



Fonds Sociale Maribel Vlaamse welzijns- en gezondheidssector

Kamer Kinderopvang (KO)

Jaarverslag Sociale Maribel 2023

I. Juridisch kader

Het jaarrapport Sociale Maribel maakt deel uit van de jaarlijkse verplichtingen die de werkgevers dienen na te leven om van de middelen van het fonds te blijven genieten.

Voor het jaar 2023 werd dit rapport eind februari 2023 digitaal aangeboden via het extranet. De werkgevers ontvingen het overzicht tewerkstellingen sociale Maribel en een uitnodiging om de bevraging online in te vullen.

Het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging diende opgeladen te worden als onderdeel van de bevraging of konden eventueel nagestuurd worden naar het secretariaat.

Dit verslag is tweedelig:

het is een samenvatting van de individuele rapporten van de werkgevers

het geeft een overzicht van de genomen beslissingen en financiële verrichtingen van de kamer in de loop van 2023.

II. Voorafgaande bemerkingen

Dit verslag heeft betrekking op de organisaties die een tewerkstellingssubsidie kregen toegewezen door het Fonds Sociale Maribel Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

In totaal realiseerden 84 werkgevers een bijkomende tewerkstelling in de loop van 2023 van 40,1 vte in onbepaalde duur en 20 vte bepaalde duur

	werkgevers	vte op jaarbasis
met toekenningen onbepaalde duur (op 31/12/2023)	317	429.7
nieuwe toekenningen OD	84	40,1
project deeltijds leren/deeltijds werken	30	14
Project via vorming hogerop	4	5.59
“Project” werknemersstatuut onthaalouders	60	45.84
totaal onbepaalde duur eind 2023 inclusief projecten	292	512,13
Toekenningen bepaalde duur (op jaarbasis – per 1/7/2023)	37	19.7

III. Engagement en aanwervingsresultaat van de organisaties die toelating hadden of kregen tot aanwerving.

Van de organisaties die een tussenkomst kregen van het fonds sociale Maribel was er een engagement om een verhoging van de tewerkstelling en het arbeidsvolume te realiseren. In totaal gaat het om een verhoging van 512.13 vte onbepaalde duur die sinds 1997 geleidelijk via de sociale Maribel werd toegekend.

In de loop van 2023 werd 40.1 vte bijkomend volume onbepaalde duur toegewezen. De tewerkstellingen bepaalde duur konden gerealiseerd worden tussen 01/07/2023 en 31/12/2023. Van de 6 beschikbaar gestelde vte voor opleidingsproject Via Vorming Hogerop werd 5.59 vte effectief gesubsidieerd.

Voor een volledig overzicht van de criteria die hierbij werden gehanteerd kan het werkingsdocument worden geraadpleegd dat publiek toegankelijk is via www.vspf.org

IV. Berekening van de RSZ-bijdragevermindering en van de geschatte kostprijs voor de gerealiseerde tewerkstellingen

A. Dotatie Sociale Maribel en effectieve stortingen voor de kamer Kinderopvang

De totale dotatie bedroeg voor het FSM 331 in 2023 28.520.477,81 € (Sociale Maribel + fiscale Maribel + saldo sociale Maribel 2023)

Van de dotatie sociale Maribel werd aanvankelijk 1,2% gereserveerd voor VSPF aan werkingskosten. Bij de rapportering naar de overheid bleek het effectieve verbruik 93,67 % te bedragen.

In de loop van 2023 werd 90% van de 1,2% via kwartaalstortingen aan VSPF betaald.

Er is dus sprake van een positief saldo ten voordele van VSPF vzw onder voorbehoud van goedkeuring van het onkostendossier door Commissie sociale Maribel. Dit saldo zal in door het fonds in de loop van 2024 of 2025 worden betaald aan VSPF.

De verdeling van de totale beschikbare dotatie, 28.246.953,80 € (= dotatie min de aanvankelijke provisie voor werkingskosten van 273.524,01 €) tussen de kamer GID en de kamer Kinderopvang gebeurde in functie van het aantal rechtopeners (N) voor de sociale Maribel en de loonmassa voor de fiscale Maribel. Hierna werd er een correctie doorgevoerd om de financiering van de bestaande subsidiedossiers te verzekeren. Immers een verdeling van de inkomsten op basis van de N en op basis van de loonmassa zou onvoldoende middelen genereren voor de kamer GID om de bestaande dossiers te financieren.

Voor de kamer KO resulteerde de verdeling in een totale dotatie van **€ 21.713.051,97**

Kostprijs van de gerealiseerde tewerkstelling (jaarrekening)

Er werd in de kamer KO een verbruik genoteerd van 508,80 vte in *onbepaalde* duur met een gemiddelde kost van 39.670,71 € per vte of in totaal een kost van 20.184.456,37 €
Voor de functies van *bepaalde* duur werd een verbruik genoteerd van 19.65 vte aan een gemiddelde kostprijs van 39.670,71 € per vte of een totale kost van 779.529,42 €.
Dit kwam neer op een totale kost sociale Maribel van 20.963.985,79 voor 528,45 vte.

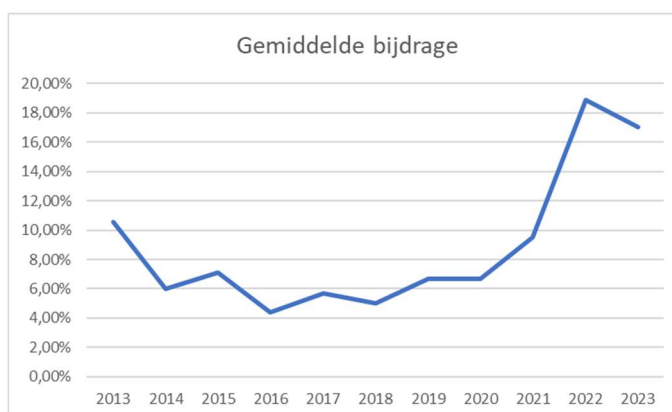
B. Reële betalingen

Op het einde van de 1^{ste} maand van elk kwartaal werd een voorschot betaald voor het lopende kwartaal. De voorschotten bedroegen gemiddeld 90% van de toegekende totale enveloppe (aantal vte * loonplafond van 44.777,00 €).

C. Reële evolutie van de kostprijs van de tewerkstellingen

De gemiddelde bijdrage uit eigen middelen lag in 2023 op 17,05 %.
2022 heeft de loonkost een bijzondere evolutie gekend zoals uit onderstaande gegevens blijkt:

Jaar	Gemiddelde bijdrage
2013	10,57%
2014	5,97%
2015	7,12%
2016	4,42%
2017	5,67%
2018	5%
2019	6,66%
2020	6,66%
2021	9,48%
2022	18,87%
2023	17,05%



% boven het subsidieplafond	% werkgevers (N=349)	
	2022	2023
Uurloon		
Onder het plafond	19,05%	9,03%
> 0 en < 10% boven het plafond	16,48%	19,44%
≥10 en < 20% boven het plafond	21,98%	30,21%
≥ 20 en < 30% boven het plafond	17,22%	24,31%
≥ 30 en < 40% boven het plafond	8,79%	12,15%
≥ 40 en < 50% boven het plafond	8,42%	3,82%
Boven de 50%	8,06%	1,04%

Evolutie van het loonplafond in de Kamer Kinderopvang sinds 2013

Jaar	Subsidieplafond
2013	37.710,00 €
2014	38.465,00 €
2015	38.850,00 €
2016	40.600,00 €
2017	40.950,00 €
2018	41.700,00 €
2019	42.117,00 €
2020	42.517,00 €
2021	43.227,00 €
2022	43.677,00 €
2023	44.777,00 €

Aanwending van de toegekende middelen voor de totale groep

Het globaal bestedingspercentage van de middelen bedroeg bijna 96,22 %.

99,47 % van het aantal toegekende uren werden effectief gebruikt.

Sinds 2008 mogen er meer uren worden gepresteerd dan maximaal toegekend zodat elke organisatie zijn enveloppe maximaal kan benutten.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
gemiddeld % aanwending van de maximale dotatie	96,22%	99,47%	99,01%	97,21%	95,48%	98,5%	97,31%

V. Subjectieve evaluatie van het systeem:

Dit jaar werd de beslist om het jaarrapport op te splitsen in 2 delen; deel 1 waarvan de resultaten hieronder, biedt een zicht op hoe de werkgevers, in overleg met de werknemers, kijken naar de principes van het fonds, in welke mate komen deze tegemoet aan de verwachtingen? De vragen werden aangepast en omgevormd tot ja/nee vragen met het verzoek hun antwoord toe te lichten. Later dit jaar werd er een bevraging verzonden over de werking van het fonds waarin, behalve de klassieke vragen over het functioneren van het secretariaat, zal worden gepolst naar de ervaring met de nieuwe manier van werken: aangifte via de dmfa, het gebruik van het extranet,...

1. Zorgen de Maribel tewerkstellingen voor een verbetering in de kwaliteit/intensiteit van de verstrekte zorg of dienstverlening in uw instelling (volgens de richtlijnen van de sector)?

Totaal aantal antwoorden	Ja	Neen
281 op 281	98.93%	1.06%

Uit de gevraagde toelichting aan de "neen"-antwoorders, volgende bloemlezing:

- Een toekenning van 10% sociale maribel is nauwelijks voelbaar op de vloer.
- Voor ons is het momenteel financieel niet haalbaar om te evolueren naar de verlaagde nieuwe ratio. Wat heel teleurstellend is..
- We zijn op zoek naar een haalbare manier om de ratio te verbeteren binnen de beperkte middelen. Dit jaar hebben we ons lid gemaakt van het Vlaams Welzijnsverbond. Ik hoop dat we dankzij inspiratie bij andere organisaties en uitwisseling van tips en ideeën, toch een haalbare piste voor de toekomst zullen kunnen uitwerken.

2. Zorgen de Maribel tewerkstellingen voor een vermindering van de werkdruk op de werkvloer?

Indien nee, graag meer uitleg

Totaal aantal antwoorden	Ja	Neen
281 op 281	97.86%	2.14%

Uit de gevraagde toelichting aan de "neen"-antwoorders, volgende bloemlezing:

- Het antwoord is ja en nee. We zijn dankbaar dat we door de Sociale Maribel maatregel extra personeel kunnen inzetten, echter blijft de werkdruk binnen de sector ook met de sociale maribel maatregelen erg hoog voor het personeel. Door de ruime openingsuren binnen de sector heb je al meer dan 1 voltijdse werknemer nodig om de openingsuren voor een week te kunnen dekken.
- 10% tussenkomst van de social maribel is te verwaarlozen
- Reden hiervan is dat we een bestaande medewerker bijkomende uren hebben gegeven van de sociale Maribel, omdat het pakket beschikbare uren te weinig is voor een aparte medewerker te steken. Willen we echt werken aan druk verlagend werken dienen we meer uren te hebben die we aan een bijkomende medewerker kunnen toekennen.
- De Maribel middelen zorgen voor een verbeterde kwaliteit op de werkvloer (vraag 1), maar niet altijd voor een voelbare vermindering van de werkdruk voor de medewerkers (vraag 2). Wij ondervinden moeilijkheden om kinderbegeleiders te vinden. Dit vooral omwille van de krapte op de arbeidsmarkt, maar ook omwille van het contract dat kan aangeboden worden. Voor vervangingen kunnen we bijvoorbeeld niemand meer vinden. Met andere woorden: de werkdruk blijft, ondanks toekenning van de Maribel middelen, hoog.

3. Stemmen de functie(s) zoals eerder bepaald nog altijd overeen met de noden van de instelling?

Indien nee, graag meer uitleg

Totaal aantal antwoorden	Ja	Neen
281 op 281	97.86%	2.14%

Uit de gevraagde toelichting aan de "neen"-antwoorders, volgende bloemlezing:

*-functies begeleidend personeel zijn steeds moeilijker in te zetten wegens het subsidieplafond
-graag hadden wij een ft-kinderverzorster meer in dienst kunnen nemen. Dit om aan de kindratio te kunnen voldoen.*

*-functies begeleidend personeel zijn steeds moeilijker in te zetten wegens plafond
-Destijds werd de beslissing genomen om enkele uren Maribel toe te kennen aan een logistieke hulp (poets en keuken).*

Nu zou het meer aangewezen zijn om extra uren te hebben voor de begeleiding van de kinderen.

-In het verleden kregen we steeds in de 2de helft van het jaar een halftijdse soc.maribel tewerkstelling bij tot aan de Kerstvakantie. Dit is nu al enkele jaren niet meer en dat missen we wel..

4. Ondervindt u moeilijkheden om de toekenningen 100% te realiseren?

Indien ja, waarom?

Totaal aantal antwoorden	Ja	Neen
281 op 281	23.84%	76.16%

Uit de gevraagde toelichting aan de "Ja"-antwoorders, volgende bloemlezing:

-Krapte op de arbeidsmarkt

-Juiste persoon/functie vinden

-Arbeidstijd van de in te vullen toekenning is te klein

-Onzekerheid over duur afwezigheidsperiode

-loonkost onvoldoende dekkend + bij onmiddellijke verwijdering wegens zwangerschap of door ziekte is het niet altijd mogelijk om onmiddellijk te vervangen. Ook het vinden van competente medewerkers is een stuk moeilijker geworden.

-Te hoge eigen financiering

-Arbeidstijd van de in te vullen toekenning is te klein

5. Wat zijn de noden op de werkvloer waarbij het Fonds sociale Maribel een rol kan spelen (meerdere antwoorden zijn mogelijk) indien zij beschikt over bijkomende middelen?

a) Voor de verbetering van de kwaliteit van de zorg/dienstverlening van de bewoners/Patiënten

(--> bijkomende uitleg voor deze keuze, te specificeren):

b) Om de werkdruk van de werknemers op de werkvloer te verminderen

(--> bijkomende uitleg voor deze keuze, te specificeren):

c) Andere:

Totaal aantal antwoorden	a	b	c
281 op 281	37.38%	50.53%	12.09%

Bloemlezing toelichting bij antwoord a:

-Verbetering van de kwaliteit van het werk

-extra mensen op de werkvloer betekent kwaliteitsverhoging van de opvang, verhoging van welbevinden en betrokkenheid van de kinderen. Verbetering van draagkracht van de begeleidsters. Werkdrukverlaging voor de andere medewerkers.

-Om de ratioverlaging (aantal kinderen per begeleidster) zo vlug mogelijk te realiseren en het financieel ook nog haalbaar te maken, zou een verhoging van het aantal uren van de Sociale Maribel heel welkom zijn.



-verhoging van het loonplafond

-We werken verticaal , dit is alle leeftijden in één groep, Dus, hebben we extra gekwalificeerd personeel nodig, die dadelijk de noden kan erkennen, schakelen naar comfortverhoging, zonder de andere kinderen uit het oog te verliezen

-Ouders worden veeleisender , meer mensen op de werkvloer zou ook meer kwaliteit moeten kunnen bieden

-Doordat de werkdruk vermindert lukt het om meer aandacht te besteden aan kwalitatievere contacten met de de kinderen. Door minder stress is er ook minder uitval van personeel en een betere sfeer. Het lukt ons ook om beter te kunnen inspelen op de vraag om thuis en werk meer op elkaar af te stemmen.

-Het zou voor ons een meerwaarde kunnen betekenen op verschillende vlakken om een bijkomende middelen te krijgen om de kwaliteit te verhogen. Vanuit de andere subsidiekanalen wordt er enkel afgebouwd, waardoor de kwaliteit in het gedrang dreigt te komen.

-Kind en Gezin eist hoge kwalitatieve zorgverlening en door hoge werkdruk, krapte op de arbeidsmarkt en toenemende leeftijd van personeel met meer afwezigheidsdagen, is er meer personeel nodig om dit op te vangen en te verwezenlijken!

-je hebt meer tijd om individueel aandacht te geven aan een kind, betere kwaliteit bij het aanbieden van activiteiten, meer zorg en individuele begeleiding tijdens eetmomenten, meer tijd en aandacht bij de communicatie met de ouders,

Bloemlezing toelichting bij antwoord b:

-Bijkomende personen aanwezig buiten de zeer beperkte officiële ratio maakt het makkelijker te organiseren als er een medewerker afwezig is.

-In een ideale situatie (zonder de krapte op de arbeidsmarkt), zou het toch interessant blijven om extra personeel aan te kunnen nemen. Dit zou de job aantrekkelijker maken. Net als een loonsverhoging

-Inzet van sociale maribel zorgt voor extra handen op de vloer > werkdrukverlagend.

-Meer toekenningen onbepaalde duur zodat we medewerkers kunnen vinden want vervangingen voor medewerkers zijn bijna onmogelijk in te vullen.

-Wij streven naar een ratio van 1/6 of toch zeker 1/7. Om dit te kunnen realiseren is extra personeel welkom. Maar aangezien onze personeelskost ook onze grootste kost is, blijft dit een moeilijk dilemma. De sociale maribel kan dus zeker een rol spelen in extra toekenningen om dit draagbaar te maken.

-extra personeel zorgt steeds voor een werkdrukvermindering en zorgt er ook voor dat wij onze onthaalouders nog beter kunnen opvolgen..

-Wegens de problematiek in de kinderopvang zijn alle extra handen welkom.

-meer jobtime voor collega's betekent extra tijd die kan geïnvesteerd worden in de kinderen. Ratio wordt ook positief beïnvloed

-Er staat zo veel druk op al de mensen binnen de kinderopvang. Mensen die wij kunnen aannemen binnen sociale Maribel, verlicht de financiële druk al voor een groot stuk binnen de kinderopvang.

-Door de extra middelen kan de werkdruk verlaagd worden daar er meer middelen zijn om een extra werknemer aan te werven..

-De werkdruk wordt als hoog ervaren, het ziekteverzuim is hoger dan gemiddeld in de sector. Er is ook heel veel verloop in de sector hierdoor is er nood aan extra werknemers.

-Bijkomende middelen zouden kunnen zorgen voor een buffer in de personeelsploeg en verlaagd dus die werkdruk.

-In de kinderopvang moeten we (uiteraard) steeds voldoende begeleiders hebben volgens het aantal kinderen. Dit betekent dat bij ziekte medewerkers die normaal niet moeten werken, worden opgebeld om toch te komen inspringen. Het is 'normaal' dat dit voorvalt maar als er te weinig marge is in de personeelsploeg kan je deze extra uren niet direct weg werken. Hierdoor verhoogt de werkdruk.

Bloemlezing toelichting bij antwoord c:

-Voor ons is 1.63VTE extra tewerkstelling die we niet zelf moeten financieren een grote meerwaarde. Het houdt de kwaliteit van zorg op peil, in een steeds diverse en meer zorg vragende omgeving. Deze extra tewerkstelling zorgt er ook voor dat de werkdruk voor de

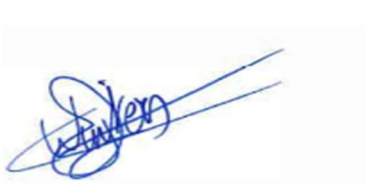
werknemers nog net beheersbaar is. Deze extra financiering is ook voor de organisatie belangrijk, de voorbije 2 jaren hadden wij met een zuinig beleid een negatief resultaat.

- Hoe meer inzet, hoe beter. Er zijn nog steeds handen tekort op de werkvloer, zeker in deze moeilijke tijden.
- Specifiek inzetten op bepaalde (nieuwere) functies, zoals b.v. pedagogisch coach in de KO of -in 2024- versterking in de volumes onbepaalde duur i.h.k.v. de ratioverlaging: het is iets makkelijker om iemand te vinden voor een vast contract!
- uitbreiding van de bestaande functie; ondersteuning in het zoeken naar de juiste persoon; personeelsinzet is momenteel moeilijk door het personeelstekort en de schaarste van geschikte kandidaten op de arbeidsmarkt in het Brusselse.
- Het meer en beter informeren van ouders betreffende de opvang van hun kindje.
- Subsidies gelijktrekken aan de loonkost.
- Meer individuele aandacht voor onze kleine kinderen.
- Indien mogelijk meerdere medewerkers in een Maribel toe te kennen, zodat een werkgever meerdere en betere kansen heeft om middelen in te zetten voor de noden die er zijn naar werkdruk te verbeteren. Zodat een werkgever ook extra kansen tot aanwerven kan bieden
- Veel uitval personeel. Indien mensen op dag contracten zouden kunnen invallen zodat daarvoor er financiële compensaties kunnen komen, zou dit de arbeidskrapte op de werkvloer enigszins verbeteren. Denk dan aan mensen zoals het stelsel in NL die op ZZP basis kunnen inspringen. Deze hoeven niet vast in dienst te komen, hebben vaak wel kwalificaties maar vragen een hoge vergoeding.
- voor de verbetering van de kwaliteit van de zorg voor jonge kindjes. Hoe meer begeleiders er aanwezig zijn bij de kindjes hoe hoger de kwaliteit van de pedagogische en fysieke zorg voor de jonge kinderen.

Meerdere begeleiders bij een leefgroep vermindert de werkdruk.

Dit verslag van de kamer Welzijns- en gezondheidsinstellingen en –diensten werd ter beschikking gesteld op de vergadering van het FSM 331 van 3 juni 2024 waar het formeel werd goedgekeurd voor verzending naar de voorzitter van het paritair comité.

Voor het FSM 331



Nathalie Winters
voorzitter



Hendrik Delaruelle
ondervoorzitter



Sjoerd Brouwer
Nora Willaert
Secretariaat