

Plan werkdruk en personeelstekort

Versie 15 december 2021

Inleiding

In zijn kamerbrief d.d. 29-11-21 heeft de Staatssecretaris, Dennis Wiersma (SZW), aangegeven onder welke voorwaarden toezicht en de handhaving rekening kan houden met verzachtende omstandigheden of overmacht. Dit zal met name kunnen gelden voor de volgende 6 kwaliteitseisen:

1. Opvang in één stam- en basisgroepen,
2. het opvangen in één stamgroep ruimte,
3. de inzet van beroepskrachten in opleiding,
4. het vaste gezichtencriterium,
5. de drie-uursregeling en
6. de kwalificatie-eisen voor voorschoolse educatie.

Verantwoorde keuzes maken

Ondanks het afwijken van de bestaande kwaliteitseisen moet de houder verantwoorde keuzes maken in de kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang en voorschoolse educatie. De houder wordt gevraagd zich in te spannen om situaties waarin wordt afgeweken van kwaliteitseisen te voorkomen.

Communiceren met alle partijen

Houders stellen een plan op waarin zij aangeven hoe in situaties van personeelstekort wordt gehandeld. De openheid en onderbouwing richting ouders, de eigen beroepskrachten en GGD staan hierbij steeds centraal. Moeilijke keuzes moeten in deze tijd nu eenmaal gemaakt worden, maar dan minimaal weloverwogen en inzichtelijk voor alle partijen.

- Dit plan bespreken organisaties met de eigen pedagogisch medewerkers (OR).
- Het wordt ter advies aan de OC voorgelegd.
- De ouders worden geïnformeerd.
- Tijdens de inspectie wordt de GGD toezichthouder van dit plan op de hoogte gesteld.

Werkwijze toezicht & handhaving

Indien een kwaliteitseis niet is nageleefd rapporteert de toezichthouder een overtreding in het inspectierapport. Als sprake is van verzachtende omstandigheden of overmacht beschrijft de toezichthouder de situatie en adviseert die de gemeente op welke onderdelen geen handhaving hoeft plaats te vinden. De gemeente kan vervolgens in het handhavingsbesluit rekening houden met de omstandigheden.

Deze maatregelen gaan in op 15 december 2021 met een looptijd van een half jaar.

Handelen in situaties van personeelstekort: een denklijn & een format

Vanuit de brancheorganisaties BK en BMK bieden wij onderstaande denklijn én een format (apart document) voor het plan dat een houder kan overleggen tijdens een inspectie. Deze denklijn en het format zijn een handreiking vanuit de brancheorganisaties die een houder naar eigen inzicht kan toepassen en wijzigen. Het is altijd aan de toezichthouder om te beoordelen of de genomen maatregelen voldoende zijn om te kunnen spreken van verantwoorde keuzes binnen de kinderopvang.

Het format moet houvast bieden om zo duidelijk mogelijk te onderbouwen en verantwoorden waarom en op welke onderdelen wordt afgeweken in het kader van verzachtende omstandigheden of overmacht. Een goed onderbouwd plan van aanpak dient als ondersteuning in de dialoog met het

team, de ouders en het toezicht. Een plan is een middel om te komen tot de juiste afwegingen. Het dient ook om anderen inzicht te geven in de keuzes die de organisatie maakt. Daarna vindt in de praktijk de toets plaats of daadwerkelijk de verantwoorde keuzes zijn gemaakt.

Stap 1: Inspanning om afwijkingen van kwaliteitseisen te voorkomen (de normale situatie)

De houder toont schriftelijk aan dat de locatie onder normale omstandigheden conform de kwaliteitseisen was georganiseerd door: werving- en selectiebeleid, invalbeleid, overzichten en roosters van personeel, overzichten van vaste gezichten, mentorschap en EHBO. De GGD bekijkt hierbij ook de inspectiehistorie.

Tijdens een inspectie kan de houder dit overzicht tonen aan de inspecteur of biedt de toezichthouder inzicht in bestaande administratiesystemen en documenten.

Stap 2: De houder registreert afwijkingen van de kwaliteitseisen (de afwijkende situatie)

De organisatie registreert zorgvuldig per dag welk kind op welke groep aanwezig is, zeker als dit afwijkend is van de normale planning en plaatsing. Dit is ook van belang in geval van calamiteiten! De organisatie registreert afwijkingen in de inzet van voldoende gekwalificeerd personeel, waarbij duidelijk is hoelang de afwijking duurt. Tevens wordt bijgehouden welke afwijkingen er zijn geweest op de kwaliteitseisen waarvoor verzachtende omstandigheden en overmacht van toepassing kunnen zijn. Extra arbeidskrachte door corona kan de houder aantonen door de registratie van ziekmeldingen, quarantaines en risicogroep indicaties.

Tijdens een inspectie kan de houder dit overzicht tonen aan de inspecteur of biedt de toezichthouder inzicht in bestaande administratiesystemen en documenten.

Stap 3: Afstemming met de ouders (OC) en medewerkers (OR) (hoe over de afwijkende situaties wordt gecommuniceerd)

De houder toont schriftelijk aan hoe en wanneer ouders en medewerkers zijn geïnformeerd. Ouders en medewerkers moeten zorgvuldig en regelmatig worden geïnformeerd en geconsulteerd over wijzigingen in de werkwijze. Een verdere uitwerking hiervan met betrekking tot de zes kwaliteitseisen zijn hieronder te vinden.

De oudercommissie heeft adviesrecht op verantwoorde kinderopvang en op de toegepaste wijzigingen. Tip: spreek met de OC een verkort adviesrecht af. Op deze manier kunnen zij adviseren binnen het tempo dat soms nodig is in deze turbulente tijd om snel tot besluiten te komen.

Organisaties maken duidelijk wanneer wordt besloten dat geen sprake meer is van verantwoorde kinderopvang en wanneer een groep of locatie wordt gesloten. De houder informeert ouders over wat dit betekent voor hun overeenkomst en medewerkers omtrent hun inzet.

De houder zorgt voor een afschrift van of inzage in informatie aan ouders en medewerkers voor de toezichthouder, ook als informatie plaatsvindt via een ouderportaal, Whatsapp of andere wijze.

Stap 4: De opvang is voldoende verantwoord (hoe afwijkende situaties worden onderbouwd)

Geen kinderopvang is hetzelfde. Er zijn verschillen in accommodatie en inrichting, in leeftijdsopbouw, in het personeelsbestand én in de wensen van ouders. Er is daarom ook niet zomaar een algemene uitspraak mogelijk welke keuzes de houder wel en niet kan maken. Wat de beste oplossing is, is afhankelijk van het soort kindercentrum, de leeftijdsgroep en ook van de samenstelling van de groep of de vaardigheden van de beroepskrachten. Maatregelen die voor het ene kindercentrum een oplossing bieden, kunnen bij een ander kindercentrum tot onveilige situaties

leiden. Maatwerk is dus nodig. De houder moet aantoonbaar een weloverwogen afweging maken in de organisatie van de opvang.

Een houder beschrijft in het plan welke keuzes worden gemaakt om de pedagogische kwaliteit en de sociaal-emotionele en fysieke veiligheid, gezondheid en stabiliteit zo veel mogelijk te waarborgen.

Het kan zijn dat bepaalde oplossingen in de praktijk toch niet goed werken. Dat bijvoorbeeld blijkt dat samenvoegen voor te veel onrust zorgt. Of dat de ondersteuning toch te weinig kennis heeft van het beleid. Het is belangrijk dat houders ruimte maken voor evaluatie. Waarbij de organisatie kijkt wat wel en niet goed ging en daarop de werkwijze aanpast. De organisatie betreft daarbij de beroepskrachten en de pedagogisch beleidsmedewerker/coach.

Beschrijf in je plan hoe deze verkorte kwaliteitscyclus er uit ziet. Wanneer is er structureel ruimte voor evaluatie, aanpassing, opnieuw plannen en acteren? De toezichthouder weegt dit mee in de beoordeling.

Hieronder staan voorbeelden van de afwegingen die een houder kan maken bij 6 kwaliteitseisen waarbij rekening kan worden gehouden met verzachtende omstandigheden of overmacht.

Als de wijzigingen gevolgen hebben voor de opvang van het individuele kind, dient hieraan extra aandacht te worden besteed bij de overdracht aan het begin en eind van de dag.

1. Opvang in één stam- en basisgroepen:

Bij de afweging of een kind op een andere stam-/ basisgroep kan worden opgevangen is het van belang om te beseffen dat het op de andere groep aanwezig zijn van een bekend gezicht die de opvang verzorgt een belangrijke afweging is. De inschatting of de emotionele veiligheid en stabiliteit van het individuele kind wel of niet in het gedrang komt, is hierbij feitelijk de voornaamste afweging. De professionele inschatting van de pedagogisch medewerker is hierbij cruciaal. Ga niet kinderen verspreiden over de locatie maar vang ze zoveel mogelijk als één groepje op met een bekend gezicht. Ga in gesprek met ouders over het opvangen op andere groepen en hoe hier vooraf afspraken over kunnen worden gemaakt. B.v. standaard instemming dat een kind in de buurgroep(en) kan worden opgevangen. Vraag niet achteraf om toestemming. Ouders (en daarmee ook de kinderen) weten dan niet waar ze aan toe zijn.

Wanneer je besluit groepen samen te voegen denk er dan aan dat je de maximale groepsgrootte niet overschrijdt en controleer of de ruimtes veilig en passend ingericht zijn voor de doelgroep(en) die je op gaat vangen. Ook kun je onderzoeken of samenvoegen van kleine BSO locaties verantwoord is. Streef naar zoveel mogelijk continuïteit in het samenvoegen van groepen (voeg zoveel mogelijk steeds dezelfde groepen samen). Dit in verband met de emotionele veiligheid en ook in het kader van de mogelijke besmettingen.

2. Het opvangen in één stamgroep ruimte:

Maak verantwoorde keuzes in het gebruik maken van méér dan de toegestane twee stamgroep ruimtes. Controleer of de groepsruimten waar je het kind gaat opvangen veilig en passend ingericht zijn voor dit kind (en eerder goedgekeurd zijn door de GGD). Neem de tijd om het kind vertrouwd te maken met de nieuwe ruimte.

3. De inzet van beroepskrachten in opleiding:

Door de personeelskrapte komt een houder gekwalificeerd personeel tekort om aan de BKR te voldoen. Per 1 januari 2022 mogen beroepskrachten in opleiding tot 50% van het aantal in te zetten

beroepskrachten formatief worden ingezet om aan de BKR te voldoen. Deze maatregel geldt voor een periode van zes maanden.

De formatieve inzet van een beroepskracht in opleiding wordt bepaald door de fase van de opleiding. De houder stelt de formatieve inzetbaarheid in fase 1 en fase 2 vast op basis van informatie van de opleidings- en praktijkbegeleider en legt deze schriftelijk vast.

Er dient voor gezorgd te worden dat beroepskrachten in opleiding enkel op een groep mogen staan wanneer dit overeenkomt met hun formatieve inzetbaarheid conform de cao.

Advies: De belangrijkste afweging is en blijft dat een beroepskracht in opleiding pas formatief ingezet wordt als deze persoon hiertoe in staat is. De houder blijft verantwoordelijk voor een verantwoorde afweging bij de inzet van de beroepskracht in opleiding. Denk hierbij aan de combinatie van een beroepskracht in opleiding met een geschoolde kracht, geen inzet bij opening en sluiting waardoor zij alleen staat en dat er wordt gezorgd voor een positief en veilig opleidingsklimaat.

4. *Het vaste gezichtencriterium:*

Als de vaste beroepskracht er niet is, kan de houder de emotionele veiligheid zo goed mogelijk waarborgen door een andere, voor het betreffende kind, vertrouwde medewerker op de groep te laten werken, en door extra aandacht aan de kennismaking en de overdracht te geven. Hierbij is het van belang om te kijken naar wat nodig is voor het individuele kind. Er zal een zorgvuldige afweging moeten worden gemaakt wanneer een medewerker voor een individueel kind daadwerkelijk aangewezen kan worden als 'vertrouwd'.

Om aangemerkt te kunnen worden als 'vertrouwd' gezicht zal er herhaald contact moeten zijn geweest tussen een kind en de medewerker. Vooral in stressvolle situaties hebben kinderen een vertrouwde pedagogisch medewerker nodig. Voor kwetsbare kinderen geldt dit nog sterker. Daarnaast dragen de vertrouwde ruimte en bekende leeftijdsgenootjes bij aan de stabiliteit en emotionele veiligheid. Voor jonge kinderen zijn deze elementen essentieel om zich veilig te kunnen voelen in de kinderopvang en zich te blijven ontwikkelen op alle ontwikkelingsdomeinen.

De fysieke veiligheid en gezondheid wordt geborgd door te zorgen dat onbekend personeel op de hoogte is van de belangrijkste veiligheids- en gezondheidsmaatregelen. Tevens is kennis noodzakelijk van allergieën, medicatie of afspraken over voeding en slaapritme van de kinderen.

5. *De drie-uursregeling:*

Wanneer de concrete tijden van de drie-uursregeling anders in het pedagogisch werkplan staan dan dat in de praktijk gebeurt, zorg er dan voor dat deze afwijking bewust en onderbouwd gebeurt. Je mag alleen nooit meer dan 3 uur per dag afwijken. Wanneer je meer afwijkt is er namelijk sprake van een overschrijding van de BKR en dat is niet toegestaan. Zorg in het plan voor een korte beschrijving van hoe het welzijn van de kinderen is gewaarborgd op het moment dat er op een andere momenten wordt afgeweken of een dag anders loopt.

6. *De kwalificatie-eisen voor voorschoolse educatie (VE):*

De huidige eisen die gesteld worden aan een beroepskracht in de VE zijn:

- Een diploma van een opleiding die kwalificeert voor pedagogisch medewerker
 - Aantoonbaar voldoen aan taalniveau 3F op de onderdelen Mondelinge Vaardigheden en Lezen.
 - Specifieke VE-scholing die voldoet aan de eisen van het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit VE.
- Daarnaast kan het zijn dat in de gemeentelijke subsidieregeling nog extra eisen gesteld worden aan de beroepskracht in de VE.

Maak verantwoorde keuzes bij het afwijken van bovenstaande VE kwalificatie eisen. In een VE-groep met twee beroepskrachten (maximaal 16 kinderen) is het gezien de huidige omstandigheden een optie dat naast een volledig VE-gekwalificeerde beroepskracht een gekwalificeerd pedagogisch medewerker wordt ingezet zonder (volledige) VE kwalificatie.

Essentiële kwaliteitseisen waar niet van mag worden afgeweken

Er is een aantal situaties waarbij afwijken van de voorschriften te grote risico's opleveren voor de directe fysieke of emotionele veiligheid van kinderen. De toezichthouder bekijkt of deze eisen in ieder geval worden nageleefd. Is dit niet mogelijk? Dan zal de organisatie de opvang (tijdelijk of gedeeltelijk) moeten staken. Dit betreft in ieder geval de onderstaande eisen:

- Organisaties zetten geen personeel in zonder VOG. Heeft een medewerker een VOG uit het onderwijs of de zorg? Dan kan een organisatie tijdelijk deze personen inzetten, mits
 - De VOG niet ouder is dan 6 maanden
 - De VOG is afgegeven voor aspect 84 (omgang minderjarigen)
 - De houder per direct alsnog een VOG voor de kinderopvang aanvraagt en de persoon koppelt aan de organisatie
- Organisaties kunnen geen medewerkers inzetten als beroepskracht zonder passende (arbeids)overeenkomst. Als organisaties andere medewerkers tijdelijk als beroepskracht inzetten, dan moeten zij zorgen dat verantwoordelijkheden goed geregeld zijn, bijvoorbeeld in geval van een calamiteit. De cao is hierbij leidend.
- Kinderen in de dagopvang kunnen niet worden opgevangen als er geen bekende medewerker aanwezig is op de groep. Denk bij een bekende medewerker aan de afwegingen of een medewerker al langere tijd op deze groep ingezet wordt, ervaring heeft met de leeftijdsgroep en goed op de hoogte is van de specifieke behoeften en ontwikkeling van ieder kind op de groep.
- De fysieke veiligheid moet voldoende gewaarborgd zijn: de houder moet in ieder geval zorgen dat aan het vierogenprincipe wordt voldaan, en dat er voldoende EHBO-ers aanwezig zijn. Als het aanwezige personeel nog niet opnieuw geschoold is, moet een houder maatregelen nemen om te zorgen dat er bij calamiteiten wel goed wordt gehandeld.
- Indien wordt afgeweken van andere kwaliteitseisen (bijvoorbeeld de BKR) dan de zes die hierboven worden genoemd, onderbouw de keuzes dan op verantwoorde wijze.