

# Sociaal Jaarverslag 2019

## Kindercentrum Prinses Amalia

### Samen in de Wijk

## Inhoud

Voorwoord .....	2
Speerpunten in 2019 .....	3
Toekomstscenario .....	3
Plusopvang .....	3
De Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang .....	3
Strikt debiteurenbeheer .....	3
Samenwerking scholen .....	3
Ouderparticipatie .....	4
Uitdagingen voor 2020 en strategie .....	4
Fusie met KindeRdam .....	4
Hoog ziekteverzuim .....	4
Veiligheid- en gezondheidsbeleid .....	4
Coronavirus .....	4
Actuele thema's in 2019 .....	5
Opleidingsplan en deskundigheidsbevordering .....	5
Coaching on the job .....	5
Audit 2019 .....	5
Keurmerk Meldcode .....	5
Werkdruk .....	5
Flexibele inzet .....	6
Automatisering .....	6
Medezeggenschap .....	6
Jaarverslag OR 2019 .....	6
Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) .....	7
Ontwikkelingen in het personeelsbestand .....	7
Deskundigheidsbevordering .....	7
Mobiliteit medewerkers .....	8
Leeftijdsofbouw en -verloop medewerkers .....	8
Arbo-katern .....	10
Ziekteverzuim kengetallen .....	10
PAGO .....	10
Vertrouwenspersoon .....	10
ARBO Risico schouw .....	10
Casemanager NLG Arbo .....	11
Bedrijfshulpverlening (BHV) .....	11
CAO Loonontwikkeling .....	11
Niet-groepsgebonden uren .....	11
Levensfasebudget .....	11

# Kindercentrum Prinses Amalia kiest voor coaching en opleiding

## Voorwoord

### Kwaliteit

Kindercentrum Prinses Amalia heeft het afgelopen jaar geïnvesteerd in het bevorderen van deskundigheid en blijft dit de komende jaren doen. Met het aanstellen van pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches wordt gewerkt aan het continu verbeteren van het pedagogisch handelen in de praktijk.

De wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK) heeft gezorgd voor verschillende aanpassingen op het gebied van opleidingen, kwalificaties en beroepskracht-kindratio. De nieuwe kwaliteitseisen hebben de kinderopvang sector voor grote personele problemen gesteld. Net als in andere sectoren is het voor de kinderopvang een moeilijke tijd om vacatures te vervullen.

### Werkdruk en Ziekteverzuim

In 2019 wordt werkdruk ervaren en daarmee samenhangend een hoog ziekteverzuim met gevolgen voor de continuïteit op de groepen. Met de medewerkers, de Ondernemingsraad (OR) en het Managementteam (MT) zijn de knelpunten besproken. Om meer grip op de ontstane werkdruk te krijgen zijn een aantal maatregelen genomen zoals het verminderen van de registratiedruk en het inperken van avondvergaderingen.

### Toekomstverwachtingen

In 2018 heeft Buitenhek Management & Consult een Advies toekomstscenario rapport opgesteld voor het kindercentrum om de nieuwe uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. In dit rapport is op basis van landelijke en lokale ontwikkelingen een advies uitgebracht met betrekking tot de opties voor de toekomststrategie. De conclusie van Buitenhek was dat het kindercentrum beschikt over voldoende liquide middelen om een investering mogelijk te maken, daarnaast is de financiële situatie gezond te noemen. Het kindercentrum heeft anno 2019, 9 locaties en 420 unieke kinderen.

### Bedankt voor jullie inzet!

Onze grote dankbaarheid gaat uit naar de medewerkers van Kindercentrum Prinses Amalia voor hun inzet, motivatie, expertise, flexibiliteit en toewijding van de afgelopen jaren. Mede door jullie is het kindercentrum enorm gegroeid. Goede opvang lukt niet zonder professionals met passie! We zijn Samen Trots!

Johanna de Krom  
Inhoudelijk Directeur

# **Sociaal Jaarverslag 2019**

## **Kindercentrum Prinses Amalia**

### **Samen in de Wijk**

## Speerpunten in 2019

### Toekomstscenario

In vervolg op het onderzoek van Buitenhok heeft Caty Bulte de opdracht gekregen om samen met de directeur de samenwerkingsmogelijkheden met scholen en schoolbesturen te onderzoeken. Caty heeft het kindercentrum ervaren als 'een bijzonder kindercentrum dat de positieve kanten vanuit haar oorsprong heeft weten vast te houden en uit te breiden. Onderscheidend is ook het specialisme in plusopvang. Kindercentrum Prinses Amalia staat goed bekend, heeft een positief imago van betrouwbaarheid en liefde voor kinderen'. In 2019 is het toekomstscenario volgens actieplan uitgevoerd:

- In januari 2019 is een (Buitenschoolse opvang) BSO in de Margrietschool geopend
- In maart 2019 is een BSO geopend bij OBS de Singel te Schiedam
- In december 2019 is een BSO geopend in de Valentijnschool
- Er zijn plannen met de Nicolaasschool om een kindercentrum te bouwen in een schoolgebouw dat gerenoveerd wordt en om een BSO-locatie te openen in de buurt van de Maria school

### Plusopvang

Met behulp van Caty Bulte is er een brief uitgegaan naar de gemeente om aandacht te vragen voor de complexere problematiek en zwaardere zorgvragen in de plusopvang. In 2019 zijn we hierover verder in gesprek gegaan met de gemeente, de andere plusopvang organisaties en de jeugdhulpverlening. Er is een werkgroep 'Herijking KO plus' samengesteld met structurele bijeenkomsten. En er zijn drie leertafels gerealiseerd met als doel om op basis van casuïstiek het bestaande lokale systeem effectiever te laten werken. De vertragingen in de huidige werkprocessen moeten hiermee worden opgelost. Het herschrijven van de methodiek zou een basis kunnen bieden voor de benadering van de kinderen zoals het werken met het 'Positive Behaviour System' en het 'Competentie verhogend werken'.

### De Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang

De Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is in 2018 in werking getreden. Alle maatregelen van deze wet zijn binnen het kindercentrum op tijd ingevoerd en geborgd. Per januari 2019 is de beroepskracht-kindratio (bkr) van de babygroepen en de BSO-groepen aangepast. En worden pedagogisch medewerkers door een pedagogisch beleidsmedewerker gecoacht. Er is een subsidie toegekend om in 2020 het 3F taalniveau (eis 2023) voor de pedagogisch medewerkers in te voeren. En de pedagogisch medewerkers van de babygroepen hebben in 2019 een opleiding babyspecialist (eis 2023) gevolgd.

### Strikt debiteurenbeheer

Er wordt een strikt debiteurenbeheer uitgevoerd, dit is beschreven in de Administratieve Omschrijving. Er worden administratiekosten berekend bij de 3<sup>e</sup> aanmaning en er volgt een schorsing bij het uitblijven van betalingen.

### Samenwerking scholen

Er is een verdergaande samenwerking ontstaan met de basisscholen waar het kindercentrum een BSO of peuteropvang locatie heeft. Er is afstemming van o.a. het pedagogisch beleid, de doorgaande lijn, IKC-vorming en het delen van uitdagende activiteiten. Ook zijn medewerkers gedetacheerd om kinderen met zorg te ondersteunen.

# **Sociaal Jaarverslag 2019**

## **Kindercentrum Prinses Amalia**

### **Samen in de Wijk**

#### Ouderparticipatie

In het kader van transparantie, inspraak en ouderbetrokkenheid kunnen we concluderen dat er voldoende input is vanuit de ouders en de oudercommissie met het klanttevredenheidsonderzoek, de klachtenregistratie en het bespreken hiervan in de oudercommissie. Dit betekent dat deze vorm van ouderparticipatie werkt. Voor 2020 is een Tel mee met Taal subsidie toegekend door het ministerie van OCW om in samenwerking met het CED de samenwerking tussen pedagogisch medewerkers en ouders te ondersteunen.

#### Uitdagingen voor 2020 en strategie

##### Fusie met KindeRdam

Begin 2020 heeft het bestuur besloten om het kindercentrum onder te brengen bij een grote kinderopvang organisatie en is bezig met de voorbereiding hiervan. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor de OR, zij heeft adviesrecht. De eerste stap in het fusietraject is gezet met het tekenen van een intentieverklaring. Het bestuur heeft aangegeven dat het besluit tot fuseren geen gevolgen heeft voor de medewerkers van het kindercentrum. De medewerkers behouden hun arbeidsvoorwaarden.

##### Hoog ziekteverzuim

In 2019 is er sprake van een hoog ziekteverzuim dat met name veroorzaakt wordt door langdurig ziekteverzuim. Er is veel aandacht besteed aan het verlagen van de ervaren werkdruk. En er zijn bijeenkomsten georganiseerd om ziekteverzuim, motivatie, betrokkenheid en continuïteit te bespreken. De verzuimbonus om het ziekteverzuim terug te dringen is geëvalueerd en krijgt gezien het effect geen vervolg. De ervaren werkdruk en het verlagen van het ziekteverzuim zijn belangrijke speerpunten voor 2020.

##### Veiligheid- en gezondheidsbeleid

Een nieuwe eis van de Wet IKK is dat het veiligheid- en gezondheidsbeleid beter aansluit op de praktijk. Uitgangspunt hierbij is kinderen tegen grote risico's te beschermen en hen te leren omgaan met kleine risico's. Het beleid wordt in een levendig en continu proces geactualiseerd en geëvalueerd. Het gebruik van QuickScans in de Risicomonitor moet leiden tot meer bewustwording van de pedagogisch medewerkers en is een van de instrumenten om de risico's bij het kindercentrum te identificeren. Er is een communicatieplan opgesteld door de pedagogisch beleidsmedewerkers en dit vraagt om aandacht bij de uitvoering hiervan.

##### Coronavirus

Als maatregel om het aantal besmettingen met het coronavirus te beperken is het kindercentrum gesloten tot en met 28 april 2020 (maatregel overheid). De kinderopvangtoeslag wordt doorbetaald en ouders krijgen hun eigen bijdrage terug. Bestuur en directie heeft een beroep gedaan op de medewerkers om het maand – vakantiesaldo tot 1 mei of juni op te nemen. En doet een beroep op de flexibiliteit van de medewerkers. De verwachting is dat een aantal ouders hun baan kwijtraken en er minder kinderen geplaatst worden. Het kindercentrum denkt na over kostenbesparingen met behoud van banen.

# Sociaal Jaarverslag 2019

## Kindercentrum Prinses Amalia

### Samen in de Wijk

#### Actuele thema's in 2019

##### Opleidingsplan en deskundigheidsbevordering

In het opleidingsplan wordt beschreven hoe het kindercentrum inzet op de ontwikkeling en kennisverbreding van pedagogisch medewerkers en hoe dit wordt geconcretiseerd in de praktijk. Hiervoor is het document 'Deskundigheidsbevordering 2019' opgesteld. Het kindercentrum heeft extra middelen ingezet om te investeren in de professionele kwaliteit van alle medewerkers.

##### Coaching on the job

In 2019 hebben vijf medewerkers de opleiding tot pedagogisch beleidsmedewerker/coach gevolgd. Zij worden ingezet voor beleidsontwikkeling en coaching van pedagogisch medewerkers. Enver (jeugdhulpverlening) biedt ondersteuning aan de plusgroepen en reguliere groepen. Dit vergroot de expertise, kennis en vaardigheden van de medewerkers van het kindercentrum. De belangrijkste doelen hiervan zijn:

- Vroeg signalering van ontwikkelingsstagnaties
- Deskundigheidsbevordering;
- De pedagogisch medewerker bewust bekwaam maken

##### Audit 2019

Het kindercentrum werkt volgens de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus en heeft continu aandacht voor kwaliteitsverbetering. Vanuit het jaarplan is de interne audit uitgevoerd met als thema veiligheid en verzorging. De actiepunten zijn opgepakt door de pedagogisch beleidsmedewerkers en pedagogisch medewerkers. Belangrijk aandachtspunt is het installeren van de Kiddi-app op alle groepen met informatie over infectieziekten en hygiënerichtlijnen. Daarnaast blijkt vanuit de interne audit verder dat niet alle medewerkers goed op de hoogte zijn van het Veiligheid- en Gezondheidsbeleid. De QuickScans waren niet volledig uitgevoerd. Voor 2020 is een actueel Veiligheid- en Gezondheidsbeleid en een communicatieplan, gedragen door een ieder in de organisatie een belangrijk aandachtsgebied.

##### Keurmerk Meldcode

In 2019 is wederom het Keurmerk Meldcode behaald. Het is een wettelijke verplichting om de meldcode binnen de organisatie te borgen. Door te werken met een goed protocol en een aandachtsfunctionaris die bijgeschoold blijft door middel van een lidmaatschap bij de LVAK, voldoet de organisatie aan deze verplichting. De aandachtsfunctionaris brengt jaarlijks de meldcode onder de aandacht en heeft in 2019 extra aandacht geschonken aan het vierogenprincipe.

##### Werkdruk

Om meer grip op de ervaren werkdruk te krijgen zijn binnen het kindercentrum de volgende maatregelen genomen:

- Vermindering registratiedruk
- De avondbijeenkomsten worden beperkt tot 3 teamvergaderingen
- Er is een teambuildings dag ingepland
- De werkgroepen vervallen, de onderwerpen worden besproken tijdens methodiek en coaching
- De vroege en late diensten worden scherper ingeroosterd
- De babygroepen terug naar 2 pm (3<sup>e</sup> pm een vaste groep)
- Praktische zaken worden snel opgelost
- De inwerkprocedure wordt gecheckt
- De niet-groepsgebonden uren (cao-regeling) is ingevoerd

# Sociaal Jaarverslag 2019

## Kindercentrum Prinses Amalia

### Samen in de Wijk

#### Flexibele inzet

De medewerkers worden flexibel ingezet, wanneer een medewerker 2 dagen per week werkt moet hij/zij maximaal 3 dagen beschikbaar zijn. Wanneer de medewerker 3 dagen per week werkt moet hij/zij 4 dagen per week beschikbaar zijn.

#### Automatisering

Er zijn procesinnovaties doorgevoerd om zo efficiënt mogelijk te werken. In 2018 en 2019 hebben medewerkers van Dicon verschillende consulten gegeven op locatie om persoonlijk uitleg te geven. De pedagogisch medewerkers gebruiken het groepsportaal om te communiceren met de ouders. Het posten van voldoende foto's en berichtjes in het groepsportaal is nog een aandachtspunt.

Er is een bijeenkomst georganiseerd voor medewerkers om de urenregistratie in het personeelsportaal nogmaals uit te leggen. En er is een bijeenkomst georganiseerd met uitleg over de Taakuren registratie in Flex. Een aantal ouders ervaren het systeem niet altijd als gebruiksvriendelijk, zij krijgen ondersteuning van de administratie.

Vanuit de accountantscontrole kwam naar voren dat er geen back-up gemaakt wordt van de mail. Er is een offerte opgesteld door Colibri.

#### Medezeggenschap

##### Jaarverslag OR 2019

De ondernemingsraad van het kindercentrum bestond in 2019 uit 5 medewerkers n.l. M.v.d. Poel, R. el Bouazzati, R. Abarkan., S. el Ghabi. en S. Basoglu. Eind 2019 zijn er verkiezingen gehouden waarbij C. Unal en A. Ramjiawan. zijn toegetreden en S. el Ghabi en R. Abarkan afgetreden. De OR vergaderd volgens de jaarplanning met of zonder de directeur en heeft dit jaar één keer met het bestuur vergaderd.

In 2019 heeft de OR zich o.a. beziggehouden met de volgende onderwerpen:

- Jaarplan 2019 (visie en processen), uitbreiding en financiële resultaten
- Werken met vaste invallers voor de continuïteit en het vaste gezichtencriterium
- Bonus bij geen ziekteverzuim lijkt niet te werken en wordt voor 2020 afgeschaft
- De vergaderingen van de werkgroepen om medewerkers nog meer bij het kindercentrum te betrekken zijn moeilijk in te plannen. Eind 2019 wordt besloten de werkgroepen te beëindigen
- Er wordt werkdruk ervaren op de groepen er wordt besloten de registratiedruk te verminderen en avondvergaderingen te beperken
- Er is een nieuwe Studieovereenkomst gemaakt waarbij de bedragen zijn ingevuld. De uren tijdens de cursus en de reiskosten worden vergoed wanneer het een verplichte scholing betreft zoals EHBO. Voorbereidingen en huiswerk wordt in eigen tijd gedaan. 50 % Eigen tijd en reiskostenvergoeding bij een loopbaangerichte opleiding zoals PW4, Video interactietraining, Coaching e.d.
- Beleidsdag georganiseerd voor de medewerkers in 2019 waarbij het pedagogisch beleidsplan en werkplan beter onder de aandacht is gebracht van PM'ers
- Teambuilding organiseren op een vrijdag in september 2020, de OR betreft de medewerkers hierbij
- In 2020 3 teamvergaderingen inplannen op de avond zodat medewerkers voldoende inspraak hebben. De andere vergaderingen inplannen op de dag om de werkdruk te verminderen
- Inwerkprocedure moet anders vormgegeven worden. Medewerkers komen steeds vaker een nieuw gezicht tegen die ze niet kennen. Nieuwe medewerkers krijgen soms pas na 3 à 4 maanden informatie over het Flexsysteem en Kwibuss e.d.
- De OR geeft aan adviesrecht te willen uitvoeren bij het aannemen van MT-medewerkers en bestuursleden

# Sociaal Jaarverslag 2019

## Kindercentrum Prinses Amalia

### Samen in de Wijk

- Gelijke behandeling, sommige pm krijgen geen vast contract maar een aanhangsel of lage inschaling, terwijl anderen een vast contract krijgen of hoger worden ingeschaald. Parkeervergunningen gelijk verdelen
- Herinvoeren van het sportabonnement als arbeidsvoorwaarden. Dit is een waardering van de huidige medewerkers maar maakt ook aantrekkelijk om voor het kindercentrum te kiezen als nieuwe medewerker

#### Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)

Vanuit het jaarplan wordt eenmaal per 3 jaar een MTO uitgevoerd. Waarbij verwachtingen, wensen en ervaringen van de medewerkers in kaart worden gebracht. De enquête is ingevuld door 30 medewerkers. 50% geeft een rapportcijfer van een 8 of hoger. Gemiddeld is de tevredenheid een 7.4.

#### Bevindingen en conclusies:

- De communicatie is verbeterd middels een informatiebrief, Kwibuss meldingen en het flex personeels- en ouderportaal is volledig geïmplementeerd
- Er is behoefte aan teambuilding en dit zal in 2020 georganiseerd worden
- Open deuren beleid krijgt meer inhoud door het opnieuw inrichten van speelhoeken
- Medewerkers vragen om meer inspraak in de vorm van een persoonlijk budget voor professionalisering
- Er wordt meer waardering gevraagd in de vorm van een schouderklopje (attenties zijn er genoeg)
- Om werkdruk te verminderen worden minder avonden ingepland en de registratiedruk wordt verminderd
- Ouderparticipatie wordt verhoogd door het project Tel mee met Taal (inclusief opleiding voor pedagogisch medewerkers)
- Een enkele medewerker ervaart agressie op het werk vanuit een ouder en voelt zich onveilig. In 2020 wordt dit beleid besproken tijdens het methodiek overleg en wordt gezorgd voor back-up op de werkvloer
- Gelijke behandeling wordt een terugkerend item tijdens de coaching gesprekken
- 70% van de respondenten vindt niet dat de bonus helpt om het ziekteverzuim terug te dringen

#### Ontwikkelingen in het personeelsbestand

##### Deskundigheidsbevordering

In 2019 zijn er functionerings- en beoordelingsgesprekken gehouden met de medewerkers. Deze gesprekken waren vooral gericht op toekomstverwachtingen en carrièreplanning van de medewerkers. Opleidingen en trainingen die hieruit naar voren zijn gekomen zijn verwerkt in de deskundigheidsbevordering van 2020. De volgende cursussen/ opleidingen zijn aangeboden:

- EHBO voor kinderopvang
- BHV-training en ontruimingstraining
- Meldcode veiligheid
- Coaching on the Job Enver (plus- en reguliere groepen)
- Coaching (intern)
- Workshop Feedback
- Workshop Overdracht
- Werkatelier ouderparticipatie
- 3F Taalniveau VVE
- Ben ik in Beeld

## Sociaal Jaarverslag 2019 Kindercentrum Prinses Amalia Samen in de Wijk

- Video interactietraining VVE Coach
- Oriëntatie bezoeken jeugdhulpverlening
- Pedagogisch coach/ beleidsmedewerker 5 medewerkers
- Training meldcode aandachtsfunctionaris
- EVC Traject en opleiding PW4 7 medewerkers
- Babyspecialist 9 medewerkers
- BPV-begeleiding 12 medewerkers

### Mobiliteit medewerkers

Medewerkers van het kindercentrum zijn overgestapt naar het onderwijs, de jeugdhulpverlening of solliciteren naar de randgemeenten. Vooral in tijden van personeelskrapte is het belangrijk om ervoor te zorgen de juiste mensen te vinden, een opleiding te geven en te behouden. Het kindercentrum heeft extra middelen ingezet om te investeren in de ontwikkeling van de medewerkers. Er zijn interne carriërestappen gemaakt waarbij medewerkers zijn doorgestroomd naar de volgende functies:

- Pedagogisch beleidsmedewerker/coach
- Leidinggevende BSO
- Roosterplanning en ondersteuning leidinggevenden
- Communicatiemedewerker

### Leeftijdsopbouw en -verloop medewerkers

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 e.v.	Totaal
<b>1-1-2019</b>		16	35	13	5	2	71
Waarvan mannen			1	1			2
Waarvan vrouwen		16	34	12	5	2	69

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 e.v.	Totaal
<b>31-12-2019</b>		21	34	12	6	2	75
Waarvan mannen		1	1				2
Waarvan vrouwen		20	33	12	6	2	73

### Leeftijdsopbouw en -verloop stagiaires

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 e.v.	Totaal
<b>1-1-2019</b>	4	9					13
Waarvan mannen		1					1
Waarvan vrouwen	4	8					12

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 e.v.	Totaal
<b>31-12-2019</b>	6	4					10
Waarvan mannen							0
Waarvan vrouwen	6	4					10

### Werknemers in dienst



**Sociaal Jaarverslag 2019**  
**Kindercentrum Prinses Amalia**  
**Samen in de Wijk**

2019		Waarvan parttime	Waarvan fulltime	Waarvan Oproepkracht
Werknemers in dienst	21			
Waarvan mannen	2	1		1
Waarvan vrouwen	19	14		5

**Werknemers uit dienst**

2019		Waarvan parttime	Waarvan fulltime	Waarvan Oproepkracht
Werknemers uit dienst	17			
Waarvan mannen	2	1		1
Waarvan vrouwen	15	9	3	3

**Stagiaires in dienst**

2019		Waarvan parttime	Waarvan fulltime	Oproepkracht
Stagiaires in dienst	12			
Waarvan mannen				
Waarvan vrouwen	12	12		

**Stagiaires uit dienst**

2019		Waarvan parttime	Waarvan fulltime	Oproepkracht
Stagiaires uit dienst	15			
Waarvan mannen	1	1		
Waarvan vrouwen	14	14		

**Aantal medewerkers per 1-1-2109**

1-1-2019		Waarvan parttime	Waarvan fulltime	Waarvan Oproepkracht
Medewerkers in dienst		62		
Waarvan mannen		2		
Waarvan vrouwen		60	6	3
1-1-2019		Per week gemiddeld		
Onbetaald verlof	6	5.8 uur		
Ouderschapsverlof	3	4 uur		
Arbeidsgehandicapt No riskpolis UWV	1	Parttime		

**Aantal medewerkers per 31-12-2019**

31-12-2019		Waarvan parttime	Waarvan fulltime	Waarvan Oproepkracht
Medewerkers in dienst		67		
Waarvan mannen		2		
Waarvan vrouwen		65	3	5
31-12-2019		Per week gemiddeld		
Onbetaald verlof	5	6.5 uur		
Ouderschapsverlof	2	14.5 uur		

## Sociaal Jaarverslag 2019 Kindercentrum Prinses Amalia Samen in de Wijk

Arbeidsgehandicapt No riskpolis UWV	1	Parttime		
--	---	----------	--	--

### Aantal stagiaires

1-1-2019		Waarvan parttime		
Stagiaires	13			
Waarvan mannen	1	1		
Waarvan vrouwen	12	12		

31-12-2019		Waarvan parttime		
Stagiaires	10			
Waarvan mannen				
Waarvan vrouwen	10	10		

## Arbo-katern

### Ziekteverzuim kengetallen

2019	
Ziekteverzuim	7.54 %
Waarvan kortdurend verzuim (< 7 werkdagen)	0.60 %
Middellang verzuim (7-42 werkdagen)	1.85 %
Langdurig verzuim (42-365 werkdagen)	4 %
Zeer lang verzuim (365-730 werkdagen)	0 %

Het ziekteverzuim ligt boven het landelijk gemiddelde van 5% waarbij we streven naar 3.5%. Met name het langdurig verzuim is erg hoog.

### PAGO

De medewerkers van het kindercentrum krijgen jaarlijks het PAGO/PMO (preventief medisch onderzoek) aangeboden. Hiervoor heeft NLG Arbo het kindercentrum in contact gebracht met RGD Solutions. In 2020 gaat het kindercentrum een samenwerking met RGD aan.

### Vertrouwenspersoon

In Kwibuss is het beleid en het stappenplan opgenomen t.a.v. ongewenste omgangsvormen. Dit beleid wordt tijdens de jaarlijkse meldcode bijeenkomsten door de aandachtsfunctionaris besproken. Wanneer er daadwerkelijk sprake is van ongewenst gedrag heeft de vertrouwenspersoon een belangrijke rol. Tot en met 2019 heeft het kindercentrum een leidinggevende als intern vertrouwenspersoon aangesteld. In 2020 wordt een extern gecertificeerd vertrouwenspersoon van NLG Arbo aangesteld.

### ARBO Risico schouw

Het kindercentrum voldoet aan de wettelijke verplichtingen met de uitvoering van een jaarlijkse risico schouw en het invullen van de risicomonitor. De RI&E is gericht op de huidige en nieuwe aandachtspunten en wijzigingen in de wet- en regelgeving. Het actieplan is opgenomen in de actietotaallijst en wordt besproken met het MT. In het kindercentrum hebben de belangrijkste arbeidsrisico's te maken met:

- Fysieke belasting
- Bacteriën en virussen
- Werkdruk
- Omgevingsfactoren

# Sociaal Jaarverslag 2019

## Kindercentrum Prinses Amalia

### Samen in de Wijk

#### Casemanager NLG Arbo

In verband met het hoge ziekteverzuim wordt in 2020 één keer per maand gedurende een dagdeel een spreekuur georganiseerd. Tijdens dit spreekuur kan de casemanager van NLG Arbo, 8 medewerkers spreken en telefonisch contact opnemen met alle zieke medewerkers. Ook kunnen medewerkers preventief opgeroepen worden.

Alleen voor de verplichte stappen van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) wordt de bedrijfsarts ingeschakeld.

#### Bedrijfshulpverlening (BHV)

De verschillende locaties hebben in 2019 een ontruimingsoefening gehouden maar niet in alle gevallen is daarbij het juiste google formulier gebruikt. De actiepunten zijn overgenomen in de actietotaallijst. De jaarlijkse BHV cursussen zijn gevolgd en de ontruiming o.l.v. de brandweer is uitgevoerd.

#### CAO Loonontwikkeling

De bedragen van de salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 juli 2018 met 2,25%;
- Per 1 januari 2019 met 3,0%;

Daarnaast ontvangen medewerkers die in dienst zijn op 1 juli 2018, in de maand juli een eenmalige uitkering van €185,00 bruto naar rato van de omvang van het dienstverband.

Per 1 juli 2020 stijgen de salarissen met 3%. • Tegelijk met deze salarisverhoging wordt een eenmalige uitkering (zie hieronder) betaald ter compensatie van de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020. • Per 1 januari 2021 worden de salarissen verhoogd met € 12 bruto. Er komt een structurele eindejaarsuitkering van 2%. Over de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van 3% over de verdiende maandsalarissen in deze periode. Deze eenmalige uitkering telt mee voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en is niet pensioengevend. Deze eenmalige uitkering wordt in juli 2020 uitbetaald gelijktijdig met de salarisverhoging.

#### Niet-groepsgebonden uren

Als één van de instrumenten om de werkdruk te verminderen is in het vorige cao-akkoord een afspraak gemaakt over tijd voor taken die niet op de groep in aanwezigheid van de kinderen kunnen plaatsvinden, de niet-groepsgebonden uren. Het aantal niet-groepsgebonden uren wordt verhoogd van minimaal 37,5 uur naar minimaal 46 uur per fte pedagogisch medewerker per jaar per vestiging.

#### Levensfasebudget

In de nieuwe cao is opgenomen dat medewerkers kunnen sparen voor een levensfasebudget. Het levensfasebudget kan ieder jaar gevuld worden met het bovenwettelijk vakantieverlof (66 uur op fulltime basis) en maximaal twee keer de gemiddelde arbeidsduur per week aan extra gewerkte uren (dus maximaal 72 uur op fulltime basis). Deze uren worden aan het einde van het jaar in geld toegevoegd aan het levensfasebudget op basis van het op 31 december van dat jaar geldende salaris. Het levensfasebudget wordt niet geïndexeerd. De medewerkers kunnen verlof opnemen voor de volgende doelen:

- Extra ouderschapsverlof;
- Zorgverlof of mantelzorg;
- Wekelijks of tijdelijk minder werken in verband met ouder worden of voorkomen van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid;
- Langdurig verlof (sabbatical).