

VERMINDERING WERK- EN REGELDRUK (ÉN ARBEIDSMARKTTEKORT¹): Voorstellen BK en BMK

Inleiding

De Wet IKK kent veel goede bepalingen die een impuls hebben gegeven en nog steeds geven aan de kwaliteit van de kinderopvang. Het huidige personeelstekort leidt tot veel stress bij pedagogisch medewerkers, zij moeten immers invallers zoeken, hen wegwijs maken of zelf meer uren maken etc. BK en BMK formuleren hieronder een aantal maatregelen die de werkdruk bij pedagogisch medewerkers terugdringen en tegelijkertijd recht doen aan de bedoeling van de Wet IKK: hoge kwaliteit leveren voor kinderen. Verlaging van de werkdruk leidt tot minder uitval: dat is ook een van de oplossingen voor het personeelstekort. We willen met deze maatregelen de professionele ruimte van medewerkers verbreden en het vertrouwen in organisaties en medewerkers versterken. Dit alles maakt kinderopvang een fijner vak om in te werken.

Wie is aan zet

Om de werkdruk te verminderen moet op alle niveaus verantwoordelijkheid worden genomen: medewerker, organisatie, sector en overheid. De werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen medewerkers en houders daarbij ondersteunen en uitdagen.

MAATREGELEN

1. Drie-uursregeling

Issue

De 3-uursregeling is zo dichtgetimmerd dat er geen ruimte is voor pedagogisch maatwerk. Medewerkers gaan op de klok met pauze, waardoor er geen ruimte is om in te spelen op individuele behoeftes van kinderen. Het kind dat een fles nodig heeft, kan niet wachten tot na de pauze. De dichtgetimmerde formulering haalt de flexibiliteit weg die nodig is om mee te bewegen in de dagelijkse praktijk en doet geen recht aan de professionaliteit van de medewerker.

Oplossing

Uiteraard moet voorkomen worden dat PM-ers geen pauze nemen door hun hoge betrokkenheid bij de kinderen en hun collega's. Hun professionaliteit moet worden bevorderd en pauzes zijn een wettelijk recht (en plicht). Wij stellen voor terug te gaan naar de oude regeling, die ook het doel van IKK borgt: stabiliteit voor kinderen, duidelijkheid voor ouders en goede arbeidsomstandigheden voor medewerkers. Die oude tekst is te vinden in de Regeling kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzalen, 2012:

- Artikel 5 lid 10 (dagopvang). Indien bij dagopvang per dag ten minste tien aaneengesloten uren opvang wordt geboden, kunnen, in afwijking van het zevende, achtste of negende lid, voor ten hoogste drie uren per dag, met uitzondering van de uren tussen 9.30 en 12.30 uur en 15.00 en 16.30 uur, minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat ten minste de helft van het aantal beroepskrachten, vereist op grond van het zevende of achtste lid, wordt ingezet. In de periode vóór 9.30 uur en na 16.30 uur kan de in de eerste volzin bedoelde afwijkende inzet van beroepskrachten ten hoogste anderhalf uur aaneengesloten

¹ SZW wil deze twee onderwerpen koppelen in deze bespreking

bedragen en in de (pauze)periode tussen 12.30 uur en 15.00 uur, ten hoogste twee uren aaneengesloten en niet langer dan de daadwerkelijke duur van de middagpauze.

- Artikel 6 lid 8: heeft een soortgelijke tekst voor de bso.

2. Vaste gezichten criterium (VGC)

Issue

Vaste gezichten zijn enorm belangrijk voor kinderen. Daar hechten wij grote waarde aan. Wij zien echter ook problemen bij een deel van de uitvoering:

- in de babygroepen;
- bij 'ziek en piek' in alle groepen (dit is bij het aanscherpen van het criterium van drie naar twee vaste gezichten in de babygroep nog pregnanter geworden).

Beide problemen worden versterkt omdat BBL-ers die intallig (dus volwaardig) mogen worden ingezet, tóch niet als vast gezicht mee mogen tellen. Er wordt daardoor een (te) groot beroep gedaan op vaste krachten om in te vallen of om in grotere contracten, dan medewerkers zelf willen, te werken.

Oplossing

- 'Ziek en piek': de problematiek is ontstaan door het wegvallen van de toelichtende tekst uit de Nota van Toelichting, zoals die bij het vorige Besluit was opgenomen. Wij willen deze zin herintroduceren: (destijds opgenomen in de artikelsgewijze toelichting op artikel 5): "De onderhavige bepaling geldt voor structurele roosters, behoudens ziekte, verlof en vakantie."
- Aanpassen van het VGC voor baby's van twee naar drie vaste gezichten, de facto terugkeer naar de oude norm. (We bedoelen hier dus niet het aanpassen van de BKR voor baby's).
- BBL-ers die formatief worden ingezet (intallig), mee laten tellen – uitsluitend voor die uren dat ze formatief ingezet mogen worden - als vast gezicht. Deze medewerkers kunnen volwaardig functioneren en zijn vanuit het oogpunt van het kind wel degelijk een vast gezicht: dit draagt bij aan stabiele opvang.

3. Subsidieregeling inzet gastvrouwen/-heren

Issue

De veelheid aan taken is een veelgenoemd issue in de bijeenkomsten. Deze taken zijn de afgelopen jaren toegenomen: soms door wetgeving, soms omdat ouders graag informatie willen, soms omdat houders moesten bezuinigen op de groeps/huishoudelijke hulp. Voor de middellange termijn is de vraag of al deze taken door PM-ers moeten worden uitgevoerd. Dat kan uitmaken voor de carrièrepaden binnen de kinderopvang en voor de instroom van medewerkers. Voor de korte termijn is de vraag hoe we de PM-ers kunnen ontlasten van deze taak zónder een discussie over de hoogte van de tarieven te hoeven voeren.

Oplossing

- Wij pleiten voor een tijdelijke subsidieregeling voor gastvrouwen- en heren, voor ongeveer drie jaar. Per vier groepen kan bijvoorbeeld 1 fte gastvrouw/heer worden ingezet (naar rato). Kwalificaties zouden de houders zelf kunnen bepalen, uiteraard staat deze gastvrouw- en heer wel ingeschreven in het Personenregister Kinderopvang (en is dus onderworpen aan continue screening).

- De periode van de subsidie wordt gebruikt om onderzoek te doen naar deze vragen: of de inzet van gastvrouwen/-heren de werkdruk verlicht, welke taken zich het meest lenen voor uitvoering door een gastvrouw-/heer (geen pedagogische of ontwikkelingstaken), of de kwaliteit door hun inzet versterkt wordt en of het welbevinden van kinderen stijgt, doordat de medewerker meer tijd heeft en meer rust voelt.

4. Bso – voorbereidingstijd

Issue

Veel werk voor de bso gebeurt buiten de openingsuren van de bso. Een deel van deze werkzaamheden verricht de medewerker in de niet-groepsgebonden uren. De dagelijkse voorbereidingsuren (net voor aanvang kijken welke kinderen afgemeld zijn, wie opgehaald moeten worden, de groepsruimte klaarzetten) vallen daar echter niet onder en deze tijd wordt ook niet gezien als tijd die meetelt bij het recht op kinderopvangtoeslag (KOT).

Oplossing

- Wij willen graag een uur per dag als voorbereidingstijd in rekening kunnen brengen; deze uren zouden dus ook vergoed moeten worden door de KOT.

5. Bso – loslaten basisgroep

Issue

Kinderen in de bso zitten administratief en bij het 'eetmoment' in een basisgroep. Terwijl hun vriendje wellicht in een andere basisgroep zit, waar het kind liever mee-eet en meespeelt. Samen mag dan niet.

Oplossing

- Wij willen graag de BKR op locatieniveau - in plaats van groepsniveau - kunnen berekenen. De basisgroep komt daarmee op de bso als organiserend principe te vervallen. Kinderen op de bso bewegen zich niet in basisgroepen maar in vriendengroepen of interesse-groepen. Kinderen komen op de buitenschoolse opvang en kiezen uit een breed palet aan activiteiten, dat verspreid over de locatie aangeboden wordt. Meer beleidsvrijheid is nodig. Kinderen hebben behoefte aan zelfstandigheid, vrijheid en ontdekkingsmogelijkheden - de mate waarin is uiteraard afhankelijk van de leeftijd en het karakter van het kind -, terwijl tegelijkertijd hun emotionele en fysieke veiligheid geborgd wordt. Door het uitgangspunt van opvang in basisgroepen los te laten kunnen we hier veel beter aan tegemoet komen. De administratieve last neemt af, de professionaliteit van de medewerker wordt versterkt en het belang van het kind wordt gediend.
- Wij willen dit koppelen aan de plicht om in het pedagogisch beleidsplan te laten zien hoe ervoor gezorgd wordt dat een goed pedagogisch klimaat wordt geschapen dat de fysieke en emotionele veiligheid van de kinderen, in het bijzonder van de jongste kinderen, borgt.
- Verder moet het kind iedere dag een 'mentor' (of twee) hebben die zijn of haar welbevinden in de gaten houdt: dit zijn pedagogisch medewerkers die het kind en zijn/haar ouders die dag begeleiden.

6. Bso - samenvoegen locaties in vakanties

Issue

Alleen onder strenge voorwaarden mogen bso-locaties in vakanties en op studiedagen worden samengevoegd; met meer flexibiliteit kan er een veel beter en creatiever aanbod voor kinderen georganiseerd worden.

Oplossing

- In vakanties en op studiedagen zouden bso's veel makkelijker dan nu de mogelijkheid moeten krijgen om locaties te clusteren, waardoor kinderen kunnen kiezen voor activiteiten waar zij zich toe aangesproken voelen en medewerkers activiteiten ondernemen waar hun talent ligt.

7. Bso - BKR

Issue

Het personeelskort is groot, vooral in de bso. Bovendien zouden we in ons streven naar brede talentontwikkeling juist medewerkers met geheel andere talenten, voor de oudere kinderen naar binnen willen halen, bijvoorbeeld musici of leiding van scoutinggroepen. Oude regelgeving bood de mogelijkheid om in grote groepen kinderen in de leeftijd van 8 tot 13 jaar (30 of meer) naast twee gekwalificeerde medewerkers, één andere volwassene in te zetten.

Oplossing:

- Wij willen graag de inzet van andere volwassenen op de bso weer mogelijk maken: alleen in de groepen met kinderen van 8 tot 13 jaar. Deze medewerkers organiseren een activiteit onder begeleiding van een pedagogisch medewerker.
- De oude tekst (uit de bijlage bij de Regeling kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzalen, 2012) stelde bij kinderen van 8-13 jaar: 'in plaats van een derde beroepskracht kan een andere volwassene worden ingezet'.

8. Inzet BBL 33%-regeling

Issue

Het aandeel van het aantal beroepskrachten-in-opleiding en stagiaires dat formatief wordt ingezet mag maximaal 33% zijn van het minimaal aantal in te zetten pedagogisch medewerkers op een kindercentrum. De toezichthouder interpreteert de 33% norm als 33% van alle beroepskrachten op één dag per locatie. Kleine locaties kunnen daarom geen beroepskrachten in opleiding of stagiaires formatief inzetten. De zijinstroom die zo hard nodig is wordt daardoor beperkt.

Oplossing

- Wij zouden deze norm graag willen verhogen naar 50%. Dat verlicht het personeelstekort, maakt het makkelijker om snel inval te regelen en een vast gezicht in te zetten.

9. Vervanging VVE bij 'ziek en piek'

Issue

Vervanging van medewerkers op VE-groepen levert extra roosterproblematiek op. Wij hechten veel waarde aan het inzetten van pedagogisch medewerkers met een VE-certificaat. Dat lukt niet altijd in

geval van 'ziek en piek', uitsluitend in die gevallen zouden we graag wat meer invalmogelijkheden hebben door bevoegde pm'ers in te zetten. Eén VE-medewerker en één bevoegde pedagogisch medewerker inzetten is vele malen beter dan juist deze kinderen naar huis te sturen.

Oplossing

- Ook hier kan een soortgelijke bepaling opgenomen worden als bij punt 2: "De onderhavige bepaling geldt voor structurele roosters, behoudens ziekte, verlof en vakantie."
- Mét deze toevoeging: 'dan worden eerst pedagogisch medewerkers ingezet die bevoegd zijn voor de dagopvang, maar (nog) geen VVE-opleiding gevolgd hebben'.

10. Schriftelijke toestemming voor opvang andere groep

Issue

Als kinderen op een andere groep dan de eigen stam- of basisgroep worden opgevangen moet vooraf schriftelijke toestemming worden gevraagd aan de ouders. Dit leidt tot een hoge administratieve last, levert hoge werkdruk op voor medewerkers, doet geen recht aan de professionele inschatting van de medewerker, houdt geen rekening met het welbevinden van de kinderen en is voor veel ouders onbegrijpelijk.

Oplossing

- De opvang in een andere stam- of basisgroep organiseren zonder schriftelijke toestemming van de ouder. In feite terug naar de oude regeling.
- Als een kind structureel en voor een langere periode verandert van stam- of basisgroep wordt ouders wel om toestemming gevraagd.
- Een houder legt in het pedagogisch beleid uit hoe het welbevinden van kinderen in geval van wisselingen in de stam- of basisgroep geborgd wordt.

11. Bij inspecties zaken aanleveren op organisatie i.p.v. locatieniveau

Issue

Als de inspectie op de locatie plaatsvindt, moeten gegevens over bijvoorbeeld diploma's en VOG's dáár worden getoond. Daarvoor moeten medewerkers (soms) van de groep af. Als deze locatie onder een koepelorganisatie valt, dan is deze informatie op organisatieniveau voorhanden en kan de informatie gemakkelijk, zonder verstoring van de opvang, op of door het hoofdkantoor worden aangeleverd.

Oplossing

- Het aanleveren van documenten aan de inspectie kunnen vanuit de overkoepelende kinderopvangorganisatie in plaats van de locatie. Nader te bepalen om welke items het gaat.

12. OC op vestiging

Issue

In de praktijk ontstaan vreemde dingen: bijvoorbeeld als er op één locatie drie werksoorten zijn met drie LRK-nummers: dan zijn er drie OC's verplicht. Of als één locatie toevallig twee huisnummers heeft, dan zijn er twee OC's verplicht.

Oplossing

- Dit zouden we graag willen aanpassen. Is er sprake van een soort 'campus', dan mag er op dat niveau een oudercommissie georganiseerd worden. Dat versterkt de samenwerking en zorgt tevens voor een sterkere oudercommissie.

ARBEIDSMARKTKRAPTE OPLOSSINGEN WAAR LEDEN BK ACHTER STAAN EN DIE VAN BMK NIET

A. BKR bij baby's anders invullen

Issue en overwegingen

De aangescherpte BKR voor baby's is een belangrijke oorzaak van het personeelstekort. Het belang van rust op de groep, hechting aan vaste gezichten en aandacht voor baby's staat buiten kijf. De vraag is of deze kwaliteit alleen kan worden behaald door inzet van een extra PM-er.

Deze vraag speelt des te meer in de huidige krapte. Deze gaat ten koste van de kwaliteit in de kinderopvang en zal er mogelijk toe leiden dat weer meer kinderen thuis met een oppas – zonder enkele controle op de kwaliteit, vier-ogen etc – zullen zijn.

Oplossing

Het (tijdelijk) anders invullen van de beroepskracht-kindratio op de babygroepen: in plaats van 3 pedagogisch medewerkers op 9 baby's, 2 pedagogisch medewerkers en een groepshulp, uitgaande van de nu geldende ratio of 2 pedagogisch medewerkers op 8 baby's, zoals voor de wet IKK. Door de taken op de groep anders te organiseren en dit gelijktijdig te onderzoeken kan de kwaliteit worden geborgd. Combinatie met het onderzoek naar de taken en taakverdeling in het kader van de voorgestelde subsidieregeling gastvrouwen/heren kan structurele oplossing dichterbij brengen.

B. BKR dagopvang op locatieniveau organiseren ipv groepsniveau (tijdelijk bij ziek en piek)

Issue

Omdat de reken- en organisatorische eenheid op groepsniveau wordt aangevlogen zijn vaak meer medewerkers op een locatie nodig dan rekenkundig nodig zou zijn voor het totaal aantal kinderen. Vanzelfsprekend staat de kwaliteit van de opvang voor de kinderen voorop en niet die rekenkundige aanvliegroute. Echter, als het aan de pedagogisch medewerkers wordt overgelaten om met elkaar per dag te bekijken hoe het welbevinden van de kinderen het beste kan worden gewaarborgd, kunnen zij gezamenlijk voor de beste oplossingen kiezen.

Oplossing

Toepassen van de BKR op locatieniveau. Extra waarborgen kunnen worden afgesproken met de Ondernemingsraad of PVT over bijvoorbeeld zelfroosteren. Ook met oudercommissies en/of de GGD en gemeente kunnen waarborgen worden afgesproken.