willen we dat gezinnen betekenisvolle en haalbare routes kunnen uittekenen in hun zorglandschap.

Ten tweede pleiten we voor een grotere appreciatie van zorgwerk. Op zijn minst is duidelijk dat een samenleving onder meer kan draaien doordat mensen in verschillende levensdomeinen zorg opnemen. Dat betekent ook dat flexibele arbeid een zorgkost heeft. Tegelijk heeft een flexibele organisatie van zorgwerk gevolgen voor de mensen die dat zorgwerk leveren. Ten derde vinden we dat er meer aandacht moet zijn voor wie de zorg ontvangt. In dit boek pleiten we ervoor om het hele gezin te beschouwen als zorgontvanger in de kinderopvang. Ten vierde is dit boek een pleidooi voor een ruimhartig beleid dat rekening houdt met de verschillende verbanden waarin mensen leven. En dus ook met de verschillende verantwoordelijkheden die zij willen en kunnen opnemen.

4.2 Even terug naar de discussie over stabiliteit en flexibiliteit

In de kinderopvang zijn beleid, praktijk en theorievorming gericht op een redelijk voorspelbare en regelmatige opvang van jonge kinderen. Het eerste deel van dit boek vertelt waarom die voorspelbaarheid belangrijk is voor de organisatie van een werking. Regelmaat wordt tevens beschouwd als een hoeksteen voor het welbevinden en de betrokkenheid van jonge kinderen. Flexibele en occasionele opvang tornen daar op het eerste gezicht aan. De opvang is onregelmatiger en minder langdurig. De PACE-projectpartners zagen zich dan ook geconfronteerd met de vraag: “Is occasionele en flexibele opvang wel goed voor kinderen?” Niemand in het veld van kinderopvang stelt het belang van stabiliteit voor de relaties en de kwaliteitsvolle werking in vraag. Uiteraard is het belangrijk dat kinderen in de opvang een band kunnen opbouwen met andere kinderen en met begeleiders. En ook wij onderschrijven oog voor de autonomie, competentie en verbondenheid van kinderen, ouders en begeleiders.¹ Dus de vraag “of het wel goed is voor kinderen” is een wezenlijke vraag, maar om de mogelijkheden te verkennen van meer flexibele opvangvormen hebben we een andere vraag nodig, namelijk: “Hoe kan een meer flexibele opvang comfort creëren voor kinderen en hun gezinnen?” Met die vraag kunnen we manieren onderzoeken waarop meer flexibele opvang ervoor kan zorgen dat kinderen en hun gezinnen stabiliteit ervaren in hun leven.

STABILITEIT

Eerder maakten we een onderscheid tussen de stabiliteit aan de binnenkant, die kinderen en hun gezinnen ervaren in hun leven, en tussen de stabiliteit aan de buitenkant, in de organisatie van de kinderopvang. Een gezin kan verschillende opvangoplossingen combineren, bijvoorbeeld opvang in een kinderdagverblijf met een oppas aan huis. Dat betekent niet dat de stabiliteit aan de binnenkant daardoor in het gedrang komt. Wellicht zullen de betrokken ouders en kinderbegeleiders extra aandacht moeten schenken aan de kwaliteit van het opvangaan-

bod en van de relaties. Die aandacht kunnen ze niet zomaar loslaten omdat de opvangsituatie complexer is dan die van vele andere kinderen. Aan de andere kant zorgt een strak georganiseerde opvang, bijvoorbeeld met weinig of geen wijzigingen voor kinderen, niet altijd voor stabiliteit aan de binnenkant. Ook in dergelijke opvangsituaties kan de kwaliteit van de relaties ondermaats zijn: door veel personeelwissels of doordat de opvangvoorziening stabiliteit aan de binnenkant verwacht met stabiliteit aan de buitenkant. Een zekere mate van stabiliteit in het systeem is nodig om het te doen draaien en het draaglijk te houden voor organisaties en personeel. Ook weten we dat veel wissels en weinig continuïteit niet zo positief kunnen uitpakken voor kinderen.² Alleen houdt de literatuur te weinig rekening met het hoe en het waarom van die wissels. Onhandige en complexe opvangoplossingen zijn zelden zomaar de ‘schuld’ van ouders die verkeerde keuzes maken. De meeste ouders maken er het beste van.³ Bovendien slaat de nadruk op stabiliteit in het systeem soms door naar rigiditeit waarbij het onderscheid tussen een stabiel systeem en een (pedagogisch) stabiele omgeving lijkt weg te vallen. De deelnemers aan de focusgroep voor beleidsmakers in Vlaanderen verwoordden het spanningsveld tussen de eisen van het systeem en de nood aan flexibiliteit als volgt:

“Met de beste bedoelingen is er in het decreet iets geslopen waardoor de flexibiliteit minder mogelijk wordt gemaakt, door de ratio en de groeps grootte. Door waarborgen voor de kwaliteit te installeren is er wel wat ingeboet aan de mogelijkheden voor flexibiliteit. We vragen al jaren om 1 artikel in het decreet (art. 5 §3 §: het totale aantal aanwezige kinderen overschrijdt nooit de maximale capaciteit) te wijzigen waardoor dit opnieuw mogelijk zou zijn, maar dat is nog niet gelukt. Er ligt momenteel ook een wetsvoorstel klaar en er is een goede afspraak met Kind en Gezin: zolang de kwaliteit binnen bepaalde grenzen blijft (voldoende medewerkers), tolereert Kind en Gezin dit omdat ze achter het idee van flexibiliteit staat.”
(Beleidsmaker, Vlaanderen, 2019)

Interessant is dat dit citaat kwaliteit tegenover flexibiliteit plaatst. Het systeem doet dat ook. In het derde hoofdstuk van deel 1 argumenteerden we al dat flexibiliteit en kwaliteit twee verschillende dingen zijn die zeker niet per definitie tegenover elkaar staan.³

UITSPRAKEN OVER FLEXIBILITEIT

In de loop van het PACE-project doken regelmatig uitspraken op over flexibiliteit en ontstonden tijdens de experimenten met flexibele opvang overwegingen die deze uitspraken weerleggen of in vraag stellen. Het schema hieronder geeft een overzicht.

Uitspraak	Overwegingen
Te veel flexibiliteit voor gezinnen zet de kwaliteit van het opvangaanbod onder druk.	Ook in een flexibele omgeving kun je werken aan een (pedagogisch) kwaliteitsvol aanbod voor kinderen en gezinnen. Zonder flexibiliteit zal de opvang een groep gezinnen helemaal niet bereiken. Een ruim bereik is ook een kenmerk van kwaliteitsvolle opvang.
Flexibiliteit in de opvang is niet goed voor kinderen. Ze kunnen zich niet hechten aan de begeleiders en missen structuur en stabiliteit.	Flexibiliteit is niet de tegenhanger van stabiliteit. Ook een flexibele planning van kinderopvang kan stabiliteit bieden, met vaste begeleiders voor kinderen, voorspelbaarheid, uitdaging, comfort. Dat vraagt extra inspanningen, maar net die aandacht kan ervoor zorgen dat de kwaliteit hoog ligt.
Als we flexibel gaan werken, geven we toe aan tendensen op de arbeidsmarkt.	Flexibiliteit is belangrijk voor veel gezinnen en in het bijzonder voor kwetsbare ouders. Dat geldt ook voor ouders die nog niet werken. Flexibiliteit hangt dus niet uitsluitend samen met vragen van de arbeidsmarkt. Bovendien kan een voorziening of een sector wel degelijk grenzen stellen aan de flexibiliteit. Als de sector zich te rigide opstelt, betekent dit dat sommige ouders niet terecht kunnen in de opvang. Ironisch genoeg doen die ouders dan vaak een beroep op minder stabiele opvangoplossingen.
We kunnen niet flexibel zijn in het huidige systeem van de kinderopvang. De eisen in verband met bezettingsgraden en subsidies laten dat niet toe.	De huidige systemen maken flexibiliteit zeker niet gemakkelijk. In de meeste landen bieden de regels wel speling. Door flexibel te werken, kunnen voorzieningen dan zelfs de vereiste bezettingsgraad halen of extra inkomsten genereren.

Uit het PACE-project, maar evengoed uit ander onderzoek,^{3,4} blijkt dat flexibiliteit een onontbeerlijk aspect van toegankelijkheid is. Het hangt nauw samen met beschikbaarheid en bereikbaarheid. Aan een flexibele opvang of gastouder die niet beschikbaar of moeilijk bereikbaar is, hebben ouders uiteraard niet veel. De Child Care Flexibility Trials in Australië toonden bovendien dat flexibiliteit alleen werkt als het aanbod ook betrouwbaar en duurzaam is, als het dus stabiel is. We hebben het dan over stabiliteit vanuit het perspectief van ouders: zij willen kunnen rekenen op de opvang.

4.3 Het PACE-prototype

Vertrekkend van onze bevindingen tijdens het PACE-project kiezen we voor prototype 2, een netwerk van kinderdagverblijven dat het reguliere aanbod aanvult met occasionele en flexibele plaatsen.

Dit prototype houdt in dat kinderdagverblijven in een gemeente, stad of regio naast hun reguliere werking ook occasionele opvangplaatsen aanbieden. De aanbieders bakenen de doelgroep duidelijk af op basis van een buurtanalyse. De verschillende aanbieders werken samen om ouders te bereiken, om de plaatsen toe te wijzen en om te voorkomen dat het aanbod dichtslibt. Alle kinderdagverblijven weten voor wie deze plaatsen bedoeld zijn en iedere aanbieder houdt zich hieraan. Omdat de kinderdagverblijven samenwerken, kunnen ze verschillende vormen van flexibiliteit aanbieden:

noodopvang, kortdurende opvang of een flexibel opvangplan voor ouders werkend met een ploegendienst of met werkschema's die pas kort van tevoren bekend zijn. Alle opvangorganisaties hebben een duidelijke pedagogische visie die ruimte biedt om op een kwaliteitsvolle manier occasionele opvang aan te bieden.

VOORDELEN

De PACE-partners zien na de experimenten met verschillende vormen van flexibele en occasionele kinderopvang pedagogische en praktische redenen om voor dit prototype te kiezen.⁵

Het schema hieronder ordent deze redenen per betrokkene.

Kinderen	Kinderen komen in een groep terecht waar het stabiel en comfortabel is. Kinderen kunnen in hetzelfde kinderdagverblijf blijven als de opvangnoden van het gezin regelmatig worden.
Ouders	Ouders kunnen kiezen uit verschillende voorzieningen. De kans is groter dat ze een flexibele of occasionele opvangplaats op maat vinden. Gezinnen kunnen in hetzelfde kinderdagverblijf terecht als de opvangnoden van het gezin regelmatig worden. Ouders maken alvast kennis met reguliere kinderopvang, wat de overgang evidentier maakt.
Begeleiders	Begeleiders werken ten dele met een vaste groep kinderen, die ze goed kennen. Dat helpt om stabiliteit aan de binnenkant te realiseren.
Voorzieningen	De organisatoren krijgen de kans om lege plaatsen of dagdelen volledig in te vullen. Zo kunnen ze extra inkomsten genereren. Organisaties hoeven de bestaande werking niet helemaal om te gooien om dit model mogelijk te maken.
Organisatoren van kinderopvang en lokale besturen	Organisatoren en besturen kunnen dit model gemakkelijker implementeren dan andere prototypes. Soms volstaat het om de bestaande regelgeving minder streng te interpreteren en om deelnemende kinderopvangvoorzieningen te begeleiden. Elders zijn extra investeringen nodig, of zelfs aanpassingen van de regels. Het prototype is te combineren met verschillende types kinderopvang, zelfs met gezinsopvang. ⁶

EN IN DE PRAKTIJK?

Dit prototype vraagt relatief weinig ingrepen. Op geen enkel niveau van het kinderopvangsysteem zijn zware wijzigingen nodig. Wel houdt elk niveau best rekening met de specifieke noden van de kinderen en gezinnen die genieten van occasionele of flexibele opvang.

Op het niveau van de dagelijkse werking van een kinderdagverblijf is er dan aandacht voor een warm onthaal en begrip voor onverwachte wijzigingen in opvangnoden. De pedagogische visie verduidelijkt hoe de kinderopvangvoorziening flexibiliteit verzoent met stabiliteit aan de binnenkant. Daarnaast werkt dit soort opvang alleen maar als ze rekening houdt met de medewerkers die de opvang moeten waarmaken. Ook zij hebben nood aan stabiliteit en daarnaast aan vorming en coaching.

Op lokaal of regionaal niveau is het nodig dat verschillende voorzieningen samen kiezen voor dit type opvang, zodat er voldoende plaatsen beschikbaar worden. Ook het netwerk moet zijn werkwijze goed afstemmen op kwetsbare gezinnen. Het is niet omdat er een aanbod ontstaat van flexibele en occasionele plaatsen, dat alle andere drempels naar kinderopvang automatisch verdwijnen. Gezinnen komen zich niet zomaar aanmelden. Daarom heeft het netwerk een duidelijke strategie nodig om het aanbod bekend te maken bij toeleiders en gezinnen. Voor gezinnen is het geruststellend als het netwerk één contactpersoon heeft, die hen begeleidt bij hun zoektocht. Die persoon kan ook ondersteunen bij een eventuele overgang naar reguliere opvang.

De projectpartner in Kent zette een pilootproject op met vijf kinderdagverblijven en twee aanbieders van gezinsopvang. De lokale overheid kocht plaatsen voor gezinnen met een occasionele of flexibele opvangvraag. Zodra er in de tewerkstellingspoot van het project een ouder met een opvangvraag kwam, koppelde de PACE-trajectbegeleider het gezin aan een kinderdagverblijf. Dat contact verliep persoonlijk en de gezinnen konden rekenen op uitgebreide ondersteuning. Tegelijk organiseerde de lokale overheid vorming en intervisie voor de managers van de kinderopvangvoorzieningen. Zij gingen helemaal overstag toen ze tijdens een studiebezoek aan andere kinderdagverblijven zagen dat die rust en comfort voor de kinderen wisten te creëren.

BEPERKINGEN

Een aantal beperkingen van dit prototype valt weg te werken door een degelijk administratief systeem te installeren en door een persoon aan te stellen die het aanspreekpunt vormt voor gezinnen. Dat vraagt natuurlijk een behoorlijke tijdsinvestering. Soms lukt het om die tijd vrij te maken tijdens een project of door samen te werken met een lokaal loket of een dienst kinderopvang, of met een toeleider. De concrete informatie hierover is te vinden in de beschrijving van prototype 2.

4.4 Blijvende noden

Het prototype is beloftevol en kan veel gezinnen helpen en ondersteunen, zonder dat er zware systeemwijzigingen nodig zijn. Veeleer is een versterking van het systeem aan de orde, samen met een niet-aflatende aandacht voor de noden van de kwetsbare gezinnen die de doelgroep vormen voor occasionele en flexibele opvang.

Niettemin zal dit prototype niet alle opvangnoden van gezinnen kunnen oplossen. Bijvoorbeeld ouders die 'op afroep' werken, zullen altijd het risico lopen dat er net geen plaatsen zijn, ook als er in de buurt een aanbod occasionele opvang is. Andere noden evolueren met de tijd. Daardoor zullen de oplossingen van het prototype op een gegeven moment geen soelaas meer bieden.

KINDEREN WORDEN GROOT

Als de kinderen naar school gaan, zijn de opvangnoden niet opgelost. Jongere schoolkinderen kunnen voor en na school en tijdens schoolvakanties niet alleen thuis blijven. In Engeland en Frankrijk vertellen ouders dat hun opvangproblemen zelfs toenemen wanneer kinderen naar school gaan. Want waar zij wonen is er geen buitenschoolse opvang.

“Ik vind geen kinderopvang voor mijn dochter van zes. Hier is niets voor schoolkinderen, alleen voor de kleintjes. Het is moeilijk in de weekends, de vakanties en de weekdays waarop ik werk.” (*Candice, Wattrelos, 2018*)

Soms is er wel opvang, maar is die erg duur. Voor wie weinig verdient, is die opvang onbetaalbaar. Voor een moeder uit Gravesham betekent dat dat ze niet kan werken, tenzij ze een job vindt waarbij ze om 15u kan stoppen, wat quasi onmogelijk is.

“De voor- en naschoolse opvang is te duur. Als het betaalbaar was, zou het een oplossing zijn. 9 pond per sessie is gewoon te veel. Hoe wil je dat ik daarvoor betaal?” (*Anne, Gravesham, 2018*)

Wanneer schoolkinderen tieners worden, verandert het zorglandschap opnieuw. Opvang is niet meer nodig, maar dat maakt de combinatie van werk en gezin niet per se eenvoudiger. Ouders voelen soms de verwachting om op stel en sprong beschikbaar te zijn, bijvoorbeeld als een kind problemen heeft op school. Een telefoontje met de mededeling dat een kind naar huis is gestuurd, zorgt al gauw voor veel stress.

DE VERWACHTINGEN VAN DE SAMENLEVING BLIJVEN

Onze samenleving verwacht dat burgers hun steentje bijdragen. Dat wil zeggen dat iedereen die hiertoe in staat is betaald werk doet, of met eigen middelen in zijn levensonderhoud voorziet. Die idee legt een hoge druk op mensen. Als kinderopvang flexibeler wordt, ontstaat het risico dat de druk op sommige gezinnen nog toeneemt. “Je kunt toch gaan werken, want er is nachtopvang”, is dan de redenering.

Dat brengt ons terug bij het centrale pleidooi van dit boek. We kaarten namelijk de situatie aan van ouders die vastzitten in onzeker of niet-standaard werk. Ze krijgen niet alleen te maken met dat werk, maar ook met scholen en kinderopvang. En als ze hun werk verliezen: met diensten voor arbeidsvoorziening. Elk van die organisaties hanteert eigen redeneringen, die zijn afgestemd op een normtraject. Flexibele kinderopvang kan voor zo'n gezin stabiliteit bieden, maar zal geen verandering kunnen brengen in de verwachtingen van de samenleving.

Wel geloven wij dat flexibele en occasionele kinderopvang het perspectief op kinderopvang kan bijstellen. Daarom nodigen we de kinderopvang uit om haar 'economische functie' ruimer te interpreteren en ook rekening te houden met atypisch werk. Maar dat pleidooi blijft begrensd. Deze economische functie heeft alleen zin als ze gepaard gaat met een goede pedagogische kwaliteit en met een doordachte sociale functie.

Als we die sociale functie ook herdenken, dan zou kinderopvang een recht moeten zijn voor kinderen, ongeacht de tewerkstelling van hun ouders. En in dat geval zal de opvang zich zo moeten organiseren dat alle gezinnen kunnen gebruikmaken van dat recht; ook de gezinnen zonder werkende of studerende ouders en de gezinnen die op atypische momenten nood hebben aan opvang. Tijdens het project vertelden ouders ons hoe occasionele en flexibele opvang voor hen een groot verschil maakt. Een moeder getuigt over het recht om in eigen tempo afscheid te mogen nemen van haar kind:

“Hier mogen ouders rustig afscheid nemen van hun kind. Zo kreeg een mama een hele dag om afscheid te nemen. In andere crèches is dat anders. Ik had het ook lastig om mijn kind achter te laten. Ik wilde rustig afscheid nemen van haar. Ze moet hier ook niet elke dag komen.” (*Meryem, Mechelen, 2020*)

DE SECTOR VAN DE KINDEROPVANG IS OVERBEVRAAGD

Overheden en beleidsmakers stellen hoge verwachtingen aan de kinderopvang. De sector heeft een economische, sociale en pedagogische rol te vervullen en draagt een grote verantwoordelijkheid ten opzichte van kinderen, gezinnen en de maatschappij. Toch liggen de lonen laag en krijgen medewerkers weinig maatschappelijke waardering in verhouding tot de verwachtingen die aan de job gekoppeld zijn. Tevens zijn veel medewerkers kortgeschoold. De organisatie van flexibele en occasionele kinderopvang neemt de druk en verantwoordelijkheid voor werknemers in kinderdagverblijven niet weg. Integendeel, dit opvangtype doet de druk toenemen.

Een van de belangrijkste inzichten van het PACE-project is dat er zorg moet zijn voor de kinderbegeleiders. Wat begeleiders nodig hebben: tijd om samen na te denken over de visie en praktijk, vorming en voldoende mensen om de opdrachten van de opvang waar te maken. De experimenten met de prototypes lieten dit stuk voor stuk zien. De verspreiding van flexibele en occasionele opvang kan de pijnpunten die in de hele sector zichtbaar zijn extra belichten. En zo bijdragen aan de zorg voor de zorgenden.

In 2020 bevroegen we 35 kinderbegeleiders uit Vlaanderen en Frankrijk over hun ervaringen en overtuigingen in verband met occasionele en flexibele kinderopvang. Het onderzoek gebeurde via een onlinevragenlijst. Zes van de bevroegde begeleiders geven aan dat occasionele en flexibele opvang de werkdruk doet toenemen. Ze vertellen ook dat het minder evident is om een band op te bouwen met de kinderen en om aan hun noden te voldoen. Tot slot vinden de begeleiders het moeilijk dat ze vaker afscheid moeten nemen van kinderen en gezinnen.

Er zijn evengoed begeleiders die de voordelen in de verf zetten. Zo geven sommige begeleiders aan dat het boeiend is als er steeds nieuwe kinderen komen en dat ze leren omgaan met verschillende gezinnen en hun situaties.

Intussen kan occasionele en flexibele opvang veel gezinnen ondersteunen. Wel willen we heel duidelijk zeggen dat dat onmogelijk is zonder bijkomende middelen. Medewerkers hebben tijd nodig om hun werking aan te passen, om te wennen, om met elkaar te discussiëren. Begeleiders apprecieerden de coaching en training die ze tijdens het PACE-project kregen. Evengoed kan occasionele opvang een stap te ver zijn. In Arques vertrok een van de begeleiders uit de organisatie omdat ze zich moeilijk kon verzoenen met een kinderopvangmodel dat zich expliciet richt naar gezinnen en niet in eerste instantie naar kinderen. Andere begeleiders formuleren duidelijk welke evolutie zij hebben doorgemaakt:

“Ik werkte voor de kinderen, nu richt ik mij ook op de ouders.”
(Medewerker kinderopvang, Arques, 2020)

Die evolutie werkt zonder meer ondersteunend voor gezinnen, maar breidt de doelgroep en de aanpak van de werking aanzienlijk uit. Dat kan niemand verwezenlijken zonder middelen.



1. INLEIDING

In dit boek houden we een begrensde pleidooi voor occasionele en flexibele opvang. We pleiten voor een kinderopvangpraktijk die soepelheid biedt aan gezinnen, die rekening houdt met het hele gezin en met het zorglandschap van dat gezin. Daarnaast vragen we meer waardering voor zorgwerk en een grotere bedachtzaamheid bij de organisatie van flexibel werk. Flexibel werkt veroorzaakt een zorgkost en vraagt flexibiliteit van degenen die het zorgwerk moeten leveren. Tot slot pleiten we voor een ruimhartig beleid dat bij beslissingen rekening houdt met de gevolgen voor andere beleidsdomeinen en voor gezinnen. In het PACE-project zien we het arbeidsmarktbeleid, dat flexibiliteit aanmoedigt, botsen met het kinderopvangbeleid dat een strakkere organisatie stimuleert. Sommige gezinnen bevinden zich midden in die botsing. Het zijn die gezinnen die ons pleidooi sturen en bepalen.

Aan het einde van het vorige boekdeel spraken we onze voorkeur uit voor een prototype van occasionele en flexibele kinderopvang: een netwerk van kinderdagverblijven dat het reguliere aanbod aanvult met occasionele en flexibele plaatsen. Veel organisaties kunnen dit prototype zonder forse bijstellingen of nieuwe structuren in de praktijk brengen. Dat is misschien ook een zwakte: de occasionele en



flexibele opvang kan op de achtergrond geraken. Om dat te voorkomen, is een zorgvuldige implementatie van belang. Dit boekdeel geeft die concrete implementatie van het prototype vorm. Hoe zet je dit prototype om in een haalbaar zakelijk plan (hoofdstuk 2)? Hoe benadert dit prototype de gezinnen die er gebruik van maken (hoofdstuk 3)? Hoe begeleidt deze opvang de medewerkers (hoofdstuk 4)? En hoe bouwt zo'n opvang een betrouwbaar en werkbaar netwerk op (hoofdstuk 5)?

Ons vertrekpunt bij de concrete uitwerking is telkens het prototype van onze keuze, 'een netwerk van kinderdagverblijven dat reguliere en occasionele opvang combineert'. Dat neemt niet weg dat de meeste werkwijzen in dit hoofdstuk ook bruikbaar zijn in andere vormen van occasionele en flexibele opvang.

1.1 Een logische maar niet evidente keuze

Meer flexibiliteit brengen in de kinderopvang via een netwerk van kinderdagverblijven die allemaal 'een steentje bijdragen', is een logisch antwoord op het pleidooi voor meer soepelheid voor gezinnen. Tegelijk is de keuze niet evident, omdat de opvangvorm niet kan rekenen op een aangepaste omkadering van de sector of op een ruimhartiger beleid.

Bovendien vraagt het voorzieningen om een keuze te maken voor een model dat botst met de eigenheid van de sector. Die eigenheid zit in de grote aandacht voor stabiliteit, in de typische relatie met de gebruikers en in de veelheid aan regels en systemen.

ORGANISATORISCHE EN PEDAGOGISCHE STABILITEIT

Stabiliteit bleek in deel 1 een constante in de werking van kinderopvangorganisaties. Organisaties streven naar stabiliteit in de groepsbezetting, de personeelsroosters, de inkomsten en de uitgaven. Heel wat aspecten van die zakelijke stabiliteit krijgen een pedagogische verklaring. Omdat kinderen stabiliteit nodig hebben, streeft de opvang naar vaste groepen, vaste opvangplannen en een vaste personeelsbezetting in die groepen. Die nauwe band tussen pedagogische en zakelijke stabiliteit kan organisaties die een zakelijk minder stabiele aanpak kiezen, parten spelen. Ze riskeren dat die zakelijke aanpak overkomt als pedagogisch minder geschikt.

Die verwevenheid tussen organisatorische en pedagogische kwaliteit is lastig, maar wel logisch te verklaren. Regels en procedures zijn in het leven geroepen om de roeping van de kinderopvang te realiseren: een stimulerende en verwelkomende omgeving creëren voor gezinnen. De systemen zijn er ook op gericht fouten te vermijden en kwaliteit te controleren. Dat is goed. Alleen kan het systeem op den duur gaan overheersen en de oorspronkelijke bedoeling van de regels onzichtbaar maken.^{1,2} Het systeem wil kinderen comfort bieden door regelmatige opvang aan te bevelen. Daardoor vallen kinderen van wie de ouders verplicht een opleiding van vier weken volgen uit de boot. Al vinden voorzieningen dat een rechtmatig doel: ze kunnen de opvang niet organiseren omdat ze anders hun

erkenning of financiering dreigen te verliezen. De kinderopvang heeft last van ‘resource dependence’³: werkingssubsidies en erkenningen beslissen over het voortbestaan. Als de verwachtingen van de opdrachtgever botsen met die van gezinnen, dreigen die laatste aan het kortste eind te trekken.

“De druk van de cijfers waar de subsidies van afhangen, speelt vaak een grote rol. Natuurlijk is het veel gemakkelijker om enkel voltijdse kinderen aan te nemen die van bij hun start blijven tot aan hun overstap naar school. Ook kinderen van twee-verdieners van wie we weten dat ze enkel afwezig zijn tijdens de reguliere verlofdagen zorgen uiteraard voor een grote zekerheid.”
(Coördinator kinderdagverblijf, Vlaanderen, 2019)

In de komende hoofdstukken leggen we voor hoe kinderdagverblijven die occasionele en flexibele plaatsen aanbieden gelijkaardige doelen kunnen bereiken als de reguliere kinderopvang. Dat vraagt aanpassingen, maar tegelijk zorgt de combinatie met reguliere opvang uit het gekozen prototype voor continuïteit met een bestaande werking. Tijdens het PACE-project beschouwden we bij de organisatie van pedagogische stabiliteit de kinderen als eerste en belangrijkste toetssteen.

IEDEREEN WELKOM?

Een tweede eigenheid van kinderopvang schuilt in de typische relatie met de gebruikers, de gezinnen. In een occasionele en flexibele opvang zullen er vaker nieuwe gezinnen komen en meer verschillende gezinnen zich aandienen. De zakelijke organisatie moet dan rekening houden met de grote verschillen tussen de gezinnen, die elk een eigen zorglandschap hebben. Ook moet de organisatie op zoek naar manieren om pedagogische stabiliteit te bieden voor de wisselende groep gezinnen en om betrokkenheid bij de opvang te creëren, op een manier die aansluit bij het zorglandschap van de gezinnen. Tijdens het PACE-project kozen we ervoor om het gehele gezin te ondersteunen, aansluitend bij de ‘whole family approach’,^{4,5} die rekening houdt met alle levensdomeinen van ouders. Dat betekent voor sommige kinderopvangvoorzieningen een breuk met de manier waarop ze voordien naar ouders keken.

STAANDE BLIJVEN IN EEN MOERAS VAN REGELS EN PROCEDURES

Een derde eigenheid van de sector is dat de kinderopvang heel wat regels te volgen heeft. Er zijn strakke subsidieregels: in sommige landen voor de organisatoren van kinderopvang, in andere landen voor de gezinnen die de opvang gebruiken. In beide gevallen moeten de ontvangers een hoop regels naleven, onder meer in verband met de opvanguren, aanwezigheden en vakantieregelingen. Voorts zijn er strenge hygiënische regels en is er een pedagogisch programma, dat in de meeste landen verplicht na te volgen is en waarop controle gebeurt. Hoe richt je occasionele en flexibele plaatsen in zonder te botsen met de regels? Hoe zorg je ervoor dat je geen financieel verlies leidt? Hoe enthousiasmeer je je team voor occasionele en flexibele opvang? Tijdens het PACE-project bleek het cruciaal om alle kinderbegeleiders bij de veranderingen te betrekken en om rekening te houden met hun perspectieven.

1.2 Weten waarom

We verwezen zonet naar het keurslijf van regels en procedures dat de beweegruimte voor occasionele en flexibele opvang beperkt. Toch is er ook ruimte voor verandering. Er zijn voorzieningen die ervoor kiezen om opvang anders aan te pakken. Voor hen is pedagogische kwaliteit niet de keerzijde van organisatorische stabiliteit. Zij weten de systemen aan te passen aan hun missie en niet andersom.⁶ Het zijn voorzieningen, of netwerken van voorzieningen, die vaststellen dat sommige gezinnen door de mazen van het systeem glijpen en daarin verandering willen brengen. Zij slagen in dat opzet omdat zij weten waarom zij zoveel inspanningen leveren.

“Zoals vermeld: de druk voor het behalen van cijfers en subsidies is enorm. Daardoor is het veel gemakkelijker om te werken met strikte opvangplannen en -regels. Maar dan zouden veel kwetsbare gezinnen uit de boot vallen.”
(Coördinator kinderdagverblijf, Vlaanderen, 2019)

De aandacht voor het waarom is bepalend voor alle verdere keuzes die een kinderopvangvoorziening of een netwerk maakt: in zaakvoering, omgang met gezinnen en medewerkers en het opbouwen van een netwerk. Weten waarom is noodzakelijk, maar de praktijk kan moerassig zijn en voor afleiding zorgen. Daarom is een sterke visie nodig, waaraan teams hun beslissingen en alternatieven kunnen afwegen, net zoals een sterke leider die teams in dat proces begeleidt.

“Wij praten over alles. Ik ben nieuwsgierig, maar we zijn ook heel open. De medewerkers hier weten het als er een incident is. Maar het voelt voor hen altijd alsof ze deel uitmaken van de oplossing ... Ik ben altijd duidelijk over waarom we de dingen doen zoals we ze doen. Dan is er de vraag: hoe gaan we het doen? Dat bespreken we dan samen.”
(Coördinator kinderdagverblijf Butterfly, Brighton & Hove, 2020)

1.3 Over prachtige praktijken en rommelige realiteiten

Veel handboeken voor de kinderopvang beschrijven *good of best practices*. Dat is mooi: bestaande praktijken bieden inspiratie en laten zien wat mogelijk is. Alleen leggen *best practices* de lat hoog. Ze zetten een standaard die misschien meer afschrikt dan enthousiasmeert. Andere handboeken bieden heldere richtlijnen aan, recepten die een organisatie stap voor stap kan volgen om tot het gewenste resultaat te komen.

We willen eerlijk zijn: tijdens het PACE-project zijn wij geen *best practices* tegengekomen. We zagen prachtige praktijken, zeker, maar ze blijven in volle ontwikkeling, met groeimarge. Verder blijken de realiteiten en zorglandschappen van gezinnen rommelig, onvoorspelbaar en divers. De spanningsvelden tussen die zorglandschappen, voorzieningen en de bredere samenlevingen verschillen van land tot land en van regio tot regio. Bovendien vraagt occasionele en flexibele

opvang vooral ... flexibiliteit. Dat botst met eenduidige richtlijnen, die overal geldig zijn.

De hoofdstukken in dit boekdeel formuleren wel degelijk adviezen, maar die zijn flexibel op te volgen. We kruiden de adviezen met voorbeelden van concrete praktijken uit het PACE-project. Het zijn moedige voorbeelden, die op zijn minst goed genoeg zijn. Goed genoeg om gezinnen in moeilijke situaties een of meerdere stappen vooruit te helpen. Goed genoeg in het beluisteren en ondersteunen van medewerkers, in de zaakvoering en het uitbouwen van een netwerk. En vaak beter dan goed genoeg. De realiteiten die we laten zien, zijn die uit een sociaal innovatieproject, met experimenten die geslaagd zijn in die zin dat we er lessen uit hebben getrokken. En die laten zien dat samen blijven zoeken naar manieren om flexibiliteit aan te bieden misschien wel de mooiste *best practice* is, ondanks rommelige realiteiten.

2.

SCHOT IN DE ZAAK. OVER DE ZAKELIJKE KANT VAN OCCASIONELE EN FLEXIBELE KINDEROPVANG

2.1 Inleiding

Een kinderopvangvoorziening organiseren is niet zomaar. Er komt veel bij kijken: financieel management, gebruikerstevredenheid, netwerken, marketing en een personeelsbeleid. Bestaande opvangorganisaties hebben al die aspecten uitgewerkt. Welke aanpassingen zijn er nodig als zij een aantal occasionele en flexibele opvangplaatsen willen organiseren? Hoe kunnen ze blijven voldoen aan de regels? Wat zijn de gevolgen voor de personeelsbezetting?

In de inleiding bij dit boekdeel wezen we op de eigenheid van de kinderopvangsector, met de nauwe band tussen zakelijke en pedagogische stabiliteit, met gezinnen met jonge kinderen en met de personeelsleden als sleutel voor een ondersteunende dienstverlening aan die gezinnen en met een hoeveelheid aan regels die organisaties in de sector moeten naleven. Die eigenheid beïnvloedt de zaakvoering van een opvangvoorziening. In wat volgt gaan we na op welke manier een voorziening occasionele en flexibele opvang zakelijk kan vormgeven. Om de zaakvoering volledig in kaart te brengen, gebruiken we een Business Model Canvas.

BUSINESS MODEL CANVAS



Schema gebaseerd op voorbeeld van Buro Beeldkracht!

Het Business Model Canvas (BMC)² is een instrument om snel en eenvoudig een bedrijfsidee of concept te definiëren en te communiceren. Het instrument is opgebouwd uit negen elementen die de werking van een product of dienst structureren. De rechterkant van een BMC toont de externe werking (voor gebruikers) en de linkerkant de interne (in de organisatie).² Samen geven de negen onderdelen in een oogopslag de fundamenten van een organisatie weer.

In het midden van het model staat de uitwisseling van 'waarde' tussen de organisatie en de gebruikers. Die waarde vormt de kern van elke dienstverlening; de interne en externe aspecten komen er samen. Dat onderdeel toont hoe een organisatie een antwoord geeft op de problemen of noden die gebruikers ervaren, de 'klanttaken' zoals dat heet in managementmodellen. Er zijn functionele noden, bijvoorbeeld ouders die 's avonds werken en kinderopvang nodig hebben, en emotionele, zoals ouders die graag willen dat hun kind goed verzorgd wordt.

Het BMC-model biedt een aantal voordelen:

- De antwoorden op de noden van gebruikers staan centraal.
- Het model laat toe om de hele werking van een organisatie te beschrijven.
- Het model schetst hoe je van een idee tot een concreet aanbod kunt komen, bijvoorbeeld van een idee voor occasionele en flexibele opvang tot opvanguren op weekavonden.

In dit hoofdstuk komt elk onderdeel van het model aan bod. Ons uitgangspunt is een BMC van het Butterfly kinderdagverblijf in Brighton & Hove. We vullen dat specifieke model aan met informatie en inspiratie van heel wat

andere kinderopvangvoorzieningen. Veel dank gaat uit naar alle medewerkers van die voorzieningen en in het bijzonder naar Cara Mitchell, manager van het Butterfly kinderdagverblijf, om ons een inkijk te geven in de zaakvoering.

Omdat de gezinnen het uitgangspunt zijn voor occasionele en flexibele opvang, starten we helemaal rechts van het model, bij de klanten die we in dit hoofdstuk 'gebruikers' zullen noemen. Zodra we weten wie de gebruikers zijn, kunnen we de andere onderdelen correct invullen. We sluiten af met het belangrijkste onderdeel: de waarde.

2.2 Gebruikers: Voor wie wil je een verschil maken?



GEZINNEN ZIJN HET UITGANGSPUNT

Alle organisaties die occasionele en flexibele opvang aanbieden, vermelden de gezinnen als uitgangspunt. Zij merkten dat sommige gezinnen geen opvang konden vinden en besloten daar iets aan te doen.

"Omdat ook die ouders, bijvoorbeeld diegenen die in ploegen werken, recht hebben op opvang."

"We kregen van ouders de opmerking dat ze wel werk willen zoeken, maar dat ze geen opvang hebben." (Coördinatoren kinderopvang, Vlaanderen, 2019)³

De nood van gezinnen zien, is een eerste stap. Maar om goed aan die nood tegemoet te komen, moet je kunnen inschatten wat gezinnen precies nodig hebben. Je hebt met andere woorden kennis nodig over de gezinnen in jouw buurt: welke opvangnoden hebben zij precies? Hebben de gezinnen in jouw buurt vergelijkbare opvangnoden of zijn ze net heel verschillend? En hoe verhouden die occasi-

onele en flexibele noden zich tot de noden van gezinnen die momenteel van de opvang gebruikmaken? Twee stappen kunnen dit proces vormgeven: een buurtanalyse en het afbakenen van gebruikersgroepen.

BUURTANALYSE

Met een grondige buurtanalyse breng je in kaart wat de opvangnoden zijn van de gezinnen in jouw buurt, welke opvangvoorzieningen momenteel tegemoetkomen aan een aantal van die noden en welke andere organisaties in jouw buurt werken met en voor gezinnen. Je kunt hierbij een beroep doen op de lokale overheid. Die beschikt doorgaans over recente informatie over de noden bij gezinnen en over bestaande initiatieven, of ze is in staat die op korte termijn te verzamelen.



HOE PAK JE HET AAN?

Een buurtanalyse voor occasionele en flexibele opvang kan bestaan uit de volgende stappen:

Gezinnen

- > Ga na welke gezinnen onvervulde noden hebben: wie heeft er nood aan kinderopvang maar maakt er geen gebruik van?
- > Breng de verschillende noden in kaart: opvang op atypische uren, opvang op uren vlak voor en vlak na de gebruikelijke openingstijden, opvang die op korte termijn beschikbaar is, vlot beschikbare opvang voor een korte periode.
- > Breng de drempels voor gezinnen in kaart: bekendheid, begrijpbaarheid, beschikbaarheid, bereikbaarheid, betaalbaarheid, betrouwbaarheid en bruikbaarheid. Het is mogelijk dat niet alle gezinnen dezelfde drempels ervaren. Probeer dan groepen te maken. Kennis hierover is belangrijk: als de prijs bijvoorbeeld een drempel vormt, heeft het geen zin om een flexibel maar duur aanbod uit te werken.
- > Welke vormen van flexibiliteit zijn nuttig voor een grotere groep ouders?

Opvangvoorzieningen

- > Breng de bestaande opvangvoorzieningen in kaart, net als de flexibiliteit die zij bieden.
- > Spreek met voorzieningen en vraag welke aspecten in de zaakvoering zij willen verbeteren: bezettingsgraad, inkomsten, flexibiliteit. Ga na wie hiervoor wil samenwerken.

Organisaties

- > Ga na welke organisaties in de buurt werken met gezinnen die kinderopvang nodig hebben: diensten voor arbeidsvoorziening, opleidingscentra, werkgevers.
- > Ga in gesprek met hen om de noden te inventariseren.
- > Ga na welke organisaties willen samenwerken en op welke manieren: informeren, toeleiden, mee financieren.

GEBRUIKERSGROEPEN

Om goed te kunnen inspelen op de noden van gezinnen, kun je een aantal gebruikersgroepen afbakenen. Elke groep heeft zijn eigen noden. Op het eerste gezicht lijkt het moeilijker om voor verschillende gebruikersgroepen tegelijk te werken. Je moet immers tegemoetkomen aan verschillende noden en dat kan meer energie kosten. In de kinderopvang kunnen die verschillende groepen een voordeel zijn: een of meerdere groepen kunnen mee zorgen voor organisatorische stabiliteit, bijvoorbeeld omdat zij een voorspelbare en regelmatige opvangnood hebben. Of omdat zij voldoende financiële middelen hebben om een meerprijs te bepalen voor flexibele diensten.



HOE PAK JE HET AAN?

- > Vertrek van de buurtanalyse, met de noden van gezinnen. Bak groepen met noden af waaraan minstens een voorziening uit het netwerk tegemoet kan of wil komen.
- > Elke voorziening brengt de noden van de gebruikersgroep nauwkeurig in kaart. Schenk daarbij bijzondere aandacht aan flexibiliteit. Doe dat ook voor de groep die op het eerste gezicht geen flexibiliteit nodig heeft: moeten de ouders soms overwerken? Zouden ze af en toe willen afwijken van het vaste opvangplan?
- > Vallen er gebruikersgroepen uit de boot? Zoek een oplossing in het netwerk, eventueel met steun van organisaties uit de buurt.

Voorzieningen die in hun reguliere werking zorgen voor een aantal plaatsen voor occasionele en flexibele opvang, zullen minstens twee gebruikersgroepen hebben. Zij zullen de noden van beide groepen nauwkeurig moeten beschrijven. Bij de uitwerking van het aanbod zullen de voorzieningen op zoek gaan naar manieren om aan de noden van beide groepen tegemoet te komen. Ook kinderopvangvoorzieningen die voor het merendeel occasionele en flexibele opvang aanbieden, combineren meestal verschillende gebruikersgroepen.

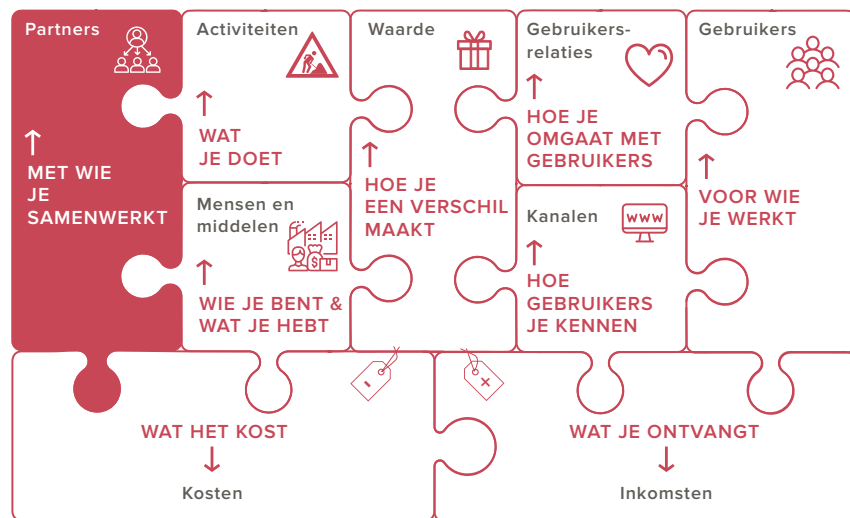
“Wij ontvangen ongeveer 50% werkende ouders, vooral met onregelmatige opvangnoden, en 50% ouders die een opleiding volgen en nog niet werken. Het is niet zwart-wit, ook hoogopgeleide en rijkere ouders hebben vragen over opvoeding of onregelmatige opvangnoden.” (Coördinator OKiDO, Vlaanderen, 2019)

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF

Het Butterfly kinderdagverblijf heeft drie gebruikersgroepen. Twee ervan – personeel en patiënten – hangen samen met de locatie van het kinderdagverblijf, dat naast een ziekenhuis ligt. De gebruikersgroep met personeel heeft flexibele opvang nodig, maar staat verder sociaal sterk. De kwetsbaarheid is groter bij patiënten en gezinnen, de derde gebruikersgroep, al geldt dat niet voor alle gebruikers uit die groepen.



2.3 Partners



PARTNERSCHAPPEN OPBOUWEN

We springen even naar de andere kant van het BMC-schema, naar de partnerschappen. De buurtanalyse heeft immers ook voor een overzicht gezorgd van mogelijke partners die met gezinnen werken: diensten voor arbeidsvoorziening, opleidingscentra, werkgevers, welzijnsorganisaties en lokale overheden. Al die partners kunnen de werking helpen en ondersteunen, op verschillende manieren. Maar ze volstaan wellicht niet. Er zullen nog andere noden zijn waarvoor er partnerschappen worden aangegaan, bijvoorbeeld voor de aankoop van voeding en verzorgingsproducten, en voor het onderhoud van het gebouw en de software. Niet met elke partner moet een even intense samenwerking worden opgebouwd.

In het vierde hoofdstuk geven we meer informatie over partnerschappen en netwerken. Voor opvangorganisaties met occasionele en flexibele plaatsen vormen partnerschappen absoluut een meerwaarde: om ouders door te verwijzen, om te helpen met de financiering, voor de communicatie. Partnerschappen uitbouwen kost echter veel tijd en energie. Daarom pleiten we voor het prototype met een netwerk van opvangorganisaties met occasionele en flexibele plaatsen. Dat laat toe om partnerschappen uit te bouwen voor het hele netwerk. Daarbij kan elke voorziening een of enkele partnerschappen uitbouwen, of een netwerkmedewerker of lokaal loket kan daarvoor zorgen. Zo zijn alle partnerschappen gebundeld.

PARTNERSCHAP IN HET NETWERK VAN OPVANGVOORZIENINGEN

Ook dit aspect komt uitgebreider aan bod in het vierde hoofdstuk. Hier wijzen we er vooral op dat het netwerk comfort kan geven aan elke kinderopvangvoorziening die er deel van uitmaakt. Dat comfort is terug te vinden in veel aspecten van de zaakvoering.

- Het netwerk kan in een gezamenlijke financiële buffer voorzien.
- Het netwerk heeft meer slagkracht in de onderhandeling met sommige partners, bijvoorbeeld voor aankopen.
- Het netwerk kan de loonkost van een administratief medewerker gezamenlijk dragen, net als de kosten voor investeringen in bijvoorbeeld een degelijk registratiesysteem.
- Het netwerk kan gezamenlijk informatie verspreiden.
- Het netwerk kan lobbyen bij lokale of regionale overheden.
- Het netwerk kan gezamenlijk zorgen voor trainingen of opleidingen van het personeel. Het kan ook gezamenlijke reflectie organiseren, wat zelfs met een online samenkomst kan.

Een aantal aandachtspunten zorgt ervoor dat het netwerk ook echt comfort geeft en goed kan functioneren.



HOE PAK JE HET AAN?

- > Het netwerk werkt het best als er een centrale medewerker is die een mandaat heeft om de werking op poten te zetten en te laten functioneren. Die medewerker moet goed op de hoogte zijn van de regelgeving, de financieringsmogelijkheden en de kinderopvangsector. Bij voorkeur is de medewerker lokaal ingebed, bijvoorbeeld in een lokaal loket kinderopvang. Dat maakt het evidentier om partnerschappen op te bouwen. Voor gebruikers is het duidelijker wanneer informatie over kinderopvang lokaal is gebundeld.
- > Maak duidelijke afspraken over financiering. De kans dat alle voorzieningen in een netwerk volgens dezelfde logica en financieringsregels werken is quasi onbestaande. Breng de verschillen duidelijk in kaart en maak onderlinge afspraken.
- > Tot de taken van de netwerkmedewerker behoort ook ondersteuning van de voorzieningen, bijvoorbeeld bij de opmaak van een businessplan en een subsidiedossier of bij financiële prospectie.

- › Geef de medewerker een duidelijk mandaat om te netwerken, te onderhandelen en partnerschappen af te sluiten. Zorg voor een heldere visie en missie van het netwerk, waaraan de medewerker beslissingen kan aftoetsen.

In Gravesham, Kent, kon de lokale overheid verschillende private voorzieningen overtuigen om met occasionele en flexibele kinderopvang te starten. De overheid richtte er een netwerk op. Ze ondersteunde de start door flexibele plaatsen in te kopen tijdens trainingen voor ouders, zodat de voorzieningen zeker konden zijn van hun inkomsten. De overheid gaf ook ondersteuning bij de uitwerking van een businessmodel door de expertise van een van haar medewerkers beschikbaar te stellen. Daarnaast zorgde de overheid voor pedagogische ondersteuning, onder meer door gezamenlijke reflectiesessies te organiseren.

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — PARTNERS



NHS-ziekenhuis

- heeft een boekhouder die de financiële situatie mee opvolgt;
- zorgt voor veel klanten via het ziekenhuis en opleidingen;
- steunt de missie en visie;
- financiert de software voor planning en facturering;
- is een sterk merk: staat voor kwaliteit en betrouwbaarheid;
- heeft een hr-dienst;
- helpt bij het ontwerp van flyers en promomateriaal;
- stemt timing van opleidingen af op beschikbare plaatsen in de opvang.

Lokale overheid

- verwijst gezinnen door met occasionele vragen;
- maakt het aanbod bekend, zowel online als in persoonlijk contact met de ouders.

Lunch provider (bedrijf)

- zorgt voor hoge kwaliteit;
- goed voor de marketing: een van de kinderdagverblijven won een prijs voor het gezonde aanbod.

2.4 Kanalen: hoe kennen en bereiken gebruikers jou?



HOE GEZINNEN DE OPVANG KENNEN

Veel gezinnen vinden moeilijk hun weg naar het beschikbare kinderopvangaanbod. Soms omdat ze het onvoldoende kennen, soms omdat het hen afschrikt, maar meestal vanwege een combinatie van redenen. Het komt erop aan om de juiste kanalen te kiezen om de opvangvoorziening bekend te maken en om ervoor te zorgen dat gezinnen ook op de hoogte zijn van het occasionele en flexibele aanbod. Beproefde kanalen zijn:

- schriftelijke communicatie: flyers, brochures, website, sociale media.
- persoonlijke informatie: huisbezoeken, aanwezigheid op scholen, deelname aan buurtfeesten.
- via de andere organisaties in de buurt en in het netwerk. De organisaties kunnen verschillen per gebruikersgroep. In het Butterfly kinderdagverblijf wijst het ziekenhuis personeel en patiënten door en de lokale overheid bereikt de andere gezinnen, via het lokaal loket.

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — KANALEN

- De lokale overheid verwijst gezinnen door via het lokaal loket en het PACE-project.
- Het NHS-ziekenhuis verwijst patiënten en personeel door.
- Marketing en promotie gebeuren via sociale media, website, flyers, nieuwsbrieven, kranten en tv.



DE ROL VAN EEN NETWERK OF LOKET

Als je de occasionele en flexibele plaatsen in een netwerk aanpakt, kun je met dat netwerk een centraal aanmeldpunt uitwerken, zoals beschreven in prototype 2. Als alternatief kun je een beroep doen op een bestaand lokaal loket. In Brighton & Hove functioneert de Family Information Service van de lokale overheid als loket. Dat zorgt ervoor dat gezinnen en voorzieningen voldoende keuzevrijheid hebben. Als een overheid zo'n loketfunctie organiseert, sluiten netwerken daarbij aan. Voor de gezinnen is het overzichtelijk als er maar één aanmeldpunt is in een regio. En voor de voorzieningen bespaart het tijd.

Bij een lokaal loket kunnen mensen zich aanmelden, maar als het loket laat weten welke voorzieningen plaats hebben, kunnen ouders die zelf contacteren. En ouders die dat willen, kunnen rechtstreeks contact opnemen met een voorziening. Een andere mogelijkheid is dat alle gezinnen verplicht zijn zich te registreren bij een aanmeldpunt. Dat heeft vooral een voordeel voor de voorzieningen, die een systematisch overzicht krijgen van opvangnaden. Voor de gebruikers kan zo'n aanmelding een drempel betekenen, die nog hoger wordt als gezinnen alleen digitaal kunnen aanmelden, of alleen op specifieke momenten. Systemen met centrale aanmelding wijzen de plaatsen vaak automatisch toe. De keuzevrijheid van gezinnen is dan beperkt en er ontstaat een nieuwe drempel: gezinnen weten niet hoe betrouwbaar de plaats is omdat ze geen contact hebben met de opvangvoorziening.

Het centrale loket van Brighton & Hove

In Brighton & Hove organiseert de lokale overheid een centraal loket, maar geen systeem van centrale aanmelding of toewijzing van plaatsen. Gezinnen en voorzieningen krijgen er ondersteuning op maat.

Informatie over het loket is breed verspreid, online en op papier. In alle children's centres, waar ouders met hun kinderen langskomen voor een verplichte gezondheidscheck, zijn er affiches en flyers.

De informatie is duidelijk en wordt up-to-date gehouden. Bij elke voorziening kunnen gezinnen nakijken of er occasionele en flexibele plaatsen zijn.

Gezinnen kiezen zelf de ondersteuning die zij willen:

1. self-serve: de gezinnen vinden de nodige informatie online of op papier en zoeken zelf kinderopvang.
2. basic support: gezinnen krijgen ondersteuning van de kinderopvangmakelaar, via e-mail of telefoon. Die geeft informatie over het beschikbare aanbod, de mogelijke opvangcombinaties en de financiering.
3. brokerage in person: de kinderopvangmakelaar ondersteunt persoonlijk. Hij zoekt een plaats voor gezinnen en als dat nodig is, onderhandelt hij met de sector.

Dit aanbod is gratis voor ouders. De dienst zorgt ervoor dat er altijd iemand beschikbaar is om gezinnen te ondersteunen. Achter de makelaar staat een heel team met expertise over kinderopvang, uitkeringen en financiering. Het team gaat ver om te zorgen dat gezinnen een oplossing vinden voor hun opvangvragen, maar het blijft afhankelijk van het beschikbare kinderopvangaanbod.

Gezinnen en voorzieningen behouden hun keuzevrijheid. Als een gezin liever een andere oplossing kiest dan het voorstel van de kinderopvangmakelaar, dan staat hun dat vrij.

2.5 Gebruikersrelaties



In elk kinderdagverblijf is er bijzondere aandacht nodig voor de ontvangst van gezinnen. In het geval van occasionele en flexibele opvang is die behoefte nog groter. De gebruikersgroepen die een beroep doen op deze opvang zijn vaak nog niet vertrouwd met kinderopvang of hebben een moeilijke weg afgelegd in hun zoektocht ernaartoe. Vaak is er ook weinig tijd beschikbaar omdat de opvangnood plots ontstaat. Daarom heeft de opvang een team nodig dat erop ingesteld is om gezinnen actief en hartelijk te verwelkomen. De basis van die aanpak zetten we uiteen in de hoofdstukken over gezinnen en over medewerkers.

Belangrijk hier is dat de opvang aandacht spendeert aan alle gebruikersgroepen. Omdat de occasionele en flexibele opvang veel energie kan vragen, ontstaat het risico dat de gezinnen met een regulier opvangplan uit de aandacht verdwijnen. Het is ook mogelijk dat die gezinnen zich afvragen of de occasionele en flexibele opvang de stabiliteit voor hun kind in de weg kan staan. De kinderopvangvoorziening kan ervoor zorgen dat dat niet gebeurt en dat deze gezinnen ook voordelen ondervinden van de toegenomen flexibiliteit. Ook zij kunnen genieten van de warme verwelcoming, elke dag. De voorziening kan deze gezinnen laten weten dat ook zij een beroep kunnen doen op de flexibele aanpak, op momenten dat ze daar behoefte aan hebben. Zo ondervinden ook zij de opvang als beschikbaar en betrouwbaar.

Een bijzondere gebruikersgroep zijn gezinnen van wie de opvangvraag evolueert naar een voorspelbare, reguliere vraag. Voor hen moet het helder zijn wanneer

ze doorstromen naar een reguliere plaats. Zij moeten daarbij kunnen rekenen op ruime ondersteuning en een warme overdracht naar een partnervoorziening, wanneer er geen plaats is in hun huidige opvang.

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — GEBRUIKERSRELATIES



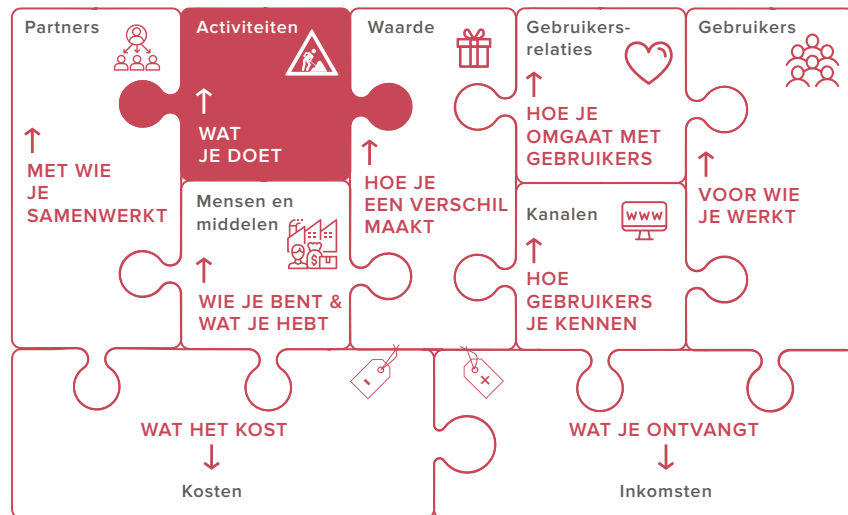
Klantgericht

- opvanguren: op basis van de noden van ouders.
- proactief: ouders opbellen om hen te informeren hoe het gaat; ouders uitnodigen voor een gesprek over de subsidie-mogelijkheden.

Zeer verwelkomend en laagdrempelig

- Alle personeelsleden verwelkomen alle ouders en kinderen actief.
- Personeelsleden staan altijd klaar om nieuwe gezinnen op te vangen.
- Ouders kunnen altijd langskomen of bellen.
- Comfort creëren voor kinderen en ouders is de kern.

2.6 Activiteiten: wat de opvang doet



Elke kinderopvang moet pedagogische kwaliteit bieden, en dat is niet anders voor opvangvoorzieningen die occasioneel en flexibel werken. Sommige opvangorganisaties die occasionele en flexibele opvang aanbieden, ondersteunen die opvangvorm met extra ouderactiviteiten of gezinsondersteuning. Andere organi-

saties ontwikkelen een missie en visie die nauw aansluit bij de missie en visie van veel opvangvoorzieningen met een volledig reguliere werking. De grootste zoektocht voor elke occasionele en flexibele opvang is die naar manieren om pedagogische stabiliteit te creëren in flexibele omstandigheden. Hoe die stabiliteit gestalte kan krijgen, is te lezen in hoofdstuk 3. Die andere vormen van stabiliteit bieden een meerwaarde voor alle kinderen en ouders, ook voor die uit gezinnen met een stabiel opvangplan.

“Wanneer ouders zich goed voelen, dan straalt dat ook af op de kinderen. We zijn ervan overtuigd dat flexibiliteit bijdraagt aan een goede band tussen ouders en de voorziening.” (Coördinator, Vlaanderen, 2019)

Dat een occasionele opvang uitstekende pedagogische kwaliteit kan aanbieden, blijkt in het Butterfly kinderdagverblijf. Zoals alle kinderdagverblijven krijgt het regelmatig kwaliteitscontroles. Die openbare rapporten zijn lovend: Er zijn zorgzame en warme relaties tussen alle kinderen, medewerkers en ouders. De medewerkers ondersteunen de interesses en behoeftes van de kinderen door hoogstaande gesprekken te voeren. Er is een uitstekende afstemming tussen de zorg thuis en in de opvang, die ervoor zorgt dat kinderen zich veilig voelen. (Ofsted inspectierapport, 2017)

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — ACTIVITEITEN

Sterke pedagogische praktijk aangepast aan occasioneel/ flexibel aanbod

- rijk aanbod aan activiteiten
- veiligheid creëren
- sensitieve begeleiding

Inzet op gezinsbetrokkenheid

- Alle medewerkers communiceren zorgvuldig met gezinnen.
- Ieder kind/iedere ouder krijgt een warm en enthousiast ont-haal.
- Medewerkers vragen ouders proactief naar hun noden.
- Ouders krijgen ondersteuning bij aanvragen en spreiden van subsidies.

Kwaliteitszorg

- Open communicatiecultuur onder medewerkers: elk probleem wordt gezamenlijk besproken en opgelost.
- Intern opleidingssysteem voor kinderbegeleiders: elke medewerker krijgt extra opleidingen en coaching op de werk-vloer.
- Eerste prioriteit is kwaliteitsvolle zorg voor en interactie met ouders en kinderen. Procedures ondersteunen, maar prime-ren niet.

2.7 Mensen en middelen



Om occasionele en flexibele opvang te organiseren, moet je kunnen terugvallen op gemotiveerd personeel, een degelijke administratie, een aantal doordachte procedures en voldoende beschikbare ruimte. Dat bleek al in de beschrijving van de prototypes, en we lichten het hier verder toe.

PERSONEEL

In de kinderopvang staan mensen centraal. De medewerkers zijn cruciaal om goede kinderopvang aan te bieden. Het zijn de coördinatoren, kinderbegeleiders en gastouders die kinderen en ouders dagelijks verwelkomen. Een netwerk mag nog zozeer het belang van flexibiliteit beklemtonen, maar als de kinderbegeleiders dat niet uitstralen in hun aanpak, blijft er van die kijk op flexibiliteit weinig over. De medewerkers moeten dus overtuigd zijn van het waarom van occasionele kinderopvang.

“Heel veel mensen kunnen zich vinden in de gedachte. Het belangrijkste is dat we duidelijk maken dat elk kind alle kansen moet krijgen en daar maken we hen warm voor.” (Coördinator, Vlaanderen, 2019)

Om flexibele en occasionele opvang kwaliteitsvol te organiseren, zijn er niet alleen gemotiveerde kinderbegeleiders nodig. Ook heeft een opvang ofwel meer personeel nodig, ofwel een team met veel ervaring in dit type opvang. Daardoor kunnen de loonkosten oplopen. Een gemengde personeelsgroep kan een oplossing bieden. Naast ervaren personeelsleden, neemt een voorziening personeelsleden in dienst die een opleiding volgen of voor wie er een subsidiesysteem mogelijk is. Zo is er meer personeel aanwezig dan strikt nodig zonder dat de opvang onbetaalbaar wordt. Die extra handen en harten geven kinderen en ouders alle comfort.

Personeelsleden hebben verder aanvullende opleidingen en reflectietijd nodig. De informatie hierover staat in het derde hoofdstuk. In het ideale geval kan het netwerk van opvangvoorzieningen een administratieve kracht aannemen die ondersteuning biedt bij de planning van opvangplaatsen en kind-begeleiderratio's. Een goed aanwervingsbeleid is belangrijk. Medewerkers zijn zich het meest bewust van de specifieke werkomstandigheden in een kinderopvangvoorziening die met occasionele en flexibele opvang werkt.

ADMINISTRATIE

Een degelijke administratie versterkt je opvang op twee manieren. Ten eerste maakt ze het mogelijk om de beschikbare plaatsen goed te kunnen inschatten en beschikbaar te stellen. Ten tweede helpt ze om de regels niet te overtreden. Kinderopvangvoorzieningen moeten zich immers houden aan een kind-begeleiderratio en een maximumbezetting.



HOE PAK JE HET AAN?

- > Investeer in een dynamisch en waterdicht planningssysteem dat een snel overzicht geeft van beschikbare plaatsen, opvangvragen met die plaatsen verbindt en de kind-begeleiderratio toont. Verbind alle administratie met het systeem, zodat ook de personeelsplanning, facturatie en communicatie met ouders via het systeem verlopen.
- > Als je in een netwerk samenwerkt, kun je die investering gezamenlijk doen. Het wordt dan ook mogelijk om alle plaatsen voor het hele netwerk te bekijken en opvangvragen evenredig te verdelen.
- > Leer het hele team werken met dit systeem. Dat verdeelt de administratieve last en verhoogt de betrokkenheid bij de occasionele en flexibele opvang. Als een ouder belt, zal elke medewerker in staat zijn om te kijken of de opvangvoorziening kan helpen.
- > Een deel van het programma kan ook opengesteld worden voor partners.

De PACE-projectpartner uit Saint-Martin-Boulogne ontwikkelde een uitbreiding bij de bestaande applicatie Maintenant! van Pôle Emploi. Dankzij die uitbreiding kunnen potentiële werkgevers snel zien waar er kinderopvang beschikbaar is bij gastouders in de regio. Ook ouders die solliciteren of de stap naar de werk willen zetten, kunnen zien waar er vrije plaatsen zijn. Het Butterfly kinderdagverblijf beschikt over een systeem dat op elk moment de vrije plaatsen kan tonen en de kind-begeleiderratio kan berekenen in de verschillende leeftijdsgroepen.⁴ Ook laat het systeem toe om vooruit te kijken en op basis van het aantal kinderen het startuur voor kinderbegeleiders te berekenen.

PROCEDURES

Een aantal heldere procedures helpt de medewerkers om het werk te organiseren en om te gaan met de vaak wijzigende groepen en omstandigheden. Een aantal van de procedures helpt medewerkers ook om duidelijkheid te geven aan gebruikers:

- Zorg voor een heldere instroom- en aanmeldprocedure. Die maakt duidelijk welke gezinnen een beroep kunnen doen op de occasionele en flexibele opvang, wat de voorwaarden zijn voor de opvang en welke gebruikers voorrang krijgen.
- Zorg voor een heldere onthaalprocedure. Die maakt het voor gezinnen duidelijk hoe de kinderopvangvoorzieningen uit het netwerk gezinnen ontvangen.

De stad Gent werkte een kader uit om gezinnen die een beroep willen doen op occasionele kinderopvang op gepaste wijze te onthalen. Centraal staat respect voor de draagkracht van het gezin en voor die van de leefgroep waarin de kinderen terechtkomen. Dit kader hielp de toeleiders om gezinnen correct te informeren over wat zij van de kinderopvang mogen verwachten. De procedure vertrekt van de vraag: “Hoe kan ik ouders die hun kind straks voor kortopvang achterlaten met een goed gevoel laten buitenstappen?”

- Zorg voor een doorstroomprocedure voor gezinnen van wie de opvangvraag voorspelbaar is geworden. Vanaf wanneer schakelen zij over naar reguliere opvang? Hoe regel je de overgang? En eventueel de financiering?
- Zorg voor heldere procedures voor de werkverdeling. Flexibele en occasionele opvang vragen flexibiliteit van werknemers. Een duidelijke regeling helpt daarbij. Die kan gerust vertrekken van voorkeuren van de medewerkers: de ene begint liever vroeger, terwijl de andere het prima vindt om bij te springen op onverwacht drukke dagen. Het Butterfly kinderdagverblijf werkt daarnaast met een soort oproepkrachten, die in de buurt wonen en de nodige kwalificaties hebben. Deze mensen kiezen ervoor om een beperkt aantal uren per week te werken en op specifieke momenten vrij te zijn. Hun werkuren variëren van week tot week.

RUIMTE

In een opvangvoorziening met occasionele plaatsen zijn er meer gesprekken met ouders dan in een opvang met een reguliere werking. De groep ouders verandert immers regelmatig en een begeleider neemt graag tijd om ouder(s) en kind te leren kennen. Een ruimte buiten de leefgroep biedt voldoende rust en privacy voor dat soort gesprekken, ook als er weinig tijd is.

Tijdens het PACE-project verhuisde occasionele kinderopvang Het Lindeke in Turnhout naar een gebouw waar de opvang over een extra ruimte beschikt. Ook occasionele opvang 38 Volt in Mechelen, die tijdens het PACE-project werd opgericht, beschikt over een aparte ruimte waar gesprekken kunnen plaatsvinden. Medewerkers en ouders ervaren die ruimte als een meerwaarde.

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — MENSEN EN MIDDELEN



Personeel

- Helder stafprofiel
- Doordacht aanwervings- en opleidingsbeleid
- Gedragen visie en missie
- Er is back-uppersoneel beschikbaar
- Energiek en sterk leiderschap

Ondersteunende procedures en richtlijnen
aanmelding, onthaal ...

Software voor planning en facturering
waterdicht planningsysteem

2.8 Inkomsten



Zonder voldoende en stabiele inkomsten kan een kinderopvangvoorziening niet blijven bestaan. Als een voorziening moet sluiten vanwege financiële problemen, ondervinden vooral gezinnen daar hinder van. Een reden te meer dus om ervoor te zorgen dat een voorziening voldoende inkomsten heeft. De regelgeving is in elk land anders, waardoor we geen algemeen geldende richtlijnen meegeven. Wel formuleren we de belangrijkste aandachtspunten.

FINANCIERING

Elke kinderopvangvoorziening moet de regels volgen van het kinderopvangsysteem waarin ze vorm krijgt. Om voldoende inkomsten te genereren voor de occasionele en flexibele opvang, kan de voorziening wel een aantal stappen onderneemen:

- Onderzoek of er specifieke subsidies (of financiering) bestaan voor occasionele en flexibele kinderopvang. Kijk ruim. Soms zijn er geen subsidies voor flexibele en occasionele opvang, maar wel voor het bereiken van gezinnen uit kansengroepen.
- Informeer andere organisaties over mogelijkheden. Soms kunnen diensten voor arbeidsvoorziening of bedrijven financiering aanvragen om kinderopvang te bekostigen, maar weten ze dat niet. Laat het hun weten. Zij kunnen vervolgens occasionele plaatsen in de kinderopvang inkopen voor de gezinnen met wie zij werken. Dat zorgt ervoor dat de flexibele plaatsen een stabiele financiering krijgen.
- Onderhandel met de lokale overheid. Als die overheid overtuigd is van het belang van occasionele en flexibele opvang, wil ze misschien helpen met de financiering van de plaatsen. Worden de plaatsen niet ingenomen, dan heb je toch inkomsten.
- Onderhandel met andere organisaties in de buurt. Als de kinderopvang hen helpt om hun missie waar te maken of om personeel te vinden, zijn zij misschien bereid om een financiële bijdrage te leveren aan de occasionele of flexibele plaatsen? Denk aan lokale overheden, welzijnsorganisaties, diensten voor arbeidsvoorziening en werkgevers.

VERHOUDING REGULIERE EN OCCASIONELE OF FLEXIBELE PLAATSEN

Reguliere plaatsen hebben als voordeel dat een voorziening zeker is van de inkomsten voor een bepaalde termijn. Dat maakt de financiële planning gemakkelijker. Omdat de financiering niet in elk land dezelfde is en er in sommige landen verschillende financieringsmogelijkheden naast elkaar bestaan, is er niet één ideale verhouding. Wel kunnen we een aantal strategieën presenteren:

- Als er geen subsidies zijn voor occasionele of flexibele plaatsen, kun je berekenen hoeveel vaste kindplaatsen er nodig zijn om de kosten te dekken. De inkomsten uit de occasionele en flexibele plaatsen, zijn dan extra's waarmee je een financiële buffer opbouwt. Het Butterfly kinderdagverblijf hanteert deze aanpak.
- Een andere strategie is standaard een maximumbezetting plannen voor de reguliere plaatsen. Op de meeste dagen ontbreken een aantal kinderen die ziek zijn of ongepland niet komen. Die plaatsen kun je dan openstellen voor occasionele opvang. Zo ben je al zeker van voldoende inkomsten door de reguliere opvang.
- Ook kun je onderbezetting plannen. Je plant de helft of twee derde van de opvangplaatsen voor de reguliere opvang en de overgebleven plaatsen ken je toe aan flexibele en occasionele opvangvragen. Deze strategie werkt alleen als je zeker bent dat er veel vragen komen voor occasionele en flexibele opvang en dat die voldoende inkomsten genereren. Dat kan bijvoorbeeld als je een vast netwerk hebt van organisaties die gezinnen doorverwijzen.

- Een laatste strategie concentreert zich veeleer op de uitgaven: met een netwerk van kinderopvangvoorzieningen kun je een of meer mobiele personeelsleden aannemen. Zij werken dan voor de voorziening die zoveel extra vragen kreeg dat het aanwezige personeel niet volstaat.

BETAALBAARHEID

Heeft de gebruikersgroep van de occasionele en flexibele opvang weinig financiële draagkracht? Dan moet je op zoek naar een haalbare prijs. Die prijs moet betaalbaar zijn voor de gezinnen en moet de voorziening in staat stellen om voldoende inkomsten te krijgen. Je kunt er dan voor kiezen om de prijzen te differentiëren.

In landen met inkomensgerelateerde opvang, kun je ook de tarieven voor occasionele en flexibele sessies volgens dat principe berekenen.

In landen met vrije prijszetting, kun je de prijs laten variëren volgens de gebruikersgroep of volgens het opvangmoment. Je moet dan wel heldere criteria formuleren, die duidelijk zijn voor alle gebruikersgroepen.

Ook kun je differentiëren wanneer gezinnen de gereserveerde opvang niet opnemen. In dat geval reken je die wel door aan de gebruikersgroep met financiële draagkracht en niet aan de groep die weinig financiële draagkracht heeft. Je bent dan flexibeler voor ouders die dat nodig hebben, terwijl je toch voldoende zeker bent over je inkomsten.

Tot slot kun je differentiëren in andere kosten. In sommige landen vragen opvangvoorzieningen een waarborg. Je kunt die alleen vragen aan ouders die voldoende kapitaalkrachtig zijn. De waarborg werkt dan als een instrument om naar een rechtvaardige verdeling te evolueren. De waarborg geeft de opvangorganisatie een financiële basis, maar alleen de sterkste schouders dragen die. Daardoor kunnen veel gezinnen genieten van de opvang.

PLAATSEN INVULLEN

Als je de inkomsten uit de occasionele en flexibele plaatsen nodig hebt om uit de kosten te komen, dan moet je zeker zijn dat de plaatsen ingevuld raken. Ook hiervoor zijn verschillende strategieën mogelijk:

- Opvangvoorzieningen die samen een netwerk vormen, verwijzen gezinnen naar elkaar door. Hebben ze een centraal contactpunt of werken ze samen met een lokaal loket? Dan kan dat ervoor zorgen dat de vragen zo evenwichtig mogelijk worden verdeeld over de voorzieningen.
- Samenwerken met organisaties die gezinnen doorverwijzen. Zo'n netwerk opzetten, lukt beter met een samenwerkingsverband van opvangvoorzieningen. Een lokaal loket kan eveneens voor zo'n netwerk zorgen.

WAT ALS GEZINNEN NIET BETALEN?

Het gebeurt regelmatig dat ouders niet betalen - bij alle gebruikersgroepen, ook de groep die reguliere opvang krijgt. Bijzonder aan de gebruikersgroep die occasionele opvang gebruikt, is dat het contact soms kort is. Dat maakt het moeilijk om gezinnen aan te moedigen om te betalen. Als de inkomsten voor die plaatsen niet gedeeltelijk uit subsidies of externe financiering komen, is dat voor opvangvoor-

zeningen een harde dobber. Een sluitende oplossing bestaat hier niet voor, maar een aantal strategieën kan helpen:

- Ontwikkel een gezamenlijke strategie in het hele netwerk over de omgang met slechte betalende. Ook voor de gebruikersgroepen is dat handig. Alle gezinnen kennen dan de verwachtingen.
- Maak afspraken met andere ondersteuningsorganisaties uit de regio, zoals welzijnsvoorzieningen. Ga na hoe zij gezinnen ondersteunen bij de betaling: ofwel door tussen te komen ofwel door te ondersteunen om uitkeringen aan te vragen.
- Spreek met ouders. Wat is hun situatie? Kennen ze hun rechten? Kunnen ze ondersteuning gebruiken om financiering aan te vragen?

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — INKOMSTEN

- Alle financieringstypes via vraagzijde (voor 2-, 3- en 4-jarigen, inclusief de dertig gratis uren opvang)
- Extra inkomsten via occasionele sessies (drop 'n' go). Hogere tarieven voor vroege en late sessies (early & late sessions). Bijkomende kosten voor voeding, voor ouders die het zich kunnen veroorloven.
- Inkomsten liggen hoger voor kinderen onder de 2 jaar en voor ouders van een 2-jarige die niet in aanmerking komt voor subsidies.
- De early bird, twilight en drop 'n' go sessies vullen vrijstaande uren op en betekenen dus extra inkomsten waaraan geen of beperkte extra kosten zijn verbonden.



Ouders helpen om tegemoetkomingen te krijgen (Flexible Support Fund)

In Brighton & Hove helpt het Flexible Support Fund ouders om kinderopvang vooruit te betalen. Alleen is het systeem administratief bijzonder uitdagend. De lokale overheid werkte samen met de dienst voor arbeidsvoorziening een procedure uit. Dat zorgde ervoor dat ouders die er recht op hebben, de uitkering daadwerkelijk ontvangen. Voor de kinderdagverblijven vergroot het fonds de kans dat ouders zullen betalen.

2.9 Kosten



Een duidelijke kostenstructuur is in elke onderneming belangrijk. Als een bestaande voorziening occasionele en flexibele opvang gaat aanbieden in combinatie met reguliere, dan is het een belangrijke vraag of dat extra kosten met zich meebrengt. Moet de ruimte uitbreiden? Zijn er hogere personeelskosten? Nemen de werkingskosten toe? Riskeer je dat sommige kosten verloren gaan als de plaatsen toch niet gevuld raken?

Als de voorziening de occasionele plaatsen aanbiedt als onderdeel van een netwerk, kunnen daar extra kosten bijkomen voor een administratieve kracht, een ruimte en de onderhoudskosten voor het administratieve systeem. Door die kosten te delen met de andere leden van het netwerk, worden ze behapbaar.

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — KOSTEN

Personeel: is betaalbaar door combinatie van gekwalificeerde staf en mensen in opleiding. Door de flexibiliteit werkt de opvang deels met personeel dat hoger opgeleid is dan gemiddeld.

Een goed softwaresysteem voor betalingen en planningen maakt het mogelijk voor het personeel om zich te focussen op pedagogische taken. Zonder dat systeem zou de voorziening meer personeel nodig hebben.

Huur voor elk van de drie NHS-kinderdagverblijven

Maaltijden, deels betaald door de ouders



2.10 Waarde



De waarde vormt de kern van elk BMC-model. De noden van de gebruikersgroepen en de activiteiten van de organisatie komen er samen. In het ideale geval ondervinden de gebruikersgroepen de meerwaarde, net zoals de medewerkers van de organisatie. Dat streven sluit mooi aan bij ons pleidooi voor aandacht voor de ontvangers van zorg, maar evengoed voor de mensen die zorg geven. De noden van alle gebruikersgroepen zijn zowel praktisch als emotioneel. Ouders vertrouwen hun kinderen toe aan een opvang en zullen dat niet doen als ze vrezen dat de kinderen daar niet goed verzorgd worden. Tegelijk zoeken ouders oplossingen voor concrete opvangnoden terwijl ze werken, een opleiding volgen of moeten inspelen op een onverwachte situatie. Pas als een voorziening aan de emotionele én de praktische noden tegemoetkomt, ontstaat er waarde voor de gebruikers. Eigenlijk kwam die waarde al aan bod bij de bespreking van de voordelen van de verschillende prototypes en in de toegankelijkheidschecks. We illustreren de waarde hier nogmaals.

De centres sociaux uit Frankrijk die deelnamen aan het PACE-project combineren flexibele kinderopvang met een sterke ouderbetrokkenheid en ondersteuning op maat van gezinnen. De kinderopvang organiseert activiteiten waaraan kinderen en ouders samen kunnen deelnemen. Ouders doen zelf voorstellen voor dergelijke activiteiten of zetten ze samen met de begeleiders op touw. Daarnaast biedt het centrum tijdens de openingsuren van de kinderopvang diverse ateliers en trainingen aan, variërend van theater of zelfzorg tot digitale vaardigheden of het schrijven van cv's. De uren van de opvang en die van de activiteiten voor ouders zijn op elkaar afgestemd. Veel ouders getuigen dat de activiteiten in groep voor hen een grote meerwaarde zijn. Ze maken er kennis met andere ouders en voelen zich zo minder alleen. Voor de centres sociaux zijn de groepsactiviteiten, voor ouders of voor ouders en kinderen samen, een kernactiviteit waarmee ze zich onderscheiden en ze een meerwaarde creëren voor ouders.

“Het belangrijkste voor mij? Andere ouders ontmoeten. Elkaar raad geven. Uitwisseling is belangrijk, als ouder en als vrouw, ook in verband met werk. Je ziet ook dat je niet de enige bent in deze situatie.” (Coralie, Arques, 2020)

HET BUTTERFLY KINDERDAGVERBLIJF — WAARDE

Gemakkelijk & toegankelijk

- ruime openingsuren (early bird & twilight sessions)
- drop 'n' go sessies tegen 5 pond per uur
- on site en beschikbare kinderopvang: bruikbaar voor personeel, personeel in opleiding en patiënten
- ouders kunnen blijven (stay & play)

Oplossingsgericht

- kinderopvang op basis van gezinsnoden en niet op basis van een vaststaand aanbod
- geen wachtlijst
- ouders moeten niet wachten op subsidies, maar kunnen meteen starten
- de vraag om iets te wijzigen is normaal

Bijkomende ondersteuning

- veel communicatie met ouders
- administratieve steun (indien nodig)
- zoeken naar de best mogelijke manier om subsidies in te zetten

PARTNERS

NHS-ziekenhuis

- heeft een boekhouder die de financiële situatie mee opvolgt
- zorgt voor veel klanten via het ziekenhuis en opleidingen
- steunt de missie en visie
- financiert de software voor planning en facturering
- is een sterk merk: staat voor kwaliteit en betrouwbaarheid
- heeft een hr-dienst
- helpt bij het ontwerp van flyers en promomateriaal
- stemt timing van opleidingen af op beschikbare plaatsen in de opvang.

Lokale overheid

- verwijst gezinnen door met occasionele vragen
- maakt het aanbod bekend, zowel online als in persoonlijk contact met de ouders

Lunch provider (bedrijf)

- zorgt voor hoge kwaliteit
- goed voor de marketing: een van de kinderdagverblijven won een prijs voor het gezonde aanbod

KOSTEN

Personeel

- is betaalbaar door combinatie van gekwalificeerde staf en mensen in opleiding. Door de flexibiliteit werkt de opvang deels met personeel dat hoger opgeleid is dan gemiddeld
- een goed softwaresysteem voor betalingen en planningen maakt het mogelijk voor het personeel om zich te focussen op pedagogische taken. Zonder dat systeem zou de opvang meer personeel nodig hebben

Huur, voor elk van de drie NHS-kinderdagverblijven

Maaltijden, deels betaald door de ouders

ACTIVITEITEN

Sterke pedagogische praktijk aangepast aan occasioneel/flexibel aanbod

- rijk aanbod aan activiteiten
- veiligheid creëren
- sensitieve begeleiding
- **Inzet op gezinsbetrokkenheid**
- alle medewerkers communiceren zorgvuldig met gezinnen
- ieder kind/iedere ouder krijgt een warm en enthousiast onthaal
- medewerkers vragen ouders proactief naar hun noden
- ouders krijgen ondersteuning bij aanvragen en spreiden van subsidies

Kwaliteitszorg

- open communicatiecultuur onder medewerkers: elk probleem wordt gezamenlijk besproken en opgelost
- intern opleidingssysteem voor kinderbegeleiders: elke medewerker krijgt extra opleidingen en coaching op de werkvloer
- eerste prioriteit is kwaliteitsvolle zorg voor en interactie met ouders en kinderen, procedures ondersteunen maar primeren niet

MENSEN EN MIDDELEN

Personeel: Helder stafprofiel. Doordacht aanwervings- en opleidingsbeleid. Gedragen visie en missie
Er is back-uppersoneel beschikbaar
Energiek en sterk leiderschap
Ondersteunende procedures en richtlijnen (aanmelding, onthaal ...)
Software voor planning en facturering; waterdicht planningsysteem

WAARDE

Gemakkelijk & toegankelijk

- ruime openingsuren (early bird & twilight sessions)
- drop 'n' go sessies tegen 5 pond per uur
- on site en beschikbare kinderopvang: bruikbaar voor personeel, personeel in opleiding en patiënten
- ouders kunnen blijven (stay & play)

Oplossingsgericht

- kinderopvang op basis van gezinsnoden en niet op basis van een vaststaand aanbod
- geen wachtlijst
- ouders moeten niet wachten op subsidies, maar kunnen meteen starten
- de vraag om iets te wijzigen is normaal

Bijkomende ondersteuning

- veel communicatie met ouders
- administratieve steun (indien nodig)
- zoeken naar de best mogelijke manier om subsidies in te zetten

GEbruikersRELATIES

Klantgericht

- opvanguren: op basis van de noden van ouders
- proactief: ouders opbellen om hen te informeren hoe het gaat; ouders uitnodigen voor gesprek over de subsidiemogelijkheden
- **Zeer verwelkomend en laagdrempelig**
- alle personeelsleden verwelkomen alle ouders en kinderen actief
- personeelsleden staan altijd klaar om nieuwe gezinnen op te vangen
- ouders kunnen altijd langskomen of bellen
- comfort creëren voor kinderen en ouders is de kern

GEbruikers

Gezinnen

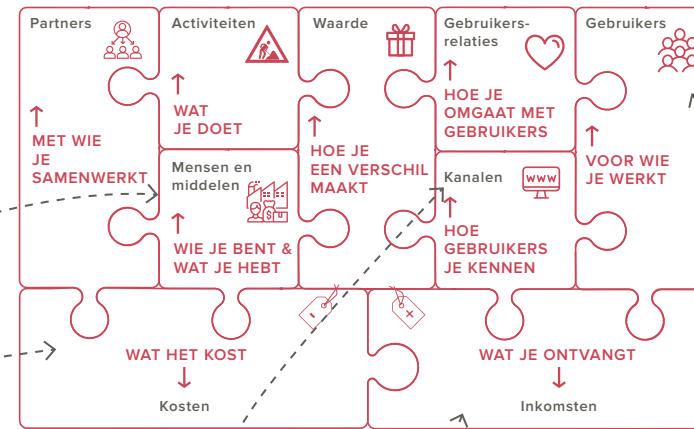
- uit de buurt
- hebben flexibiliteit nodig door hun werk of om andere redenen

Patiënten van het NHS-ziekenhuis

- hebben kortdurende opvang nodig tijdens een behandeling
- soms eenmalige opvang, soms herhaald (bij dialyse, bloedafnames ...)

Personeel van het NHS-ziekenhuis

- verpleegkundigen, dokters, andere stafleden
- mensen die een training of opleiding volgen bij NHS



KANALEN

- De lokale overheid verwijst gezinnen door via het lokaal loket en het PACE-project
- Het NHS-ziekenhuis verwijst patiënten en personeel door
- Marketing en promotie gebeuren via sociale media, website, flyers, nieuwsbrieven, kranten en tv

INKOMSTEN

- Alle financieringstypes via vraagzijde (voor 2-, 3- en 4-jarigen, inclusief de dertig gratis uren opvang)
- Extra inkomsten via de occasionele sessies (drop 'n' go). Hogere tarieven voor vroege en late sessies (early & late sessions). Bijkomende kosten voor voeding, voor ouders die het zich kunnen veroorloven
- Inkomsten liggen hoger voor kinderen onder de 2 jaar en voor ouders van een 2-jarige die niet in aanmerking komt voor subsidies
- De early bird, twilight en drop 'n' go sessies vullen vrijstaande uren op en betekenen dus extra inkomsten waaraan geen of beperkte extra kosten zijn verbonden

3. HOE ONDERSTEUNT FLEXIBELE OPVANG KINDEREN EN GEZINNEN?

3.1 Inleiding: terug naar de essentie

Om pedagogische stabiliteit te kunnen bieden aan kinderen en ouders, heeft de kinderopvang gaandeweg procedures en werkwijzen ontwikkeld. Die procedures raken ingebed in het hele opvangsysteem, van de subsidievoorwaarden tot de kwaliteitsinspectie. Maar niet elke procedure of werkwijze valt gemakkelijk te gebruiken in een occasionele of flexibele opvang. Vaak ontstaat dan de bezorgdheid dat deze opvang onvoldoende kwaliteit biedt. We toonden al aan dat dit niet het geval is.

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar manieren om die kwaliteit alsnog te garanderen. Dat doen we door voor elke procedure of werkwijze terug te keren naar het doel en de essentie: wat wil de opvang met deze procedure bereiken? En wat is de essentie van de aanpak? Vervolgens gaan we na op welke andere manieren voorzieningen voor occasionele en flexibele opvang de doelen kunnen bereiken en de essentie kunnen aanbieden. We hebben het bewust over manieren, want we geloven dat er veel manieren zijn om die doelen te bereiken.

3.2 Hoe kan occasionele en flexibele opvang comfort voor kinderen organiseren bij de opstart van de opvang?

Jonge kinderen die naar de kinderopvang gaan, kunnen nog niet formuleren hoe ze zich voelen en of ze comfort ervaren. Daarom werkt de kinderopvang met de kaders van welbevinden en betrokkenheid. Kinderen met een hoog welbevinden voelen zich veilig, ontspannen en op hun gemak in hun omgeving. Ze tonen betrokkenheid als ze aandachtig, gericht en geconcentreerd bezig zijn. Het is aan de begeleiders om de kinderen te observeren en na te gaan hoe het met hun welbevinden en betrokkenheid gaat.¹ Welbevinden en betrokkenheid zijn waarden op individueel niveau. Daarnaast spreken sommige pedagogische kaders ook over een collectief niveau. Ze wijzen op het belang van verbondenheid, omdat kinderen zich ontwikkelen in relatie tot anderen en in relatie tot een omgeving. Onderstaande tabel geeft de belangrijkste aandachtspunten weer voor welbevinden, betrokkenheid en verbondenheid.

	Waarop let je?
Welbevinden	Voelt een kind zich veilig? Is een kind ontspannen? Is het kind op zijn gemak? Huilt het kind? Wat betekent het huilen?
Betrokkenheid	Toont het kind interesse? Kan het kind opgaan in iets? Toont het kind initiatief?
Verbondenheid	Maakt het kind contact met andere kinderen? Maakt het kind contact met begeleiders? Toont het kind interesse voor de gebeurtenissen in de omgeving?

Het is niet altijd gemakkelijk om welbevinden en betrokkenheid te realiseren. Niet in occasionele en flexibele opvangvoorzieningen, en evenmin voor kinderen die regelmatig naar de opvang gaan.¹ Eigenlijk stellen de uitdagingen voor occasionele en flexibele opvang de uitdagingen voor de reguliere opvang op scherp. De reguliere opvang werkt op verschillende manieren aan welbevinden, betrokkenheid en verbondenheid. Een eerste manier bestaat erin dat de opvang veel zorg besteedt aan een goede opstart van de opvang. De tweede bestaat uit werkwijzen en procedures die tijdens de gehele opvangperiode lopen. In wat volgt bekijken we deze twee manieren van nabij.

WAT GEBEURT ER?

Kinderen die voor het eerst naar de kinderopvang gaan, maken een overgang mee: van de exclusieve zorg in gezinsverband naar een zorg die gedeeld is door verschillende mensen en zich afspeelt op verschillende plaatsen. Die overgang heeft aandacht nodig. Het kind moet kunnen wennen aan de nieuwe omgeving en aan de nieuwe mensen, de begeleiders.

Ook voor alle andere betrokkenen kan de start van de opvang een behoorlijke overgang betekenen: ouders moeten wennen aan de andere rol die ze krijgen en

aan de afstemming met de opvang, kinderbegeleiders moeten het kind leren kennen en de groep kinderen moet zich aanpassen aan een nieuwe samenstelling.^{2,3}

DE AANPAK VAN DE REGULIERE OPVANG

Om de overgang verteerbaar te maken voor alle betrokkenen, is er in elke kinderopvang een start- en wenbeleid. Dat bestaat meestal uit twee basiselementen. Een eerste element is informatie. Kinderdagverblijven moeten informatie doorgeven aan ouders over onder meer openingsuren en betalingen. Ook moeten ze informatie krijgen van ouders. Sommige aspecten daarvan zijn bij wet verplicht.⁴ Een deel van die informatie staat in een huishoudelijk reglement of in een contract, in de landstaal van het kinderdagverblijf. Ouders moeten dat ondertekenen. Ten tweede willen kinderdagverblijven een sfeer en een bepaalde werkwijze tonen. Op die manier willen ze ouders en kinderen op hun gemak stellen. Beide zaken doen ze tijdens de intake of het kennismakingsgesprek en tijdens het wennen.

Samen nemen de intake en het wennen behoorlijk wat tijd in beslag. Een intakegesprek duurt al snel twee tot drie uur. En sommige wenprocedures duren twee tot vier weken, waarbij kinderen steeds langer in de opvang blijven, eerst met en later zonder de ouders. Vaak is het verplicht die procedures te doorlopen. Die tijd is er bij occasionele en flexibele opvang zelden: ouders hebben onverwacht opvang nodig of hebben het sowieso moeilijk om hanteerbare routes te vinden in hun zorglandschap. Daarbij komt dat de procedures voor sommige kwetsbare ouders niet toegankelijk zijn. Ze begrijpen de informatie niet of zijn bang beoordeeld te worden op hun ouderschap.

De occasionele en flexibele opvang heeft daarom de taak om de essentie te zoeken van de intake en het wennen, en om daarna alternatieven uit te werken.

“We wisten dat de kinderdagverblijven erg argwanend stonden tegenover het idee van occasionele opvang. Ze maakten zich veel zorgen over het wennen. Toen we vroegen wat ze minimaal nodig hadden, zeiden ze: “Minstens een uur met de ouders waarin wij dingen uitleggen over de werking, zij ons info geven over hun kind en we duidelijkheid scheppen over de betaling.””

(PACE-medewerker Gravesham, 2019)

DE INTAKE IN DE OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG

Een aantal PACE-partners herbekeek de intake en wist die te herleiden tot drie essentiële onderdelen. Voor elk onderdeel zochten de partners naar een oplossing die paste bij de occasionele en flexibele werking. Ook het communicatiemiddel bleek belangrijk: niet elk onderwerp leent zich tot een filmpje en niet elke vraag kan gesteld worden op papier.

1. Informatie krijgen over het kind

Kinderopvangvoorzieningen hebben informatie over elk kind nodig, voor de veiligheid van de kinderen en om de werking vlotter te laten verlopen. Sommige informatie moeten kinderopvangvoorzieningen verplicht opvragen, bijvoorbeeld over voedselallergieën.


Datum: _____


SNELFICHE KORTOPVANG



NAAM KINDJE GEBOORTEDATUM


NAAM OUDER

ADRES OUDER


 GSM MAMA / PAPA


 GSM NOOD (naam+nr)


 UUR BRENGEN  UUR OPHALEN

 Medicatie ?
Zo ja, welke?


Huisarts


 Allergie ? ja neen
Zo ja, welke?

 Zindelijkheid
 pamber
 pamber + potje
 zindelijk



 Eten
Ik eet groentepap fruitpap vege varkensvrij melk
 ik heb zelf eten bij flesvoeding - aantal cc

ik heb geen eten bij borstvoeding - aantal cc

 Slapen
Mijn laatste slaap was om +/- (uur)
Mijn volgende slaap is om +/- (uur)
 knuffel tutje

 Spreken
 in de moedertaal,

in het Nederlands
 mijn kind praat nog niet

 
2 Seas Mers Zeeën
PACE

Snelliche kortopvang, PACE Gent, België
Deze snelliche is alleen mogelijk omdat de kortopvang niet onder de gebruikelijke regelgeving valt. Daardoor is er minder informatie nodig.

Voor haar pop-upkinderopvang stelde de stad Gent een protocol op voor het kennismakingsgesprek. Ouders krijgen de vraag om een halfuur vroeger te komen. Medewerkers kennen de verwachtingen over de invulling van dat halfuur.
(PACE, Gent)

2. Informatie geven over de kinderopvangvoorziening

Praktische en zakelijke informatie over het kinderdagverblijf herleid je tot de essentie: wat moeten ouders echt weten om hun kind comfort te geven? Dat gaat onder meer over openingsuren en reservaties, en over voeding of verzorgingsproducten die ouders moeten meenemen. Die informatie geef je best mee op papier, zo eenvoudig mogelijk geformuleerd. Daar hebben ook langopgeleide ouders baat bij: het kost hun minder tijd om de informatie te verwerken. Veel voorzieningen hangen de belangrijkste informatie op in het kinderdagverblijf.^{2,5} Als de gebruikersgroep voor de occasionele en flexibele opvang grotendeels meertalig is, zorg je best voor een vertaling. In Gravesham ging het loket kinder-

Soms vinden kinderen hun draai niet, wat begeleiders ook proberen. Als het kind eenmalig of voor een korte periode komt, is eerlijkheid tegenover ouders belangrijk. Zolang de begeleiders ook vertellen op welke manieren ze het kind comfort probeerden te geven. Zal het kind vaker naar de opvang komen, dan gaat de opvangvoorziening best in gesprek met het gezin, om samen naar een oplossing te zoeken: ofwel met een uitgebreide wenperiode, ofwel in een andere opvangvorm.



HOE PAK JE HET AAN?

Terugkeren naar de essentie, is de boodschap voor wie het wennen wil aanpassen aan de occasionele en flexibele opvang. Maar om die terugkeer te doen slagen, zien we een aantal succesfactoren:

- › De kinderopvangvoorziening heeft een heldere visie op wennen en de bestaande aanpak is door alle medewerkers bekend en gedeeld.
- › De organisatie heeft een gedragen visie over de rol van ouders en heeft begrip voor de omstandigheden waarin ouders een beroep doen op kinderopvang.
- › De medewerkers krijgen samen de tijd om de essentie van het wennen te benoemen en tot een ‘gedeeld repertoire’ van alternatieven te komen.² Het is namelijk moeilijk om te breken met een code of een gewoonte zonder samen na te denken over alternatieven.⁹
- › De medewerkers krijgen tijd om samen de grenzen van de flexibiliteit te bepalen. Welke contacten met ouders zijn minimaal nodig? Wanneer ligt het comfort van een kind te laag en hoe lang kan dat duren?
- › De medewerkers krijgen ruimte om grenzen te stellen in de afstemming met gezinnen. Soms verwachten ouders dingen die een begeleider in een leefgroep niet kan realiseren zonder zijn eigen comfort aan te tasten, of dat van andere kinderen. Als medewerkers daarover nagedacht hebben, kunnen ze argumenten aandragen. Ze kunnen ook nadenken over een afbouw: in het begin kunnen ze een kind veel dragen, waarna ze dat geleidelijk afbouwen.

3.3 Hoe kan occasionele en flexibele opvang comfort voor kinderen organiseren tijdens de hele opvangperiode?

WELBEVINDEN, BETROKKENHEID EN VERBONDENHEID DOOR STABILITEIT?

In het eerste deel van dit boek wezen we erop dat de kinderopvang stabiliteit ziet als een belangrijke voorwaarde om het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen te garanderen. Dat verband is gebaseerd op onderzoek dat negatieve gevolgen opmerkte wanneer kinderen te weinig stabiliteit ervaren. Alleen schenkt dat onderzoek verder geen aandacht aan de soort instabiliteit die kinderen ervaren. Veel praktijkgerichte of populariserende publicaties over de omgang met jonge kinderen en over kinderopvang hebben de idee van stabiliteit overgenomen.^{10,11,12,13}

Om de discussie over stabiliteit te verhelderen, werkten we in deel 1 en 2 met twee vormen van stabiliteit. Er is stabiliteit aan de buitenkant, die een buitenstaander kan herkennen zoals reservaties vooraf, vaste opvangplannen, vaste instapmomenten en vaste groepen. Daarnaast zien we stabiliteit aan de binnenkant, die kinderen ervaren in de structuren en informatie die ze krijgen aangeboden en de relaties die ze opbouwen. En het is de stabiliteit die gezinnen in staat stelt om het gezinsleven zo in te richten dat elk gezinslid innerlijke rust ervaart.

Voor een occasionele en flexibele opvangvoorziening komt het erop aan kinderen stabiliteit aan de binnenkant te laten ervaren. De opvang is echter per definitie sporadisch en onvoorspelbaar of vindt plaats op momenten die de meeste kinderen in gezinsverband doorbrengen. Stabiliteit bieden met het oog op welbevinden, betrokkenheid en verbondenheid is daarom een flinke opgave, die misschien te zwaar is:

“Misschien moeten we zoiets niet willen, iets wat op zoveel manieren mis kan lopen. Je vraagt een grote rijpheid van de sector. Als je zo gaat afwijken van het standaardverhaal, dan moet je ook moeilijke vragen durven stellen. Wat verwacht je van begeleiders? Hoe geschoold moeten die begeleiders zijn? Hoe vaak moeten kinderen er zijn?” (*Docent Pedagogie van het Jonge Kind, Vlaanderen, 2019*)

De opdracht is niet gering. Tegelijk lieten we in deel 1 zien dat zonder occasionele en flexibele opvang een groep gezinnen uit de boot valt, een groep die net veel baat heeft bij kwaliteitsvolle kinderopvang. De opvang maakt het voor hen misschien mogelijk om een opleiding te volgen, het nodige papierwerk in orde te brengen of met een job te starten. Op lange termijn dragen die activiteiten bij tot stabiliteit in een gezin, en comfort.

Hoe moeilijk de opdracht ook, het PACE-project liet een aantal mogelijkheden zien om stabiliteit aan te bieden in een occasionele en flexibele opvang, door een goede combinatie van waarneembare stabiliteit aan de buitenkant met stabiliteit in de ervaring, aan de binnenkant.

WAARNEEMBARE STABILITEIT IN OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG

Kinderopvangvoorzieningen functioneren in een systeem dat voortdurend aanstuurt op de waarneembare, organisatorische stabiliteit als een manier om pedagogische stabiliteit tot stand te brengen. Ook in een occasionele en flexibele werking zoeken coördinatoren naar manieren om die organisatorische stabiliteit tot stand te brengen. Dat doen zij onder meer met behulp van de kinderbegeleiders, de groep kinderen, de ruimte en de dagstructuur.

1. De kinderbegeleiders

Dankzij de houvast van bekende, vaste verzorgers kunnen kinderen de wereld begrijpen en welbevinden opbouwen.

“Om 18u sluiten we. Alle kinderen die na 18u blijven, worden samengebracht in een groep met een of twee kinderverzorgsters. En daar zijn er veel wissels. Ik had iemand gevonden die geen kinderen had en bereid was om elke avond te werken. Maar na verloop van tijd zag zij dat niet meer zitten. Dan heb ik het werk verdeeld over twee personen. Na een tijdje zagen zij het ook niet meer zitten. En nu is het verdeeld over iedereen. Begeleiders hebben hun eigen gezin en niemand werkt graag elke avond tot 19u45. Dit is niet het beste voor de kinderen.”

(Coördinator kinderdagverblijf, Vlaanderen, 2019)

Terug naar de essentie van goede opvang: goed functionerende begeleiders. En begeleiders functioneren goed als ze hun werk kunnen combineren met hun gezin. Maar ook wanneer ze zijn ingewerkt, wanneer ze deel uitmaken van een gemotiveerd team en wanneer er niet te vaak collega's weggaan of bijkomen. Aan die aspecten kan een kinderopvangvoorziening wel werken, bijvoorbeeld door in extra vakantie te voorzien voor begeleiders die vaak vroeg starten en door tijd te geven voor gezamenlijke reflectie, opleiding en ontspanning.

2. De groep kinderen

Het prototype voor occasionele en flexibele opvang waarvoor wij pleiten, combineert dergelijke opvang met een reguliere werking. Dat betekent dat er een groep kinderen is die meerdere dagen per week komt. Die groep vormt een ankerpunt voor nieuwkomers.

“De kinderen kunnen aansluiten bij de groep kinderen die regelmatig komt. Ik noem dat de cementkinderen, zij vormen het cement van de werking.”

(Coördinator kinderdagverblijf, Antwerpen, 2019)

Dat betekent vanzelfsprekend niet dat alle kinderen snel hun draai vinden bij een groep cementkinderen. Elk kind reageert anders.

“Een broer en zus komen vandaag voor de tweede keer. Ze vinden allebei moeilijk hun weg. Hun welbevinden is laag. Het gehuil van de broer en zus is moeilijk te stoppen en slaat over op de andere kinderen. Marie en Sarah proberen de kinderen af te leiden en te troosten, maar dat gaat moeizaam. Sarah wint het vertrouwen van de zus. Zij wordt vrolijker en rustiger. De broer blijft ontroostbaar.”

(PACE-medewerker, Vlaanderen, 2018)

Als kinderen moeilijk wennen, maken begeleiders zich zorgen over het comfort van de groep kinderen die regelmatig komt. Als het echt niet lukt, neemt het kinderdagverblijf contact op met de ouders, of zoeken begeleiders andere oplossingen.

“Als een kind overstuur is, bellen we de ouders op. Dan kunnen de ouders kiezen wat ze willen doen. Maar eigenlijk ... als je als kinderbegeleider een ongelukkig kind voor je hebt, dan haal je alles uit de kast. De bellen, speelgoed ... je doet veel leuke dingen. De andere kinderen zijn dan ook blij.”

(Coördinator kinderdagverblijf, Brighton & Hove, 2020)

3. De ruimte

De inrichting en het gebruik van de ruimte spelen een grote rol in de ervaring van kinderen. Niet voor niets noemt Loris Malaguzzi de ruimte de derde pedagoog.^{14,15,16} Een helder ingerichte ruimte met speelzones en hoeken biedt geborgenheid en veiligheid aan kinderen, en kan zo voor stabiliteit zorgen. In het voorbeeld over de personeelswissels vermeldde de coördinator dat 's avonds twee groepen bij elkaar komen. Dat betekent dat een groep naar een andere ruimte gaat. Als die ruimte voldoende gelijkenissen vertoont met de vertrouwde ruimte, kan dat kinderen houvast geven.

Tegelijk biedt een ruimte stimulansen aan kinderen. De pop-upkinderopvang, georganiseerd door de stad Gent, werkt met enkele terugkerende ruimtelijke elementen.

Het loont de moeite om de ruimte onder de loep te nemen vanuit het perspectief van kinderen: stimuleert de inrichting hun welbevinden en betrokkenheid of remt ze die af?¹⁷ Kunnen kinderen zelf initiatief nemen, bijvoorbeeld door speelgoed uit een kast te halen? Zijn er veel regels voor de kinderen die ze moeten leren kennen? Zijn er hekjes die kinderen die de ruimte niet kennen afschrikken omdat ze barrières opwerpen? Schept de ruimte mogelijkheden tot verbondenheid? Geven de kleuren rust of juist niet? Natuurlijk kun je van een ruimte niet alles verwachten. De manier waarop de begeleiders omspringen met materialen in de ruimte, heeft ook een invloed op de kinderen en op de sfeer.



Inrichtingselementen uit de pop-upkinderopvang, Gent, 2019

“Sarah en ik ruimen samen met de kinderen op. We stimuleren de kinderen om Duplo in de doos te werpen. De meeste kinderen helpen mee. Daarna biedt Sarah het keukentje aan. Samen met de kinderen verplaatst ze de keuken naar het midden van de ruimte. Slim! Op deze manier komt de keuken beter tot haar recht en drummen de kinderen niet. Sarah probeert alle kinderen bij het spel in het keukentje te betrekken. Ze doet de kinderen schortjes aan en kookt met hen mee. De kinderen genieten van haar aandacht.”

(PACE-medewerker, Vlaanderen, 2018)

In het voorbeeld van de personeelsswissels en de groepen die samenkomen, zou de kinderopvang ervoor kunnen zorgen dat alle kinderen vertrouwd zijn met beide ruimtes. Dat kan door af en toe in de andere ruimte ‘op verkenning te gaan’. Aan die verkentochten kunnen gerust ook kinderen deelnemen die vroeger naar huis gaan. Ook dat creëert verbondenheid.

4. De dagstructuur

De meeste kinderopvangvoorzieningen werken met een duidelijke dagstructuur. Dat kan evengoed in een opvang met occasionele en flexibele plaatsen. Omdat de groep vaker wijzigt en er meer onverwachte gebeurtenissen zijn, zal de dagstructuur er misschien minder strikt worden gevolgd. Niettemin biedt zo’n structuur voorspelbaarheid en rust, voor kinderen en begeleiders. Als er een vastere groep kinderen is, dan weten zij wat er gaat komen en kennen ze het repertoire aan handelingen.⁷ Zij kunnen de anderen op sleeptouw nemen en ondersteunen. Op die manier biedt de dagstructuur kansen op verbondenheid. Een nieuw kind dat spontaan op ontdekking gaat, daagt de vaste groep uit om een plekje te herontdekken.

Wanneer de dag minder voorspelbaar verloopt, is dat ook terug te zien in de ervaringen van de kinderen. Ze tonen een lager welbevinden, minder betrokkenheid en ze kunnen minder initiatief tonen. Dat is overal zo, maar een occasionele opvang vraagt meer alertheid en observatie van de begeleiders.

“In de voormiddag is er vrij spel. De kinderen kunnen zelf kiezen waarmee ze spelen. De kinderen nemen weinig tot geen initiatief om iets uit de open kast te nemen. Er staat een mandje met blokken uitgestald. De kinderen komen moeilijk tot spel met de blokken. Ze zijn wel betrokken op de schommel en glijbaan.”

(PACE-projectmedewerker, Vlaanderen, 2018)



HOE PAK JE HET AAN?

Hoe zorg je ervoor dat je continuïteit en voorspelbaarheid aanbiedt in een aantal waarneembare, organisatorische elementen van je werking?

Maak een overzicht van de elementen die stabiel blijven in de ruimte, de personeelsbezetting, de groepssamenstelling en de dagstructuur. Volgende vragen kunnen helpen:

- › Is het voor het team duidelijk dat die elementen stabiliteit bieden? Waarom wel/niet?

- › Op welke manier kun je die stabiliteit laten zien aan kinderen en ouders?
- › Welke elementen kun je beter tot hun recht laten komen?
- › Hoe kun je deze stabiliteit inzetten om een kind comfort te geven wanneer zijn welbevinden laag is?
- › Wat doe je als een van de stabiele elementen toch verandert, bijvoorbeeld wanneer een personeelslid een tijd afwezig is en vervangen moet worden?

STABILITEIT ALS GEVOEL IN DE OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG

Stabiliteit is niet alleen waarneembaar in structuren, zeiden we al in het eerste deel van dit boek. Je kunt stabiliteit ook ervaren en als gevoel overbrengen, onder meer in de dagelijkse werking. Dat kunnen begeleiders op twee manieren doen. Ten eerste kunnen ze het aanbod en de activiteiten zo brengen dat kinderen stabiliteit ervaren. Ten tweede kunnen ze stabiliteit creëren door hun omgang met de kinderen.

1. Aanbod en activiteiten

Als het aanbod en bezigheden als eten of verzorgen een voorspelbaar verloop kennen, zorgt dat voor rust in de leefgroep. De essentie hiervan is bekend: begeleiders kondigen een activiteit duidelijk aan en vertellen wat er zal gebeuren, ze maken voldoende tijd om de activiteit vorm te geven en ze ronden die duidelijk af.¹⁷ Dat lijkt bedrieglijk eenvoudig, maar in een groep met een onvoorspelbare bezetting en met erg jonge kinderen is de praktijk soms weerbarstig. Een goed doordachte werking en dagstructuur kunnen hierbij helpen. Vooral overgangsmomenten kunnen voor kinderen onvoorspelbaar overkomen en onrust creëren. Tijdens het PACE-project observeerde een medewerker bijvoorbeeld het onthaal:

“Het welbevinden van de kinderen is laag tijdens het onthaal. Dit heeft te maken met structuur, organisatie en communicatie met de ouders.

De begeleiders zijn vooral bezig met de praktische zaken van het onthaalmoment, zoals rugzakken uitladen, namen kleven, inschrijven ... Er is weinig oog voor de kinderen. Er wordt niet meteen materiaal aangeboden op de mat, kinderen worden niet getroost of persoonlijk verwelkomd. Iedere begeleider neemt een praktische taak op zich en wil helpen. Ze hebben het idee dat ‘gewoon op de mat gaan zitten bij de kinderen’ hetzelfde is als nietsdoen. De ouders zijn gespannen. Elke dag opnieuw bestaat de kans dat ze geen plaats hebben in de opvang. Die onzekerheid bezorgt hun stress en de kinderen voelen dat.”

(PACE-medewerker, Vlaanderen, 2018)

Het kinderdagverblijf besloot het onthaal beter te structureren. Het bakende de doelgroep van de opvang scherper af en zorgde ervoor dat ouders niet meer in de onzekerheid leefden over een plaats. Daardoor werd de sfeer aan het onthaal rustiger. Ook maakte het team een taakverdeling op: de kinderen verwelkomen en bij hen blijven, werd een afgebakende taak voor de begeleiders. Kinderen

voelden zich nu verwelkomd en gezien. De begeleider die bij de kinderen is, vertelt hun wat ze kunnen verwachten en doen.

2. Omgang met kinderen

De manier waarop begeleiders omgaan met kinderen, kan hun stabiliteit geven. Verschillende aspecten van die omgang dragen daartoe bij.

Een eerste element is erkenning bieden, een kind verwelkomen, laten zien dat je het kent en het ondersteunen om een plaats te vinden in de groep. Ook hier ligt de essentie voor de hand: het kind bij zijn naam noemen. Al is dat in een volledig occasioneel kinderdagverblijf een hele opgave:

“Wat ik erg apprecieer bij onze kinderbegeleiders is dat ze van elk kind meteen de naam kennen, ook als dat kind heel sporadisch komt. Naar onze opvang komen veel gezinnen die nieuw zijn in Vlaanderen. Ze komen van de hele wereld en de namen van hun kinderen kunnen voor ons heel bijzonder klinken. En toch onthouden de begeleiders die allemaal.” (*Coördinator kinderopvang, Turnhout, 2017*)

Daarnaast bieden individuele interacties met kinderen erkenning. Ook in een drukke dagstructuur zijn er kansen om kinderen individueel aan te spreken: tijdens het verschonen, tijdens de maaltijden, bij bedtijd.¹⁷ Hierbij zullen kinderbegeleiders op zoek moeten naar een evenwicht tussen de individuele kinderen en de groep. Naast erkenning, hebben kinderen emotionele ondersteuning nodig. Daarom onderstrepen alle kaders voor kinderopvang het belang van een sensitieve en responsieve houding. Van kinderbegeleiders verwacht de opvang dat ze aandachtig naar kinderen kijken, hun signalen opmerken, erkennen en accepteren, interpreteren en erop inspelen. En dat ze hun aanpak voortdurend bijsturen. Zo kunnen kinderen comfort ervaren, ook als begeleiders hen nog niet zo goed kennen en hun gedrag daardoor minder kunnen voorspellen.¹⁷

“Rayan huilt steeds wanneer Youssra de ruimte verlaat. Debby ziet dat en probeert iets leuks te doen met Rayan wanneer Youssra de ruimte verlaat.” (*PACE-medewerker, Mechelen, 2018*)

3. Succesvoorwaarden

Het aanbod voorspelbaar maken en een sensitief-responsieve houding aannemen, het lijkt eenvoudig. Maar in een leefgroep met onverwachte gebeurtenissen kan het veel vragen van kinderbegeleiders. Daarom hebben zij tijd en ruimte nodig, net zoals de kans om een gedeeld repertoire^{2,9} aan taal en handelingen op te bouwen over welbevinden en betrokkenheid. Dat kan bijvoorbeeld door regelmatig tijd te maken voor gezamenlijke reflectie, het liefst naar aanleiding van een concrete gebeurtenis met een welbepaald kind. Dergelijke reflecties geven begeleiders ook kansen om na te denken over alternatieven wanneer kinderen het moeilijk hebben of een lage betrokkenheid ervaren. Soms kunnen ze de aanleiding vormen om een aanpak of moment te herorganiseren, zoals het onthaalmoment in het bovengenoemde voorbeeld.



HOE PAK JE HET AAN?

Hoe zorg je ervoor dat je continuïteit en voorspelbaarheid aanbiedt in de omgang met kinderen?

- > Bedenk een manier om snel de namen van de kinderen te onthouden.
- > Denk samen na over de momenten waarop de kinderen een laag welbevinden tonen. Is er op dat moment een begeleider beschikbaar die tijd kan maken om hen emotioneel te ondersteunen? Is het mogelijk om emotionele ondersteuning op te nemen in de taakverdeling?
- > Organiseer gezamenlijke reflectie waarin je het welbevinden van de kinderen centraal stelt. Leer eruit voor de emotionele ondersteuning.

ONTWIKKELINGSKANSEN BIEDEN IN DE OCCASIONELE EN FLEXIBELE OPVANG

Om kinderen en hun ouders stabiliteit te kunnen bieden in de occasionele en flexibele opvang, bleken de kaders van welbevinden en betrokkenheid belangrijk. Dat is ook de essentie van de kinderopvang: zorgen dat kinderen en ouders comfort ervaren, zich op hun gemak voelen. Maar kinderopvang wil meer bereiken dan dat. Ze wil ervoor zorgen dat kinderen floreren en ontwikkelingskansen krijgen.^{18,19} Dat is niet vanzelfsprekend. Een grootschalig onderzoek naar de kwaliteit van kinderopvang in Vlaanderen, toonde dat de meeste kinderopvangvoorzieningen goed scoren op welbevinden en emotionele ondersteuning door begeleiders, maar minder op educatieve ondersteuning en taalstimulering.¹

Als de reguliere opvang al moeite heeft om educatieve ondersteuning te bieden, dan is dat ongetwijfeld nog moeilijker in occasionele en flexibele opvang. De groep wisselt daar bijvoorbeeld vaak en kinderen zijn er op atypische uren, waardoor ze al moe zijn of honger hebben en er minder ruimte is om bij te leren. Is het dan te hoog gegrepen om ontwikkelingskansen te bieden in dit type opvang? In het PACE-project bleek dat ook occasionele en flexibele opvangvoorzieningen ontwikkelingskansen kunnen bieden, opnieuw door de essentie ervan op te zoeken en alert te blijven om kansen te benutten. Dat is in feite niet anders dan voor reguliere kinderdagverblijven.

1. Geloven dat het kan

Kinderbegeleiders zijn getraind om ontwikkelingskansen aan te bieden, maar die training vertrekt vanuit een reguliere opvang. Dat maakt het minder evident om de mogelijkheden te zien van een opvang die anders is georganiseerd. De beste start is daarom de overtuiging dat het mogelijk is. Dat kan al door gewoon te zien dat een kind zich goed voelt in de occasionele opvang.

“Sommige medewerkers waren sceptisch. Ze dachten dat een bepaald kind het moeilijk zou hebben met de verandering van routines en met het langer in de opvang blijven. Maar nu hebben ze gezien wat voor positieve impact het had op dat

kind en zijn ontwikkeling. Hij kreeg enkele wenssessies en genoot er echt van om naar het kinderdagverblijf te komen. Dus, opnieuw, de medewerkers kunnen het voordeel zien van dit soort kinderopvang.”

(Coördinator kinderopvang, Gravesham, 2020)

2. Starten bij betrokkenheid

Naast welbevinden is betrokkenheid een belangrijke voorwaarde om te leren. Als een kind opgaat in een activiteit, concentreert het zich en verwerkt het nieuwe informatie. Daarom is het belangrijk dat begeleiders kinderen observeren en nagaan hoe ze hun betrokkenheid stimuleren.

“De begeleiders wisselen regelmatig van aanbod om de betrokkenheid te prikkelen. Ze spelen actief mee, maar geven de kinderen ook de kans om te ontdekken. Wanneer de betrokkenheid wegebt, spelen ze hierop in, door bijvoorbeeld een pop aan te reiken, het kind bij de naam te noemen. Ze maken van dagelijkse dingen een activiteit. Je voelt dat een activiteit niet het klassieke schildermoment moet zijn.”

(PACE-medewerker, Mechelen, 2019)

De observator geeft hier aan dat de begeleiders van dagelijkse dingen een activiteit maken en daarbij kinderen uitnodigen tot betrokkenheid. En dat kan vanzelfsprekend ook in een occasionele en flexibele opvang. Dagelijkse activiteiten vormen bijvoorbeeld een gedroomde kans om de taalontwikkeling te stimuleren. Dat kan alleen al door handelingen te benoemen en daarbij vragen te stellen aan kinderen.

3. De omgeving als leerkans

Voor veel kinderen is de kinderopvangvoorziening de eerste kennismaking met het leven buiten het gezin. Alle informatie die ze daar aangereikt krijgen, is nieuw. Daaruit valt heel wat te leren over huishoudelijke bezigheden, over speelgoed, over andere kinderen in de leefgroep. En ook voor taalstimulering biedt die omgeving kansen. Om de kansen echt te grijpen, hebben kinderen gerichte feedback nodig, die hen stimuleert om een stap verder te zetten of iets nieuws te ontdekken.

“Agnes heeft enkele filmfragmenten van de video-observaties bekeken. Het valt op dat één meisje weinig betrokkenheid toont. De begeleiders hebben voornamelijk vanop afstand oog voor haar en geven eerder algemene ondersteuning: “ooh, dat doe je goed, ooh, flink van je ...”. Tijdens de videocoaching bespreekt Agnes die fragmenten en haar observatie met de begeleiders.”

(PACE-medewerker, Mechelen, 2018)

3.4 Hoe kan occasionele en flexibele opvang comfort voor ouders organiseren?

In het eerste deel van dit boek beschreven we de drempels die veel kwetsbare ouders ondervinden wanneer ze op zoek gaan naar kinderopvang. De prototypes voor occasionele en flexibele opvang proberen een aantal van die drempels weg te nemen zodat kwetsbare ouders gemakkelijker hun weg vinden naar de opvang. Dat betekent niet dat vanaf dan alles van een leien dakje loopt. Ook wanneer ouders al gebruikmaken van opvang kunnen zij op drempels botsen: drempels in de dagelijkse werking of in het systeem van de kinderopvang en drempels die ontstaan door wat de opvang van ouders verwacht. Voor een opvang komt het er niet alleen op aan om plaatsen aan te bieden, maar ook om ervoor te zorgen dat alle ouders zich comfortabel voelen. Daarvoor “moet je ook van de ouders houden”, vertelde een coördinator van een kinderdagverblijf in Kent.

De ouders die een beroep doen op occasionele en flexibele opvang leven in uiteenlopende omstandigheden. Sommige ouders hebben jarenlang thuis voor de kinderen gezorgd en moeten dan een betaalde job zoeken, andere hebben een ongebruikelijk werkritme dat het moeilijk maakt opvang te vinden en nog andere zouden liever zelf voor hun kinderen zorgen maar kunnen dat door omstandigheden niet. Het is niet eenvoudig om ervoor te zorgen dat een zo diverse groep ouders zich comfortabel voelt in de opvang. Bovendien hebben deze ouders occasionele of flexibele opvang nodig, wat betekent dat ze minder vaak of op minder voorspelbare momenten in de opvang komen. In wat volgt vertellen we hoe PACE-projectpartners een aanpak ontwikkelden om comfort te vinden voor ouders.

COMFORT ALS VORM VAN OUDERBETROKKENHEID

Wie praat over de omgang met ouders in de kinderopvang, komt terecht bij ideeën over ouderbetrokkenheid. Dat is een belangrijk begrip in de kinderopvang, dat terug te vinden is in wetgeving, pedagogische kaders en praktijken en in onderzoek. Het basisidee is: als ouders zich betrokken voelen bij de opvang, dan komt dat het welbevinden en de ontwikkeling van de kinderen in de opvang en daarbuiten ten goede. Daarom is ouderbetrokkenheid deel van de pedagogische kwaliteit van kinderopvang.^{19,20}

Ouderbetrokkenheid vertrekt vanuit een samenwerkingsmodel: ouders kunnen kinderbegeleiders helpen bij de zorg voor hun kind en omgekeerd kunnen de kinderbegeleiders de ouders helpen.^{21,22} Dit samenwerkingsmodel stelt behoorlijk wat verwachtingen aan ouders en kinderbegeleiders. Van ouders wordt verwacht dat ze interesse tonen over de dag van hun kind, dat ze informatie over het kind delen, dat ze tijd maken voor activiteiten in de opvang en ook thuis de ontwikkeling van hun kinderen in het oog houden. Kinderbegeleiders moeten op hun beurt een samenwerkingsrelatie opbouwen met een diverse groep ouders, ouders verwelkomen in de leefgroep en hun comfort geven. In de dagelijkse drukte zijn dat geen gemakkelijke opdrachten.²³ Bovendien zijn sommige verwachtingen impliciet, wat kan zorgen voor misverstanden, onduidelijkheid en een gebrek aan vertrouwen.²⁰

Door de klemtoon te leggen op samenwerking, verliezen we snel het machtson-evenwicht uit het oog tussen ouders en professionals. Daarmee bedoelen we niet dat kinderbegeleiders ‘de macht’ willen, wel dat begeleiders beroepskrachten zijn en ouders niet. Het onevenwicht dat daaruit voortkomt, speelt vaker een rol bij kwetsbare families of bij families met een migratieachtergrond.²⁴ Zij hebben immers andere ervaringen met machtsstructuren. Zowel de hoge verwachtingen als het machtsonevenwicht kunnen ouderbetrokkenheid bemoeilijken. Een doordachte aanpak kan het concept voor alle betrokkenen vergemakkelijken.

EEN WHOLE FAMILY APPROACH

De meeste modellen en methodieken van ouderbetrokkenheid stellen het kind centraal: de samenwerking tussen ouders en begeleiders moet het welbevinden en de ontwikkeling van het kind bevorderen. Eigenlijk schuilt in die klemtoon een drempel. Want als een ouder zich te moe voelt om een activiteit mee te volgen in de opvang, doet hij zijn kind dan tekort? En hoe kan een ouder de verwachtingen van het kinderblijf inpassen in het zorglandschap waarin hij zich beweegt? Het PACE-project verlegde daarom de klemtoon van het kind naar het hele gezin. Het koos een ‘whole family approach’.

“De ‘whole family’-benaderingen vormen een kader om naar problemen en sterktes te kijken en om duurzame oplossingen te bedenken. Die oplossingen erkennen dat wat goed is voor een kind, ook goed is voor het gezin en omgekeerd. Bovendien is wat goed is voor het gezin ook goed voor de samenleving. Deze benaderingen erkennen dat vrouwen- en kinderrechten mensenrechten zijn. Kinderen een goede start in het leven geven en stabiliteit creëren voor het gezin vereist aandacht voor het geheel, en in het bijzonder voor het welbevinden van kinderen en voor het veranderingsvermogen van ouders (moeders, vaders, grootouders en andere verzorgers).”²⁵

Gebaseerd op die ‘whole family approach’ ontwikkelde het PACE-project een aantal principes voor ouderbetrokkenheid die kinderopvangvoorzieningen vervolgens vertaalden in concrete engagementen, kernwaarden en attitudes.

VIER PACE-PRINCIPES VOOR OUDERBETROKKENHEID

- **Kinderopvang is een dienstverlening die gezinnen ondersteunt, en dus niet alleen kinderen.**
- **We erkennen dat zorgen voor hun kinderen slechts een van de rollen is die ouders in hun leven hebben.**
- **We erkennen dat gezinnen de eerste opvoeders van hun kinderen zijn en daarin ondersteund mogen worden.**
- **Kinderopvangvoorzieningen bouwen proactief betekenisvolle relaties uit met alle gezinnen.**

Voor ouders kan het een opluchting betekenen om even niet alleen als ouder gezien te worden. Kinderopvang draagt daartoe bij, omdat ouders tijd krijgen. En ook dat is comfort geven.

“Je kinderen groeien op. Het is belangrijk dat je contacten hebt en dat je weer een volwassene bent. Het is belangrijk om te voelen dat je niet dood bent nadat je een kind grootgebracht hebt. Als je dan je verstand weer gebruikt in een opleiding, dan wil je gewoon meer. Dat geeft vertrouwen.” (Emma, Gravesham, 2020)

3.5 Een whole family approach in vier principes

Voor kinderopvangvoorzieningen is het niet evident om de PACE-principes om te zetten in een dagelijkse praktijk. Uiteindelijk vormt het kind de reden van de samenwerking en zien ze de kinderen zoveel langer en intensiever dan hun ouders, ook in een occasionele of flexibele opvang. Bovendien zijn andere onderdelen van het kinderopvangsysteem voornamelijk op de kinderen gericht: van de opleidingen tot kinderbegeleider over de veiligheidsrichtlijnen tot methodieken voor ouderbetrokkenheid.

Aan de hand van getuigenissen van ouders gaan we per principe na wat het kan betekenen in de praktijk van een occasionele en flexibele opvang.

KINDEROPVANG IS EEN DIENSTVERLENING DIE GEZINNEN ONDERSTEUNT, EN DUS NIET ALLEEN KINDEREN

Hoe vanzelfsprekend dit principe ook mag klinken, in de praktijk is het dat niet altijd. Als de dienstverlening het hele gezin ondersteunt, dan zou het logisch zijn dat ouders alle aspecten ervan mee ervaren en dat ze zien wat hun kind doet, op een moment dat voor hen comfortabel is. Voor ouders met onregelmatige werkuren is het onaangenaam als ze alleen op bepaalde momenten in de leefgroep welkom zijn. En wie zijn kind maar af en toe naar de opvang brengt, wacht liever niet op een familiedag om de werking actief mee te ervaren.

“Wij mogen alleen binnen in de receptie waar je schoenen kan wisselen. Het heeft te maken met gezondheid en beveiliging. Het is wel moeilijk om nog normaal te doen tegen elkaar.” (Sandra, Brighton & Hove, 2020)

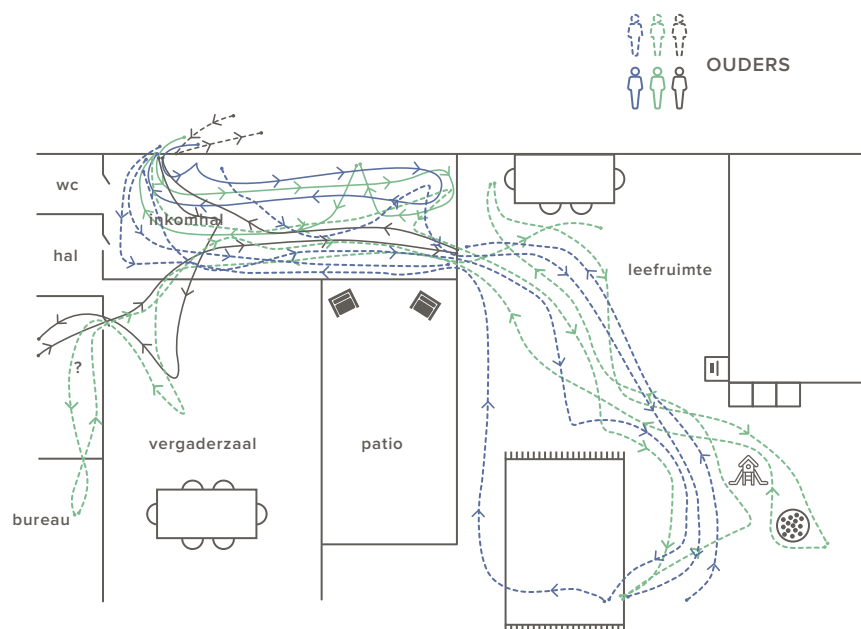
Ouders begrijpen het wanneer een kinderblijf hun vraagt om niet altijd overal te komen. Ze zien dat de groep kinderen onrustig wordt en sommige ouders vinden het ook beter voor de veiligheid. Toch appreciëren ouders de momenten waarop ze welkom zijn in de dagelijkse werking:

“Je hebt het gevoel dat je hier aan de deur geblokkeerd wordt. Als ze ‘s middags aan tafel zitten tijdens het eten van fruit, dan kan het wel. Dat is fijn. Het is ouderparticipatie, je krijgt een stem, je voelt je vertrouwd in de ruimte, je mag er zijn.” (Sharon, Turnhout, 2020)

“Het was persoonlijk en ze kenden onze familie. We wandelden vrij binnen en buiten en voelden ons op ons gemak.” (Verity, Brighton & Hove, 2020)

Wanneer ouders wel welkom zijn, kunnen zij toch barrières ervaren in de ruimte. Een deur kan de idee doen ontstaan dat ze niet verder mogen, ook als ze is

bedoeld om de warmte binnen te houden. Een tafel kan de looplijn van ouders blokkeren. Niet iedereen ervaart dergelijke elementen als een rem. Het loont de moeite om op een ochtend en een avond te observeren waar ouders komen en hun routes uit te tekenen op een plan van de opvangruimte, in looplijnen. Zo krijg je een heldere kijk op mogelijke barrières.



Plan met looplijnen in 38 Volt

WE ERKENNEN DAT VOOR HUN KINDEREN ZORGEN SLECHTS EEN VAN DE ROLLEN IS DIE OUDERS IN HUN LEVEN HEBBEN

Medewerkers in de kinderopvang zien maar een van de vele zorgtaken uit het zorglandschap van ouders: de zorg voor het kind dat naar de opvang gaat. De overige zorg is niet zichtbaar, maar dat betekent niet dat hij ouders niet in beslag neemt. Kinderbegeleiders die vele uren voor een kind zorgen, willen die zorg graag delen met de ouder, maar op een drukke dag kan net dat aspect te zwaar wegen voor een ouder. En op groepsniveau wil een kinderopvangvoorziening de verbondenheid tussen kinderen extra stimuleren door een activiteit met de ouders erbij. Net de vraag om daaraan deel te nemen, kan de routes verstoren die een ouder in het zorglandschap had uitgetekend. De vele rollen van ouders erkennen, betekent in de eerste plaats dus de vragen aan ouders en het aanbod voor ouders afstemmen op die rollen. Kinderbegeleiders en coördinatoren stellen zich daarom telkens de vraag: wat betekent dit verzoek voor de andere rollen die ouders op zich nemen?

In de tweede plaats zit de erkenning voor de rollen van ouders ook in de grondhouding van kinderbegeleiders. Dat is een houding zonder oordelen, ook wan-

neer het gedrag of de aanpak van ouders hen verwondert. Het uitgangspunt is in dat geval dat ouders een goede reden hebben om te doen wat ze doen.

“Een mama komt haar kind meestal tegen sluitingstijd halen. Sommige kinderbegeleiders hebben het daar moeilijk mee. Zeker omdat ze weten dat deze mama ‘slechts’ halftijds werkt. In de ondersteuning verkennen we de mogelijke (goede) redenen waarom deze mama wacht tot even voor sluitingstijd. Welke claims rusten er op de tijd van deze vrouw? We stellen ook de vraag of de kinderbegeleiders echt moeten weten waarom zij haar kind tegen sluitingstijd komt halen. Er is immers geen regel die dat verbiedt.”

(PACE-medewerker, Mechelen, 2019)

In verband met het oordeel spelen ouderschapsideologieën vaak een rol. Dat bleek ook tijdens het PACE-project. Ouderschap komt dan eerst, en de andere rollen van ouders moeten volgens deze opvattingen minder centraal staan in het zorglandschap. Niet iedere persoon en niet elke regio kijken daar op dezelfde manier naar.

De Franse partners in het PACE-project spraken regelmatig over ‘le soin de soi’. Zelfzorg dus, mentaal en fysiek. Ze vonden het heel normaal dat ouders kinderopvang zochten om naar de kapper te kunnen gaan.

Wanneer kinderbegeleiders rekening houden met de rollen van ouders, zullen ouders zich meer erkend voelen als persoon. Ze voelen interesse in hun specifieke situatie. Dat gevoel overbrengen lijkt evident, maar is het niet. Een moeder getuigt over de verschillen tussen twee kinderdagverblijven.

“Het was een uitstekend kinderdagverblijf, maar de begeleiders waren afstandelijk. Bij mijn derde kind veranderde ik naar een kinderdagverblijf waar ze vriendelijker waren. Sommige begeleiders zijn niet geïnteresseerd in de levens van ouders en begrijpen er niets van, ook al leveren ze uitstekend werk voor de kinderen.”

(Wilma, Brighton & Hove, 2020)

WE ERKENNEN DAT GEZINNEN DE EERSTE OPVOEDERS VAN HUN KINDEREN ZIJN EN DAARIN ONDERSTEUND MOGEN WORDEN

Kinderbegeleiders brengen veel tijd door met kinderen en spelen een belangrijke rol in hun opvoeding. Ze leren de kinderen goed kennen. Omdat kinderen in de opvang in een groep functioneren, zien de begeleiders van ieder kind aspecten die de ouders in de gezinssituatie niet kunnen ervaren. De stap om advies te geven bij de opvoeding wordt daardoor klein. Hoe welgemeend dat advies ook mag zijn, voor een ouder die zich na een stresserende werkdag naar de opvang haast, valt dat soms zwaar.

“Ik zou willen dat ze mijn kind knuffelen in plaats van advies te geven als ze moeilijk doet. Ik weet zo ook wel dat het lastig is.” (Emily, Gravesham, 2020)

Advies is ondersteunend bedoeld, en begeleiders erkennen ermee dat ouders die ondersteuning mogen krijgen. Alleen verliezen ze het machtsonevenwicht uit het oog tussen hen en de ouders. Zij zijn immers professionele opvoeders. Het is aan

de kinderopvang om op andere manieren te ondersteunen: door mee te zoeken naar routes in het zorglandschap, door een foto van het kind te delen, door doorstroom naar de school of een andere opvang te begeleiden.

KINDEROPVANGVOORZIENINGEN BOUWEN PROACTIEF BETEKENISVOLLE RELATIES UIT MET ALLE GEZINNEN

Het ene gezin zoekt sneller en vaker contact met de opvang dan het andere. Op zich is dat geen probleem. Niet elk gezin heeft dezelfde behoeften aan contact. Maar het mag niet zo zijn dat een gezin zich niet ondersteund voelt omdat ouders pas bij het sluitingsuur in de opvang geraken. Hierin kan de opvang proactief handelen.

Een eerste aspect hiervan is dat kinderopvangvoorzieningen van bij de start duidelijkheid scheppen over de flexibiliteit die ze wel en niet kunnen bieden. Als ze daarbij het perspectief van de medewerkers verduidelijken, die zich evenzeer in een zorglandschap bevinden, kunnen ze vast rekenen op begrip van ouders. Een tweede element is het tempo van gezinnen respecteren. Een gezin dat weinig toenadering zoekt, heeft misschien tijd nodig om dat te kunnen. Als de kinderbegeleiders ervan uitgaan dat het gezin nu eenmaal graag afstand houdt, zullen ze niet meer proberen om de banden nauwer aan te halen. Nochtans kan het gezin net ondersteuning ervaren als de opvang telkens opnieuw toenadering zoekt.

EEN CHECKLIST

Een 'whole family approach' laat zich niet van de ene dag op de andere installeren. Er zijn een duidelijke visie nodig, een leidinggevende die deze visie ondersteunt en medewerkers die de kans krijgen om zich deze benadering eigen te maken en een gedeeld repertoire aan praktijken te ontwikkelen.

Als hulpmiddel bij de opbouw van die gedeelde praktijk ontwikkelden we een checklist die beschrijft welke ervaringen de opvang gezinnen wil bieden. Medewerkers kunnen per punt nagaan of iedere ouder in hun opvang dit zou kunnen zeggen. Ze kunnen het antwoord in een gesprek met elkaar vormgeven en ze kunnen de uitspraak voorleggen aan ouders.

CHECKLIST VIER PACE-PRINCIPES

- Dankzij de kinderopvang kan ik andere dingen in mijn leven doen, die ik ook belangrijk vind.
- Ik vind de uitleg over de kinderopvang duidelijk. Ik weet hoe mijn kind verzorgd wordt en wat de opvang van mij verwacht.
- Als er iets onverwachts gebeurt op het werk of met de andere kinderen, kan ik erop rekenen dat de kinderopvang voor mijn kind zorgt.
- Ik weet snel of mijn kind naar de kinderopvang kan als mijn planning wijzigt.
- De begeleiders luisteren naar mij als ik een zorg heb over mijn kind.
- Ik voel me ondersteund door de begeleiders als het eens een moeilijke dag is.

- Als mijn kind een moeilijke dag heeft, zoeken de begeleiders met mij naar een aanpak.
 - De begeleiders veroordelen mij niet.
 - De begeleiders beschouwen mij als een persoon, niet alleen als een ouder.
 - De begeleiders begroeten mij en mijn kind altijd.
 - Als ik iets niet begrijp, leggen de begeleiders het mij opnieuw uit.
-

3.6 Besluit

Occasionele en flexibele opvang aanbieden die kinderen en ouders comfort geeft, is niet gemakkelijk. Het vraagt om organisatorische ingrepen en om veel inzet van alle personeelsleden. Een team moet zijn aanpak regelmatig in vraag stellen en nagaan of elk onderdeel ervan echt nodig is. Dat is geen neutrale kwestie die objectief vast te stellen is, want de ervaringen van gezinnen verschillen. Aandacht en tijd blijken de sleutels. Aandacht voor het hele gezin en tijd om na te denken, uit te wisselen, te discussiëren en gezamenlijke praktijken uit te bouwen. Maar voor veel teams volstaat tijd niet en is er begeleiding nodig bij de discussies en praktijkontwikkeling.

4.

MET DANK AAN DE MEDEWERKERS

Het bleek al in de vorige hoofdstukken: medewerkers zijn de sleutel om van occasionele en flexibele kinderopvang een succes te maken. Zonder hun inzet kan geen enkele kinderopvangvoorziening goed werk leveren, maar in een occasionele en flexibele opvang komt daar een grote aanpassing bij in denken, voelen en doen. Eigenlijk moeten medewerkers van een occasionele en flexibele opvang voortdurend tegen de stroom in zwemmen. Alle aspecten van het kinderopvangsysteem zijn gericht op voorspelbare, reguliere opvang: van de opleidingen en bijscholingen voor begeleiders, de kwaliteitseisen van overheden en de pedagogische denkkaders over de ideeën over ouderschap tot de praktische organisatie van kinderopvanginitiatieven. Om tegen die stroom te kunnen inzwemmen, hebben medewerkers een degelijke ondersteuning nodig. Hoe die ondersteuning er kan uitzien, beschrijven we in de vorm van vier adviezen. Die adviezen staan niet los van het kinderopvangsysteem. Daarom schetsen we eerst een aantal kernelementen van de stroom waartegen de medewerkers inzwemmen.

4.1 De stroom van het kinderopvangsysteem

Zoals elke sector heeft ook de kinderopvang een systeem. Het bestaat uit vier niveaus die elkaar versterken. Medewerkers hebben een eigen professionaliteit (1), die samengaat met die van het team en de organisatie waarin ze werken (2). De samenwerking met andere organisaties (3) versterkt het geheel, net zoals het beleid (4). Momenteel zijn de niveaus van het beleid en van andere organisaties volledig ingesteld op voorspelbare opvangvragen en een voorspelbare groep kinderen. Dat blijkt uit allerlei aspecten van het systeem: opleidingen en kwalificatievereisten, bijscholingen, kwaliteitskaders, de pedagogische en de praktische organisatie. Medewerkers in de occasionele en flexibele opvang zien zich dus geconfronteerd met een praktijk die afwijkt van de kaders die zij tijdens hun opleiding, stage en werkervaring leerden gebruiken.

OPLEIDINGEN EN KWALIFICATIEVEREISTEN

In Vlaanderen, Nederland, Frankrijk en Engeland bestaan er specifieke opleidingen voor begeleiders in de kinderopvang. Niet in elk land zijn die gelijklopend. In de sectoren voor kinderen jonger dan 3 jaar kunnen professionals in de vier

landen werken met een diploma secundair onderwijs, soms aangevuld met een extra specialisatiejaar. Medewerkers met een directie- of coachingsfunctie hebben doorgaans een bachelordiploma.¹ Zowel de opleidingen secundair onderwijs als de bacheloropleidingen concentreren zich op het type 'regelmatige kinderopvang'. Dat is logisch: het merendeel van de gebruikers doet een beroep op dergelijke kinderopvang. Voor kwetsbare gezinnen hebben de meeste opleidingen zeker aandacht. Inclusie en rechtvaardigheid zijn vaste onderwerpen, maar wel in een context van regelmatige opvang met een voorspelbare opvangvraag.² Overigens is een specifieke opleiding voor begeleiders in de kinderopvang niet overal verplicht en verschillen de kwalificatievereisten in diverse landen. De kwalificatievereisten zijn meestal minder streng voor opvang van kinderen onder de 3 jaar.² Vlaanderen bijvoorbeeld, staat vanaf 2020 toe dat begeleiders geen opleidingsdiploma halen, maar in plaats daarvan beroepskwalificaties kunnen voorleggen. Zo hoopt het de vele vacatures in te vullen. De vereisten voor de beroepskwalificaties zijn in ontwikkeling. Of flexibele opvang er een rol in zal spelen, is nog onduidelijk, al lijkt het weinig waarschijnlijk. Deze ontwikkelingen staan in schril contrast met de steeds terugkerende roep om een hoger kwalificatieniveau van medewerkers in de kinderopvang.^{3,4,5} Voorstanders daarvan wijzen op de hoge verwachtingen die maatschappij, politiek en wetenschap koesteren tegenover kinderopvang. Om die waar te maken, vormt een goede opleiding een essentiële bouwsteen.^{5,6}

LEVENSLANG LEREN

Een diploma of opleiding zegt niet alles. Medewerkers bouwen tijdens hun carrière aanvullende kennis en expertise op: op de werkvloer en in bijscholingen of in andere vormen van levenslang leren. Bijscholing en levenslang leren krijgen een belangrijke plaats in de aanbevelingen voor het kwaliteitskader voor *early childhood education and care*, waaraan de Europese Commissie werkt.² De Commissie ziet deelname aan initiatieven voor professionele ontwikkeling als een voorwaarde om in de sector te blijven werken, voor alle medewerkers, ook voor de kortgeschoolden. In Vlaanderen en Engeland is bijscholing verplicht, maar de overheid zegt niet hoe vaak die moet gebeuren. In Frankrijk zijn bijscholingen alleen verplicht voor mensen die met kinderen ouder dan 3 jaar werken. Voor wie met jongere kinderen werkt, is bijscholing een professionele plicht. Maar controle is er niet. In Nederland zijn er geen regels in verband met bijscholing.¹ De tijd bestemd voor bijscholing is nauwelijks gereguleerd, de invulling ervan is dat nog minder. Er zijn alleen regels over de opleidingen levensreddend handelen, die regelmatig georganiseerd moeten worden. Kinderopvangorganisaties kunnen verder vrij kiezen in welke onderwerpen hun personeel zich verdiept. Een blik op het aanbod leert dat flexibiliteit nauwelijks aan bod komt. De vraag is namelijk minder groot dan die naar andere thema's.

Als er weinig bijscholing bestaat over flexibele opvang, moeten opvanginitiatieven die flexibeler willen werken andere manieren zoeken om hun medewerkers te ondersteunen. Cruciaal daarbij is de mogelijkheid om in uren te voorzien waarin de medewerkers samen reflecteren, een aanpak bespreken of een casus analyseren. Die tijd is er echter nauwelijks. Organisaties in de kinderopvang hebben in geen van de PACE-landen de financiële marge om personeelsleden te betalen voor tijd

die ze niet met kinderen doorbrengen. Nochtans is tijd besteed aan gezamenlijke reflectie goed voor alle betrokkenen bij de opvang: de medewerkers, de kinderen en hun families.⁷

De multi-accueil in Saint-Martin-Boulogne organiseert twee keer per jaar een opleidingsdag voor alle werknemers. Dat gebeurt altijd op een zaterdag, zodat de opvang niet hoeft te sluiten. Daarnaast volgt elke kinderbegeleider twee keer per jaar een dagopleiding levensreddend handelen. De begeleiders volgen die opleiding telkens met zijn tweeën, zodat hun collega's de taken in de opvang kunnen overnemen.

KWALITEITSEISEN

Zoals deel 2 aanduidde, hebben Vlaanderen, Engeland en Frankrijk een bindend pedagogisch kwaliteitskader waaraan alle kinderopvanginitiatieven moeten voldoen. In Nederland is er wel een pedagogisch kader, maar dat is niet bindend. Die kaders staan flexibele opvang niet in de weg. Dat betekent echter niet dat ze die faciliteren. Geen van de vier kaders vermeldt flexibele of occasionele opvang. Het vraagt dan ook creativiteit om in een flexibele of occasionele opvang aan de kaders te voldoen. Veel praktijken in de kinderopvang zijn immers ontwikkeld in en voor organisaties die voorspelbare opvang aanbieden.

De kinderbegeleiders van het At Home Childcare-systeem uit Brighton & Hove, die bij gezinnen thuis opvang verzorgen, hoeven het Engelse curriculum niet te volgen. Dat geeft hun de vrijheid om hun pedagogische werking aan te passen aan de context van een gezin en aan de momenten waarop zij bij de kinderen zijn. Daar staat tegenover dat deze begeleiders veel keuzes over hun aanpak zelfstandig moeten maken, zonder met collega's te kunnen overleggen.

PEDAGOGISCHE VISIES

Elke begeleider in de kinderopvang met enige ervaring is vertrouwd met pedagogische praktijken die het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen bevorderen. Veel van die praktijken zijn ontstaan om ervoor te zorgen dat veel verschillende gezinnen zich thuis voelen in de opvang. Een voorbeeld hiervan is een familiemuur met foto's van de gezinnen van alle kinderen die naar de opvang komen. Op moeilijke momenten kunnen kinderen troost vinden door naar de foto van hun gezin te kijken. In een occasionele opvang, waarin kinderen soms maar een of enkele keren komen, lijkt het onbegonnen werk om ouders te vragen een gezinsfoto mee te brengen. Nochtans zou een foto van het gezin net in die context een uitkomst kunnen bieden wanneer kinderen verdrietig zijn. Sommige kinderdagverblijven passen hier een mouw aan door het gezin of een van de ouders ter plekke te fotograferen en een kleurenprint te maken. Maar die praktijk heeft ook beperkingen: als een gezin de taal nog niet goed beheerst, wordt het moeilijk om uit te leggen waarom je een foto neemt. Bovendien wordt lang niet iedereen graag gefotografeerd en wekken foto's soms argwaan op bij wie slechte ervaringen heeft met officiële instanties.



Zo zijn er tal van pedagogische praktijken. Ze vormen onderdelen van een overkoepelende visie die inzet op welbevinden van kinderen, op continuïteit en vertrouwdheid. Voor kinderbegeleiders bieden ze een houvast in de emotionele ondersteuning van kinderen en in de praktische werkorganisatie. In een occasionele en flexibele opvang zijn die praktijken moeilijker inzetbaar, ze moeten aangepast worden

aan de context. Soms vragen zelfs elementaire zaken meer inspanningen, zoals de naam kennen van alle kinderen in de leefgroep.

De begeleiders van kinderdagverblijf Het Lindeke in Turnhout vinden het belangrijk om meteen de naam van elk kind te leren. Dat biedt geborgenheid. In de eerste drie maanden van 2020 boden ze opvang aan 92 kinderen. In Het Lindeke komen gezinnen met veel uiteenlopende achtergronden: heel wat namen behoorden aanvankelijk niet tot het referentiekader van de medewerkers. Namen leren kost dan ook meer energie voor een kinderbegeleider in Het Lindeke dan voor iemand die werkt in een kinderdagverblijf dat alleen vaste opvangplaatsen aanbiedt.

PRAKTISCHE ORGANISATIE

Dat de praktische organisatie in veel kinderopvangvoorzieningen vooral is gericht op een groep kinderen met een vast opvangschema, is te zien aan vele kleine dingen: een persoonlijk bakje om de verzorgingspullen van ieder kind in te leggen, een systeem om per kind de gebruikte wegwerpluiers te registreren, maaltijden die bij een cateraar voor de hele week besteld moeten worden. Het vraagt veel energie om voor elk element een alternatieve aanpak te verzinnen, zeker wanneer mensen hun werk al jaren zo organiseren.



In kinderdagverblijf Het Lindeke maakten de kinderbegeleiders de rugzakken van de kinderen leeg, maar dat kostte veel tijd. Ze veranderden daarom de routine: ouders leggen nu de spullen van hun kind in een bakje. Elk bakje bevat een steekkaart met foto's van wat de ouders in het bakje moeten achterlaten. Er is een steekkaart voor een hele dag opvang en een voor een halve dag. Op het bakje bevestigen de ouders het naamkaartje van hun kind. Dankzij de verschillende kleuren zien de kinderbegeleiders meteen welk kind eten mee heeft en welk kind niet.

Een groter struikelblok vormt de eigenlijke werkorganisatie. In de PACE-landen hebben kinderbegeleiders erg weinig werktijd waarin ze geen kinderen onder hun hoede hebben. Dat betekent dat ze weinig ruimte hebben om na te denken over hun aanpak of om die af te stemmen met collega's.

Tijdens het PACE-project werkte een pedagogische ondersteuner intensief samen met de teams van Het Lindeke in Turnhout en 38 Volt in Mechelen. Het doel was om samen een professionaliteit te ontwikkelen die is aangepast aan de specifieke context van occasionele en flexibele opvang. Daaruit kwamen de vier adviezen voort.

4.2 Advies 1: Start with why

Tijdens het PACE-project vertelden coördinatoren keer op keer: als het niet duidelijk is waarom je occasionele en flexibele opvang organiseert, dan moet je er niet aan beginnen. Daarom is het eerste advies het mantra van Simon Sinek: *start with why*.⁸ Kinderbegeleiders die voldoende redenen zien om meer flexibiliteit aan te bieden, zijn gemotiveerd om praktische moeilijkheden te overwinnen.

“Ikzelf kan heel goed om met afwisseling en vind het zeer belangrijk dat iedereen een kans heeft om te kunnen doen wat goed is voor hun gezin en hun kind. Deze manier van werken geeft ouders de kans om werk te zoeken, een opleiding te volgen of tot rust te komen. En voor de kinderen zelf is dit ook heel goed voor de sociale ontwikkeling. Ze leren omgaan met verschillende situaties.”
(PACE-onlinebevraging, 2020)⁹

DRIE REDENEN OM ERAAN TE BEGINNEN

Omdat het kinderopvangsysteem zich zowel pedagogisch als organisatorisch richt op voorspelbaarheid en continuïteit, is het niet gemakkelijk om redenen voor meer flexibiliteit te zien en te verwoorden. Tijdens het PACE-project kwamen drie duidelijke redenen naar voren.

De eerste reden is zonder meer het verschil dat deze vorm van kinderopvang kan betekenen in de levens van gezinnen en kinderen.

“Onze houding. We kijken nu naar de familie als een geheel. We zorgden ook voor een verbetering in hun levens. Zij vinden nu misschien een job omdat ze dankzij onze ondersteuning ook naar het jobinterview konden.”

(Coördinator kinderdagverblijf, Gravesham, 2020)

Ten tweede zien begeleiders die ervaring konden opdoen in occasionele en flexibele opvang voordelen voor kinderen, ook al maken ze zich zorgen over de mogelijke nadelen. Kinderen die occasioneel komen, krijgen bijvoorbeeld de kans om een opvang te leren kennen, ze kunnen rust vinden in een voorspelbare omgeving en ze krijgen ontwikkelings- en groeikansen door in contact te komen met de wereld buiten het gezin en met leeftijdsgenoten. En ook kinderen die regelmatig komen ondervinden voordelen. Ze doen nieuwe ervaringen op en genieten mee van de inspanningen van begeleiders om alle kinderen op hun gemak te stellen. Dat alle kinderen baat hebben bij de aanpak is voor de meeste kinderbegeleiders een belangrijk argument. Tijdens het PACE-project bleken zij veel belang te hechten aan een rechtvaardige behandeling.

Een derde reden schuilt in de voordelen voor begeleiders. Zij vinden werkplezier in de variatie die de flexibele opvang met zich meebrengt. Ze houden van de contacten met verschillende ouders. Ze zien deze opvangvorm als een kans om bij te leren en tot inhoudelijke verdieping te komen. In een sector met weinig kansen tot jobmobiliteit is dat een interessant pluspunt. Tot slot zijn begeleiders trots dat ze een bijdrage kunnen leveren aan de levens van gezinnen en aan de samenleving.

“Onze manier van werken heeft veel mensen geholpen om kansen te grijpen die ze niet altijd hebben met werk, opleiding, vertrouwen in de kinderopvang en de begeleiders.” (PACE-onlinebevraging, 2020)⁹



HOE PAK JE HET AAN?

De drie bovenvermelde redenen blijven tamelijk abstract voor wie de voordelen niet heeft ervaren. Om het ‘waarom’ te laten doorsijpelen, kun je de ervaring op twee manieren tastbaar maken.

- › Zien dat het kan. Het maakt een groot verschil als begeleiders de kans krijgen om concrete voorbeelden met eigen ogen te zien. Coördinatoren uit Gravesham bezochten in Vlaanderen voorzieningen die flexibel en occasioneel werken. Ze konden er zien dat er geen chaos heerste, dat kinderen een hoog welbevinden en een grote betrokkenheid toonden en dat de medewerkers enthousiast waren. De verantwoordelijken waren gerustgesteld: een huwelijk tussen flexibiliteit en kinderopvang van goede kwaliteit is mogelijk.
- › Door de ogen van gezinnen. Ervaringen van gezinnen kunnen medewerkers over de streep trekken. Als ze horen dat kleine aanpassingen voor gezinnen een wereld van verschil betekenen, gaan ze anders naar kinderopvang kijken. Kinderbegeleiders uit een aantal PACE-experimenten vertellen dat ze een mindshift hebben doorgemaakt. Hun perspectief is nu het gezin, niet meer alleen de kinderen.

“We hebben nu geleerd dat er veel meer gaande kan zijn binnen een gezin. Dat zij een rugzak dragen en dat wij kunnen helpen die rugzak leeg te krijgen door hen occasionele opvang aan te bieden voor hun kind.” (PACE-onlinebevraging, 2020)⁹

NA HET WAAROM VOLGEN DE HOE EN DE WAT

Zonder ‘waarom’ is er geen beginnen aan. Zonder ‘hoe en wat’ eigenlijk ook niet. Deel 2 vertelde over de bedenkingen die kinderbegeleiders maken bij occasionele opvang: pedagogische bedenkingen die samenhangen met het ‘waarom’, maar ook praktische bezwaren. Die zijn legitiem. De systeemschets aan het begin van dit hoofdstuk maakte duidelijk hoe ze ontstaan. In de vooropleiding en het trainingsaanbod is er nauwelijks aandacht voor occasionele en flexibele opvang. Daarom is die aandacht nodig op de werkvloer: daar ontwikkelen teams hun pedagogische praktijk, inhoudelijk en procesmatig.

4.3 Advies 2: Maak van flexibiliteit jullie sterkte

Occasionele en flexibele opvang raakt aan veel aspecten van de opvang. Daar staat tegenover dat heel wat aspecten van de reguliere opvang van toepassing blijven. Daarom kun je je met een team eerst richten op de deelaspecten die de contouren van de flexibiliteit vormgeven. De belangrijkste contouren zijn de afgrenzing van flexibiliteit, de omgang met kinderen en die met gezinnen.

EEN FLEXIBELE PEDAGOGISCHE PRAKTIJK ONTWIKKELEN

Elke pedagogische praktijk is per definitie flexibel. Het ene kind is het andere niet en ieder kind reageert op een eigen manier op een aanbod en groepsdynamiek. Kinderbegeleiders stellen zich voortdurend flexibel op, passen hun aanbod aan



en wegen de behoeften van een kind of begeleider af tegen de behoeften van de groep of van de praktische werking. Heeft peuter Yacine honger terwijl de groep pas over een uur eet? Begeleiders zoeken een oplossing. Tonen Adeh en Veronica geen interesse in de bak met bladeren die begeleider Björn aanbiedt? Hij zoekt een andere uitdaging voor hen: misschien maken de bladeren geluid?

Niettemin vraagt occasionele en flexibele opvang meer flexibiliteit. Sommige kinderen komen bijvoorbeeld maar voor een korte periode naar de opvang, of erg sporadisch. Daarom denk je met een team best na over praktijken en procedures zoals het wennen, het troosten en de dagstructuur. De meeste van deze thema's behandelen we in het hoofdstuk over kinderen en gezinnen. In wat volgt concentreren we ons op een ander wezenlijk deel van de pedagogische praktijk: het spelaanbod.

Een veelvoorkomende pedagogische praktijk in verband met spelaanbod is werken met een thema. Kinderbegeleiders observeren kinderen en spelen daarna in op hun interesses door een thema uit te diepen dat de kinderen op dat moment bezighoudt. Zijn enkele peuters een tijdje in de weer met stenen en kijken baby's met veel interesse toe, dan kunnen begeleiders hierop verder bouwen. Kun je stenen ordenen van klein naar groot? Kun je ze stapelen? En schilderen? Welke stenen vind je buiten? Geleidelijk breiden de begeleiders de leefwereld uit. Met zo'n thema is een groep al gauw een paar weken zoet. Maar wat als de samenstelling van de groep onvoorspelbaar is en begeleiders vooraf niet kunnen inschatten welke leeftijd de aanwezige kinderen zullen hebben? Het is geen onmogelijke opdracht, maar wel een die anders verloopt dan in de situatie die veel kinderbegeleiders gewend zijn. Ze moeten op zoek naar andere vormen van continuïteit en stabiliteit in het spel.^{10,11,12}

Tijdens de begeleidingen in het PACE-project bleek dat ook in een flexibele werking observatie van de kinderen centraal staat. Wat zijn hun interesses? Welk deel van de ruimte trekt hun aandacht? Welk speelgoed nemen ze spontaan vast? Welke andere materialen willen ze zien of voelen: kussens, verzorgingsmateriaal? Een tweede uitkomst was dat de omgeving extra aandacht vraagt. Er zijn vaker nieuwe kinderen die hun weg moeten vinden. De ruimte moet daarom uitnodigend zijn en tegelijk begrijpbaar. De materialen moeten goed gekozen zijn. Dosering is belangrijk: te veel kleur in een nieuwe omgeving kan overweldigend zijn, net als te veel speelgoed.

Als begeleiders zien dat het welbevinden van de kinderen goed zit, kunnen ze met een aanbod hun leefwereld uitbreiden. Dat kan nog steeds door met een thema te werken. Wel moet het team daarbij voor ogen houden dat er een voortdurende afstemming nodig is met het welbevinden en de betrokkenheid van alle kinderen, ook als ze sporadisch naar de opvang komen. Observatie blijft dus belangrijk. Andere manieren om de leefwereld uit te breiden: zorgen voor kleine spelprikkelers of geleidelijk nieuw materiaal aanbieden. En zo kan in de occasionele werking een rijk en gevarieerd aanbod ontstaan waar de kinderbegeleiders blij mee zijn.

“Het spelaanbod is rijk en gevarieerd. (...) Het team heeft uit dozen een boot gemaakt. Door de dekentjes is de boot een gezellige plek geworden om weg te kruipen. In het keukentje zijn er echte pannen en potten. Als extra's worden natuurlijke materialen aangeboden: kastanjes, noten ... Anna brengt de kastanjes van potje naar potje. Wendy imiteert een eet- en kookmoment.”

“Begeleider Christina bespreekt met een mama de fase van de spelontwikkeling van twee kinderen. Samen kijken ze naar het spel van de twee kinderen. De mama begint spontaan over het spel van haar dochter thuis te vertellen.”

(PACE-medewerker, Mechelen, 2018)



HOE PAK JE HET AAN?

Zoek samen met de teamleden hoe ze hun vertrouwde aanpak kunnen inzetten voor occasionele en flexibele opvang.

- › Wanneer kunnen begeleiders tijd maken om kinderen te observeren? Maak van observeren een van de vaste taken.
- › Kijk regelmatig samen naar de ruimte en de materialen, met de ogen van een kind dat nieuw is. Zal een kind nieuwsgierig of overweldigd zijn?
- › Maak tijd om regelmatig de observaties van kinderen te bespreken.
- › Denk na over een aanbod dat de leefwereld van kinderen uitbreidt, zonder dat het te overweldigend is voor nieuwe kinderen.
- › Schenk bij thematisch werk extra aandacht aan de nieuwe kinderen.

EEN PRAKTIJK OM NAAR GEZINNEN TE KIJKEN

Diversiteit in de kinderopvang is niet nieuw. Kinderopvang is een baanbrekende sector die dag in dag uit in contact komt met gezinnen met uiteenlopende achtergronden, levensomstandigheden, gezinssamenstellingen en opvoedingsidealen.^{13,14,15,16} Kinderen komen meer tot hun recht als de kinderopvang de omgang met kinderen en hun gezinnen kan afstemmen op die diversiteit.¹⁹ En daar zijn al veel inspanningen voor geleverd. In een occasionele en flexibele opvang speelt de diversiteit een nog grotere rol, omdat de opvang voor veel gezinnen een eerste contact betekent met kinderopvang, omdat er meer gezinnen over de vloer komen. En vooral omdat er minder tijd is voor afstemming met elk gezin.

De beperkte tijd om gezinnen te leren kennen, maakt de grondhouding van de begeleiders belangrijker. Ze hebben simpelweg geen tijd om eventuele vooroordelen bij te stellen. Een opvangteam heeft daarom een cultuur nodig zonder oordelen. Die tot stand brengen en behouden is moeilijk. Kinderbegeleiders worden immers dagelijks geconfronteerd met situaties die vreemd aanvoelen.

“Asra heeft te veel eten mee. Ze eet goed, maar de mama geeft echt te veel mee en verwacht dat het op is. De teamleden spreken af dat ze Asra niet dwingen om alles op te eten.” (PACE-medewerker, Turnhout, 2019)

Daarnaast is de verleiding groot om gedrag van ouders af te toetsen aan een impliciet ouderschapsideaal dat veel media en publicaties over opvoeding verspreiden: dat van de betrokken ouder of de ouder die hulp zoekt als het nodig is.¹⁷

“Bij Kayode is autisme vastgesteld. Zijn mama, Joviale, beschouwt autisme als een vreselijke ziekte. Joviale gaat elk gesprek over Kayode uit de weg. De begeleiders hebben het daar moeilijk mee en vinden dat Kayode meer ondersteuning nodig heeft van zijn ouders en van professionals.” (PACE-medewerker, Mechelen, 2019)

Om bij dergelijke complexe situaties oordelen achterwege te laten, bouwt een team best een cultuur op waarin er ruimte is voor onwennigheid en onzekerheid. Het kan geen kwaad aan elkaar te laten weten dat je moeilijk contact krijgt met de moeder hoewel je haar wilt ondersteunen. Een ondersteuner of coördinator kan zo'n cultuur mee tot stand brengen, door tijd te maken voor twijfel, door die ook zelf te formuleren en door veel vragen te stellen. Hij kan daarna alle overwegingen tegen het licht van de visie van de opvang houden. Opnieuw is observatie een belangrijke vaardigheid. Ze daagt de begeleiders uit om stil te staan bij wat ze zien en een onderscheid te maken tussen observatie en interpretatie.

Naast een open grondhouding en ruimte voor onzekerheid vormt open communicatie een basis van een gezinsondersteunende praktijk. De kinderbegeleiders die de hoeveelheid eten van Asra zagen, voerden met Asra's moeder een gesprek over voeding.

De open communicatie zal pas lukken als de kinderbegeleiders geen oordeel hebben over het onderwerp van de communicatie of over het gezin. Dat voelen ouders snel aan, waarna ze afhaken. En zo ontstaat een kettingreactie. Als ouders afhaken omdat ze zich veroordeeld voelen, maakt dat begeleiders onzeker. Die onzekerheid kan leiden tot nog meer oordelen of tot handelingsverlegenheid.

“Mieke vertelt dat er ouders zijn langsgelopen die nog niet geregistreerd waren. Zij heeft deze ouders een rondleiding gegeven en ze dan naar het bureau gebracht voor de administratieve intake. Ze had een onbehaaglijk gevoel bij de rondleiding: het liep moeilijk vanwege de taal en er kwam weinig respons. Het team vindt het knap dat Mieke de tijd heeft genomen om de mensen overal rond te leiden en uitgebreid te laten zien hoe de opvang werkt.” (PACE-medewerker, Turnhout, 2019)



HOE PAK JE HET AAN?

Verken met je team welke omgang met ouders je wilt uitstralen.

- › Bedenk samen een aantal handelingen van ouders die de teamleden verwonderen. Ga na waarom die handelingen jullie verwonderen. Had je andere verwachtingen? Zou je het zelf anders aanpakken?
- › Noteer als denkoefeningen een paar eigenschappen van goede ouders. Maak ze zo concreet mogelijk, met een voorbeeld per eigenschap. Formuleren jullie gelijkaardige eigenschappen of verschillende? Bedenk daarna of ouders die deze eigenschappen niet bezitten per se slechte ouders zijn?
- › Denk samen aan een ouder die de eigenschappen die wijzen op goed ouderschap niet bezit. Hoe benaderen jullie de ouder? Zou de ouder voelen dat je hem geen goede ouder vindt? Waaraan merkt de ouder dat?

EEN PRAKTIJK MET EEN BEGRENSEDE FLEXIBILITEIT

Een occasionele en flexibele opvangvoorziening probeert zoveel mogelijk soepelheid in te bouwen in de werking, door bijvoorbeeld procedures aan te passen, de dagstructuur en het aanbod bij te sturen op basis van observaties. Toch gebeuren er vaak onverwachte dingen die de grenzen van de flexibiliteit in vraag stellen. Als de voorziening beslist een oogje dicht te knijpen wanneer ouders hun kind een kwartier te laat ophalen, kan dat op den duur spanning opleveren voor de andere levensdomeinen van de kinderbegeleiders. Wanneer ouders misbruik lijken te maken van het systeem, ontstaat er eveneens frustratie.

“Omdat de vraag naar opvang in een bepaalde periode groter was dan het aantal beschikbare plaatsen, werkte Het Lindeke met nummertjes in de wachtrij. Wie een nummer kreeg, was zeker van een plaats. Op een dag had een ouder het nummer meegenomen en probeerde ze het de volgende dag weer te gebruiken.”

(PACE-medewerker, Turnhout, 2018)

Spanningen en frustraties zetten twee cruciale aspecten van occasionele en flexibele opvang op scherp: hoever gaat de soepelheid van de opvang en hoe organiseer je de flexibiliteit op een rechtvaardige manier? De vragen zijn nauw met elkaar verbonden. De grenzen die teams namelijk aan flexibiliteit willen stellen, hangen samen met de wens om alle gezinnen rechtvaardig te behandelen.

Vaak lossen de teams de vraag naar een rechtvaardige flexibiliteit op door het beleid strikt toe te passen. Maar de gevolgen van dat beleid zijn niet gelijk voor iedereen. Wie tot 17u30 moet werken, ondervindt meer hinder van een onherroepelijke sluiting om 18u dan wie al om 17u kan stoppen. Enkele ouders vertelden in focusgroepen dat ze hun opleiding hebben stopgezet omdat het kinderdagverblijf “niet eens een kwartiertje soepelheid wilde tonen”.

Daarom moeten teams in occasionele en flexibele opvangvoorzieningen op zoek naar andere manieren om alle gezinnen rechtvaardig te behandelen. Die manieren kunnen wij hier niet kant-en-klaar presenteren, want ze zullen anders zijn voor elke opvang. Van belang is dat het team uitkomt bij een aantal grenzen die het wil bewaken. Daarna volgt een kader dat de soepelheid van die grenzen aangeeft, bijvoorbeeld een checklist met vragen. Beïnvloedt deze soepelheid andere levensdomeinen van een kinderbegeleider? Hoe kijken ouders die hun best doen om niet over de grenzen te gaan naar deze situatie?

Situaties zullen blijvend veranderen en als de grenzen van de flexibiliteit voor veel gezinnen moeilijk blijken, kan de opvangvoorziening ze toch soepeler maken. Op aandringen van de kinderopvangmakelaar waren enkele kinderdagverblijven in Brighton & Hove bereid om hun openingsuren aan te passen.



HOE PAK JE HET AAN?

- › Denk samen na over gelijkheid en gelijkwaardigheid. Als de opvangvoorziening alle gezinnen gelijk behandelt, is dat dan rechtvaardig? Zijn hun situaties ook gelijk?
- › Wat is rechtvaardig voor de medewerkers? Betrek de ideeën daarover in de discussie.

- › Kijk met deze bedenkingen over gelijkheid, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid naar de afspraken en regels. Is er bijsturing nodig?
- › Zorg voor duidelijkheid over de soepelheid van de regels en de afspraken. Wat zijn de grenzen van die soepelheid? Maak een checklist met vragen die de grenzen van de soepelheid aangeven. Die grenzen zullen blijken uit de discussies over rechtvaardigheid voor gezinnen en kinderbegeleiders.

4.4 Advies 3: Werk op lange termijn

EEN LANGETERMIJNPERSPECTIEF: WAAROM?

Kinderdagverblijven zijn voortdurend in verandering: ‘cementkinderen’ met een regulier opvangplan gaan naar school, nieuwe gezinnen komen aan, medewerkers veranderen van job of gaan met pensioen, de regels veranderen. Werken aan flexibiliteit als sterkte houdt daarom nooit op. Om de sterktes te kunnen behouden wanneer de context wijzigt, is een sterk beleid nodig. Dat beleid omvat ten eerste een visie op de occasionele en flexibele opvang en op de ontwikkeling van een alternatief praktijkrepertoire. En ten tweede omvat het een professionaliseringsplan. Met professionalisering bedoelen we “alle programma’s en leerkanalen voor medewerkers in de kinderopvang die de professionele kennis en competenties van individuen en teams aanvullen, updaten en bevestigen”.¹⁸ De professionalisering is nodig om kwaliteitsvolle opvang te blijven bieden voor gezinnen.¹⁹ Goede professionalisering heeft een competent systeem nodig, en in het bijzonder goede arbeidsvoorwaarden en tijd voor de medewerkers. Die tijd is er momenteel in geen enkel PACE-land, bleek uit de systeemanalyse bij het begin van dit hoofdstuk. Niettemin werkten we in het PACE-project aan een langetermijnperspectief voor occasionele en flexibele opvang. Inspiratie vonden we in het denkwerk van de Italiaanse pedagoog Loris Malaguzzi. Hij ziet de voortdurende evolutie in elk team en elke organisatie als een wezenlijk deel van de dagelijkse praktijk, en van wat het betekent om een opvoeder te zijn.²⁰ In occasionele en flexibele opvang verloopt die evolutie vaak sneller. Dat brengt onzekerheid met zich mee. Maar het biedt ook kansen, om gewoonten tegen het licht te houden. En om tot een nieuw begrip te komen van wat ‘goede kinderopvang’ kan betekenen.

WERK AAN EEN GEDEELD REPERTOIRE VAN ALTERNATIEVEN

Een gedeeld repertoire van alternatieven: waarom?

Opvoeden is iets waarover je nadenkt, maar dat je in de eerste plaats doet. Het is met andere woorden een ‘belichaamde praktijk’.²¹ Kinderbegeleiders grijpen in hun werk terug op een gedeeld repertoire aan handelingen en overtuigingen. Je troost een kind dat huilt, je zorgt voor een herkenbare dagstructuur, je helpt kinderen en ouders om afscheid te nemen van elkaar, je zorgt voor voldoende rust voor kinderen. Dat gedeelde repertoire bouwt voort op opleiding, op opvattingen over opvoeden,²² op de eigen opvoedingsgeschiedenis van begeleiders en op de

gewoontes die elk kinderdagverblijf ontwikkelt. Het gedeelde repertoire is iets dat al bestaat in een kinderdagverblijf én dat elke kinderbegeleider elke dag opnieuw meemaakt.²³ In het ene kinderdagverblijf kunnen ouders bijvoorbeeld zonder meer binnen in de ruimtes waar de kinderen opgevangen worden, een ander kinderdagverblijf schermt die ruimtes veel meer af. En op een dag evolueert de aanpak omdat een ouder vraagt of hij even naast zijn kind mag gaan zitten.

Soms blijkt de belichaamde opvoedpraktijk niet meer te passen bij de veranderde situatie in een opvang. Of soms veranderen de situaties zo dikwijls dat kinderbegeleiders voortdurend nieuwe inschattingen moeten maken en kleine aanpassingen moeten doorvoeren. Dat is het geval in occasionele en flexibele opvang. Een team kan het gewoon zijn om nieuwe kinderen een dag of drie in slaap te wiegen, maar daarna niet meer. Als een kind al tien dagen huilt omdat het de slaap niet kan vatten, vraagt dat om een aanpassing. De week erna komt een nieuw kind naar de opvang en vertelt de ouder dat ze het in slaap zingt. Wat doe het team nu? Soms kan een gedeeld repertoire de veranderingen belemmeren. Wie zal het repertoire doorbreken door een aanpassing door te voeren? Wat vinden de anderen daarvan?

Voor kinderbegeleiders voelt het onveilig aan als ze in hun eentje alternatieven moeten bedenken. Daarom zorgt een kinderdagverblijf er best voor dat het team samen tot een gedeeld repertoire van alternatieven komt.¹⁰

Stappen naar een gedeeld repertoire van alternatieven

De behoefte aan alternatieven duikt soms acuut op en is moeilijk te voorspellen.

“Begeleider Katrien wil dat er duidelijke afspraken gemaakt worden. Nu doet iedereen maar wat. Het stoort haar dat het lang duurt voor er een beslissing wordt genomen.

Bij het onthaal merkt een collega uitslag op rond de mond van een kind. Het team durft geen actie te ondernemen en blijft discussiëren, waardoor heel het onthaalmoment vierkant draait. Uiteindelijk neemt een begeleider contact op met de coördinator.” (PACE-medewerker, Turnhout, 2019)

Op zo’n gebeurtenis blijkt het team niet voorbereid. Hun gedeelde repertoire schiet tekort. Het team zal alternatieven moeten ontwikkelen.

Een eerste stap in de zoektocht naar een gedeeld repertoire van alternatieven is een analyse van zo’n acute gebeurtenis. Hoe komt het dat het team bleef discussiëren? Heeft niemand beslissingsrecht of is het onthaalmoment niet duidelijk gestructureerd? Zonder die analyse kunnen de medewerkers alleen afspreken hoe ze exact dezelfde situatie een volgende keer zouden aanpakken. Alleen zal dezelfde situatie niet gauw meer voorkomen. De analyse zal duidelijk maken over welke aspecten een team afspraken moet maken: wie neemt welke rol op, wie mag beslissen, hoe geven we informatie door, hoe garanderen we de lopende werking als er iets onverwachts gebeurt, hoeveel tijd nemen we bij het onthaal van ieder kind?

In een tweede stap bekijkt het team de aspecten die om een alternatief vragen in de hele structuur van de organisatie. Aan welke delen van de organisatie raken de aspecten waarvoor alternatieven nodig zijn? Hoe flexibel zijn die onderdelen? Wat

was hun doel alweer? Met dat kader voor ogen kunnen de teamleden alternatieven bedenken.

In een derde stap wegen de teamleden de alternatieven af aan de visie van de kinderopvangvoorziening. Een gedeeld repertoire van alternatieven kan pas zinvol tot stand komen als een team een gedeelde visie heeft over de occasionele en flexibele opvang die het aanbiedt. Anders is er geen kader om te beslissen welke alternatieven wel en niet kunnen. En bestaat het risico dat de keuze afhangt van de persoonlijke voorkeuren van medewerkers. In de casus van het onthaalmoment zouden de medewerkers kunnen beslissen dat ze per kind een kwartier rekenen voor het onthaal, zodat ze kunnen nagaan of het kind gezond is. Die aanpak strookt echter niet met de visie van het kinderdagverblijf, dat wil samenwerken in vertrouwen en dat gezinnen wil ondersteunen. De meeste ouders die een beroep doen op de occasionele opvang volgen een cursus die om 9u begint. De opvang opent om 8u30. Als het onthaal een kwartier duurt, zouden veel ouders te laat komen.



HOE PAK JE HET AAN?

Je kunt nadenken over een gedeeld repertoire van alternatieven naar aanleiding van een bijzondere situatie of het bekijken als een denkoefening. Kies in het laatste geval voor een concrete procedure of een duidelijk moment, zoals de organisatie van de maaltijd, of ga voor manieren om aan betrokkenheid te werken. De drie stappen blijven gelden:

1. Analyse: over welke aspecten heeft het team nieuwe afspraken nodig?
2. Structuur: hoe verhouden die aspecten zich tot de bestaande structuur? Wat was het doel van die structuur? Vinden we alternatieven die dat doel in stand houden?
3. Visie: passen de alternatieven in de visie van de opvang, ook in het onderdeel over occasionele en flexibele opvang?

PROFESSIONALISERING: ZORG VOOR LANGDURIGE ONDERSTEUNING VOOR HET VOLLEDIGE TEAM

Het vraagt veel van een team om van flexibiliteit de sterkte van de opvangvoorziening te maken en om een gedeeld repertoire op te bouwen. Vaak moeten teams daarbij veeleer afwijken van de bestaande praktijken dan er aansluiting bij te vinden: vorming en opleiding bieden dus geen soelaas. Een sterke begeleider die de denk- en werkprocessen vormgeeft, kan een alternatieve vorm van professionalisering bieden. Die begeleider kan de opvangcoördinator zijn of een pedagogisch ondersteuner uit de organisatie. Ook een externe ondersteuner kan de rol opnemen.

“Toen de regionale overheid in Kent een pilootprogramma occasionele opvang wou opstarten, zorgde ze voor ondersteunend materiaal voor de begeleiders. Ze zorgde ervoor dat de coördinatoren een training volgden om intervisies te kunnen begeleiden.” (PACE-medewerker, Gravesham, 2019)

Zorgen voor ondersteuning volstaat niet om de processen een langetermijnperspectief te geven en te laten behouden. Om van de ondersteuning een meerwaarde te maken voor alle betrokkenen, zagen we tijdens het PACE-project een aantal succesfactoren.

1. Gedragenheid bij het team

In hoofdstuk 2 en 3 van dit boekdeel bleek gedragenheid bij het team de allerbangrijkste voorwaarde om occasionele en flexibele opvang te doen slagen. Dat is ook zo voor een coachingstraject: het team moet te vinden zijn voor deze vorm van professionalisering. Op veel plaatsen werkt het kinderopvangsysteem hiërarchisch en beslist een leidinggevende of er al dan niet een ondersteuningsstraject komt, soms zonder de mening van het team te vragen. Of de meningen in het team zijn verdeeld. De ondersteuner moet het traject dan opstarten in een verdeeld team, dat het intussen misschien ook oneens is over andere aspecten van de opvang. Veiligheid brengen in het team zal dan de prioriteit van de ondersteuner zijn.

2. Tijd

Een ondersteuningsproces vraagt tijd van de ondersteuner en het team. Als een organisatie van een coördinator verwacht dat hij een ondersteuningsproces vormgeeft, zal dat een wezenlijk onderdeel van het takenpakket moeten zijn. Anders riskeert de organisatie dat er te weinig regelmaat is in de ondersteuningssessies omdat de coördinator te veel ander werk heeft.

De ondersteuner zorgt bij voorkeur voor een combinatie van informele en gestructureerde tijd. De gestructureerde tijd is nodig om samen na te denken over gebeurtenissen die morrelen aan de bestaande gewoonten in de opvang of die wringen met de opvoedingsidealen van kinderbegeleiders. Dergelijke gebeurtenissen roepen frustratie of onzekerheid op. Die gevoelens moeten ruimte krijgen vooraleer teamleden op zoek kunnen gaan naar alternatieven. Intervisies zijn daar een goede manier voor. Bij de start van het pilootproject in Kent volgden de coördinatoren een vorming in de waarderende praktijkanalyse Wanda²⁴.

3. Vragen stellen

De teamleden botsen zelf voortdurend op hindernissen en verbetermogelijkheden, maar niet alle vragen of kwesties komen op die manier aan de oppervlakte. Voor een team dat maar pas is overgestapt naar een flexibele werking is regelmaat nog steeds de norm. Daardoor blijven sommige elementen onder de radar. Het is aan de begeleider om vragen uit te lokken of een aanpak in vraag te stellen. Zo creëert de begeleider ruimte om samen te zoeken naar andere manieren om hetzelfde te bereiken.

“Een team toont frustratie over de omgang met ouders. De kinderbegeleiders voelen zich onzeker omdat de ouders nauwelijks Nederlands spreken. Ze zijn bang dat ze de ouders niet goed zullen begrijpen. Ze willen ook dat de ouders meer betrokkenheid tonen, maar weten uit het verleden dat een infoavond niet veel mensen lokt. De coach vraagt welke betrokkenheid ouders nu al tonen en maakt samen met de begeleiders een tekening: waar en wanneer zien ze ouders. Zo wordt duidelijk dat er weinig momenten zijn waarop ouders en begeleiders elkaar kunnen ontmoeten. Bijgevolg zijn er weinig aanleidingen voor een gesprek. Begeleiders en coach zoeken samen naar manieren om de werking te tonen met weinig woorden. De begeleiders beslissen om meer foto's te maken en die bij het onthaal op te hangen. Na een tijd blijkt dat ouders daar goed op reageren. Soms vragen ze of ze een foto van hun kind mogen hebben.” (PACE-medewerker Turnhout, 2018)

4. Taal geven

Opvoeden is zoals gezegd een belichaamde praktijk. Dat maakt het voor kinderbegeleiders vaak moeilijk om hun handelingen te benoemen.¹⁰ De ondersteuner observeert en verwoordt wat de begeleiders doen. Dat helpt hen om het gedeelde repertoire te herkennen en om alternatieven te zoeken.

5. Rekening houden met de leerstijl van het team

Tot het gedeelde repertoire dat een team ontwikkelt, behoort ook een leerstijl. Die groepsleerstijl kan afwijken van de individuele leerstijl van ieder teamlid. Leren als team is immers een ander proces. De ondersteuner zal de teamleerstijl geleidelijk leren kennen, soms met vallen en opstaan. Zo ondervond een ondersteuner tijdens het PACE-project dat reflectiegesprekken moeizaam verliepen. Toen ze dat aankaatte bij het team, bleek dat de leden graag eerst nadachten over de opdracht. Vanaf dan bezorgde de ondersteuner de opdracht een week van tevoren. De gesprekken liepen een stuk vlotter.

In een ander team blijken de begeleiders het tijdens groepsdiscussies telkens roerend eens. Op de werkvloer merkt de ondersteuner nochtans meningsverschillen. Daarom organiseert ze een discussie zonder woorden: ze neemt de visie op ouderbetrokkenheid erbij. Ze leest de visie voor en vraagt de begeleiders om hun hand op te steken als ze iets horen wat ze niet doen. Door deze oefening wordt snel duidelijk dat de begeleiders verschillende meningen hebben én dat ze vinden dat ze de visie nog niet volledig waarmaken. Er is groeimarge.

4.5 Een klein advies: maak het leuk

We hebben meermaals bevestigd dat de overgang naar een flexibelere kinderopvang moeilijk is. Maar het is lang niet alleen kommer en kwel. Sommige kinderbegeleiders hunkeren naar meer afwisseling en uitdaging. Die vinden ze zeker in een flexibele opvang. En wat een kans om de kaders van kwaliteitsvolle kinderopvang te herdenken!

Organisaties kunnen het nog leuker maken voor kinderbegeleiders door hun individuele leerkansen te gunnen. Een verrijkende optie zijn werkbezoeken aan een ander kinderdagverblijf.

“In Turnhout organiseerde Het Lindeke een uitwisseling met ‘job shadowing’ met een ander kinderdagverblijf. Dankzij deze uitwisseling zagen kinderbegeleiders uit een ander kinderdagverblijf de uitdagingen van occasionele kinderopvang en kregen de begeleiders van Het Lindeke erkenning voor hun werk. De andere kinderbegeleiders konden namelijk goed inschatten welke aanpassingen zij hadden georganiseerd. De begeleiders van Het Lindeke raakten op hun beurt geïnspireerd door het aanbod dat ze zagen. Dat zou ook mogelijk moeten zijn in een flexibele opvang!” (PACE-medewerker Turnhout, 2018)

We sluiten graag af met deze overweging: kinderbegeleiders hebben net zoals de ouders rollen in verschillende levensdomeinen. Ze zijn sneller geneigd om flexibiliteit te geven als ze zelf ook flexibiliteit krijgen. Dat beklemtoont de coördinator uit het Butterfly kinderdagverblijf in Brighton & Hove.

5.

ONDERSTEUNEN DOOR SAMEN TE WERKEN

5.1 Inleiding

Gezinnen worden geconfronteerd met een veelheid aan verwachtingen: van de werkgevers, het onderwijs, de kinderopvang, de familie of buurt, de welzijnsorganisaties en de bredere samenleving. Deze verwachtingen zijn divers en niet per se goed op elkaar afgestemd. Gezinnen krijgen ze soms moeilijk gecombineerd. Occasionele en flexibele opvang kan hulp bieden. De opvang geef soepelheid aan alvast één levensdomein, wat het gemakkelijker maakt om aan verwachtingen op andere terreinen te voldoen.

De kinderopvang kan gezinnen aanvullend op andere levensdomeinen bijstaan. Dan werkt de opvang het ‘whole family’-model intensiever uit en ondersteunt het gezinnen holistisch, op verschillende levensdomeinen.

Het PACE-project experimenteerde met verschillende manieren om dergelijke ondersteuning aan te bieden. Geen enkele kinderopvangvoorziening kan dat alleen. Samenwerken is noodzakelijk. Dit hoofdstuk gaat na hoe de kinderopvang die samenwerking op een kwalitatieve manier kan waarmaken. We starten bij samenwerking in of dicht bij de opvangorganisatie. Vervolgens kijken we naar een samenwerking die gezinnen doorverwijst naar geschikte organisaties. Tot slot kijken we naar het beleidsniveau: wat kan de kinderopvang daar betekenen voor gezinnen?

Samenwerken en netwerken beschouwen wij hier nooit als een doel, wel als een middel om gezinnen te ondersteunen om routes te vinden in het zorglandschap en om levensdomeinen te combineren. We schenken op elk niveau aandacht aan de knelpunten en risico's van samenwerken. Een knelpunt vermelden we hier al, omdat het een rol speelt in alle vormen van samenwerking: de onderfinanciering van de kinderopvang. Daardoor hebben medewerkers weinig tijd om samenwerkingen uit te bouwen.

5.2 Kinderopvang plus?

WAAROM ZOU DE KINDEROPVANG MEER AANBIEDEN DAN KINDEROPVANG?

De gezinnen die deelnamen aan het PACE-project zijn doorgaans gezinnen die problemen ervaren op diverse levensdomeinen: gezin en werk, maar ook relaties, gezondheid, huisvesting, mobiliteit. Hun noden zijn divers, particulier en dynamisch. Problemen dienen zich soms acuut aan. Een moeder komt plots niet meer opdagen op afspraken, achteraf blijkt dat haar relatie stuk is gelopen. Daarnaast ervaren gezinnen vaak een gebrek aan verbinding, met zichzelf en hun toekomst, met anderen, met de maatschappij.¹ Dat gebrek aan verbinding is er vaak al voor het ouderschap. Meer nog, velen hopen dat net het ouderschap kansen geeft om meer verbinding te krijgen met anderen en met de wereld. Alleen ondervinden veel ouders dat het omgekeerde gebeurt. Een kind krijgen versterkt soms de isolatie van mensen die in een kwetsbare situatie leven. Het dagelijkse overleven wordt met kinderen complexer en er blijft weinig tijd over om verbinding te zoeken met andere interesses. Op den duur vallen mensen volledig samen met hun rol van ouder.

“Je bent zo lang thuis geweest, en de enige personen met wie je contact had zijn kleine mensjes die je ‘mama’ noemen.” (*Eleanor, Gravesham, 2020*)

“Toen ik nog thuis was, voelde ik me niet goed. Sommigen noemen het een depressie, maar je voelt je niet goed, je bent niet op je plaats.” (*Iris, Den Haag, 2020*)

Ouderschap compliceert soms ook de verbinding met de maatschappij. Het zoeken naar tewerkstelling, sociale contacten en hobby's wordt er niet eenvoudiger op.

“De band met mijn dochter was heel nauw. Wij leefden samen geïsoleerd en waren 24 uur per dag samen. Voor mij was het van ‘ik ben helemaal alleen en ik moet alles zelf uitzoeken, over uitkeringen bijvoorbeeld’.” (*Fiona, Mechelen, 2018*)

Omdat het levensdomein kinderen dikwijls de ontwikkeling van ouders in andere levensdomeinen bemoeilijkt, kan net de kinderopvang hun ondersteuning bieden. Hoe geraak je in gesprek met anderen als de zorg voor je kinderen je de hele tijd in beslag neemt? Hoe zoek je een job met een peuter op schoot? Hoe vind je een gepaste opleiding als je niet weet of je je kind ergens veilig kunt achterlaten? Daarnaast hebben gezinnen heel wat praktische informatie nodig om te kunnen navigeren door hun zorglandschap: op welke uitkeringen heeft een gezin recht? Hoe kan een gezin de kinderopvang financieren? Kun je een integratiecursus uitstellen als je nog geen plaats hebt in de kinderopvang? In het PACE-project hielpen kinderopvangmedewerkers gezinnen om oplossingen te vinden voor al die vragen.

“Ik wist niet waar ik recht op had. Blijkbaar had ik recht op een opstartpremie in mijn nieuwe huurwoning, maar bij het OCMW hebben ze mij dat nooit verteld. Ik weet nu beter wat mijn rechten zijn.” (*Hilde, Mechelen, 2008*)

Kinderopvang is voor veel ouders een voorwaarde om zich op andere gebieden te kunnen ontwikkelen. En als die ontwikkeling begint bij de kinderopvang, dan is die goed geplaatst om ouders te begeleiden bij de volgende stappen.

HOE KAN DE KINDEROPVANG OUDERS ONDERSTEUNEN OM EEN TOEKOMST TE ZIEN EN OM TE VERBINDEN MET ANDEREN?

Om verbinding te zoeken met anderen, moet je je op je gemak voelen en het gevoel krijgen dat je de moeite waard bent. Kinderopvang kan daaraan bijdragen, bleek al in hoofdstuk 3.

“Ik mag er wél zijn. Ik ben zelfverzekerder geworden en zorg nu ook voor mijzelf, niet alleen voor mijn dochter.” (*Adèle, Mechelen, 2018*)

Ouders de kans geven hun verhaal te doen, is een volgende stap. Evident is dat niet.

“Het vraagt heel wat moed om te laten weten dat je het ouderschap niet meer ziet zitten of dat je financiële situatie slecht is.” (*Christina, Brighton & Hove, 2018*)

Daarnaast kan de kinderopvang laagdrempelige ontmoetingskansen creëren voor ouders. Zo ontwikkelen ouders nieuwe vriendschappen, die hun steun geven. Ouders leren van elkaar en zien wat andere ouders kunnen bereiken. Dat geeft hun een perspectief.

“We hebben hier een connectie met andere vrouwen. Dat motiveert om vooruitgang te maken. De PACE-ouders zijn als een tweede familie. Ons netwerk wordt vergroot. De vriendschap is belangrijk en het helpt ons. Zo zie je ook dat je niet de enige bent.” (*Jane, Wattlelos, 2020*)

Het is van belang dat ouders in dergelijke ontmoetingsruimtes zichzelf kunnen zijn zonder dat ze een oordeel voelen over hun persoonlijkheid of situatie.^{2,3}

“Er is een verschil in hoe ze je hier behandelen. Hier vellen ze geen oordeel.” (*Remy, Gravesham, 2020*)

HOE KAN DE KINDEROPVANG OUDERS ONDERSTEUNEN OM TE VERBINDEN MET DE MAATSCHAPPIJ?

De stap naar de kinderopvang is voor sommige gezinnen groot. Als de ouders vervolgens voor ondersteuning bij andere levensdomeinen weer een nieuwe organisatie moeten zoeken, is dat misschien een horde die ze niet meer kunnen of willen nemen. Daarom experimenteerde het PACE-project met trajectbegeleiders die aanwezig zijn in de kinderopvang. Die trajectbegeleider is gemakkelijk aanspreekbaar, zoekt zelf contact met ouders en belt hen op als hij een tijd niets heeft vernomen. De trajectbegeleider legt ook contact met andere organisaties wanneer hij vermoedt dat die de gezinnen mee kunnen ondersteunen.

In 38 Volt in Mechelen werken de kinderopvang en de gezinsbegeleider onder hetzelfde dak. Ouders brengen hun kinderen naar de opvang en kunnen in een afzonderlijke ruimte spreken met de gezinsbegeleider. De stad Turnhout vestigde de occasionele kinderopvang in hetzelfde gebouw als een groepsopvang voor baby's

en peuters en een buitenschoolse opvang. In het gebouw is ook een ruimte waar ouders rustig met een gezinsbegeleider kunnen spreken.

Is de drempel naar individuele ondersteuning hoog voor ouders, dan is die naar trainingen of een ontspanningsaanbod vaak nog hoger. De verplaatsing weegt door of de uren botsen met die van de kinderopvang of de school van de oudere kinderen. Evengoed is de psychologische stap groot om naar een onbekende omgeving te gaan waar je niemand kent. Daarom organiseerde een aantal PACE-projectpartners een dergelijk aanbod in de kinderopvang. Ouders konden trainingen volgen die een troef vormen op de arbeidsmarkt, zoals computervaardigheden, sollicitatieoefeningen, presentaties geven. Daarnaast organiseerden partners een leesclub, naaiateliers of dramalessen. Het aanbod ondersteunde ouders om verbinding te vinden met anderen en met de maatschappij, al was het maar door even hun dagelijkse zorgen aan de kant te zetten of opnieuw voeling te krijgen met hun interesses. Ouders vertellen dat dit aanbod hun oog gaf voor toekomstige mogelijkheden.

“Ik ben gemotiveerd nu; ik heb een groter netwerk. Ik heb nu een helder zicht op wat mijn mogelijkheden zijn.” (*Maddy, Saint-Martin-Boulogne, 2018*)

De drie Franse projectpartners zijn centres sociaux. Dat zijn laagdrempelige buurthuizen die ontmoeting, individuele begeleiding en groepsactiviteiten combineren. Alle leeftijden zijn er welkom. Kinderopvang voor jonge kinderen, buitenschoolse opvang en kinderateliers zijn aanwezig. Ouders kunnen er terecht om koffie te drinken, een creatief atelier te volgen of samen te koken. Er zijn sportactiviteiten en competentiegerichte cursussen. Er is ook een trajectbegeleider aanwezig.



Het advies om in een kinderdagverblijf meer aan te bieden dan alleen kinderopvang is niet nieuw.² Hier en daar liepen er al projecten. In Vlaanderen koppelen de Koala-projecten bijvoorbeeld kinderopvang aan ouderactiviteiten.⁴ Gemakkelijk is die koppeling niet, want de kinderopvangsector is niet georganiseerd voor zo'n multifunctionele werking.



HOE PAK JE HET AAN?

Meer aanbieden dan alleen kinderopvang doe je niet zomaar. Het vraagt een andere benadering van de medewerkers, organisatorische inspanningen en een sterk netwerk. Een aantal cruciale elementen verlies je best niet uit het oog.

1. Betrek de ouders

- › Een aanbod creëren dat ouders aanspreekt vraagt tijd en moeite. Betrek ouders en luister naar hun behoeften. Respecteer het tempo en de individuele keuzes van gezinnen.
- › Laat ouders duidelijk weten hoe je omspringt met de informatie die ze jou geven en met hun persoonsgegevens.

“Ze praten hier met mij en niet over mij.” (*Cécile, Mechelen, 2018*)

2. Pas je organisatie aan

- › Kun je met een netwerk van kinderopvangorganisaties investeren in een trajectbegeleider? Of kun je samenwerken met een welzijnsorganisatie die een paar keer per week een trajectbegeleider naar jouw opvang stuurt?
- › Voor een gesprek met een trajectbegeleider heb je een afzonderlijke ruimte nodig. Een ruimte vrijmaken is de eerste stap.
- › Maak duidelijke afspraken over de samenwerking met een trajectbegeleider. Breng de regels in verband met beroepsgeheim en discretieplicht in kaart. Spreek af welke informatie kinderopvangmedewerkers en de trajectbegeleider delen en welke niet. Bekijk grondig welke informatie je bijhoudt.

3. Doe het samen met alle medewerkers.

- › Volgens de PACE-projectpartners zijn de kinderopvangmedewerkers de sleutel. Toen zij spontaan met ouders gingen praten over het beschikbare aanbod, werd dat een succes. Een gezamenlijke kijk van het hele team is daarbij cruciaal. Bekijk de opties om met alle medewerkers een vorming of training te volgen over de leefsituatie van veel gezinnen, over armoede of diversiteit.

“Dankzij PACE is de attitude in de kinderopvang meer open. Er is minder oordeel, bijvoorbeeld over werkloze ouders. Dat is voor de medewerkers nu meer normaal. Het is wel belangrijk dat je iemand in de voorziening aanduidt die verantwoordelijk is [voor die bredere en open kijk], anders raakt dat vergeten.” (*PACE-medewerker, Saint-Martin-Boulogne, 2019*)

- › Als medewerkers intensiever samenwerken met ouders, worden ze soms geconfronteerd met complexe situaties. Het liefst willen ze die oplossen, maar dat is vaak onmogelijk.

“Het gevaar is dat medewerkers het soms overnemen. Ze hebben een ‘superheldencomplex’. Ze moeten onthouden dat ouders dingen moeten leren voor na het PACE-project.” (PACE-medewerker, Saint-Martin-Boulogne, 2019)

Niet alle ouders blijven deelnemen. Ook dat kan voor medewerkers zwaar zijn.

“Dit verhaal is belangrijk voor mij omdat ik het gevoel heb dat ik al zoveel uren geïnvesteerd heb in het helpen van Kate. Ik had het gevoel dat we echt vooruitkwamen en nu voel ik me nogal gefrustreerd en weet ik niet zeker wat ik verder moet doen ... Ik maak me ook zorgen dat er andere dingen aan de hand zijn in haar leven. Dingen die ze me niet vertelt.”

(PACE-medewerker, Brighton & Hove, 2019)

Investeer in tijd voor gezamenlijke reflectie over de omgang van het team met dergelijke situaties.

4. Zoek naar een netwerk

Als een kleinschalige samenwerking met een welzijnsorganisatie niet mogelijk is, kun je misschien samenwerken met grotere ontmoetingsplaatsen zoals children’s centres (Engeland), centres sociaux, LAEP (Frankrijk), kindcentra (Nederland) of Huizen van het Kind (Vlaanderen). Kan er iemand uit de teams regelmatig naar de opvang komen? Of kun je zelf gezinnen begeleiden naar hun locatie?

5.3 Kinderopvang als schakel in een netwerk

WAAROM ZOU EEN KINDEROPVANGVOORZIENING ZICH INSCHAKELEN IN EEN NETWERK?

Ouders die op zoek zijn naar haalbare routes in hun zorglandschap, kunnen daarbij een beroep doen op heel wat organisaties en hulpverleners. Alleen kennen ze die vaak niet. Zoals gezegd kan de kinderopvang het eerste contact vormen door ouders ondersteuning te bieden en door een trajectbegeleider aan te stellen.

Maar dat lukt niet voor elke vraag of elk levensdomein. In die gevallen kan de opvang ouders doorverwijzen naar andere organisaties, zoals dokters, diensten voor opvoedingsondersteuning, scholen, trainingscentra, vluchthuizen.

Voor sommige ouders volstaat een doorverwijzing. Zij vinden daarna zelf hun weg. Voor andere is de stap te groot. De kinderopvang kan hen begeleiden bij hun eerste contacten met een organisatie en zorgen voor een warme overdracht. Dat lukt beter als de opvang goede relaties heeft met andere organisaties. Sommige kinderopvangvoorzieningen zijn ingebed in een groter geheel van diensten. Dat is bijvoorbeeld het geval in de Franse centres sociaux. In dat geval komt het erop aan de interne samenwerking sterk genoeg te maken, zodat medewerkers ouders met een gerust hart naar de partnerdienst kunnen doorverwijzen.

Ondanks alle inspanningen lopen contacten met andere diensten voor ouders niet altijd optimaal. Ouders botsen meer dan eens op hindernissen.

Ten eerste splitst de dienverlening doorgaans verschillende levensdomeinen op en concentreert een medewerker zich uitsluitend op het domein dat hem is toegevoegd. De kinderopvangmedewerker biedt kinderen een zo comfortabel mogelijke tijd in de opvang. De contacten met ouders zijn ook daarop gericht. De dienst voor arbeidsvoorziening stelt alles in het werk om de persoon die langskomt aan het werk te krijgen en verwacht daarbij de volle medewerking van de gebruikers. Voor ouders zijn deze levensdomeinen met elkaar verstrengeld: het ene domein beïnvloedt het andere. Met die verstrengeling houden medewerkers van verschillende organisaties weinig rekening. Soms werken hun acties elkaar tegen en werpen ze voor gezinnen eigenlijk extra hindernissen op.

“Maria, een alleenstaande moeder, wordt door de VDAB opgeroepen om een opleiding te starten in Brussel. Die opleiding start om 8u ’s ochtends. Maria heeft geen wagen. Als ze tijdig in Brussel wil geraken met het openbaar vervoer, moet ze voor 6u kunnen vertrekken. Het kinderdagverblijf gaat pas open om 7u30. De VDAB vindt dat Maria maar een oplossing moet vinden, of dat de kinderopvang zich moet aanpassen.” (PACE-medewerker, Mechelen, 2018)

Tijdens het PACE-project vertelden veel ouders hoe ze die segmentering beleven. Ze bleek ook voor te komen bij organisaties die erg hun best doen om op maat van gezinnen te werken. Vaak voelen ouders daar wel interesse en bereidwilligheid, maar ook hoge verwachtingen. Scholen bijvoorbeeld, willen graag gesprekken voeren over de ontwikkeling van een kind en organiseren oudercontacten en sociale activiteiten. Als ieder kind van het gezin op een andere school zit en ouders voltijds werken, dan kunnen zij niet aan die verwachtingen voldoen.

“Er zijn veel schoolvakanties. En mijn oudste kind heeft het lastig, er zijn veel gesprekken op school ... Je krijgt dat niet rond als je moet werken.” (Chris, Brighton & Hove, 2018)

Ten tweede verbinden overheden recht op financiële tussenkomsten vaak met de verplichting om deel te nemen aan een specifiek aanbod, zoals een integratiecursus. Vaak is dat aanbod strikt geregeld: de startdatum ligt vast, het tijdschema is te nemen of te laten, alle deelnemers moeten zich digitaal registreren, een gesprek mag niet langer dan tien minuten duren. In dergelijke diensten raakt het doel van de dienstverlening soms ondergeschikt aan de procedures en administratieve vereisten. Ook de medewerkers zien dan soms alleen nog het systeem en niet meer het doel⁵, en verliezen op den duur de ervaring van de gebruikers uit het oog.⁶

“Ik werd opgeroepen door het Jobcentre toen mijn kind pas een paar maanden oud was. Ze wisten zelf niet waarom. ‘Het is gewoon het systeem’, zeiden ze.” (Sophie, Gravesham, 2020)

Ten derde hebben diensten vaak weinig voeling met de manier waarop gebruikers hun tussenkomsten ervaren. En voor gebruikers is het moeilijk om het oordeel te voorspellen. Veel blijft immers interpretatie.

“De kinderen gaan heel vroeg naar de vooropvang en in de namiddag zitten ze ook in de naschoolse opvang. Ik kom ze soms ophalen als ze er liggen te slapen. Nu gaan ze zelfs niet meer graag naar school. Voor mijzelf begint het ook zijn tol te eisen, ik ben echt op. Ik heb geprobeerd om door te bijten, maar de combinatie van voltijds werk met twee kleintjes is echt te zwaar. Nu is morgen mijn laatste dag en ik heb documenten gekregen voor de RVA en daar staat als reden ‘weinig balans tussen werk en privé sfeer’. Is dat voldoende voor de RVA of zullen ze er niet akkoord mee gaan? Ik wil graag weten wat ik nu het best doe omdat ik mij echt niet kan permitteren om zonder werkloosheidsuitkering te vallen.”

(Naaima, Turnhout, 2019)

Ten vierde vertelden verschillende medewerkers in het PACE-project dat ouders oneerbiedig of racistisch werden behandeld door organisaties waarnaar ze werden doorverwezen.

HOE KAN DE KINDEROPVANG DE GEZINNEN ONDERSTEUNEN DIE EEN BE-ROEP DOEN OP HET NETWERK?

Kinderopvangvoorzieningen kunnen ouders op twee manieren ondersteunen om de stap te zetten naar andere organisaties en om een goed contact op te bouwen. Ten eerste kunnen ze de ouders bijstaan tijdens dat proces. Ten tweede kunnen ze het perspectief van gezinnen kenbaar, zichtbaar en bespreekbaar maken in verschillende organisaties.

Ouders ondersteunen

Ouders die aarzelen om de stap naar andere organisaties te zetten, kunnen een duwtje in de rug gebruiken. En een opvangvoorziening kan dat relatief gemakkelijk geven, zeker wanneer ze partnerschappen heeft opgebouwd. Het contact leggen, een voorbereidend telefoongesprek voeren, de route uitstippelen ... Het zijn acties die relatief weinig moeite kosten. Sommige ouders worden zelf benaderd door organisaties, omdat ze bijvoorbeeld verplicht zijn les te volgen. Ook daarbij kunnen zij ondersteuning gebruiken. Veel ouders ervaren dergelijke diensten als machtsinstellingen en durven het dan ook niet te zeggen als ze moeite hebben om een verplichting na te komen.

“De coördinator van de flexibele opvang Het Lindeke in Turnhout werkt nauw samen met de opleidingscentra van de lessen Nederlands en Inburgering. ‘Ik probeer met deze toeliders naar kinderopvang regelmatig contact te hebben over de opvangplannen van de ouders die naar de lessen Nederlands en Inburgering moeten. Ik geef aan wat er mogelijk is. Vaak gebeurt het dan dat de opleidingspartners het lessenrooster van de ouder aanpassen of uitstellen totdat ze bij ons in de opvang terecht kunnen. Daarnaast hebben we een afwezigheidsattest voor de les Nederlands of Inburgering (bij verplichte inburgering telt dit niet) dat we schrijven wanneer we voor een kind geen plaats hebben. Dit neemt de stress bij de ouders dan wel weg. Soms moeten beide ouders op hetzelfde moment naar de les. Ook daar probeer ik dan met de opleidingsaanbieders te regelen dat de ouders geschrant naar de les kunnen (voor- of namiddag). Ook gebeurt het dat ouders een zwaar traject moeten volgen: Nederlands en Inburgering samen. Dit verhoogt uiteraard ook de druk op het gezin voor opvangmomenten. Dan probeer ik te ach-

terhalen bij de trajectbegeleider van het opleidingscentrum of het echt nodig is dat de twee trajecten tegelijkertijd gevolgd worden of dat het mogelijk is om stap voor stap te werken. Dit geeft ook weer comfort aan de ouder en neemt de stress weg’, stelt ze.” (PACE-medewerker, Turnhout, 2020)

De acties van deze coördinator kinderopvang hebben overigens ook voordelen voor de centra die taal- en inburgeringslessen organiseren: de kinderopvang is geregeld, dus de studenten komen vaker naar de les. En ze zijn minder gestressed.



HOE PAK JE HET AAN?

- > De trajectbegeleider legt het eerste contact met de organisatie. Hij kan ook meegaan naar de eerste afspraak.
- > Voor sommige ouders is de verplaatsing nieuw. Ze zijn het niet gewend om te fietsen of de bus te nemen. Samen met hen de route uitstippelen, kan een grote hulp zijn: “Dankzij PACE durf ik nu de metro te nemen.” (Patricia, Arques, 2020)
- > Nodig de externe organisatie uit in je kinderopvang. Verschillende PACE-partners organiseerden een spreekuur met een medewerker van de dienst voor arbeidsvoorziening. De dienst werd zo toegankelijker voor ouders.
- > Als ouders verplicht zijn in te gaan op een aanbod terwijl ze dat niet gecombineerd krijgen met andere levensdomeinen, kun je contact opnemen met de organisatie die de plicht oplegt. Je kunt de situatie toelichten en pleiten voor een andere regeling. Voor ouders die weinig ervaring hebben met dergelijke instanties betekent dat een grote hulp.

Het perspectief van ouders inbrengen

Zoals gezegd is veel aanbod gesegmenteerd, wat wil zeggen dat het gespecialiseerd is en losstaat van wat andere diensten in andere levensdomeinen aanbieden. Kinderopvangvoorzieningen kunnen die segmentering tegengaan door andere organisaties te informeren over hun sector en hun werking. Lang niet alle organisaties weten bijvoorbeeld of er voldoende kinderopvang in de buurt is of hoe duur die is voor ouders.

Een PACE-trajectbegeleider heeft een wekelijkse zitdag bij de dienst voor arbeidsvoorziening die ouders helpt om werk te vinden (Gravesham, Engeland). Ouders die kinderopvang nodig hebben, kunnen meteen bij haar terecht voor informatie of kunnen instappen in een traject op maat dat kinderopvang en begeleiding naar werk combineert. Daarnaast bezorgt de gezinsondersteuner de medewerkers van de dienst voor arbeidsvoorziening informatie over de kinderopvang. Zij zijn zich nu meer bewust van de drempels in het huidige systeem.

Soms zal een kinderopvangvoorziening beide zaken doen: het perspectief van ouders kenbaar maken en ouders actief ondersteunen en hun rechten verdedigen.

Ook dat bemiddelingswerk kan de kinderopvang op zich nemen, zodat diensten na verloop van tijd meer oog krijgen voor het zorglandschap van ouders.

“Na veel bemiddeling door de trajectbegeleider zag de dienst voor arbeidsvoorziening (VDAB) in dat de opleiding niet haalbaar zou zijn voor Maria. Dit ging niet zonder slag of stoot. De lesgever van de opleiding in kwestie bleef volhouden dat het toch mogelijk moet zijn om een opvang te vinden waar je je kinderen om 5u 's morgens kunt afzetten, want zij had dat vroeger ook gedaan. Maria koos ervoor om haar werkloosheidsuitkering on hold te zetten omdat ze geen verantwoording meer wou afleggen bij de VDAB. Ze wilde wel gaan werken. De trajectbegeleider die in Mechelen verbonden is aan kinderopvang 38 Volt hielp haar met solliciteren. Maria vond werk: eerst met een contract van bepaalde duur, maar ze werkt er nog altijd. Ze werkt 30,4 uur per week, met deftige uren, te combineren met een gezin.” (PACE-medewerker, Mechelen, 2020)



HOE PAK JE HET AAN?

- › Maak je bekend in bestaande netwerken van organisaties. Laat hen weten over welke thema's je wil samenwerken. Laat ook weten dat ze hun aanbod in jouw opvang bekend mogen maken.
- › Ga langs bij zoveel mogelijk organisaties.
 1. Licht toe hoe het kinderopvangsysteem werkt en op welke manieren dat soms botst met andere systemen.
 2. Vertel hun over de ervaringen van een aantal gezinnen die naar jouw kinderopvang komen. Benoem de drempels die zij ervaren.
 3. Maak de levensdomeinen zichtbaar die gezinnen moeten combineren.

HOE KAN DE KINDEROPVANG EEN NETWERK HELPEN UITBOUWEN?

Een netwerk heeft veel voordelen voor gezinnen, zo bleek tijdens het PACE-project. Ook medewerkers halen meer voldoening uit hun job als die is ingebed in een goed netwerk.

“Het project zorgt voor lokale kansen tot betere coördinatie en samenwerking. En dit tussen de reguliere diensten die het traject naar werk en sociale integratie ondersteunen en de diensten die in kinderopvang voorzien. De lokale noden en lacunes zijn beter in beeld gebracht. Het netwerk zorgt ervoor dat de toegang voor kwetsbare ouders vergroot.” (PACE-medewerker, Turnhout, 2020)

In een samenwerking tussen organisaties die verschillende diensten aanbieden, komen onvermijdelijk uiteenlopende doelstellingen, visies en regels samen. Daardoor ontstaat het risico dat het netwerk alleen functioneert als enkele personen hun goede wil tonen.

“In het algemeen is samenwerken moeilijk. Iedereen werkt naast elkaar. Er zijn weinig bruggen naar elkaar. Dat hangt te veel van personen af. Als een bepaalde persoon wegvalt, valt de samenwerking soms ook weg.”

(PACE-medewerker, Mechelen, 2020)

Om een samenwerking toch te laten slagen en voor continuïteit te zorgen, is het belangrijk om er systematiek in te brengen. Dat kan in eerste instantie door een stap achteruit te zetten en naar het ontstaan van het netwerk te kijken: is dat van onderuit gekomen, op initiatief van een of meerdere organisaties? Of is het een deel van een officiële structuur, zoals een overheid of grote ngo? In het eerste geval riskeert het netwerk te blijven hangen bij concrete situaties zonder dat er iets wezenlijks verandert in de aanpak van de partnerorganisaties. In het tweede geval zou het netwerk zich te veel kunnen richten op de interne organisatie en de gezinnen uit het oog kunnen verliezen.⁷ Met deze wetenschap in het achterhoofd, kan het netwerk duidelijke doelen vastleggen voor de samenwerking. Dat kan al een behoorlijke opdracht vormen. De verschillende doelen van elke organisatie benoemen, is een goede start voor zo'n proces. In principe zou een netwerk bij elke partner meer mogelijkheden moeten creëren om de doelen te realiseren.⁸ Dat laatste is een reden voor occasionele en flexibele kinderopvangvoorzieningen om toch tijd en energie te investeren in een netwerk, ook al hebben ze weinig capaciteit. Het helpt immers om de missie en visie te realiseren.

Vervolgens kan het netwerk de samenwerking concreet maken: ontmoeting organiseren, van gedachten wisselen, werkafspraken maken.

“Onze aanbeveling? Creëer een netwerk voor alle mensen die werken rond het thema en kom regelmatig samen. Hou het contact levendig. Wij komen om de vier maanden samen met iedereen die rond tewerkstelling bezig is.”

(PACE-medewerker, Brighton & Hove, 2019)

Door regelmatig samen te komen en afspraken te maken, zijn medewerkers uit verschillende organisaties beter op de hoogte van elkaars aanbod en van de noden van ouders. Er ontstaat ook een groter onderling vertrouwen. De partners van

het PACE-project geven aan dat er sterke onderlinge verbanden zijn ontstaan tussen organisaties die voordien weinig met elkaar in contact kwamen.

Uiteindelijk kan de samenwerking ervoor zorgen dat verandering niet meer ad hoc plaatsvindt om een specifiek gezin te helpen, maar wordt ingebouwd in het systeem. Dat lukte bijvoorbeeld in Gravesham.



Het Jobcentre in Gravesham heeft nu systematisch aandacht voor het onderwerp kinderopvang. Een PACE-medewerker kwam tijdens het project persoonlijk in het Jobcentre zetelen. Zij hielp er individuele ouders met kinderopvangvragen, maar deed ook het bewustzijn bij de medewerkers groeien. Het Jobcentre stelde intussen zelf een 'kinderopvang-lead' aan die het thema intern zal behartigen.



HOE PAK JE HET AAN?

- › Neem tijd om elkaar en elkaars werking te leren kennen. Spreek een frequentie af voor de bijeenkomsten.
- › Benoem de verschillen tussen de doelen en de visie van de partners. Ga na wat de partners voor elkaar kunnen betekenen. Formuleer daarna gemeenschappelijke doelen en een gezamenlijke visie.⁹ Wat willen en kunnen jullie gezamenlijk waarmaken voor gezinnen?
- › Vergeet de gezinnen niet. Hoe maak je hun stem aanwezig in het netwerk?
- › Maak werkafspraken die haalbaar zijn voor medewerkers én die op maat zijn van gezinnen.
- › Bespreek hoe het netwerk omgaat met personeelwissels. Wie geeft welke informatie door? Wie bewaakt de gezamenlijke visie en zorgt dat de samenwerking levend blijft?
- › Werk afspraken uit over privacy van gezinnen. Wie bewaart welke gegevens? Welke informatie geef je wel en niet door? Hoe vraag je naar de mening van de gezinnen hierover?
- › Werk de samenwerking uit op verschillende niveaus. Voor gezinnen is het ondersteunend als de medewerkers met wie zij contact hebben kunnen samenwerken. Maar die samenwerking is pas functioneel als er goede afspraken zijn tussen de organisaties, bekrachtigd door de coördinatoren.

5.4 Samenwerken voor een beter beleid

KNELPUNTEN IN BEELD BRENGEN

Door met verschillende organisaties samen te werken in een lokaal netwerk, komen soms hindernissen aan de oppervlakte waarvan de individuele organisaties zich niet bewust waren. Dat bleek ook tijdens het PACE-project toen netwerken ontstonden op het kruispunt van kinderopvang, welzijn en tewerkstelling. Ten eerste bleek de structuur van veel organisaties de samenwerkingsverbanden te bemoeilijken.

“Overeenkomsten maken op managementniveau is heel moeilijk in die organisaties (dienst voor arbeidsvoorziening en welzijnsdiensten, red.) vanwege de reglementering en de schaalgrootte. Het zorgt ervoor dat alles trager gaat. En door de hiërarchische structuur van deze diensten langs de ene kant en de verandering van

personeel langs de andere kant, zijn veel een-op-eencontacten fragiel.”
(PACE-medewerker, Turnhout, 2020).

Ten tweede kan uit de samenwerking blijken dat de regels in verschillende domeinen elkaar tegenwerken. Het PACE-project bracht al snel aan het licht dat de activering waarop het domein arbeid inzet, botst met de groeiende professionalisering en structurering van het domein kinderopvang. Die laatste verhindert immers de flexibiliteit die ouders nodig hebben door de activering. Ook de regels over beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt stroken niet met de kleine stappen die het welzijnswerk probeert te zetten.

“Eerst wou de dienst voor arbeidsvoorziening geen vrijstelling geven omdat de opleiding te weinig uren bevatte. Ik ging namelijk maar een dag per week naar school. Ook de begeleiding via VDAB zelf ... Ze doen er hun taak niet goed. Ik word opgebeld met de vraag of ik iets meer kon vertellen over mezelf, terwijl ze alles al wisten. En dan besloten ze om me toch geen vrijstelling te geven. Toen is mijn trajectbegeleider voor me opgekomen. Daarna kreeg ik wel een vrijstelling. Elke vier of acht weken moest ik dan bewijsstukken doorsturen.” (Agathe, Turnhout, 2020)

Uit de botsende regels blijkt dat er tussen verschillende departementen afstemming nodig is op macroniveau. Daarnaast is er nood aan flexibele procedures, bijvoorbeeld in verband met voorwaardelijke hulp en controles. Hoe strakker die procedures zijn, hoe meer kwetsbare mensen uit de boot vallen. Een voorbeeld: Engeland en Nederland koppelen financiële steun aan tewerkstelling, maar de procedure houdt geen rekening met de zoektocht naar werk. Voor kwetsbare gezinnen is het daardoor moeilijker om werk te vinden.

VERANDERING BEVORDEREN

Een lokaal netwerk is uitstekend geplaatst om knelpunten bloot te leggen, maar daar hoeft het niet bij te blijven. Door die knelpunten aan te kaarten, kan het netwerk voor verandering zorgen. Die verandering kan ten eerste plaatsvinden in het netwerk zelf, in een blijvende samenwerking tussen de organisaties. Daarbij blijkt het van belang om steeds het doel voor ogen te houden, in dit geval gezinnen ondersteunen. In Brighton & Hove wist het samenwerkingsverband de aanpak van de dienst voor arbeidsvoorziening te veranderen. Maar ouders bleven de dienst wantrouwen. Dan moet het netwerk proberen dat wantrouwen weg te werken.

“De samenwerking ging van ad hoc, wanneer we een probleem hadden, een jobbeurs wilden organiseren ... naar systematisch: het systeem veranderen, nagaan hoe we het best voor de ouder samenwerken. We merken ook dat we het systeem echt goed moeten begrijpen om de trajectbegeleiders een stappenplan te geven zodat ze de ouders goed kunnen ondersteunen. We hebben nu een goede relatie met het Jobcentre. De ouders zijn er vaak niet positief over. Het is echt hard werken om hun denkpatroon te wijzigen – en de angsten aan te pakken.”
(PACE-medewerker, Brighton & Hove, 2020)

In Gent en Turnhout wisten de PACE-netwerken een stap verder te zetten en het lokale beleid te beïnvloeden. Dat heeft nu blijvende aandacht voor flexibele en occasionele kinderopvang. En via het lokale beleid werd ook het nationale niveau bereikt.

“In Turnhout heeft het bestuur ‘meer zicht dan er ooit geweest is’ op de knelpunten in de kinderopvang. Dat komt omdat de PACE-medewerkers uit de kinderopvang op elk overlegmoment de knelpunten bleven agenderen. Maar ze lieten ook zien hoe het wel kan, gezinnen in kwetsbare omstandigheden flexibel en occasioneel ontvangen. (...) Er is nu animo om in Turnhout in opvang te voorzien voor kwetsbare gezinnen. Nu gaat er ook een signaal naar de minister. Dat was nog nooit gebeurd. Door PACE in de schijnwerpers te zetten, voelen beleidsmakers nu wel dat er te weinig plek is voor ouders met occasionele en flexibele opvangnoden.” (PACE-medewerker, Turnhout, 2020)



HOE PAK JE HET AAN?

- › Breng de knelpunten in de systemen concreet, helder en beknopt in kaart. Een factsheet met cijfers én ouderverhalen overtuigt beleidsmakers het best.
- › Hou vol. Durf knelpunten herhaaldelijk te signaleren. Weet dat verandering tijd vraagt.
- › Breng relevante actoren samen. Je netwerk kan samenwerken met andere netwerken en knelpunten bundelen.
- › Wees creatief. De medewerkers kinderopvang uit Brighton & Hove vroegen de afgevaardigden van het Jobcentre op de koffie om een concreet knelpunt te bespreken. Ze kregen het samen opgelost.
- › Organiseer een informele bijeenkomst, zoals een feest of netwerkvent, en nodig beleidsmakers uit. Zo kun je het verhaal persoonlijk vertellen.

6. BESLUIT: WAT TE DOEN?

In dit boek lieten we zien hoe gezinnen worstelen om haalbare routes te vinden in hun zorglandschap en hoe occasionele en flexibele opvang daarbij ondersteuning kan bieden. Gezinnen kunnen een job vinden, kunnen die combineren met zorg voor jonge kinderen en vinden rust omdat ze zien hoe hun kinderen floreren in de opvang. Het boek liet ook zien dat het niet evident is om die opvang in de praktijk te brengen. Dat komt omdat het kinderopvangsysteem niet is ingesteld op occasionele en flexibele opvang. Het komt ook omdat het beleid in verschillende domeinen ervoor zorgt dat gezinnen verloren lopen in hun zorglandschap. En omdat het beleid occasionele en flexibele opvang bemoeilijkt. De prachtige praktijken die in het boek aan bod kwamen, zijn dan ook vaak ontstaan ondanks het systeem en het beleid, niet dankzij.

Een ruimhartig beleid uitbouwen

In het eerste boekdeel voerden we naast een pleidooi voor occasionele en flexibele opvang al een pleidooi voor een ruimhartig beleid voor gezinnen en voor kinderopvang. Daarbij hoorde meer waardering voor zorgverleners en aandacht voor de gezinnen die de zorg ontvangen. Aan het slot van dit boek kunnen we concreet maken hoe een ruimhartig beleid vorm kan krijgen. We formuleren zes adviezen: vijf voor het kinderopvangbeleid en een voor een synergie tussen beleidsdomeinen.

1. Cut the bureaucracy.¹ Vereenvoudig de administratieve verplichtingen voor kinderopvang. Maak een vereenvoudigd systeem voor occasionele en dringende opvang, eventueel in twee stappen: minimale administratie bij de opstart, uitbreiding als gezinnen regelmatig opvang gebruiken.²
2. Trek de financiering op en maak het gebruik van de financiële middelen flexibel. Een netwerk van voorzieningen kan zelf beslissen om een trajectbegeleider of een administratieve kracht aan te werven, of om een planningssysteem aan te kopen.
3. Geef de lokale overheden de middelen, de slagkracht en het mandaat om flexibele opvang te organiseren die tegemoetkomt aan de noden van de gezinnen

in de regio. Doe dat ook in regio's waar kinderopvang alleen door private organisaties wordt ingericht.

4. Kijk in de kwaliteitseisen voor de kinderopvang niet alleen naar de omgang met kinderen, maar ook naar die met gezinnen. Het Vlaamse pedagogische raamwerk is een voorbeeld. Dat kijkt naar wat kinderopvang voor kinderen doet, voor ouders en voor de samenleving.³
5. Waardeer de medewerkers, vooral de kinderbegeleiders:
 - Werk aan het maatschappelijke prestige van de opleidingen voor kinderbegeleiders.
 - Bevorder actief de instroom van leerlingen, ook mannen, in de opleidingen voor kinderbegeleiders.
 - Verbeter de arbeidsvoorwaarden voor kinderbegeleiders: hogere lonen, billijke vakantieregeling, compensaties voor flexibiliteit.
 - Voorzie in en financier structurele, langdurige ondersteuning op de werkvloer.
6. Verbind het kinderopvangbeleid met het beleid op andere beleidsdomeinen. Weeg op de beslissingen in verband met ouderschapsrust (welzijn), scholen (onderwijs), algemeen welzijn, wonen en arbeid. Doe dat op alle niveaus: lokaal, regionaal, nationaal en Europees.

Gewoon doen!

Een ruimhartig beleid is belangrijk. Het tekent de contouren uit waarin alle kinderopvang vorm krijgt, ook occasionele en flexibele opvang. Maar in afwachting daarvan hoef je niet stil te zitten. Dat bewezen de PACE-partners. Stuk voor stuk probeerden ze een andere werking uit, allemaal met hetzelfde doel: kinderopvang mogelijk maken voor gezinnen die nu uit de boot vallen. Soms zijn de aanpassingen beperkter dan een voorziening zou willen, maar voor een gezin kan het verschil groot zijn.

“Aline meldde zich in 2019 aan bij onze multi-accueil ‘Les 3 Petits Pas’ om een occasionele opvangplaats te vragen. Ze zocht werk en had tijd nodig om afspraken te kunnen plannen. Nadat de coördinator van het kinderdagverblijf met haar had gesproken over haar plannen, sprak zij Aline aan over PACE en bracht ze haar in contact met de trajectbegeleiders van het centre social. Aline had een diploma grafisch ontwerp. Voor de PACE-trajectbegeleiders was dit profiel nieuw. Haar cv kwam daardoor terecht bij de algemeen directeur van het centrum, die toevallig net een tennisafpraak had met een vriend. Die vermeldde dat hij dringend een grafisch ontwerper zocht. Binnen de kortste keren mocht Aline op sollicitatiegesprek. Haar dochter kon intussen in de multi-accueil terecht. Een week later kon Aline beginnen te werken als grafisch ontwerper. Ze werkt daar nog steeds.” (PACE-medewerker, Saint-Martin-Boulogne, 2020)

Aline heeft gewoon geluk gehad, natuurlijk. Maar het systeem heeft dat geluk een handje geholpen: er is een nauwe samenwerking tussen de coördinator van de kinderopvang en de trajectbegeleider. De coördinator van de kinderopvang vraagt ouders systematisch naar hun situatie en wensen in andere levensdomeinen. Veel is het niet, maar het kan werken. Gewoon doen, dus.

NOTEN DEEL I.

Hoofdstuk 1

- 1 Stier, Lewin-Epstein & Braun, 2012
- 2 McKie, Gregory & Bowlby, 2002
- 3 Hanson & Hanson, 2010: 191
- 4 Hubers, Schwanen & Dijst, 2011
- 5 McLean, Naumann & Koslowski, 2017
- 6 Hochschild & Machung, 2012
- 7 Hanson & Hanson, 2010
- 8 Le Bihan & Martin, 2004: p. 567
- 9 Le Bihan & Martin, 2004
- 10 Wreyford, 2013
- 11 Doepke & Zilibotti, 2019
- 12 Knijn & Da Roit, 2013
- 13 Vandenbroeck et al., 2008
- 14 Piessens, Raes & Van den Bosch, 2017
- 15 Vandenbroeck, Roets & Snoeck, 2009

Hoofdstuk 2

- 1 Keynes, 1930; in Keynes, 1963
- 2 Skidelsky & Skidelsky, 2013
- 3 Vosko, 2010
- 4 Van Aerden, Gadeyne & Vanroelen, 2017
- 5 Kalleberg, 2018
- 6 Delbeke, 2019; Goethals & Delbeke, 2019
- 7 Hochschild & Machung, 2012
- 8 Glorieux & Van Tienoven, 2016
- 9 Gillies, 2006
- 10 Gabb, 2010
- 11 Geinger, Vandenbroeck & Roets, 2013
- 12 Tronto, 2013
- 13 Gilligan, 1982

Hoofdstuk 3

- 1 Bakker et al., 2010; Vandenbroeck, 2012. Overigens was het doel van een opvoeding in rust, reinheid en regelmaat dat kinderen gehoorzaamheid en zelfbeheersing werd bijgebracht.
- 2 Vandenbroeck, 2012
- 3 de Schipper et al., 2003a
- 4 de Schipper, van IJzendoorn & Tavecchio, 2004
- 5 Pilarz & Hill, 2014
- 6 Sandstrom & Huerta, 2013
- 7 de Schipper et al., 2003b
- 8 Speirs, Vesely & Roy, 2015
- 9 Emlen, 2010
- 10 Sandstrom, Giesen & Chaudry, 2012
- 11 Scott & Abelson, 2013
- 12 Emlen, 2010: 75
- 13 Loeb et al., 2004
- 14 Morrissey, 2009
- 15 Carrillo et al., 2017
- 16 Harknett, Schneider & Luhr, 2019
- 17 Uit een afgeleide tekst, praktische gids over kinderopvang, gepubliceerd door de overheid. Verkregen via https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Accueil_de_la_petite_enfance.pdf
- 18 "Children are able to take up their full entitlement to a free place at times that best support their learning and development, and at times which fit with the needs of parents to enable them to work or increase their hours of work if they wish to do so." Department for Education, 2018:15
- 19 De flexibiliteit is afdwingbaar via bemiddeling (brokerage). De grenzen zijn als volgt: niet meer dan twee opvangplaatsen voor een kind op 1 dag, opvang niet langer dan tien uur per dag, geen minimale duur van een sessie, niet voor 6u 's ochtends en na 8u 's avonds. Het doel is zo veel mogelijk stabiliteit te garanderen voor aanbieders en tegelijkertijd maximale flexibiliteit te bieden aan ouders. *Statutory guidelines for local authorities*. Verkregen via <https://www.gov.uk/government/publications/early-education-and-childcare-2>
- 20 Het begrip staat vermeld in een onderdeel over de kwaliteitseisen van kinderopvang. Volgens de nieuwe kwaliteitseisen moet elk kind een persoonlijke mentor krijgen.

- Dat is een medewerker die het kind van nabij opvolgt. De eisen bevatten deze zin: "kinderen die op wisselende dagen naar de opvang gaan (flexibele opvang)" – verkregen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/kwaliteitseisen-kinderopvang-en-peuterspeelzalen>
- 21 "Nuljarigen moeten bij de opvang minimaal 2 vaste medewerkers hebben die hen begeleiden. Dit heet het vaste-gezichten criterium. Een vaste medewerker weet hoe een baby zich ontwikkelt, wat stresserend werkt voor het kind en waar het behoefte aan heeft". – verkregen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/kwaliteitseisen-kinderopvang-en-peuterspeelzalen>
 - 22 Suite au décret d'aout 2000 (décret n° 2000-762 du 1er août 2000) du Code de la santé publique.
 - 23 Grobe et al., 2017

Hoofdstuk 4

- 1 McKie et al., 2002
- 2 In Nederland heet een begeleider in de gezinsopvang (onthaalouder) een gastouder.
- 3 Vandenbroeck, 2012
- 4 In veel landen ontwikkelen zich daarnaast ook andere initiatieven met een pedagogische inslag (Fröbel, Montessori), vooral bedoeld voor kinderen van moeders die niet moesten werken. Deze vormen van kinderopvang blijven hier buiten beschouwing.
- 5 Bonoli, 2013
- 6 Lewis, 1980
- 7 Knijn & Da Roit, 2013
- 8 Kremer, 2007
- 9 Ciccía & Bleijenbergh, 2014
- 10 Kamerman, 2006
- 11 Barcelona European Council, 2002; in Europese Commissie, 2018a
- 12 Het ministerie van onderwijs financiert lokale autoriteiten voor kinderopvang, stelt het curriculum vast en regelt de kwalificaties voor kinderopvang.
- 13 PPS = purchasing parity standards (PPS). PPS is een gemeenschappelijk munteenheid die gebruikt wordt om prijzen te vergelijken zonder dat verschillen in prijsniveaus een rol spelen.
- 14 Ofsted, 2019
- 15 De precieze uitleg is te vinden op de website van Kind en Gezin: <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/ouder/kinderopvangtoeslag-groei pakket/>
- 16 Kinderen die in de pleegzorg terecht komen, of kinderen van wie de ouders tijdelijk niet in staat zijn om voor hen te zorgen.
- 17 Voorzieningen moeten ofwel voorrang geven aan kwetsbare gezinnen of hen proactief bereiken. De verplichting hangt af van de subsidies die de voorzieningen ontvangen. Hoe meer een voorziening doet om kwetsbare gezinnen te bereiken, hoe meer subsidies zij kunnen ontvangen. In Vlaanderen is de groep kwetsbare gezinnen ruim gedefinieerd. De groep omvat onder andere alleenstaande ouders, ouders met een laag inkomen of zonder diploma secundair onderwijs. Zie de website van Kind en Gezin voor meer informatie, bijv. via <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/subsidies-en-financieel/plussubsidie/>
- 18 Lloyd & Penn, 2010
- 19 EU-SILC dataset 2016 on access to services
- 20 Van Lancker & Ghysels, 2016
- 21 Van Lancker, 2018
- 22 We spreken hier over het opleidingsniveau van de moeder, niet om de nadruk te leggen op de invloed of rol van de moeder, maar omdat het onderzoek waarnaar we verwijzen de opleiding van de moeder gebruikt als indicator voor kwetsbaarheid/sociale ongelijkheid.
- 23 Pavolini & Van Lancker, 2018
- 24 Working Group on Early Childhood Education and Care, 2014
- 25 Vandenbroucke, Hemerijck & Palier, 2011
- 26 Lewis, 2003
- 27 Heckman, 2006
- 28 Van Aerden et al., 2017

- 29 Kalleberg, 2018
- 30 Vosko, 2010
- 31 Bonoli, 2010
- 32 Cantillon & De Maesschalck, 2012
- 33 Uitspraak van toenmalig minister van werk, Monika De Coninck, in Het Nieuwsblad, 2013
- 34 Taylor-Gooby, 2008
- 35 Vranken, Geldhof & Van Menxel, 1998
- 36 Giddens, 1998
- 37 Voor Engeland zijn er geen data beschikbaar. Percentages afkomstig uit de Labour Market Policy dataset, met cijfers uit 2018 voor België en Nederland, en uit 2017 voor Frankrijk; Europese Commissie, 2019
- 38 Immervol & Knotz, 2018
- 39 Dwyer & Wright, 2014
- 40 Vgl. de beschrijving van Kremer, 2007
- 41 Stier et al., 2012
- 42 Sweet, 2012
- 43 Dit effect is gekend als "the motherhood penalty", beschreven in bijv. Gash, 2009
- 44 Budig, Misra & Böckmann, 2010
- 45 Gash, 2009
- 46 Plantenga, 2002
- 47 Eurostat, 2010; in Ciccía & Bleijenbergh, 2014
- 48 Arbh. Luik, 3^e k., 9 mei 1973, A.R. 2589/73, onuitg.
- 49 Artikel 90 van het Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering over de vrijstelling aan de werkloze die zich in een toestand bevindt die moeilijkheden veroorzaakt op sociaal en familiaal vlak.
- 50 Alle kinderen hebben vanaf het semester volgend op hun derde verjaardag recht op vijftien uur gratis kinderopvang, los van de tewerkstellingsstatus van hun ouders. Sommige 2-jarige kinderen hebben hier ook recht op, als hun ouders specifieke uitkeringen krijgen. Sommige 3-jarigen hebben recht op dertig gratis uren kinderopvang als hun ouders het equivalent verdienen van zestien uur per week werken aan het minimumloon. Verdienen de ouders meer per uur, dan kunnen ze minder dan zestien uur per week werken. Zie ook <https://www.gov.uk/30-hours-free-childcare>
- 51 Lindbeck & Snower, 2001
- 52 McGinnity, 2004
- 53 Rönkä et al., 2017

- 54 Brady, 2017
- 55 Campbell-Barr, 2009
- 56 In Engeland zal een ouder die opvang nodig heeft tussen 11u en 14u soms een volledige dagprijs moeten betalen, omdat hij gebruikmaakt van de voor- en de namiddag-sessie.
- 57 AMIF project uit 2016 dat zich richt op inburgering van laaggeletterde vrouwen met jonge kinderen, zie <https://www.expo.be/amif>
- 58 <https://www.kindengezin.be/cijfers-en-rapporten/jaarverslag/verhaal-3/default.jsp>
- 59 Van Lancker & Vandenbroeck, 2019
- 60 Zoals aangeboden door de at-home childcare service in Brighton, wordt verder in dit boek als praktijk beschreven
- 61 Havnes & Mogstad 2011
- 62 Bettendorf, Jongen & Muller, 2015
- 63 Europese Commissie, 2018b

Hoofdstuk 5

- 1 Enkel voor kinderen van drie en vier jaar oud, <https://www.gov.uk/30-hours-free-childcare>. Voor ouders van een 3-jarige enkel als ze zestien uur of meer per week werken of het equivalent verdienen van zestien uur werken aan het minimumloon. Er is daarnaast ook een aanbod van vijftien uur per week gratis kinderopvang voor alle 2-jarigen die aan bepaalde voorwaarden voldoen (ouders die onder een bepaalde inkomensgrens vallen) en zich registreren. Zie <https://www.gov.uk/help-with-childcare-costs/free-childcare-2-year-olds> voor gedetailleerde informatie.
- 2 Bonoli, 2013
- 3 Europese Commissie, 2018b
- 4 Pulignano, 2019
- 5 Green & Livanos, 2015
- 6 Hipp, Bernhardt & Allmendinger, 2015
- 7 Europese Commissie, 2019
- 8 Van Lancker & Ghysels, 2016
- 9 Bettendorf et al., 2015
- 10 Havnes & Mogstad, 2011
- 11 Nollenberger & Rodriguez-Planas, 2011
- 12 Van Lancker & Vandenbroeck, 2019
- 13 Filandri & Struffolino, 2019
- 14 Teppers, Schepers & Van Regenmortel, 2019

NOTEN DEEL II.

Hoofdstuk 1

- 1 Baxter, Hand & Sweid, 2016
- 2 Baxter & Hand, 2016
- 3 <https://www.ryerson.ca/gerrard-resource-centre/emergency-childcare/>
- 4 Elmer in Brussel, speelhuis Elief in Berchem (Antwerpen), de OKiDO kinderdagverblijven van Ferm Kinderopvang in Antwerpen.
- 5 Butterfly nursery maakt deel uit van een set van drie kinderdagverblijven die reguliere kinderopvang combineren met occasionele en flexibele kinderopvang onder de koepel van de Sussex Community NHS Foundation Trust. Ouders die in Brighton & Hove deelnamen aan het PACE-project konden terecht in deze kinderdagverblijven.
- 6 Kansen en uitdagingen voor de OKiDO's, 2018
- 7 De Weyer, 2008
- 8 Emlen, 2010
- 9 Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebeleid (23/03/2010)

Hoofdstuk 2

- 1 Hochschild & Machung, 2012
- 2 Knijn & Da Roit, 2013
- 3 Stier et al., 2012
- 4 Baxter & Hand, 2016
- 5 Vandenbroeck et al., 2008
- 6 Baxter et al., 2016:36
- 7 Rönkä et al., 2017
- 8 Carrillo et al., 2017

- 9 Chaudry et al., 2011
- 10 Sandstrom & Chaudry, 2012
- 11 Hipp, Morrissey & Warner, 2017
- 12 De studenten interviewden werkgevers en leidinggevenden uit verschillende sectoren: retail, industrie, horeca, zorg, onderwijs en overheid. De omvang van hun organisaties varieerde van kleinschalig tot groot. Tien van de achttien werkgevers vragen flexibele werkuren overdag, acht vragen weekendwerk, zeven avondwerk en drie nachtwerk. Eén bedrijf werkt met een wachtdienst.
- 13 Bowlby, 2012
- 14 McKie, Gregory & Bowlby, 2004
- 15 Sinek, 2009
- 16 Deze interviews zijn afgenomen door studenten van de opleiding Pedagogie van het Jonge Kind aan de Arteveldehogeschool. Er werden in totaal vijf diepte-interviews afgenomen met coördinatoren uit de kinderopvang van "prototype 2" uit West- en Oost-Vlaanderen. Het gaat om voorzieningen in stedelijk en landelijk gebied. Allen ontvangen ze subsidies van trap 2 of trap 3. Ze bieden allemaal meer dan negentien opvangplaatsen aan.
- 17 Peltoperä et al., 2018
- 18 Salonen, Sevón & Laakso, 2016
- 19 Statham & Mooney, 2003
- 20 De Weyer, 2008
- 21 Goossens, 2017
- 22 Vlaamse overheid, 2007
- 23 Laevers et al., 2013
- 24 Cooke et al., 2019
- 25 Estola, Farquhar & Puroila, 2014
- 26 Sevón et al., 2017

- 27 Declercq et al., 2016
- 28 ZIKO staat voor Zelfevaluatie-Instrument voor welbevinden en betrokkenheid van kinderen in de opvang. Meer informatie via <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/pedagogische-aanpak/ziko-ziko-vo/>

Hoofdstuk 3

- 1 Murray, Caulier-Grice & Mulgan 2010
- 2 Urban et al., 2011
- 3 Urban et al., 2011, pp. 35-38
- 4 Working Group on Early Childhood Education and Care, 2014
- 5 Vlaanderen werkt met subsidieoproepen. Voorzieningen moeten op zo'n oproep wachten voor ze subsidies kunnen krijgen.
- 6 'Les auxiliaires de puériculture' en 'les titulaires du CAP petite enfance'.
- 7 In Nederland is dit het uitdagendst. Daar is de rol van de lokale overheid bij het organiseren en aansturen van de voorzieningen beperkt. Kinderopvang is er een private markt.
- 8 In Nederland: 'gastouder'
- 9 <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/transitie-decreet/opvang-aan-huis/>
- 10 CNAF, 2018
- 11 Voor meer gedetailleerde informatie, zie <https://www.generali.fr/dossier/garde-enfant-assistante-maternelle/>
- 12 Voor 2019 lag het uurloon op minimaal £8,25 (voor een oppas van 25 jaar en ouder), verkregen via <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>
- 13 De opleidingseis ligt op level 2, een bachelorniveau is level 6.
- 14 Verkregen via https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk_en_inkomen/werken/niet_in_loondienst_werken/huishoudelijke_werkzaamheden_voor_anderen/u_huurt_iemand_in_voor_huishoudelijk_werk/u_huurt_iemand_in_voor_huishoudelijk_werk
- 15 Ook in Vlaanderen bestaat dit: een gezin kan een oppas als bediende in dienst nemen. Als de oppas minstens 24 uur per week werkt met werkdagen van minstens 4 uur, dan kan een gezin een deel van de kosten inbrengen in de belastingen. Een gezin kan zo 30% van de werkelijk betaalde kost terugvorderen. Dit systeem is echter weinig bekend in Vlaanderen en de sector van het jonge kind promoot het niet.
- 16 Ang, Brooker & Stephen, 2017
- 17 In Nederland: Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)
- 18 Europese Commissie, 2019 – Euridyce Report

- 19 <https://www.gov.uk/early-years-foundation-stage>
- 20 Deze pedagogische basisdoelen staan sinds 2005 in de regelgeving. De Gemeentelijke GezondheidsDienst (GGD) controleert of voorzieningen hier ook echt aan werken.
- 21 MBO2 in plaats van MBO3
- 22 Ouders uit de hoogste inkomenscategorie maakten in 2013 9,2 keer zo vaak gebruik van een gastouder als ouders uit de laagste inkomenscategorie. Voor groepsoptvang is de factor 2,4.
- 23 Assistantes maternelles agrégées dans les services d'accueil familial, via <https://www.legifrance.gouv.fr/affich-CODEArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006907527&cid-Texte=LEGITEXT000006074069&dateTexte=20070101>. In Vlaanderen worden ze uitgebreid en zullen ze vanaf 2024 op hetzelfde niveau staan; verkregen via <https://www.kindengezin.be/img/kwalificaties-attesten.pdf>
- 24 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F798>
- 25 Europese Commissie, 2019
- 26 <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/lokaal/lokaal-loket-kinderopvang/>
- 27 Uit het wetsvoorstel gepubliceerd op <http://www.senat.fr/leg/pp18-139.html>
- 28 Het decreet van 20 april 2012 houdende kinderopvang van baby's en peuters vermeldt dit in hoofdstuk 4, artikel 13.
- 29 VVSG, 2019
- 30 http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/5/pdfs/ukpga_20160005_en.pdf
- 31 Rutter & Stocker, 2014
- 32 <https://www.landelijkregisterkinderopvang.nl/pp/StartPagina.jsf>
- 33 <https://kinderopvangkaart.nl/>
- 34 Zie voorbeeld voor de gemeente Den Haag: <https://www.denhaag.nl/nl/in-de-stad/opgroeien-en-opvoeden/kinderopvang.htm>
- 35 15 uur gratis kinderopvang (Free Funded sessions) voor 2-jarigen en de 30 uur voor 3- en 4-jarigen.

Hoofdstuk 4

- 1 Deci & Ryan, 2012
- 2 de Schipper et al., 2003b
- 3 Emlen, 2010
- 4 Chaudry et al., 2011
- 5 Bevatigd tijdens een internationale partnermeeting in Antwerpen (BE) in februari 2020.
- 6 In Nederland is dit het uitdagendst. Daar is de rol van de lokale overheid bij het organiseren en aansturen van de voorzieningen beperkt. Kinderopvang behoort er tot de private markt.

NOTEN DEEL III.

Hoofdstuk 1

- 1 Dahlberg, Moss & Pence, 2013
- 2 Hart, 2012
- 3 Pfeffer & Salancik, 1978
- 4 Lombardi, 2018
- 5 The Aspen Institute & Bernard van Leer Foundation, 2016
- 6 Vandooren, 2018

Hoofdstuk 2

- 1 Verkregen via <https://burobeeldkracht.nl/business-model-you/>
- 2 Osterwalder & Peigner, 2010
- 3 Deze coördinatoren werden in 2019 geïnterviewd door studenten van de opleiding Pedagogie van het Jonge Kind aan de Arteveldehogeschool. De voorzieningen waar zij werken, maakten geen deel uit van het PACE-project.
- 4 In Engeland verschilt de kind/begeleiderratio per leeftijdsgroep. In Nederland en Frankrijk is dat ook zo.

Hoofdstuk 3

- 1 Declercq et al., 2016
- 2 De Weyer, 2008
- 3 Vandenbroeck, 1999
- 4 Vlaamse Regering, 22 november 2013
- 5 Goossens, 2017
- 6 Dom, Vorsselmans & Willockx, 2019
- 7 Stevens, 2019
- 8 De Weyer, 2008: 32
- 9 Geens, 2015
- 10 de Schipper et al., 2003b
- 11 Kagan, 1998
- 12 Ramaekers & Suissa, 2013
- 13 Reidt-Parker & Chainski, 2015
- 14 Rinaldi, 2006
- 15 Strong-Wilson & Ellis, 2007
- 16 Van Liempd, 2018
- 17 Vorsselmans, Willockx & Dom, 2019
- 18 Peleman et al., 2018b
- 19 Urban et al., 2011
- 20 Raes, 2019
- 21 Easen et al., 1992
- 22 Ramaekers & Suissa, 2013
- 23 Kernan, 2012
- 24 Vandenbroeck, Roets & Snoeck, 2009
- 25 The Aspen Institute & Bernard van Leer Foundation, 2016

Hoofdstuk 4

- 1 Europese Commissie/EACEA/Eurydice, 2019
- 2 Europese Commissie/EACEA/Eurydice, 2019, p. 68. In Europa brengen kinderen onder de 3 jaar gemiddeld 27,4 uur per week in de kinderopvang door. In België en Frankrijk komt dat gemiddelde op iets meer dan 30 uur per week, in het Verenigd Koninkrijk en Nederland op 15 tot 16 uur per week. Dat geeft een indicatie over de voorspelbaarheid van de opvangvraag.

- 3 Moss, 2016
- 4 Peleman et al., 2018b
- 5 Urban et al., 2011
- 6 Rutgeerts, 2018
- 7 Jensen & Iannone, 2018
- 8 Sinek, 2009
- 9 Deze onlinebevraging was een variant op de eerder ontwikkelde vragenlijst over 'houdingen ten opzichte van occasionele en flexibele opvang' en werd verstuurd naar de PACE-projectpartners. In Frankrijk vulden 23 begeleiders de vragenlijst in, in Vlaanderen 12. In Engeland was er een voor- en een nameting. Tijdens de voormeting kregen we 42 antwoorden, bij de nameting 28.
- 10 De Weyer, 2008
- 11 Goossens, 2017
- 12 Reidt-Parker & Chainski, 2015
- 13 Geens, 2015
- 14 Vandenbroeck, 2011
- 15 Vandenbroeck et al., 2019
- 16 Vandenbroeck, Roets & Snoeck, 2009
- 17 Ramaekers & Suissa, 2013
- 18 Hauari et al., 2014; in Peleman et al., 2018b: 4
- 19 Peleman, Jensen & Peeters, 2018a
- 20 Moss, 2018
- 21 Stevens, 2019
- 22 In de opvang voor baby's en peuters speelt nog vaak het idee mee van de opvang voor een kind zoals een moeder dat zou doen, cf. Moss, 2016
- 23 Geens, 2015, p. 192 e.v.
- 24 van Laere, Cauwels & Boudry, 2013

Hoofdstuk 5

- 1 De methodiek van de basisschakels kijkt naar verbinding; Baert & Droogmans, 2010
- 2 Brants, z.j.
- 3 Taylor, 1997
- 4 Zie <https://www.kindengezin.be/cijfers-en-rapporten/jaarverslag-2018/koala/> voor meer informatie
- 5 Hart, 2012
- 6 Vandooren, 2018
- 7 Naert, 2019
- 8 Brants, z. j.: 6
- 9 De Corte, Verschuere & De Bie, 2017

Hoofdstuk 6

- 1 PACE-medewerker tijdens focusgroep in Brighton & Hove, Engeland, 2018
- 2 Aanbeveling van coördinatoren uit Vlaanderen, 2019 en door de PACE-coördinator uit Gent, 2020
- 3 Kind en Gezin, 2014

BIBLIOGRAFIE

DEEL I.

- Ang, L., Brooker, E., & Stephen, C. (2017). A review of the research on childminding: Understanding children's experiences in home-based childcare settings. *Early Childhood Education Journal*, 45, 261-270. doi: 10.1007/s10643-016-0773-2
- Baert, H., & Droogmans, A. (2010). *Bind-Kracht door basischakelmethodek. Een opstap in armoedebestrijding*. Leuven: Lannoo Campus.
- Bakker, N., Noordman, J., & Rietveld - van Wingerden, M. (2010). *Vijf eeuwen opvoeden in Nederland. Idee en praktijk 1500-2000*. Assen: Van Gorcum.
- Baxter, J. A., & Hand, K. (2016). *Flexible child care: Key findings from AIFS evaluation of the Child Care Flexibility Trials*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- Baxter, J. A., Hand, K., & Sweid, R. (2016). *Flexible child care and Australian parents' work and care decision-making* (Research Report No. 37). Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- Bettendorf, L. J. H., Jongen, E. J. W., & Muller, P. (2015). Childcare subsidies and labour supply - Evidence from a large Dutch reform. *Labour Economics*, 36, 112-123. doi: 10.1016/j.labeco.2015.03.007
- Bonoli, G. (2010). The political economy of active labour market policy. (Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 01/2010). Edinburgh: University of Edinburgh, Publication and Dissemination Centre (PUDISCwowe).
- Bonoli, G. (2013). *The origins of active social policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Bowlby, S. (2012). Recognising the time-space dimensions of care: Caringscapes and carescapes. *Environment and Planning A*, 44, 2101-2118. doi: 10.1068/a44492
- Brady, M. (2017). The role of informal childcare in mothers' experiences of care and employment: A qualitative lifecourse analysis. In L. Bernardi & D. Mortelmans (Red.), *Lone parenthood in the lifecourse* (pp. 237-255). Cham: Open Springer. Verkregen via <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-63295-7>
- Brants, D. (z. j.). *De sociale functie van kinderopvang: Netwerken*. Verkregen via <https://www.yumpu.com/nl/document/read/25093689/sociale-functie-van-de-kinderopvang-netwerken-kind-en-gezin>
- Budig, M., Misra, J., & Böckmann, I. (2010). *The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes*, LIS Working Paper Series, No. 542, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg.
- Caisse Nationale des Allocations Familiales (2018). *Observatoire national de la petite enfance – Rapport 2018. L'accueil du jeune enfant en 2017. Données statistiques et recherches qualitatives*. Paris: CNAF. ISSN: 1959 2302.
- Campbell-Barr, V. (2009). Care and business orientations in the delivery of childcare: An exploratory study. *Journal of Early Childhood Research*, 7, 76-93. doi: 10.1177/1476718X08098355
- Cantillon, B., & De Maesschalk, V. (2012). *De sociale investeringsstaat: Enkele kritische overwegingen bij een nieuw beleidparadigma*. Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleek.
- Carrillo, D., Harknett, K., Logan, A., Luhr, S., & Schneider, D. (2017). Instability of work and care: How work schedules shape child-care arrangements for parents working in the service sector. *Social Service Review*, 91, 422-455. doi: 10.1086/693750
- Chaudry, A., Pedroza, J. M., Sandstrom, H., Danziger, A., Grosz, M., Scott, M., & Ting, S. (2011). *Child care choices of low-income working families*. Washington, DC: The Urban Institute.
- Ciccia, R., & Bleijenbergh, I. (2014). After the male breadwinner model? Childcare services and the division of labor in European countries. *Social Politics*, 21, 50-79. doi: 10.1093/sp/jxu002
- Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebeleid (23/03/2010). Vraag om uitleg van mevrouw Griet Coppé tot de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, over de proeftuinen dienstencheques in de kinderopvang. Verkregen via <https://docs.vlaamsparlement.be/websites/htm-vrg/580648.htm>
- Cooke, E., Brady, M., Alipio, C., & Cook, K. (2019). Autonomy, fairness and active relationships: Children's experiences of well-being in childcare. *Children & Society*, 33, 24-38. doi: 10.1111/chso.12294
- Dahlberg, G., Moss, P., & Pence, A. (2013) *Beyond quality in early childhood education and care: Languages of evaluation* (3rd ed). London/New York: Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Red.), *Handbook of theories of social psychology* (p. 416-436). Sage Publications Ltd.
- Declercq, B., Laevers, F., Daems, M., Hulpia, H., Janssen, J., Van Cleynenbreugel, C., & Vandenbroeck, M. (2016). *MeMoQ Deelrapport 9. Nulmeting: Welbevinden en betrokkenheid*. Brussel – Leuven – Gent: Kind en Gezin – KU Leuven – UGent.
- De Corte, J., Verschuere, B., & De Bie, M. (2017). Networks for Welfare Provision: Getting a grip on processes of social exclusion by evaluating network effectiveness. *Social Policy & Administration*, 51, 1174-1190. doi: 10.1111/spol.12241
- Delbeke, K. (2019, 28 december). 'Het is niet omdat ik ervoor werk dat ik het graag doe'. De Standaard. Verkregen via https://www.standaard.be/cnt/dmf20191227_04784354
- Department for Education (2018). *Early education and childcare Statutory guidance for local authorities*. Verkregen via https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/718179/Early_education_and_childcare-statutory_guidance.pdf
- de Schipper, J. C., de Jong, M., van Zeijl, J., Tavecchio, L., & van IJzendoorn, R. (2003a). *Pedagogische kijk op kinderopvang: Een beknopte inleiding voor het beroeps-onderwijs*. SWP: Amsterdam.
- de Schipper, J. C., Tavecchio, L. W. C., Van IJzendoorn, M. H., & Linting, M. (2003b). The relation of flexible child care to quality of center day care and children's socio-emotional functioning: A survey and observational study. *Infant Behavior and Development*, 26, 300-325. doi: 10.1016/s0163-6383(03)00033-x
- de Schipper, J. C., Van IJzendoorn, M. H., & Tavecchio, L. W. C. (2004). Stability in center day care: Relations with children's well-being and problem behavior in day care. *Social Development*, 13, 531-550. doi: 10.1111/j.1467-9507.2004.00282.x
- De Weyer, W. (2008). *De intake bij occasionele kinderopvang* (Masterproef). Gent: Universiteit Gent.
- Doepke, M., & Zilibotti, F. (2019). *Love, money, and parenting: How economics explains the way we raise our kids*. Princeton: Princeton University Press.
- Dom, L., Vorrsselmans, S., & Willockx, D. (2019). *Spreekkansen in de buitenschoolse opvang: De inrichting van de ruimte en contacten met ouders*. Verkregen via <http://pedagogischondersteunen.helwinwebpub.kdg.be/inrichting-ruimte-en-contacten-ouders/>
- Dwyer, P., & Wright, S. (2014). Universal Credit, ubiquitous conditionality and its implications for social citizenship. *Journal of Poverty and Social Justice*, 22, 27-35. doi: 10.132/175982714X13875305151043
- Easen, P., Kendall, P., & Shaw, J. (1992). Parents and educators: Dialogue and development through partnership. *Childhood & Society* 6, 282-296. doi: 10.1111/j.1099-0860.1992.tb00395.x
- Emlen, A. C. (2010). *Solving the childcare and flexibility puzzle: How working parents make the best feasible choices and what that means for public policy*. Regional Research Institute. 40. Verkregen via https://pdxscholar.library.pdx.edu/rri_facpubs/40
- Estola, E., Farquhar, S., & Puroila, A. M. (2014). Well-being narratives and young children. *Educational Philosophy and Theory*, 46, 929-941. doi: 10.1080/00131857.2013.785922
- Europese Commissie (2018a). *"Barcelona Objectives. On the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the "Barcelona objectives")"*. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Verkregen via https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf
- Europese Commissie (2018b). *Employment and social development in Europe 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Europese Commissie/EACEA/Eurydice (2019). *Key data on early childhood education and care in Europe – 2019 Edition*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Verkregen via <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5816a817-b72a-11e9-9d01-01aa75ed71a1>
- Europese Commissie (2020). *Labour Market Policy (LMP) Indicators. Activation of Registered Unemployed [LMP_IND_ACTRU dataset, update of April 2nd, 2020]*. Luxembourg: Employment, Social Affairs & Inclusion. Verkregen via https://webgate.ec.europa.eu/empl/redistat/databrowse/view/LMP_IND_ACTRU/default/table
- Filandri, M., & Struffolino, E. (2019). Individual and household inwork poverty in Europe: Understanding the role of labor market characteristics. *European Societies*, 21, 130-157. doi: 10.1080/14616696.2018.1536800
- Gabb, J. (2010). Home truths: Ethical issues in family research. *Qualitative Research*, 10, 461- 478. doi: 10.1177/1468794110366807
- Gash, V. (2009). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, 93, 569-586. doi: 10.1007/s11205-008-9429-y
- Geens, N. (2015). *Social support and social cohesion in services for young children: A study of interactions among parents and between parents and professionals (PhD)*. Gent: Universiteit Gent.
- Geinger, F., Vandenbroeck, M., & Roets, G. (2013). Parenting as a performance: Parents as consumers and (de) constructors of mythic parenting and childhood ideals. *Childhood*, 21, 488-501. doi: 10.1177/0907568213496657
- Giddens, A. (1998). *The Third Way. The renewal of social democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Gillies, V. (2006). *Marginalised mothers. Exploring working class experiences of parenting*. London: Routledge.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice. Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA and London: Harvard University Press.
- Glorieux, I., & Van Tienen, T. P. (2016). *Gender en Tijdsbesteding. De (on)wlankebaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013*. Brussel. Verkregen via https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_gender_en_tijdsbesteding_nl.pdf
- Goethals, K., & Delbeke, K. (2019, 14 september). De straatrevolutie van Deliveroo. *De Standaard*. Verkregen via https://www.standaard.be/cnt/dmf20190913_04607184
- Goossens, N. (2017). *Dwbeleid in de occasionele kinderopvang: Praktische en haalbare handvatten voor een wetenschappelijk onderbouwde wenbeleid*. Bachelorproef. Brussel: Odisee hogeschool, Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen.
- Green, A., & Livanos, I. (2015). Involuntary non-standard employment in Europe. *European Urban & Regional Studies*, 24, 175-192. doi: 10.1177/0969776415622257
- Grobe, D., Davis, E. E., Scott, E. K., & Weber, R. B. (2017). Using policy-relevant administrative data in mixed methods: A study of employment instability and parents' use of child care subsidies. *Journal of Family and Economic Issues*, 38, 146-162. doi: 10.1007/s10834-016-9501-8
- Hanson, C., & Hanson, L. (2010). Unpaid work and social policy: Engaging research with mothers on social assistance. *Action Research*, 9, 179-98. doi: 10.1177/1476750310388053
- Harknett, K., Schneider, D., & Luhr, S. (2019). *Who cares if parents have unpredictable work schedules? The association between just-in-time work schedules and child care arrangements*. Washington: Washington Centre for Equitable Growth.
- Hart, W. (2012). *Verdraaide organisaties. Terug naar de bedoeling*. Deventer: Vakmedianet.
- Havnes, T., & Mogstad, M. (2011). Money for nothing? Universal child care and maternal employment. *Memorandum, No. 2009/24*, University of Oslo, Department of Economics, Oslo. Verkregen via <https://www.econstor.eu/handle/10419/47341>
- Heckman, J. J. (2006). Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children. *Science*, 312, 1900-1902. doi: 10.1126/science.1128898
- Hipp, L., Bernhardt, J., & Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13, 351-377. doi: 10.1093/ser/mw002
- Hipp, L., Morrissey, T. W., & Warner, M. E. (2017). Who participates and who benefits from employer-provided child-care assistance? *Journal of Marriage and Family*, 79, 615-634. doi: 10.1111/jomf.12359
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Penguin.
- Hubers, C., Schwanen, T., & Dijst, M. (2011). Coordinating everyday life in the Netherlands: A holistic quantitative approach to the analysis of ICT-related and other work-life balance strategies. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 93, 57-80. doi: 10.1111/j.1468-0467.2011.00361.x
- Immervoll, H., & Knotz, C. (2018). *How demanding are activation requirements for jobseekers? IZA Discussion Papers, No. 11704*, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. Verkregen via <https://www.econstor.eu/handle/10419/185164>
- Jensen, B., & Iannone, R. L. (2018). Innovative approaches to continuous professional development (CPD) in early childhood education and care (ECEC) in Europe: Findings from a comparative review. *European Journal of Education*, 53, 23-33. doi: 10.1111/ejed.12253
- Kagan, J. (1998). *Three Seductive Ideas*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Cambridge: Polity Press.
- Kamerman, S. (2006). *A global history of early childhood education and care*. Paper commissioned for the EFA Global Monitoring Report 2007, Strong foundations: Early childhood care and education.
- Kansen en uitdagingen voor de OKiDO's. Slottekst OKiDO-coachingstraject (2018). Antwerpen: interne publicatie door de OKiDO Kinderopvang.
- Kernan, M. (2012). *Parental engagement in early learning*. The Hague: International Child Development Initiatives and Bernard van Leer Foundation.
- Keynes, J. M. (1930). Economic possibilities for our grandchildren. In J. M. Keynes (1963), *Essays in Persuasion* (pp. 358-373). New York: W. W. Norton & Co.
- Kind en Gezin (z. j.). De rol van Kind en Gezin in het AMIF-project. Verkregen via <https://www.kindengezin.be/cijfers-en-rapporten/jaarverslag/verhaal-3/default.jsp>
- Kind en Gezin (2014). *Een pedagogisch raamwerk voor de kinderopvang van baby's en peuters*. Verkregen via <https://www.kindengezin.be/img/pedagogische-raamwerk.pdf>
- Kind en Gezin (2019). *Lokaal loket kinderopvang*. Verkregen via <https://www.kindengezin.be/img/lokaal-loket-kinderopvang.pdf>
- Kind en Gezin (2019). *Het Kind in Vlaanderen 2018*. Brussel: Kind en Gezin. Verkregen via <https://www.vlaanderen.be/publicaties/het-kind-in-vlaanderen>
- Knijn, T., & Da Roit, B. (2013). Work-family balance in the Netherlands. Work and care culture mediating between

- institutions and practices. In C. Martin, B. Le Bihan and T. Knijn (Ed.), *Work and Care under Pressure. Care Arrangements in Europe* (pp. 33-56). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kremer, M. (2007). *How welfare states care: Culture, gender and citizenship in Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
 - Laevers, F. (2006) *Making care and education more effective through wellbeing and involvement: An introduction to experiential education*. Working together: making a difference for South Australian children: our children the future early childhood seminar, 8 November, Department of Education and Children's Services, South Australia.
 - Laevers, F., Silkens, K., Buyse, E., De Bruyckere, G., Daems, M., & Declercq, B. (2013). *Ervaringsgericht werken in de voorschoolse kinderopvang - Basisboek*. Leuven: CEGO Publishers.
 - Le Bihan, B. & Martin, C. (2004). Atypical working hours: Consequences for childcare arrangements. *Social Policy and Administration*, 38, 565-90. doi: 10.1111/j.1467-9515.2004.00408.x
 - Lewis, J. E. (1980). *The politics of motherhood*. London: Croom-Helm.
 - Lewis, J. (2003). Developing early years childcare in England, 1997-2002: The choices for (working) mothers. *Social Policy & Administration*, 37, 219-238. doi: 10.1111/1467-9515.00335
 - Lindbeck, A., & Snower, D.J. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15, 165-188. doi: 10.1257/jep.15.1.165
 - Lloyd, E., & Penn, H. (2010). Why do childcare markets fail? Comparing England and the Netherlands. *Juncture*, 17, 42-8. doi: 10.1111/j.1744-540X.2010.00600.x
 - Loeb, S., Fuller, B., Kagan, S. L., & Bidemi, C. (2004). Child care in poor communities: Early learning effects by type, quality, and stability. *Child Development*, 75, 47-65. doi: 10.1111/j.1467-8624.2004.00653.x
 - Lombardi, J. (2018). Moving from programme to place: What are the implications for continuous professional development? *European Journal of Education*, 53, 79-81. doi: 10.1111/ejed.12255
 - McGinnity, F. (2004) *Welfare for the unemployed in Britain and Germany*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
 - McKie, L., Gregory, S., & Bowlby, S. (2002). Shadow Times: The temporal and spatial frameworks and experiences of caring and working. *Sociology*, 36, 897-924. doi: 10.1177/003803850203600406
 - McKie, L., Gregory, S., & Bowlby, S. (2004). *Caringscapes: Experiences of caring and working. Research briefing*. Edingburgh: Centre for research on families and relationships.
 - McLean, C., Naumann, I., & Koslowski, A. A. (2017). Access to childcare in Europe: Parents' logistical challenges in cross-national perspective. *Social Policy & Administration*, 51, 1367-1385. doi: 10.1111/spol.12242
 - Morrissey, T. W. (2009). Multiple child-care arrangements and young children's behavioral outcomes. *Child Development*, 80, 59-76. doi: 10.1111/j.1467-8624.2008.01246.x
 - Moss, P. (2016). Structures, understandings and discourses: Possibilities for re-envisioning the early childhood worker. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 7, 30-41. doi: 10.2304/ciec.2006.7.1.30
 - Moss, P. (2018). What might Loris Malaguzzi have to say? *European Journal of Education*, 53, 82-85. doi: 10.1111/ejed.12256
 - Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2010). *The open book of social innovation*. London/Belfast: The Young Foundation. Verkregen via <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovation.pdf>
 - Naert, J. (2019). *A life world perspective on continuity of care in youth services*. (Phd). Gent: Universiteit Gent.
 - Nieuwsblad (2013). 'Al wie poten en oren heeft, zal moeten werken'. Verkregen via https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20130905_00726670
 - Nollenberger, N., & Rodriguez-Planas, N. (2011). *Child care, maternal employment and persistence: A natural experiment from Spain*, IZA Discussion Papers, No. 5888. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA). Verkregen via <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201108093185>
 - Ofsted (2019). *Childcare providers and inspections as at 31 March 2019: main findings*. Verkregen via <https://www.gov.uk/government/publications/childcare-providers-and-inspections-as-at-31-march-2019/childcare-providers-and-inspections-as-at-31-march-2019-main-findings#registers-and-places>
 - Osterwalder, A., & Peigner, Y. (2010). *Business Model generation. A handbook for visionaries, game changers and challengers*. Hoboken: John Wiley.
 - Pacolet, J., De Wispelaere, F., & De Coninck, A. (2011). *De dienstencheque in Vlaanderen. Tot uw dienst of ten dienste van de zorg?* SWVG-Rapport 14 Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.
 - Pavolini, E., & Van Lancker, W. (2018). The Matthew effect in childcare use: A matter of policies or preferences? *Journal of European Public Policy*, 25, 878-893. doi: 10.1080/13501763.2017.1401108
 - Peleman, B., Jensen, B., & Peeters, J. (2018a). Innovative approaches to continuous professional development in early childhood education and care. A European perspective. *European Journal of Education*, 53, 3-8. doi: 10.1111/ejed.12260
 - Peleman, B., Lazzari, A., Budjinaite, I., Siarova, H., Hauari, H., Peeters, J., & Cameron, C. (2018b). *Continuous professional development and ECEC quality: Findings from a European systematic literature review*. *European Journal of Education*, 53, 9-22. doi: 10.1111/ejed.12257
 - Peltoperä, K., Turja, L., Vehkakoski, T., Poikonen, P.-L., & Laakso, M.-L. (2018). Privilege or tragedy? Educators' accounts of flexibly scheduled early learning education and care. *Journal of Early Childhood Research*, 16, 176-189. doi: 10.1177/1476718X17750204
 - Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.
 - Piessens, A., Raes, A., & Van den Bosch, K. (2017). *Gap analysis of social demands: Detected needs of the target group by former feasibility studies and interviews of the target group*. Interreg 2 Zeeën PACE-project (Providing Access to Childcare and Employment).
 - Pilarz, A. R., & Hill, H. D. (2014). Unstable and multiple child care arrangements and young children's behavior. *Early Childhood Research Quarterly*, 29, 471-483. doi: 10.1016/j.ecresq.2014.05.007
 - Plantenga, J. (2002). Combining work and care in the polder model: An assessment of the Dutch part-time strategy. *Critical Social Policy*, 22, 53-71. doi: 10.1177/02610183020220010601
 - Pulignano, V. (2019). Het sluipend gif van tijdelijk werk. *Samenleving & Politiek*, 26, 12-13.
 - Raes, A. (2019). *Milestone report D1.2.5, Interreg PACE-project*. Gent: Artevelde University of Applied Sciences.
 - Ramaekers, S., & Suissa, J. (2013). *Goed ouderschap. Een andere kijk op opvoeden. Antwerpen-Apeldoorn: Garant*.
 - Reidt-Parker, J., & Chainski, M. J. (2015). *The importance of continuity of care: Policies and practices in early childhood systems and programs*. Chicago: *The Ounce of Prevention Fund*. Verkregen via <https://www.theounce.org/wp-content/uploads/2017/03/NPT-Continuity-of-Care-Nov-2015.pdf>
 - Rijksoverheid (z.j.). *Kwaliteitseisen kinderopvang*. Verkregen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/kwaliteitseisen-kinderopvang-en-peuterspeelzalen>
 - Rinaldi, C. (2006). *In dialogue with Reggio Emilia: Listening, researching and learning*. London and New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
 - Rönkä, A., Turja, L., Malinen, K., Tammelin, M., & Kekkonen, M. (2017). Flexibly scheduled early childhood education and care: Experiences of Finnish parents and educators. *Early Years*, 39, doi: 10.1080/09575146.2017.1387519
 - Rutgeerts, E. (2018). Warme kinderopvang vraagt stevige opleiding. *Social.net*. Verkregen via <https://social.net/verhaal/warme-kinderopvang-vraagt-stevige-opleiding/>
 - Rutter, J., & Stocker, K. (2014). *The work of Family Information Services in England 2013/14*. London: Family and Childcare Trust. Verkregen via https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw_32530-5_0.pdf
 - Salonen, E., Laakso, M.-L., & Sevón, E. (2016). Young children in day and night care: Negotiating and constructing belonging during daily arrivals. *Early Child Development and Care*, 186, 2022-2033. doi: 10.1080/03004430.2016.1146717
 - Sandstrom, H., & Chaudry, A. (2012). 'You have to choose your childcare to fit your work': Child-care decision-making among low-income working families. *Journal of Children and Poverty*, 18, 89-119. doi: 10.1080/10796126.2012.710480
 - Sandstrom, H., Giesen, L., & Chaudry, A. (2012). *How contextual constraints affect low-income working parents' child care choices*. Washington DC: The Urban Institute.
 - Sandstrom, H., & Huerta, S. (2013). *The negative effects of instability on child development: A research synthesis*. Low-Income Working Families Discussion Paper 3. Washington DC: The Urban Institute.
 - Scott, E. K., & Abelson, M. J. (2013). Care and instability in employment for families with subsidized care. *Journal of Family Issues*, 37, 344-368. doi: 10.1177/0192513X13516763.
 - Sevón, E., Rönkä, A., Räikkönen, E., & Laitinen, N. (2017). Daily rhythms of young children in the 24/7 economy: A comparison of children in day care and day and night care. *Childhood*, 1-17. doi: 10.1177/0907568217704048
 - Sinek, S. (2009). *Start with Why: How great leaders inspire everyone to take action*. New York: Penquin Publishers.
 - Skidelsky, E., & Skidelsky, R. (2013). *How much is enough? Money and the good life*. New York: Penguin.
 - Speirs, K. E., Vesely, C. K., & Roy, K. (2015). Is stability always a good thing? Low-income mothers' experiences with child care transitions. *Children and Youth Services Review*, 53, 147-156. doi: 10.1016/j.childyouth.2015.03.026
 - Statham, J., & Mooney, A. (2003). *Around the clock: Child-care services at atypical times*. Bristol: Policy Press.
 - Stevens, L. (2019). *Pedagogische tact. Een literatuurstudie naar verwante begrippen en hun differentieële betekenissen*. Driebergen - Leuven: Stichting NIVOZ, CEGO KULeuven.
 - Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2012). Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30, 265-279. doi: 10.1016/j.rssm.2012.02.001
 - Strong-Wilson, T., & Ellis, J. (2007). Children and place: Reggio Emilia's environment as third teacher. *Theory Into Practice*, 46, 40-47. doi: 10.1080/00405840709336547
 - Sweet, S. (2012). *Work and Family Policy: International Comparative Perspectives*. New York: Routledge.
 - Taylor, J. B. (1997). Niches and practice: Extending the ecological perspective. In: Salebey, D. (ed) *The strengths perspective in social work practice (2nd ed)*, 217-227. New York: Longman.
 - Taylor-Gooby, P. (2008). The new welfare state settlement in Europe. *European Societies*, 10, 3-24. doi: 10.1080/09571260701526964
 - Teppers, E., Schepers, W., & Van Regenmortel, T. (2019). *Het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest*. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.
 - The Aspen Institute, & Bernard van Leer Foundation (2016). *Breaking the cycle of poverty*. Verkregen via https://bernardvanleer.org/app/uploads/2016/09/Breaking_the_Cycle_Framework_AspenAscend_Bernard-vanLeer.pdf
 - Tronto, J. (2013). *Caring Democracy: Markets, equality and justice*. New York and London: New York University Press.
 - Urban, M., Vandenbroeck, M., Lazzari, A., Peeters, J., & Van Laere, K. (2011). *Competence requirements in early childhood education and care. Final report*. London and Brussels, European Commission, Directorate General for Education and Culture. Verkregen via <https://repository.uel.ac.uk/item/8618y>
 - Van Aerden, K., Gadeyne, S., & Vanroelen, C. (2017). Is any job better than no job at all? Studying the relations between employment types, unemployment and subjective health in Belgium. *Archives of Public Health*, 75. doi: 10.1186/s13690-017-0225-5
 - Vandenbroeck, M. (1999). *De blik van de Yeti. Over het opvoeden van jonge kinderen tot zelfbewustzijn en verbondenheid*. Utrecht: Uitgeverij SWP.
 - Vandenbroeck, M. (2011). *Diversity in Early Childhood Services*. Verkregen via <http://www.child-encyclopedia.com>
 - Vandenbroeck, M. (2012). *In verzeerde bewaring: Honderdvijftig jaar kinderen, ouders en kinderopvang*. Amsterdam: SWP.
 - Vandenbroeck, M., Coussée, F., Bradt, L., & Roose, R. (2019). Diversity in early childhood education: A matter of social pedagogical embarrassment. In P. Moss & C. Cameron (Ed.), *Social Pedagogy and Working with Children and Young People: Where Care and Education Meet*. Londen: Jessica Kingsley Publishers.
 - Vandenbroeck, M., De Visscher, S., Van Nuffel, K., & Ferla, J. (2008). Mothers' search for infant child care: The dynamic relationship between availability and desirability in a continental European welfare state. *Early Childhood Research Quarterly*, 23, 245-258. doi: 10.1016/j.ecresq.2007.09.002
 - Vandenbroeck, M., Roets, G., & Snoeck, A. (2009). Immigrant mothers crossing borders: Nomadic identities and multiple belongings in early childhood education. *European Early Childhood Education Research Journal*, 17, 203-216. doi: 10.1080/13502930902951452
 - Vandenbroucke, F., Hemerijck, A., & Palier, B. (2011). *The EU needs a social investment pact*. OSE Paper Series, Opinion Paper No. 5. Verkregen via http://www.ose.be/files/OpinionPaper5_Vandenbroucke-Hemerijck-Palier_2011.pdf
 - Vandooren, T. (2018). *Te mooi om (niet) waar te zijn*. Brugge: Vanden Broele.
 - Van Haute, D., Roets, G., Alasuutari, M., & Vandenbroeck, M. (2018). Managing the flow of private information on children and parents in poverty situations: Creating a panoptic eye in interorganizational networks? *Child & Family Social Work*, 23, 427-434. doi: 10.1111/cfs.12433
 - van Laere, K., Cauwels, V., & Boudry, C. (2013). Leren kijken door de bril van een ander. Wanda, een waarderende praktijkanalyse voor kinderbegeleiders. *Kleuters en ik*, 30, 2-5. Verkregen via https://vbjk.be/files/attachments/933/Kleuters_ik_2013_01_Leren_kijken_door_de_bril_van_een_ander_Wanda_een_waarderende_praktijkanalyse_voor_kinderbegeleider.pdf
 - Van Lancker, W. (2018). Reducing inequality in childcare service use across European countries: What (if any) is the role of social spending? *Social Policy & Administration*, 52, 271-292. doi: 10.1111/spol.12311
 - Van Lancker, W., & Ghysels, J. (2016). Explaining patterns of inequality in childcare service use across 31 developed economies: A welfare state perspective. *International Journal of Comparative Sociology*, 57, 310-337. doi: 10.1177/0020715216674252
 - Van Lancker, W., & Vandenbroeck, M. (2019). *De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen en in de centrumsteden: Spanning tussen de economische en sociale functie van kinderopvang*. Leuven: Centrum voor Sociologisch Onderzoek - KU Leuven. Verkregen via <https://soc.kuleuven.be/ceso/spsw/de-verdeling-van-de-kinderopvang-in-vlaanderen-en-in-de-centrumsteden-spanning-tussen-de-economische-en-sociale-functie-van-kinderopvang>
 - Van Liempd, I. (2018). *Exploring childcare spaces. Young children's exploration of the indoor play space in center-based childcare* (Phd). Utrecht: Universiteit Utrecht.

Verkregen via https://drive.google.com/file/d/1c9WN-rxxOpbkx1Fyge75dsvSexMz_meb_/view

- Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) (2019). FAQ lokaal loket kinderopvang. Verkregen via https://www.vvsg.be/knowledgeitem-images/FAQ%20LLK_website2.pdf
- Vlaamse overheid (2007). *Uitvoeringsbesluiten voor actieplan flexibele en occasionele kinderopvang*. Verkregen via <https://www.vlaanderen.be/de/nbwa/nbwa-news-messages/102116>
- Vlaamse Regering (2013). *Besluit houdende de vergunningsvoorwaarden en het kwaliteitsbeleid voor gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters*, BS 13 januari 2014 C.F.R. (22 november 2013). Verkregen via <https://www.kindengezin.be/img/vergunning-bvr-bp.pdf>
- Vosselmans, S., Willockx, D., & Dom, L. (2019). *Vrede en veiligheid: Hoe werk je daaraan in de kinderopvang?* Verkregen via <http://pedagogischondersteunen.helwin-webpub.kdg.be/vrede-en-veiligheid-hoe-werk-je-daaraan-in-de-kinderopvang/>

- Vosko, L. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Vranken, J., Geldof, D., & Van Menxel, G. (1998). *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 1998*. Leuven: Acco.
- Working Group on Early Childhood Education and Care (2014). *Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care*. Report of the Working group, under the auspices of the European Commission. Verkregen via https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_en.pdf
- Wreyford, N. (2013). The real cost of childcare: Motherhood and flexible creative labour in the UK film industry. Review Essay. *Studies in the Maternal*, 5, 1-22. doi: 10.16995/sim.26

Dit boek verwijst regelmatig naar diensten en voorzieningen uit de verschillende PACE-landen. Hieronder volgt een overzicht van de meest courante begrippen in elk land. De tabel onderaan toont de concrete benamingen van de diensten per land.

DIENSTEN VOOR ARBEIDSVOORZIENING

De openbare diensten voor arbeidsvoorziening verbinden werkzoekenden met werkgevers. Ze zijn in elk land anders gestructureerd maar hebben altijd als doel om het aanbod op de arbeidsmarkt te verbinden met de vraag, door middel van informatie, activering, en opleidingen.

DIENSTEN VOOR WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN EN LEEFLOON

In de meeste landen zijn de diensten voor arbeidsvoorziening verantwoordelijk voor werkloosheidsuitkeringen. Het type uitkeringen dat zij verzorgen, verschilt van land tot land. In Frankrijk en Vlaanderen vallen uitkeringen en premies voor jonge gezinnen soms onder andere diensten dan werkloosheidsuitkeringen. In Engeland verzorgt Jobcentre Plus alle types van uitkeringen.

DIENSTEN BEVOEGD VOOR ERKENNING EN CONTROLE VAN KWALITEITSVOLLE KINDEROPVANG

Kinderopvangvoorzieningen staan onder toezicht van een controleorgaan. Dat orgaan gaat na of de voorzieningen de regels respecteren, onder meer in verband met ruimtegebruik en hygiëne. Het controleert ook de pedagogische kwaliteit van de kinderopvang. Opnieuw verschilt de werking van deze diensten van land tot land. In Engeland controleert Ofsted de kwaliteit van kinderopvang, maar ook van scholen. In de andere landen vallen de kwaliteitscontroles in het onderwijs van kinderen onder dan drie (Vlaanderen, Frankrijk) of vier (Nederland) jaar onder andere diensten dan die in de kinderopvang.

DIENSTEN BEVOEGD VOOR UITKERINGEN IN RELATIE TOT KINDEROPVANG

Vlaanderen en Frankrijk subsidiëren de kinderopvang. Financiering aan aanbods zijde, heet dat in het boek. Daarnaast krijgen ouders een kinderopvangtoeslag, via diensten met een brede bevoegdheid voor kinderopvang en jonge gezinnen. In Engeland, Frankrijk, Vlaanderen en Nederland kunnen ouders kosten terugvorderen via de belasting. Engeland heeft daarnaast een aanbod van Free Funded Sessions.

DIENST	VLAANDEREN	FRANKRIJK	ENGELAND	NEDERLAND
DIENST VOOR ARBEIDS-VOORZIENING	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB)	Pôle Emploi	Jobcentre Plus	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV WERKbedrijf)
DIENST DIE VERANTWOORDELIJK IS VOOR WERKLOOSHEIDS-UITKERINGEN	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)	Pôle Emploi	Jobcentre Plus	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
DIENST DIE VERANTWOORDELIJK IS VOOR LEEFLOON	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW)	Caisse d'Allocations Familiales (CAF)	Jobcentre Plus	Gemeente
DIENST BEVOEGD VOOR ERKENNING EN CONTROLE VAN KWALITEITSVOLLE KINDEROPVANG	Kind en Gezin	Service départementale de la protection maternelle et infantile (PMI).	Ofsted	Gemeentelijke Gezondheidsdiensten (GGD)
DIENST DIE TEGEMOETKOMINGEN VOOR KINDEROPVANG AAN OUDERS UITBETAALT	Agentschap Uitbetaling Groeipakket in samenwerking met vijf uitbetalers. De betaling gebeurt automatisch. De regie van het Groeipakket ligt bij Kind en Gezin en de belastingdienst.	Caisse d'Allocations Familiales (CAF)	Ouders moeten rechtstreeks bij de overheid een aanvraag doen voor de 15 en 30 free hours of childcare of de tax-free childcare. Lokale overheden kunnen hen hierbij ondersteunen.	De belastingdienst keert een kinderopvangtoeslag uit aan gezinnen die de toesla aanvragen en beantwoorden aan de voorwaarden.

Flexibiliteit valt niet meer weg te denken uit onze levens en al helemaal niet uit de organisatie van de arbeidsmarkt. Die flexibiliteit heeft gevolgen voor gezinnen: ze biedt nieuwe mogelijkheden maar vaak maakt ze het leven en de zorg voor kinderen complexer. Dit boek toont hoe occasionele en flexibele kinderopvang gezinnen ondersteuning kan bieden. Kinderopvangorganisaties en beleidsmakers vinden hier verschillende manieren om goede, flexibele kinderopvang te organiseren. Daarnaast toont het boek hoe de kinderopvang bestaande praktijken kan aanpassen aan een flexibele werking: de omgang met kinderen en hun gezinnen, de ondersteuning van medewerkers, de samenwerking met partners. Dan blijkt dat goede flexibele kinderopvang een ruimhartig beleid nodig heeft.

Het boek is geschreven in de schoot van het Interreg 2Zeeën-project PACE (Providing Access to Childcare and Employment). In dit sociale-innovatieproject zochten projectpartners in vier Europese landen uit hoe werk én kinderopvang toegankelijker kunnen worden voor gezinnen die in kwetsbare omstandigheden leven.

Interreg 
2 Seas Mers Zeeën
PACE
European Regional Development Fund


MECHELEN

 **artevelde**
hogeschool

KdG Expert
Karel de Grote Hogeschool