



ADVIES

ADVIES OVER DE TRANSITIE IN DE GEZINSOP-
VANG EN DE GROEPSOPVANG SAMENWER-
KENDE ONTHAALoudERS NAAR WERKEN MET
WERKNEMERS



Vlaamse Raad WVG
Welzijn • Volksgezondheid • Gezin

Advies van de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel
W www.vlaamseraadwvg.be – T +32 2 209 01 11 – E info@vlaamseraadwvg.be

Adviesvraag	Voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vergunningsbesluit van 22 november 2013, het Subsidiebesluit van 22 november 2013 en het Procedurebesluit van 9 mei 2014, wat betreft een transitie in de gezinsopvang en de groepsopvang samenwerkende onthaalouders naar werken met werknemers
Adviesvrager	Caroline Gennez - Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen
Ontvangst adviesvraag	23 oktober 2025
Decretale opdracht	adviesfunctie
Goedkeuring	Sectorale kamer Gezin en Jongerenwelzijn op 25 november 2025, bij consensus
Contactpersoon	Barbara Krekels bkrekels@serv.be

Inhoud

Advies	4
Situering	4
1. Algemene appreciatie	4
2. Nood aan middelen voor de verbetering van het werknemersstatuut	5
3. Nood aan duidelijkheid in deze complexe transitie	7

Advies

Situering

Sinds 2003 kunnen onthaalouders aangesloten bij een dienst voor onthaalouders een beperkte set van sociale rechten opbouwen via een federaal sui generis statuut.

Tussen 2015 en 2023 werden proefprojecten opgezet waarin onthaalouders naar een werknemersstatuut konden omschakelen. Voorliggend voorontwerp van besluit voorziet maatregelen om voor alle onthaalouders een zachte transitie naar het werknemersstatuut mogelijk te maken zodat het specifieke sui generis statuut op termijn kan uitdoven.

De raad baseerde zich voor dit advies ook op de uitgangspunten van het Toekomstplan Kinderopvang en op het NAR-advies nr. 2304 van 28 juni 2022.

1. Algemene appreciatie

De raad ondersteunt de beleidskeuze om het werknemersstatuut voor onthaalouders na de lopende proefprojecten verder uit te breiden. De beslissing dat er geen nieuwe onthaalouders kunnen starten in het sui generis statuut in alle nieuwe vergunde locaties is een goede zaak.

De raad begrijpt ook de keuze voor een transitie waarbij onthaalouders die vandaag in het sui generis statuut werken niet gedwongen worden om naar het werknemersstatuut over te gaan. De raad is toch bezorgd over de zeer lange overgangsperiode en de nog zeer ruime mogelijkheden om toch verder te werken in het sui generis statuut. De raad wenst te vernemen hoe de federale overheid (en de NAR) tegenover deze lange overgangsperiode staat, wetende dat het statuut in Wallonië en Brussel niet meer bestaat.

De raad merkt op dat de voorgestelde werkwijze de transitieperiode zeer complex maakt. Het is voor organisatoren geen evidentie om met zoveel verschillende werkvormen en met zoveel verschillende statuten te moeten werken, terwijl de omkadering hierop niet is afgestemd.

De raad is van oordeel dat het nodig is om het werknemersstatuut aantrekkelijker te maken om voorliggende beleidsvoornemens een kans op slagen te geven. Dit is onlosmakelijk verbonden met het subsidiesysteem en de financiële leefbaarheid voor de organisatoren gezinsopvang.

In dit advies roept de raad de Vlaamse Regering op om

- **bijkomende middelen te voorzien voor het meer aantrekkelijk maken van het werknemersstatuut** en deze, in overeenstemming met de beleidsaanbevelingen van het toekomstplan kinderopvang d.d.14 maart 2024, te harmoniseren naar het niveau van medewerkers in groepsopvang Trap 2.
- en om zowel voor de onthaalouders als voor de organisatoren gezinsopvang **op organisatorisch, financieel en juridisch vlak meer duidelijkheid te brengen** om deze complexe transitie mogelijk te maken.

Bij gelijkblijvend beleid zullen noch onthaalouders sui generis noch organisatoren in het diepe springen om respectievelijk werknemer te worden of om het werkgeverschap op te nemen. **Er zijn op korte termijn structurele keuzes nodig om werkbare omstandigheden te creëren voor zowel onthaalouders als organisatoren.**

2. Nood aan middelen voor de verbetering van het werknemersstatuut

De raad is van mening dat het werknemersstatuut op dit moment niet aantrekkelijk genoeg is om onthaalouders en organisaties te overtuigen om deze overstap te maken. De bedragen die nu voorzien zijn voor onthaalouders-werknemers en de daaraan gekoppelde lonen volstaan niet. Dit betekent voor de raad bijkomende middelen voor hogere en gelijke brutolonen conform gelijke voorwaarden, opbouw anciënniteit, eindejaarspremie en vakantiegeld zoals andere werknemers. We wensen immers de kloof in loon- en werkvoorwaarden tussen onthaalouders gezinsopvang en samenwerkende onthaalouders groepsopvang die evolueren naar een erkenning groepsopvang Trap 2 weg te werken. Daarnaast ontbreekt het de organisatoren ook aan middelen om deze transitie (zowel werknemersstatuut als transitie groepsopvang samenwerkende naar kinderdagverblijf) kwaliteitsvol te maken.

- De raad betreurt het feit dat er wordt voortgebouwd op het subsidiemechanisme van de projectfinanciering voor het werknemersstatuut. Het mechanisme voor het werknemersstatuut bestaat uit een basissubsidie sui generis die prestatiegericht is, aangevuld met een forfait en middelen voor omkadering. De basis van de subsidie wordt gebaseerd op prestaties van gemiddeld 4 kinderen op kwartaalbasis. De organisator gezinsopvang streeft in zijn rol van werkgever naar het toewijzen van voldoende kinderen. De praktijk leert echter dat er steeds meer kinderbegeleiders zijn in het werknemersstatuut die om bepaalde redenen gemiddeld niet aan 4 kinderen op kwartaalbasis kunnen werken (zoals pas opstartende onthaalouders, onthaalouders met eigen kleine kinderen, onthaalouders die pensioenleeftijd naderen en geen nieuwe kinderen meer opvangen). Aangezien deze basissubsidie sui generis een grote rol blijft spelen in de subsidie werknemersstatuut heeft dit een negatieve

impact voor de diensten, want ook kinderbegeleiders die geen voltijdse bezetting meer hebben of nog niet hebben, krijgen een voltijdse verloning.

- De negatieve impact van de transitie geldt ook voor de bezettingen van de organisatoren: hoe meer kinderbegeleiders in het werknemersstatuut werken, hoe meer de bezettingen van de organisatoren dalen en ze misschien niet altijd in het vermogen zijn om voldoende nieuwe kandidaat-onthaalouders aan te trekken. Dit zal tot een verlies van plaatsen leiden.
- De raad vraagt om oog te hebben voor de vaste kosten. Veel locaties zijn aangekocht of gehuurd, en ingericht op basis van de vergunde capaciteit en de bijhorende onkostenvergoeding. Wanneer de vergunde capaciteit daalt als gevolg van een lagere kindratio, dalen de vaste kosten niet automatisch mee.
- Een organisator die een werking realiseert met 14 vergunde plaatsen met kinderbegeleiders in het sui generis statuut zal wanneer hij omschakelt naar groepsopvang met werknemers, mogelijk in een weinig leefbare situatie belanden.
- Wanneer we kijken naar de subsidies voor het werknemersstatuut in de private sector, stelt de raad ook vast dat bepaalde organisatoren benadeeld worden. Zij die al sinds 2015 met kinderbegeleiders in het werknemersstatuut werken, ontvangen middelen van het agentschap Opgroeien enerzijds en van de Sociale Maribel (deze middelen zijn onvoldoende dekkend) anderzijds. Ook bij vervangingen van kinderbegeleiders wordt het deel Sociale Maribel in de financiering behouden. In het geval van nieuw startende onthaalouders zullen de middelen wel volledig van het Agentschap Opgroeien komen. Zo hebben organisatoren die al het langst werken met onthaalouders in het werknemersstatuut het minste recht op de hoogste subsidie. In verwijzing naar de verankering van het werknemersstatuut sinds 31-3-2023 vraagt de raad om de middelen Sociale Maribel te veranderen in structurele subsidies.

De raad vraagt zich tenslotte af waarom bij deze transitie niet wordt uitgegaan van het model van het Toekomstplan Kinderopvang. Dit model gaat uit van leefgroepen van 15 in de groepsopvang (en max 5 gelijktijdig in de gezinsopvang) en laat toe om kinderopvang flexibel en volgens noden in te zetten. De raad vindt het een kans om nu al aan de verhoging van de pedagogische kwaliteit en de toekomstbestendigheid van de sector te beginnen werken door te voorzien in een correcte en duurzame financiering.

Het is, op basis van bovenstaande, duidelijk dat er - zowel voor gezinsopvang als bij de omschakeling van samenwerkende onthaalouders naar werknemers Trap 2 - bijkomende middelen voor de verbetering van het werknemersstatuut nodig zijn om de vooropgestelde transitie te doen slagen. De raad vraagt om een degelijke, forfaitaire financiering voor het werknemersstatuut te voorzien, zoals in groepsopvang met een subsidie per plaats die de organisator toelaat alle kosten te dragen.

3. Nood aan duidelijkheid in deze complexe transitie

De transitie brengt veel onduidelijkheid en onzekerheid met zich mee voor organisatoren en de onthaalouders zelf. Het BVR lost deze onduidelijkheden niet op. De raad lijst enkele onzekerheden op:

- Organisatoren kunnen kandidaten momenteel geen duidelijk antwoord geven vanaf wanneer ze kunnen starten in een werknemersstatuut. Er is namelijk geen duidelijkheid over de startdatum van het werknemersstatuut. Daardoor weten organisatoren en onthaalouders niet tot wanneer een vergunning in het sui generis statuut kan worden aangevraagd.
- Ook voor de locaties groepsopvang samenwerkende onthaalouders ontbreekt vandaag de nodige duidelijkheid om de omschakeling te kunnen maken. Op de regel dat voor nieuwe vergunningen geen sui generis-statuuut meer kan worden aangevraagd worden enkele uitzonderingen gemaakt. Zo moet er een nieuwe vergunning aangevraagd worden als de werking in een locatie wijzigt van groepsopvang naar gezinsopvang. Voor een groepsopvang (samenwerkende onthaalouders) met meerdere onthaalouders binnen het sui generis-statuuut zal het mogelijk zijn voor één onthaalouder om dit statuut te behouden en om te schakelen naar gezinsopvang in sui generisstatuuut. Maar wat als meerdere onthaalouders hiervoor interesse tonen? Wie beslist dan wie wel en wie niet in aanmerking komt?
- De raad meent daarnaast dat bepalingen die van toepassing zijn, zoals bijvoorbeeld de codex welzijn op het werk, grote aanpassingen aan de infrastructuur zullen vragen, en bijgevolg een enorme rem op de omschakeling zullen zetten. De raad vraagt snel duidelijkheid te creëren en enige mildheid aan de dag te leggen gezien dit voor een groot deel van de locaties onmogelijk is of behoorlijk wat middelen zou vragen.