

Vaste gezichten criterium:

Om te zorgen dat een kind zich emotioneel veilig voelt, is het nodig dat een pedagogisch medewerker van zijn/haar groep het kind kent, zijn/haar behoeftes herkent en daarnaar kan handelen. Beroepskrachten in opleiding zouden zeker die rol moeten kunnen vervullen. In tijden van personele krapte, verlof, ziekte etc. is het prettig als er iemand anders in gezet kan worden. De voorwaarde dat de beroepskracht in opleiding minstens 1 volledig jaar van haar opleiding moet hebben afgerond (niet naar rato) lijkt me in bijna alle gevallen te strikt. Een praktijkbegeleider is goed in staat om zicht te hebben op de ontwikkeling van de beroepskracht in opleiding en of de noodzakelijke competentie (op gebied van sociaal emotionele veiligheid) al aanwezig is. 100% Intellig op de groep werken wordt ook eerder toegestaan, bij een (ver)korte opleiding. Dit zou gekoppeld moeten kunnen zijn.

De voorwaarde dat er een begeleidingsplan moet zijn apart voor de BIO die als vast gezicht wordt aangemerkt lijkt ons te veel administratiedruk opleveren. Binnen de standaard begeleidingsplannen c.q. competentiemetingen zitten al de afstem-momenten voor competentiemeting. Daar zijn geen extra momenten voor nodig.

De voorwaarde dat zowel de stagebegeleider vanuit de opleiding als de praktijkbegeleider als de BIO moeten tekenen lijkt ons ook te bureaucratisch. Bovendien zal de inzetbaarheid als vast gezicht niet gebeuren na het invullen van de competentiemeter in combinatie met een gesprek tussen praktijkbegeleider en BIO. Om dan van hen ook nog een handtekening te verlangen voegt niet veel toe in het proces wat al aanwezig is.

De voorwaarde dat een BIO niet alleen op een groep ingeroosterd mag staan wanneer zij als vast gezicht is aangemerkt strookt niet met de mogelijkheid die nu al is toegestaan. Namelijk om een BIO alleen op een groep in te roosteren, zolang zij maar maximaal 50% van de aanwezige benodigde beroepskrachten is. Wij zien niks in het strenger maken van die regel.

Conclusie:

De beroepskracht in opleiding kan heel goed aangemerkt worden als het vaste gezicht binnen de groep waar zij haar praktijkdeel uitvoert. Zij is zeer regelmatig aanwezig, heeft gesprekken over haar competenties, is op enig moment (100%) intellig inzetbaar. Er is al veel rondom de BIO geregeld en als vast gezicht inzetten heeft daar geen extra dingen bij nodig. Alleen de aanpassing van de wetgeving, dat dit is toegestaan.

BSO – BKR op locatieniveau berekenen

Dit juichen wij alleen maar toe. De kinderen op een BSO spelen al zoveel door elkaar heen op een locatie en activiteiten worden groepsoverstijgend aangeboden. De voorgestelde reken-methode van een gewicht per kind echter is erg omslachtig. Het is in de basis makkelijker om te kijken naar de leeftijd van alle kinderen en daaraan een van de bestaande beroepskracht-kindratio's te hangen. Wanneer een bso alleen maar jonge kinderen op locatie opvangt, dan geldt voor de hele bso een ratio van 1 op 10. Worden er alleen maar oudere kinderen opvangen, dan geldt de ratio van 1 op 12. En de locaties die een mix van deze leeftijden opvangen (of het nu 4-12 is of 6-9), die houden een ratio van 1 op 11 aan. Een gewicht per kind werkt ook in de hand dat er te veel tijdens de opvangdag opnieuw gerekend moet worden, wanneer kinderen er niet zijn of al opgehaald zijn of jarig zijn geweest.

Conclusie:

De werkwijze van de BSO laat heel goed toe dat het aantal pedagogisch medewerkers dat moet worden ingezet, wordt berekend op het aantal kinderen dat in die BSO aanwezig is. Daar is geen moeilijke rekensom of rekenregel voor nodig. Er hoeft alleen per bso-locatie bekeken te worden of er

sprake is van een verticale locatie (leeftijden zowel onder de 7 jaar als daarboven met een BKR van 1 op 11) of sprake van een horizontale locatie, waar de kinderen of allemaal onder de 7 zijn of allemaal ouder dan 6. En daar dan de bijbehorende ratio aan hangen.

BSO – kindercentrum-overstijgende opvang

Heel fijn dat dit niet meer in een overeenkomst geregeld hoeft te worden, maar dat dit beschreven wordt in het pedagogisch beleid van de locaties. Het lijkt ons logisch dat alleen de locaties die in de vakanties dicht zijn, waarvan de kinderen dus op een andere locatie worden opgevangen, de beschrijving doen. De ontvangende locaties hoeven niks te beschrijven.

Daarnaast moet het mogelijk zijn in de daadwerkelijke planning om een slag om de arm te houden qua opvanglocatie. Daarmee bedoelen we dat niet altijd te voorspellen is hoeveel kinderen er in de vakantie daadwerkelijk gebracht zullen worden. Dat betekent niet dat zomaar elke locatie kan volstaan; er is nog steeds een locatie in het beleid genoemd. Maar locaties hebben wel te maken met een maximaal aantal kinderen zoals vermeld in het LRK.

In incidentele gevallen moet het mogelijk zijn om ook tijdens schoolweken kindercentrum-overstijgend op te vangen. Bijvoorbeeld bij verbouwing of (acute) klussen (denk aan lekkages of andere incidenten). Dit is niet in beleid te vangen en ook niet in een overeenkomst vooraf af te spreken.

BSO – inzetten anders-gekwalificeerden

we zien het als toegevoegde waarde, om anders gekwalificeerden in te kunnen zetten op de BSO. Daar moet je enkele voorwaarden aan hangen, maar wij zijn van mening dat je dit als organisatie zelf kunt invullen. Dit moet niet opgelegd worden, er moet geappelleerd worden aan de verplichting om verantwoorde kinderopvang te bieden.

Conclusie:

Organisaties kunnen zelf invullen hoe ze met de inzet van anders gekwalificeerden nog steeds verantwoorde kinderopvang bieden. We zouden kunnen denken aan inzetbaarheid naast een gekwalificeerde pedagogisch medewerker; aan extra inzet van coaching; aan eigen inwerkprogramma rondom pedagogiek.

Eindconclusie:

Het is fijn dat er stappen gezet worden naar minder regeldruk en meer meebewegen met waqt de huidige tijd nodig heeft binnen de kinderopvang. Zeker ook met het oog op de basisvoorziening voor alle kinderen vanaf 2025. Het is nodig dat we nu doorpakken op een andere aanvliegroute vanuit het toezicht. Minder vanuit documenten en ook minder vanuit zogenaamde toetsbaarheid. Niet vertrekken vanuit het standpunt dat wanneer iets niet toetsbaar is het ook niet op orde is. Neem de kennis en kunde van de werkvloer serieus en leer de toezichthouders om vanuit een dialogisch gesprek een beeld te krijgen van zowel de organisatie als een specifieke locatie.

Voor verdere toelichting op al het bovenstaande, met voorbeelden waarin het toezicht te veel doorslaat naar het papier, gaan we graag met u in gesprek.

Neem contact op met Geertje Kalisvaart en/of Lucinda Koolhof via pedagogiekenkwaliteit@kindencoludens.nl of via 06-11075642 / 06-46611084