

Samenvatting

De voorgestelde wetswijziging van de drieuursregeling is onwenselijk voor onze organisatie omdat het vastleggen van pauzetijden en gebruikelijke personeelsdiensten onwenselijk is, onnodig is en een sterke vergroting is van administratieve lasten. De huidige wet is voor ons geen probleem, en de voorgestelde wetswijziging levert extra problemen op.

De voorgestelde wetswijziging van het Vaste gezichten criterium lost voor ons geen probleem op maar levert ook geen extra probleem op.

Hieronder lichten we beide onderwerpen toe.

Inleiding

Ten eerste zijn we blij dat er ruimte is om regels bij te stellen op de praktijk. Voor onze organisatie zijn deze regelingen echter niet helpend en we lichten dit graag toe.

Nummereen Kinderopvang is een kinderopvang organisatie met ~40 locaties van zowel dagopvang, peuteropvang als bso. Wij plannen ons personeel centraal om rust op de groepen te creëren en alle administratieve lasten weg te nemen bij pedagogisch professionals. Een teamcoach is bij ons een meewerkend pedagogisch coach met focus op de pedagogische en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast is met de huidige wetgeving dusdanig veel kennis en ervaring nodig om een goede personele planning te maken dat we hier planning experts voor hebben in ons centraal planningsteam.

Hieronder schetsen we onze interpretatie van de voorgestelde wetswijziging.

Drie-uursregeling

- Wij herkennen het omschreven probleem in het IAK niet. Wij ervaren geen uitzonderlijk grote administratieve belasting hierdoor en er zijn ook weinig overtredingen geconstateerd. Dit betekent dus dat de aanpassing geen probleem oplost, maar we voorzien wel **extra problemen**.
- Het is **onwenselijk** om een personele planning op te nemen in het pedagogisch beleidsplan;
 - Roosters worden regelmatig aangepast o.b.v. behoeftes van kinderen en medewerkers. Dit voorstel zou daar beperkend in werken.
 - Het is onacceptabel om een adviesrecht te hanteren bij personeelsdiensten. Ouders hebben onvoldoende inzicht in de complexiteit van de personeelsplanning van een kinderopvangorganisatie om dat te beoordelen. Daarnaast zijn ouders emotioneel betrokken bij het belang van hun eigen kind wat niet alle aspecten van een personele planning juist kan wegen (belangen personeel, alle kinderen van de groep, andere groepen, takenpakket). Het toetsen van de BKR en drieuursregeling door de GGD voorziet in professioneel toezicht hierop.
- Het is ook **onnodig** om een personele planning op te nemen in het pedagogisch beleidsplan;

- De daadwerkelijk aanwezige kinderen en hun leeftijden bepalen het benodigde rooster. Dat dient overeen te komen met het aantal aanwezige medewerkers. Dit wordt gecontroleerd door de GGD. ‘Gebruikelijke diensten’ toevoegen in het beleidsplan heeft geen toegevoegde waarde omdat uiteindelijk alleen de daadwerkelijk aanwezige kinderen van belang zijn. Ten eerste fluctueren leeftijden en aantallen kinderen van geplande kinderen gedurende het jaar, maar ten tweede wijken de aanwezige kinderen daar ook nog van af.
- Wij voorzien een **sterk grotere administratieve belasting** door de registratie van pauzetijden en het opnemen van gebruikelijke personeelsdiensten in het pedagogisch beleid.
 - Medewerkers registreren geen start- en eindtijden van pauzes, zij registreren alleen de duur van de pauze binnen een dienst. Indien dit wel moet levert dit extra regeldruk voor pedagogisch professionals op. Wij registreren uren met Kidsvision (gebruikelijk in de markt) en daar is het technisch momenteel ook niet mogelijk om pauzetijden te registreren.
 - De personeelsdiensten zijn sterker aan verandering onderhevig dan de huidige situatie. Bijvoorbeeld als de groepsamenstelling wijzigt of ouder wordt. Als bv twee 0-jarigen 1 jaar worden is er een medewerker minder nodig op een groep. Met een centrale personeelsplanning voor 60 LRK's is het niet mogelijk om daar iets over op te nemen in de lokale bijlages van het beleidsplan.
- De overmachtsbepaling lijkt al te voldoen in de behoefte om in geval van overmacht af te wijken.
- Voor eventuele personele tekorten draagt dit niets bij.
- **Ons voorstel** zou zijn om hier niets over vast te leggen in het pedagogisch beleid, maar toetsen op het pedagogisch klimaat, het aantal daadwerkelijk aanwezige kinderen (start- en eindtijd) en het daadwerkelijke rooster (start- en eindtijd) van die dag. Daarmee kan beoordeeld worden hoeveel pauzes er zijn geweest en hoeveel uur afgeweken is aan de randen van de dag. Daarmee zouden onze administratieve lasten verlagen en is er meer ruimte voor pedagogisch het juiste moment voor pauze in de dynamische planning van kinderopvang.

Vaste gezichten criterium

- Op dit moment vormt dit criterium geen beperking in onze personeelsplanning en worden er geen overtredingen geconstateerd.
- Het vaste gezichten criterium is dusdanig complex waardoor het vrijwel onbeheersbaar en onuitvoerbaar is, zeker wanneer er centraal gepland wordt. Uiteraard wordt ernaar gestreefd om hieraan te voldoen, zeker in basisroosters, maar bij het invullen van ziekte of verlof zijn meestal binnen de gehele organisatie (60 LRK's) maar 1 of 2 medewerkers beschikbaar. Daarmee wordt de overmachtsbepaling al heel snel van toepassing omdat het alternatief scenario betekent dat de groep moet sluiten. Daarom begrijpen we de wens tot het aanpassen van de wet.
- Het verhogen van die complexiteit door daar ‘vertrouwde gezichten’ of ‘voor het kind bekende vaste invalkracht’ aan toe te voegen maakt het onmogelijk om dit te beheersen.

- Voor houder en medewerkers is het van waarde om met vaste gezichten te werken, er is dus geen noodzaak om de inspanningsverplichting af te dwingen, want er is een intrinsieke motivatie om dit te doen.
- Wij werken met een algemeen pedagogisch beleidsplan en lokale bijlagen voor locatie specifieke kenmerken. Het is acceptabel om onze algemene processtappen op te nemen in ons algemeen pedagogisch beleid. De algemene processtappen zullen echter vaak niet relevant zijn omdat er maar 1 of 2 oplossingen mogelijk zijn. Daarmee geeft dit ouders dus weinig tot geen beeld over de daadwerkelijke oplossing.
- De overmachtsbepaling lijkt al te voldoen in de behoefte om in geval van overmacht af te wijken. Daarnaast wordt het pedagogisch klimaat getoetst.
- Wij concluderen dat deze aanpassing geen relevant effect heeft op de kwaliteit, personele planning of overtredingen.