

# NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft:** PEP Opgroeien Regie

## Samenvatting

Op basis van de aanbevelingen vanuit de Parlementaire onderzoekscommissie naar de veiligheid in de kinderopvang en de aanbevelingen vanuit de Procesaudit 'Inspectie en handhaving kinderopvang' door Audit Vlaanderen werd de impact op het personeel voor Opgroeien berekend en wordt een aanpassing van het personeelsplan Opgroeien voorgelegd.

Bijlagen:

- Advies van de Inspectie van Financiën
- Overzicht personeelsplan Opgroeien regie
- Akkoord EOC
- Begrotingsakkoord
- Akkoord bestuurszaken

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Voorliggende nota aan de Vlaamse Regering kadert binnen het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, beleidsveld Opgroeien en inhoudelijk structurelement Kind en Gezin.

### B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

De Parlementaire Onderzoekscommissie naar de veiligheid in de kinderopvang. Procesaudit Inspectie en handhaving kinderopvang door Audit Vlaanderen.

In kader van de begrotingsbeslissingen in september wordt een budget van 3,5 miljoen euro ter beschikking gesteld.

Volgens aanwijzing 297 van omzendbrief 2019/4 is er geen voorafgaand taalkundig of wetgevingstechnisch advies vereist.

## 2. INHOUD

De Parlementaire Onderzoekscommissie naar de veiligheid in de kinderopvang resulteerde in 26 aanbevelingen. De tabel hieronder geeft een opsomming weer van de aanbevelingen.

<b>Aanbevelingen POC</b>	
A1	Eenduidige klachtenbehandeling
A2	Aangepaste inspectieprocedure bij gevaarsituaties
A3	Hervorming van inspecties
A4	Evaluatie MemoQ
A5	Voorzorgsprincie
A6	Flankerende maatregelen
A7	Effectieve en efficiënte risico-analyse
A8	Evaluatie en bijsturing van de beslissingsketen bij Opgroeien
A9	Een daadkrachtige procedure bij gevaarsituatie
A10	Meer differentiatie-mogelijkheden in handhaving
A11	Efficiëntere handhaving
A12	Integriteit van iedereen werkzaam in kinderopvang
A13	Beleidsvoerend vermogen als startvoorwaarde
A14	Verlaging van de ratio en versterken kwaliteitsbeleid
A15	Meldingsplicht voor alle betrokken partijen
A16	Verduidelijking rol en plaats vd begeleidingsdiensten
A17	Ontwikkelen van een performant IT-systeem
A18	Actieve openbaarheid van klachten en inspectieverslagen
A19	Versterken betrokkenheid ouders
A20	Betere informatie-uitwisseling tussen Zorginspectie, K&G en beleid
A21	Personeelsversterking bij Zorginspectie en K&G
A22	Uitklaren van de rol van lokale besturen
A23	Betere informatiedoorstroming mbt stafrechtelijke veroordeling en vervolgingen
A24	Verantwoordelijkheden
A25	Politieke verantwoordelijkheid
A26	Structurele rapportage aan het parlement

De Procesaudit Inspectie en handhaving kinderopvang door Audit Vlaanderen resulteerde in 8 aanbevelingen en 2 verbeterpunten. De tabel hieronder geeft een opsomming weer van de aanbevelingen.

<b>Aanbevelingen Audit</b>	
A1	Afstemming Zorginspectie-Opgroeien
A2	Inzetten op sensibiliseren
A3	Procedure klachten en meldingen
A4	Edison vervangen door toekomstbestendige oplossing
A5	focus en expertise op financiële thema's verhogen en kader voor handhaving hiervoor uitwerken
A6	opleidingstraject klantenbeheer
A7	rollen en verantwoordelijkheden van klantenbeheerders vastleggen ifv gedeelde verantwoordelijkheid, meerogenprincipe en back-up
A8	organisatie team voorzieningenbeleid ifv duidelijke en gekende verantwoordelijkheden
V1	ZI overweegt om bij klachten en gevaarsituaties 2 inspecteurs te sturen
V2	Opgroeien voert administratieve controles uit

De aanbevelingen omvatten te nemen initiatieven voor een ruime range aan opdrachten en taken van het agentschap Opgroeien. Dit gaat van efficiëntere processen (vb. handhaving), initiatieven naar de sector, over een betere afstemming met Zorginspectie, tot een matuur IT-systeem en personeelsversterking.

Voorliggende nota focust op de aanbevelingen inzake versterking van het personeelsbestand van Opgroeien om de aanbevelingen te kunnen waarmaken. Deze personele versterking is een noodzakelijke eerste stap die ruimte creëert om andere aanbevelingen uit te kunnen voeren.

De grootste personele impact van de aanbevelingen situeert zich op het team en de processen en organisatie van het klantenmanagement kinderopvang (KO). Het klantenmanagement KO zal ook de spil zijn van de berekeningen verderop. Aanbeveling 21.2 vermeldt zelfs expliciet dat er gezorgd moet worden voor een personeelsversterking van de dienst dossierbeheer (klantenmanagement) van Kind en Gezin zodanig dat het aantal dossiers dat wordt opgevolgd per persoon vermindert

De impact op personeel is echter ruimer dan enkel het klantenbeheer. Zo is er ook impact op de K&G lijn en klachtendienst, op procesmanagement, en op diverse expert- en ondersteunende functies.

Onderhavige nota betreft dan ook een vraag naar versterking van het personeelsbestand van Opgroeien door voorlegging van een aangepast personeelsplan.

## 2.1 Toename aantal dossiers en werklust klantenbeheerder kinderopvang

Zoals gezegd vormt het 'klantenbeheer kinderopvang' de spil in de personele impact door de aanbevelingen. De nota en de berekeningen focussen dan ook eerst daarop, om van daaruit dan ook de belendende opdrachten te bekijken.

Binnen klantenbeheer kinderopvang stevenen we af op een **verdubbeling van het aantal gevaarsituaties** in 2022. Begin september zaten we al aan 185 gevaarsituaties; dit aantal ligt nu al hoger dan het volledige jaar 2021 (163) dat op zijn beurt ook al hoger lag het jaar daarvoor.

Daarbij zien we ook proportioneel meer meldingen van **ernstige feiten of tekorten** die rechtstreeks raken aan de veiligheid van de kinderen (meldingen inzake gebrek aan toezicht en veiligheid = 45,2% ten opzichte van 30% tot 39,9% in de voorgaande jaren + fout pedagogisch handelen = 32,3% ten opzichte van 8,7% tot 18,2% in de voorgaande jaren). Bovendien is er de aanbeveling om de alertheid en de meldingsplicht door organisatoren, medewerkers en derden bij de kinderopvang nog te versterken en grotere zorg te besteden aan de opvolging, communicatie en terugkoppeling naar de melder hierover.

Tijdens de coronapandemie is **Zorginspectie** gedurende lange tijd niet fysiek op inspectie kunnen gaan. Sinds eind vorig jaar werden de inspecties hernomen en heeft Zorginspectie op korte tijd heel veel bezoeken gedaan, vaak ook in opvolging van klachten of risicosituaties die al langer gekend waren. Dit resulteerde verhoudingsgewijs in een groot aantal 'adviezen opstart handhaving', waar klantenbeheer nu mee aan de slag is. Als de aanbevelingen rond het versterken van Zorginspectie verder uitgevoerd worden, zal dit ook resulteren in frequenter toezicht, wat ook meer opvolgingswerk vraagt voor klantenbeheer kinderopvang.

Concreet ontving Opgroeien in 2020 69 adviezen handhaving, in 2021 117 adviezen handhaving, in 2022 tem begin september 171 adviezen tot opstart of verderzetting handhaving. Ook hier zijn de dossiers vaak ernstig en arbeidsintensief; vaak zijn ze ook complex, waardoor een multidisciplinaire benadering (pedagogisch, juridisch, financieel, ...) noodzakelijk is. Deze kwantitatieve evolutie met daarenboven grotere complexiteit zorgt ervoor dat een accurate en kwaliteitsvolle dossieropvolging niet langer gegarandeerd kan worden.

Efficiëntere handhaving, kortere trajecten, het proactief toepassen van een effectieve en efficiënte risicoanalyse en het voorzorgsprincipe, conform de aanbevelingen van de parlementaire onderzoekscommissie, hebben uiteraard ook een impact op de werklust van klantenbeheer.

Van 2015 tot 2020 werden er gemiddeld jaarlijks 900 nieuwe vergunningen verleend, waarvan 300 aan volledig nieuw startende organisatoren. De opvolging van een **vergunningaanvraag** voor deze

starters werd opgewaardeerd en gaat nu steeds door met een gesprek, de behandeling neemt veel meer tijd in beslag (meer dan een verdubbeling). Een bestaande organisator die een bijkomende locatie start wordt tegen het licht gehouden en zo nodig wordt een inspectiebezoek gevraagd bij de bestaande locaties. Dit genereert eveneens meer werk. Een betere selectie van starters, met meer nadruk op de screening van het beleidsvoerend vermogen van de organisatoren, zoals aanbevolen door de parlementaire onderzoekscommissie heeft ook zijn impact op de werklust.

**In het algemeen** vergen opvolging en uitbetaling van voorschotten, regularisaties, opeenvolgende indexering, ... eveneens per kwartaal, systematisch meer tijd. Verwachtingen naar transparantie, communicatie met lokale besturen, lokale loketten en ouders zijn hoog en nemen ook meer tijd in beslag.

Bovenstaande vaststellingen, in combinatie met verwachtingen en opdrachten die, naar aanleiding van de aanbevelingen van de onderzoekscommissie, uitgebreid werden, nopen dan ook tot een dringende versterking van klantenbeheer kinderopvang.

We herhalen dat deze versterking van klantenbeheer een eerste te nemen stap is die ruimte creëert om andere aanbevelingen uit te kunnen voeren.

Omgekeerd moeten we benadrukken dat een versterkt en uitgebreid klantenbeheer maar een optimaal effect zal hebben indien ook de andere aanbevelingen uitgevoerd worden én wanneer er ook aan bestuurlijke optimalisatie van de opvanginitiatieven gewerkt wordt.

## 2.2 Personeelsbezetting team Klantenbeheer

Het team klantenbeheer 'to be' zal bestaan uit 4 teams. Elk team bestaat daarbij uit:

- 15 VTE klantenbeheerders (niveau B – waarvan 1/5 B2 (senior klantenbeheerder))
- 1 VTE inhoudelijk expert (niveau A1)
- 1 VTE leidinggevend coördinator (niveau A1)
- Ondersteuning en bijschakelexpertises
  - o 0,80 VTE jurist (A1)
  - o 0,50 VTE pedagogische expertise (A1)
  - o 0,50 VTE financieel-zakelijke expertise (A1)
  - o 0,25 VTE communicatie (A1)
  - o 0,50 VTE administratieve expertise (B1)

### *Equipe klantenbeheer*

Het team klantenbeheer kinderopvang bestaat momenteel uit 33 VTE aan klantenbeheerders niveau B1. Dit impliceert dat 1 klantenbeheerder instaat voor 223 dossiers, wat uiteraard veel te hoog is voor een kwaliteitsvolle dossieropvolging, en dit wordt nog versterkt door de evoluties hierboven geschetst. Daarnaast zijn er 3,8 VTE inhoudelijke coördinatoren op A1 niveau. Het team klantenbeheer is globaal 1 groot team.

Het hoge aantal dossiers per klantenbeheerder creëert een bijzonder grote werkdruk op en achterstand voor de klantenbeheerders.

Het extra budget van 3,5 mio euro laat toe om naar een dossierlast van 125 dossiers per klantenbeheerder te gaan, wat een bijna halvering van de huidige dossier werklust (223 dossiers) betekent. Dit impliceert een equipe aan klantenbeheerders en inhoudelijk experts van 64 VTE. Dit betreft 60 VTE B niveau klantenbeheerders en 4 VTE A1 inhoudelijk experts (de huidige inhoudelijke coördinatoren functies gaan over in inhoudelijke expertfuncties), dus 64 VTE -36,8 huidige VTE (33 VTE + 3,8 VTE) = 27 VTE extra (waarvan 15 VTE B1 niveau en 12 B2 niveau).

### *Coördinatie: 1 Leidinggevend coördinator (niveau A1)*

Per team is er nood aan een leidinggevend coördinator die instaat voor een aansturing, opvolging en kwaliteit van klantenbeheer = 4 VTE op A1 niveau. In het huidige VTE-bestand is deze functie niet voorzien. Dit sluit aan bij aanbeveling 8 van de Procesaudit.

### *Ondersteuning en bijschakelexpertise*

Daarnaast is er ook nood aan een versterking van de ondersteuning binnen het team klantenbeheer, zijnde juridisch/financiële en andere ondersteuning.

Het gaat om volgende expertises:

- Per team is er nood aan 0,8 VTE juridische ondersteuning, dus in totaal 3,2 VTE (0,8 VTE \* 4 teams). Dat is noodzakelijk om klantenbeheer voldoende juridisch te ondersteunen om de aanbevelingen rond het toepassen van het voorzorgsprincipe (5), het nemen van flankerende maatregelen (6), de effectieve en efficiënte risicoanalyse (7), meer differentiatiemogelijkheden in de handhaving (10) en efficiëntere handhaving (11) uit te kunnen voeren. Bovendien is er ook capaciteit nodig om de betere informatiedoorstroming m.b.t. strafrechtelijke veroordelingen en vervolgingen te realiseren (aanbeveling 23). In de huidige PEP is er al 1,5 VTE beschikbaar. Hier zit dus een versterking van 1,7 VTE - afgerond 2 VTE - A1 niveau.
- Per team is er nood aan 0,5 VTE pedagogische ondersteuning, dus in totaal 2 VTE A1 (0,5 VTE \* 4 teams). Deze pedagogische expertise is nodig om de multidisciplinaire benadering bij het toepassen van het voorzorgsprincipe te kunnen realiseren (aanbeveling 5) en om verder te kunnen inzetten op hogere alertheid bij alle betrokkenen m.b.t. signalen van verontrusting (aanbeveling 15). In de huidige werking zaten deze taken bij de klantenbeheerder zelf. In het voorstel worden deze bij de klantenbeheerders weggetrokken, deze taken zitten dus niet mee in de berekende 60 VTE klantenbeheer hierboven. De 2 VTE A1 is dus ten volle extra en moet ons in staat stellen om gepaste pedagogische overwegingen te maken bij de inschatting van gevaarsituaties, plannen van aanpak, ...
- Per team is er nood aan 0,5 VTE financieel/zakelijke ondersteuning, dus in totaal 2 VTE (0,5 VTE \* 4 teams). Dat ligt in de lijn met aanbeveling 5 vanuit de procesaudit. In de huidige PEP is er reeds 1 VTE beschikbaar. Hier zit dus een versterking van 1 VTE A1 niveau.
- Per team is er nood aan 0,25 VTE communicatie ondersteuning, dus in totaal 1 VTE A1 (0,25 VTE \* 4 teams). Deze communicatie ondersteuning is nodig om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de communicatie over de toepassing van het voorzorgsprincipe t.a.v. organisatoren en stakeholders (aanbeveling 5), voor de snelle communicatie bij preventieve en definitieve maatregelen naar alle betrokkenen en het lokaal bestuur en nazorg (aanbeveling 6, 19 en 22) en voor de duidelijke communicatie over de handhavingstrajecten (aanbeveling 11). Bovendien zal de actieve openbaarheid van klachten en inspectieverslagen ook extra vragen opleveren van ouders en derden. In de huidige werking zaten deze taken bij de klantenbeheerder zelf. In het huidige voorstel worden deze bij hen weggetrokken, deze taken zitten dus niet mee in de berekende 60 VTE klantenbeheer hierboven. De 1 VTE A1 is dus ten volle extra.
- Per team is er nood aan 0,5 administratief ondersteunend profiel, dus in totaal 2 VTE C1 (0,5 VTE \* 4 teams). In de huidige werking zaten de puur administratieve taken bij de klantenbeheerder zelf. In het huidige voorstel worden deze bij hen weggetrokken, deze taken zitten dus niet mee in de berekende 60 VTE klantenbeheer hierboven. Hier zit dus een versterking van 2 VTE C1 niveau.

## 2.3 Personeelsbezetting team procesmanagement

Het team procesmanagement is een bestaand team dat ondersteuning biedt aan klantenbeheer en kinderopvang in het algemeen op vlak van IT, processen en procedures, vorming en interne en financiële kwaliteitsopvolging.

De tabel hieronder geeft weer waar er extra noden zijn rekening houdend met het budget dat werd afgesproken op regeringsniveau. Het gaat in totaal over een benodigd extra aantal VTE van 1 A2, 1 A1 en 1 B1.

<u>TAAK</u>	<u>AANBEVELINGEN POC</u>	<u>IMPACT</u>	<u>BEREKENING NODIGE EXTRA VTE</u>
<b>Opzetten performant IT-systeem</b>			
Bussinesanalyse ontwikkeling en onderhoud IT-systeem	7.1; 9.1; 9.2; 17.1; 21.1;	Bussinessanalyse en nodenanalyse noodzakelijk voor ontwikkeling nieuwe en aangepaste IT toepassing + testing	0,5 VTE A
<b>Uitwerking processen en procedures</b>			
Ontwikkeling nieuwe en evaluatie bestaande processen en procedures	5.1; 8.1; 8.2; 8.5; 9.4; 10.1,	Uitschrijven en ter beschikking stellen bijkomende aangepaste en onderbouwde processen en procedures	0,25VTE A
<b>Vorming/opleiding</b>			
Basisopleidingen en voorzien van vorming voor klantenbeheerder	21.3	Vormingsinitiatieven voor klantenbeheerders in kader van vernieuwde processen en IT systeem	0,25 VTE A
<b>Interne kwaliteitsopvolging</b>			
Interne kwaliteitsopvolging en controle	7.1; 8.1;	coördinatie kwaliteitsopvolgin en processen handhaving, verbetervoorstellen opzetten, helikopterzicht procesondersteuning, monitoring, ondersteuning opzetten + opvolging van continue proces van kwaliteitscontrole	1VTE A2  1VTE B

## 2.4 personeelsbezetting team K&G lijn en klachtendienst

De aanbevelingen impacteren ook sterk de werking van de K&G-lijn en de klachtendienst.

De tabel hieronder geeft weer waar er extra noden gedetecteerd worden op basis van de aanbevelingen. Het gaat in totaal over een benodigd extra aantal VTE van 6 B1.

<u>TAAK</u>	<u>AANBEVELINGEN POC</u>	<u>AANBEVELINGEN ELING AUDIT</u>	<u>IMPACT</u>	<u>BEREKENING NODIGE EXTRA VTE</u>
<b>Opvolgen meldingen</b>				
alle meldingen, klachten, signalen... registreren, efficiënt en effectief opvolgen en communiceren hierover, inclusief administratieve en contractuele aansturing frontoffice KG-Lijn	1/12/15/16.2	A3	als er geen onderscheid meer is tussen een melding, klacht of signaal, is er meer terugkoppeling nodig naar de melder/klager maar ook naar de organisator	0,5 (B)
interne dispatching meldingen die niet geautomatiseerd kunnen toegekend worden	17	A4		2 (B)
informerende burgers/behandelen vragen van derden/ terugkoppelen melder	18		actieve openbaarheid levert meer vragen op van ouders/derden	1 (B)
<b>Vorming/opleiding</b>				
basisopleiding back+ frontoffice + kwaliteitsopvolging	21.3	A6	tijd voorzien om het vormingstraject te doorlopen en aan continue vorming te kunnen deelnemen, structurele kwaliteitsopvolging via contractuele kwaliteitsprocessen contactcenter Kind en Gezin-Lijn	0,5 (informatiebeheer - B)
<b>Klachtenbeheer</b>				
behandeling klachten	1/15/18	A3		2 B1

## 2.5 personeelsbezetting team IT.

Voor investeringen in IT die uitvoering geven aan de aanbevelingen werden aparte tijdelijke budgetten al goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

Echter, er zijn ook recurrente noden op IT- en datavlak. Het gaat dan om zowel het onderhoud na opzet van systemen, het verder opvolgen, en data-analyse en -beheer.

De tabel hieronder geeft weer waar er extra noden zijn rekening houdend met het budget dat werd afgesproken op regeringsniveau. Het gaat in totaal over een benodigd extra aantal VTE van 3 A1.

De 2 profielen IT gaan we hoogstwaarschijnlijk niet via VPS procedure kunnen aanwerven. We gaan daar direct voor consultancy. M.a.w. deze 2 VTE A1 zullen niet mee zitten in de PEP aanpassing.

<u>Bijkomende opdrachten procesmanagement</u>	<u>AANBEVELINGEN POC</u>	<u>IMPACT</u>	<u>BEREKENING NODIGE EXTRA VTE</u>
<b>Opzetten performant IT-systeem</b>			
Continue ontwikkeling en onderhoud IT-systeem + Rapportage	7.1; 9.1; 9.2; 17.1; 21.1;	onderhoud en ontwikkeling IT na opzet nieuw IT systeem + uitbreiding rapportage Opzet en opvolging meldingsysteem	1 VTE (A) 1 VTE (A)
<b>Opvolging</b>			
extra monitoring (beleidsmatig + dossiermatig)			1 VTE (A)

## 2.5 personeelsbezetting team HR

Indirect is er impact van de aanbevelingen op HR.

Er is de uitbreiding in personeel die in deze nota voorligt die een onmiddellijke impact heeft op de HR ondersteuningsnoden die gevraagd worden vanuit team klantenbeheer en procesmanagement De HR accountwerking dient te worden uitgebreid a rato van het aantal extra personeelsleden. Daarnaast is er impact op werving en selectie, andere expertenondersteuning vanuit HR en individuele begeleidingen en trajecten,

De tabel hieronder geeft weer waar er extra noden gedetecteerd worden o.b.v. de aanbevelingen. Het gaat in totaal over een benodigd extra aantal VTE van 1 A1.

<u>Bijkomende opdrachten indirect vanuit de aanbevelingen</u>	<u>IMPACT</u>	<u>BEREKENING NODIGE EXTRA VTE</u>
<b>accountwerking HR</b>		
Continue ondersteuning en opvolging van personeelsleden, zowel praktische zaken als deels individuele coaching.	door extra VTE toename met 51 personen is er extra mankracht HR account noodzakelijk.	0,5 VTE A1
<b>Werving en selectie, interne mobiliteit.</b>	door extra VTE toename met 51 personen, gecombineerd met grote uitstroom en instroom is er extra mankracht voor opvolging en ondersteuning in- , door en uitstroombewegingen nodig.	0,1 VTE A1
<b>Vorming, vlimpers leren</b>	door extra VTE toename met 51 personen, is er extra mankracht nodig voor ondersteuning inzake vorming, vlimpers leren, leerconsulent	0,2 VTE A1
<b>psychosociale ondersteuning</b>	zowel behouden van personeel binnen klantenmanagement (er is een enorme ziekteuitval en een groot verloop), als individuele psychosociale begeleiding van personeelsleden die uitvallen.	0,2 VTE A1

## 2.6 globaal voorstel aanpassing Personeelsplan (PEP)

Als we alle voorstellen inzake personele versterking van vorige rubrieken samenbrengen, dan komen we tot volgende globale PEP- aanpassing.

Er wordt daarbij vertrokken van de opgemaakte PEP 2022, positief geadviseerd door het EOC, waar dan in de PEP to be de extra posities zijn toegevoegd. Voor de volledigheid vermelden we dat het PEP dat positief geadviseerd werd door het EOC, ook de uitbreiding binnen de gemeenschapsinstellingen is meegenomen (cf. nota Vlaamse Regering 2022 1609 1010).

Samenvattend geeft dit volgend beeld voor wat betreft de wijzigingen (detail PEP als bijlage):

		PEP as is 22	PEP to be	wijziging PEP
2.2 klantenbeheer - klantenbeheerder	B1	33	48	15
2.2 klantenbeheer - klantenbeheerder senior	B2	0	12	12
2.2 klantenbeheer - leidinggevend coördinator	A1	0	4	4
2.2 klantenbeheer - juridisch	A1	1,5	3,5	2
2.2 klantenbeheer - pedagogisch	A1	0	2	2
2.2 klantenbeheer - communicatie	A1	0	1	1
2.2 klantenbeheer - financieel	A1	1	1,5	1
2.2 klantenbeheer - administratief	C1	0	2	2
2.3 procesmanagement*	B1	0	1	1
2.3 procesmanagement	A1	0	1	1
2.3 procesmanagement	A2	0	1	1
2.4 K&G lijn en klachtendienst	B1	0	6	6
2.5 IT en data	A1	0	3	3
2.6 HR	A1	0	1	1
<b>totaal PEP Opgroeien</b>		<b>2605,4</b>	<b>2655,4</b>	<b>50**</b>

\* vanaf 2.3 betreft het enkel de VTE inzet to be voor de extra taken, vermelding van de VTE inzet as is voor de as is taken is moeilijk af te zonderen uit de bestaande ondersteunende teams

\*\* in totaal 52, maar de 2 A1 profielen IT zullen via consultancy ingevuld worden.

Vertaald naar de presentatie in de globale PEP zijn dit de wijzigingen die worden aangebracht:

		PEP as is 22	PEP to be	wijziging PEP
<b>Klantenbeheer</b>				
Klantenbeheer leidinggevend	A1	0	4	4
Klantenbeheer - manager	A1	1	0	-1
Coördinator	A1	10,5	6,7	-3,8
Adjunct van de directeur	A1	0	3,8	3,8
Klantenbeheerder senior	B2	0	12	12
Klantenbeheerder	B1	55*	70	15
Administratief medewerker	C1	0	2	2
<b>K&amp;G lijn</b>				
Deskundige	B1	26,4	32,4	6
<b>Organisatie ondersteunend</b>				
Adviseur	A2	10	11	1
Adjunct van de directeur	A1	92,5	104,5	12
Deskundige	B1	55	56	1
<b>Totaal PEP Opgroeien</b>		<b>2605,4</b>	<b>2655,4</b>	<b>50**</b>

\* de 55 VTE as is klantenmanagers in de detail PEP omvatten de 33 VTE klantenmanagers KO, en daarnaast ook de klantenmanagers artsen en CB en PGO

\*\* in totaal 52, maar de 2 A1 profielen IT zullen via consultancy ingevuld worden.

Al deze wijzigingen situeren zich binnen Opgroeien Regie (OGR).



### **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

#### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

De aangepaste PEP wordt ondervangen door de extra toegekende 3,5 mio euro.

De meerkosten voor de 52 VTE wordt als volgt berekend:

##### Loonkost

2 C1 \* 49.000 euro = 98.000 euro

22 B1 \* 55.000 euro = 1.210.000 euro

12 B2 \* 67.000 euro = 804.000 euro

15 A1 \* 75.000 euro = 1.125.000 euro

1 A2 \* 92.000 = 92.000 euro

Totaal loonkost = 3.320.000 euro

De 1A1 HR medewerker wordt in 2023 aangerekend op eenmalige marge die op de 3,5 miljoen euro zal zitten (niet alle extra personeelsleden zullen direct aangeworven zijn), en vanaf 2024 ondervangen in het reguliere loonbudget.

De 2 A1 IT profielen a rato van 2\* 75.000 zullen via consultancy ingevuld worden, dus verschuiven ze naar de werkmiddelen.

Totaal loonkost aan te rekenen op de 3,5 miljoen euro: 3.104.000 euro, afgerond 3.100.000 euro.

##### Werkingsmiddelen (rugzakjes)

52 VTE \* 8.275 euro = 430.300 euro

De eenmalige kosten (bv. laptop aankoop) worden gecompenseerd op de eenmalige marge dus niet aangerekend op de 3,5 miljoen euro.

Gecorrigeerde werkmiddelkosten is dan: 252.681 euro.

De 2 A1 IT profielen a rato van 2 \* 75.000 euro zullen via consultancy ingevuld worden, dus verschuiven ze naar de werkmiddelen: 150.000 euro.

Totale werkmiddelkosten aan te rekenen op de 3,5 miljoen euro: 402.681 euro, afgerond 400.000 euro.

De totale meerkosten bedraagt dan afgerond 3,5 miljoen euro.

#### **Advies van de Inspectie van Financiën**

Het advies van de Inspectie van Financiën met referentie IF/22/3311 werd verleend op 23 september 2022. De Inspectie van Financiën verleent een gunstig advies in de veronderstelling dat de bijkomende middelen beschikbaar gesteld worden.

In antwoord daarop werd in kader van de begrotingsbeslissingen in september een budget van 3,5 miljoen euro ter beschikking gesteld.

T.o.v. het initiële voorstel wordt de opzet van het nieuwe team klantenbeheer opgedeeld in 4 teams i.p.v. 5 teams, met een parallelle vermindering van het aantal klantenbeheerders en ondersteunende functies.

#### **Begrotingsakkoord**

Het begrotingsakkoord werd bekomen op 7 november 2022.

#### **B. ESR-TOETS**

Het voorstel heeft een ESR neutrale impact.

## C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Zoals reeds hoger weergegeven is de impact op het personeelsplan van Opgroeien als volgt:

		PEP as is 22	PEP to be	wijziging PEP
<b>klantenbeheer</b>				
klantenbeheer leidinggevend	A1	0	4	4
Klantenbeheer - manager	A1	1	0	-1
coördinator	A1	10,5	6,7	-3,8
adjunct van de directeur	A1	0	3,8	3,8
klantenbeheerder senior	B2	0	12	12
klantenbeheerder	B1	55*	70	15
administratief medewerker	C1	0	2	2
<b>K&amp;G lijn</b>				
deskundige	B1	26,4	32,4	6
<b>organisatie ondersteunend</b>				
adviseur	A2	10	11	1
adjunct van de directeur	A1	92,5	104,5	12
deskundige	B1	55	56	1
<b>totaal PEP Opgroeien</b>		<b>2605,4</b>	<b>2655,4</b>	<b>50*</b>

\* in totaal 52, maar de 2 A1 profielen IT zullen via consultancy ingevuld worden.

De detail PEP van Opgroeien is als bijlage toegevoegd.

De extra 50 VTE hebben geen impact op de lopende koppenbesparing, en zullen dus steeds gecorrigeerd worden bij de halfjaarlijkse rapportages.

Het EOC gaf op 17 oktober een positief advies bij de voorgestelde versterking (bijlage).

Het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de interne dienstverlening van de Vlaamse overheid werd bekomen op 18 november 2022. De gevraagde verduidelijkingen zijn in deze nota opgenomen.

## D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het gebied van personeelsinzet, ontvangsten en werkingsuitgaven van de lokale besturen.

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het gebied van personeelsinzet, werkingsuitgaven, investeringen, schulden of ontvangsten van de provinciale besturen.

## 4. VERDER TRAJECT

Na goedkeuring zal het agentschap Opgroeien de nieuwe PEP implementeren.

## **5. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar goedkeuring te hechten aan deze nota betreffende de voorlegging van een aangepast personeelsplan van Opgroeien in antwoord op de aanbevelingen vanuit de onderzoekscommissie en de Procesaudit 'Inspectie en handhaving kinderopvang';

2° de Vlaamse minister, bevoegd voor het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin te gelasten met de uitvoering ervan.

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Hilde CREVITS