

Bijlage: Zienswijze houder kindercentrum

De zienswijze betreft een reactie van de houder op de inhoud van het inspectierapport.

Op 14-12-2018 heeft bij Hestia Rivierenbuurt een onaangekondigde inspectie plaatsgevonden. Op 18-02-2019 hebben wij het ontwerprapport van dit bezoek ontvangen. Dit ontwerprapport is op 28 februari 2019 tijdens het hoor en wederhoor met inspecteur mevrouw H. Warga - Werkhoven en teamleider Bertel van der Zee besproken. Naar aanleiding van dit gesprek zijn er een aantal aanpassingen gedaan, en heeft Hestia de mogelijkheid gekregen een aantal documenten te overleggen.

De locatie

In het rapport wordt de locatie beschreven. Hestia Rivierenbuurt is een locatie met kinderdagverblijf en BSO in een pand. Het KDV is ingedeeld in verschillende basisgroepen. De gele groep, de groene groep, de blauwe groep. Naast de eigen groepsruimtes hebben de kinderen van het KDV toegang tot de gemeenschappelijke ruimtes in het gebouw. Binnen het gebouw kunnen de KDV kinderen gebruik maken van het atelier, het theater, de bibliotheek en de piazza. In de gemeenschappelijke ruimtes hebben de kinderen de mogelijkheid om contact te maken met kinderen van verschillende leeftijden. Binnen de Hestia werkwijze is het belangrijk dat kinderen van verschillende leeftijden contact met elkaar hebben. Hoewel het KDV en de BSO formeel als twee verschillende vestigingen worden gezien ervaren ouders, kinderen en medewerkers het als één locatie. Er is veel samenwerking tussen het KDV en de BSO. Kinderen voelen zich prettig bij alle medewerkers in het pand en alle medewerkers zijn bekend met de kinderen. Omdat de samenwerking tussen de twee vestigingen hecht is hebben de kinderen van de verschillende locaties de mogelijkheid om met activiteiten op de verschillende groepen mee te doen. In de Reggio Emilia werkwijze wordt het contact tussen de verschillende kinderen omschreven als "het kind als pedagoog". Het gebouw is ontworpen om zoveel mogelijk interactie tussen de verschillende groepen mogelijk te maken. Kinderen van verschillende groepen en leeftijden kunnen door het veelvuldig gebruik van glas bij het ontwerpen van het gebouw altijd contact met elkaar hebben. Het open deuren beleid dat we uitvoeren sluit hier naadloos op aan. De kinderen hebben de mogelijkheid om een activiteit die plaats vindt op een andere groep te observeren en kunnen besluiten om met de activiteit op de andere groep mee te doen.

Het opendeuren beleid en de interactie tussen de verschillende groepen is ook de manier waarop Hestia op haar locatie vorm geeft aan de respect voor de autonomie van het kind. Kinderen kunnen altijd zien wat er in verschillende ruimtes gebeurt. Er kan dan in goed overleg tussen de collega's en met de kinderen besproken worden dat ze met een activiteit op een andere groep mee kunnen doen.

Bij Hestia is het kind onderdeel van de eigen ontwikkeling. Dit kan alleen als de mogelijkheid bestaat voor kinderen om een besluit te nemen, en als het besluit dan ook daadwerkelijk wordt gerespecteerd.

*Naast de pedagogiek van Reggio Emilia is Hestia Rivierenbuurt een tweetalige opvang locatie. De kinderen worden meertalig opgevangen. Hestia hanteert hiervoor het model van One-Teacher-One-Language. In de praktijk betekent dit dat elke pedagogisch medewerker van Hestia een taal consequent spreekt met de kinderen. Om een kwalitatief hoog en rijk taalaanbod te realiseren streeft Hestia ernaar om Engelssprekende medewerkers aan te nemen met een niveau van C1-C2 of (near)native speakers, met verschillende achtergronden zoals Amerikaans, Brits Australisch ed., volgens het **European Framework of Reference**. Dit streven stelt Hestia naast de vanuit de overheid gestelde wettelijke eisen voor het taalniveau (B2). Hestia kinderopvang is ook onderdeel van de landelijke pilot meertaligheid in de kinderopvang. Op de locaties doen we mee aan het project MIND. Voor project MIND worden kinderen getest op de ontwikkeling van het Engels en het Nederlands. Hestia is trots op de deelname in de pilot en stuurt actief aan op deelname van de ouders aan het onderzoek.*

In deze zienswijze reageer ik op de bevindingen zoals te lezen in het rapport van de GGD.

De toezichthouder geeft aan dat een beroepskracht geen passende diploma heeft. Deze beroepskracht is door Hestia via het uitzendbureau ingezet. Met het uitzendbureau heeft Hestia de afspraak dat alleen beroepskrachten worden ingezet die in het bezit zijn van een kwalificerend diploma voor het werken in de kinderopvang. Daarnaast geldt de afspraak dat diploma's van de uitzendkrachten aan Hestia worden verstrekt. Naar aanleiding van deze afspraak is een propedeuse pedagogische wetenschappen aan Hestia verstrekt. Uiteindelijk is gebleken dat desbetreffende medewerker ook over een pedagogisch werk niveau 3 diploma beschikt en dus bevoegd is om te mogen werken in de kinderopvang. Hestia heeft dit diploma toegestuurd aan de toezichthouder en hiermee zou de overtreding beëindigd zijn. Hestia zal in het vervolg bij het inzetten van nieuwe uitzendkrachten de kwalificaties op voorhand onderzoeken, om dit soort misverstanden in de toekomst te voorkomen.

Verder wordt door de toezichthouder aangegeven dat een beroepskracht pas in het Personenregister kinderopvang aan de houder gekoppeld is nadat deze al was ingezet als beroepskracht. Beroepskrachten dienen in het bezit te zijn van een VOG, waarna ze zich moeten inschrijven in het Personenregister kinderopvang, zodat de beroepskrachten onder de continue screening vallen. Zodra een beroepskracht op de locatie wordt ingezet, dient de locatie een koppeling te maken met de betreffende beroepskracht. De toezichthouder heeft geconstateerd dat deze koppeling bij de inzet van een uitzendkracht is gemaakt nadat de beroepskracht is ingezet. De beroepskracht stond echter wel in het Personenregister kinderopvang, waardoor deze reeds viel onder de continue screening. Om er voor zorg te dragen dat beroepskrachten in de toekomst altijd tijdig gekoppeld zijn, wordt de bestaande procedure verder aangescherpt, zodoende dat de koppeling tijdig wordt gecontroleerd en tijdig wordt uitgevoerd.

De toezichthouder heeft daarnaast aangegeven dat door onduidelijkheden op het rooster de inzet van de

beroepskrachten voor haar niet goed inzichtelijk was en zij daardoor niet kon beoordelen of aan de beroepkracht-kindratio is voldaan. De onduidelijkheid bij de toezichthouder is ontstaan door een situatie waarbij een ingeroosterde medewerker door een (privé) calamiteit helaas niet kon komen werken. Desbetreffende medewerker is vervangen door een invalkracht, maar dit is niet meer aangepast op het rooster. Er werd derhalve wel voldaan aan de beroepkracht-kindratio, op het rooster was echter niet aangegeven dat de medewerker was vervangen door een invalkracht. De procedure hieromtrent zal strikter nageleefd worden om in de toekomst deze onduidelijkheid te voorkomen.

Momenteel is er een grote personeelskrapte in de kinderopvang, zo ook bij Hestia. Het is daardoor lastig openstaande vacatures in te vullen. Hestia werkt hierdoor met uitzendkrachten. Het is helaas niet altijd mogelijk dezelfde medewerker voor langere periode te krijgen via het uitzendbureau. Hierdoor kan het voorkomen dat er wisselende medewerkers worden ingezet. De inspecteur schrijft hierover dat er verschillende beroepskrachten zijn ingezet. Dit heeft zeker niet onze voorkeur. Het streven is te werken met vaste medewerkers. Hestia blijft zoeken naar geschikt personeel om deze vast te kunnen inzetten op de groep. Het punt dat medewerkers niet weten waar ze worden ingezet vinden wij zeer vreemd. Medewerkers weten altijd op welke groep ze worden ingezet, dit staat ook op het rooster. Wij zullen de werkwijze ook met inval medewerkers bespreken en aan de vaste beroepskrachten laten weten hoe ze invalmedewerkers kunnen informeren over de groep waar ze zijn ingedeeld.

Als laatste is de toezichthouder van mening dat de locatiemanager niet goed op de hoogte is van het veiligheids- en gezondheidsbeleid en dat niet alle beroepskrachten toegang hebben tot het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De locatiemanager ten tijde van de inspectie betrof de waarnemend locatiemanager. Als startende locatiemanager is haar duidelijk waar alle protocollen en beleidsstukken terug te vinden zijn. Nog niet alles hiervan is parate kennis, waardoor zij derhalve niet direct de toezichthouder kon informeren over het veiligheids- en gezondheidsbeleid.

Via Ipads op de groepen hebben alle medewerkers toegang tot het systeem waar alle protocollen en van belang zijnde beleidsstukken zijn opgenomen. Uitzendkrachten hadden geen toegang tot de Ipads en werden door vaste medewerkers geïnformeerd over de protocollen en het beleid. Inmiddels heeft Hestia besloten om uitzendkrachten, onder voorwaarden, ook toegang te verlenen tot de Ipads, waardoor zij direct inzicht hebben in de protocollen en beleid, waaronder ook het veiligheid- en gezondheidsbeleid. Daarnaast zal de locatiemanager de procedure omtrent de kennisgeving van protocollen en beleid aan de invallers weer onder aandacht brengen bij de vaste medewerkers, zodat deze strikter opgevolgd gaat worden.



Inspectierapport

Hestia Rivierenbuurt B.V. (KDV)

Uiterwaardenstraat 542

1079 AZ Amsterdam

Registratienummer: 128536111

Toezichthouder: GGD Amsterdam

In opdracht van: Gemeente Amsterdam

Datum inspectie: 14-12-2018

Type onderzoek: Jaarlijks onderzoek

Status: definitief

Datum vaststellen inspectierapport: 08-03-2019

Inhoudsopgave

Het onderzoek

Observaties en bevindingen

Registratie, wijzigingen en administratie

Pedagogisch klimaat

Personeel en groepen

Veiligheid en gezondheid

Accommodatie

Ouderrecht

Inspectie-items

Gegevens voorziening

Gegevens toezicht

Het onderzoek

Onderzoeksopzet

Op 14 december 2018 is op grond van artikel 1.62, tweede lid van de Wet kinderopvang een onaangekondigd jaarlijks onderzoek uitgevoerd. In dit onderzoek zijn op grond van het risicoprofiel de belangrijkste kwaliteitseisen onderzocht, namelijk de kwaliteitseisen op het gebied van het pedagogisch klimaat, de eisen aan (de inzet van) het personeel, de stabiliteitseisen, het veiligheids- en gezondheidsbeleid, de uitvoering daarvan, de accommodatie en het ouderrecht. De kwaliteitseisen die zijn onderzocht staan achter in het rapport vermeld.

Het onderzoek bestaat uit twee bezoeken aan de locatie: een onaangekondigd bezoek op 14 december 2018 en een tweede bezoek op afspraak op 7 januari 2019. Tijdens de bezoeken heeft de toezichthouder observaties uitgevoerd, gesprekken gevoerd met beroepskrachten en de leidinggevende en documenten ingezien. De toezichthouder heeft de houder in de gelegenheid gesteld om na het inspectiebezoek nog documenten aan te leveren. Deze documenten heeft de toezichthouder na herhaalde verzoeken ontvangen en gebruikt als bron in het onderzoek.

Beschouwing

Organisatie

Hestia Rivierenbuurt B.V. maakt deel uit van Hestia Holding B.V. De eindverantwoordelijke voor het te voeren beleid is de directeur; zij is tevens de bestuurder en enige aandeelhouder van Hestia Holding B.V. die bestaat uit enkele B.V.'s met in totaal vijf kindercentra in Amsterdam-Zuid en Amstelveen.

De vestigingen worden aangestuurd door locatiemanagers die elk één of twee kindercentra (op één adres) onder hun hoede hebben. Kenmerkend voor de organisatie is dat deze zich bij de inrichting van de vestigingen en het opstellen van het pedagogisch beleid heeft laten inspireren door onder andere Reggio Emilia. Voor het personeel is een externe vertrouwenspersoon aangesteld.

Locatie

Kinderdagverblijf Hestia Rivierenbuurt is, samen met de gelijknamige buitenschoolse opvang, gevestigd in een pand in de Rivierenbuurt. Het kinderdagverblijf bestaat uit drie horizontale stamgroepen (Geel, Groen, Blauw). Iedere stamgroep heeft een eigen groepsruimte, maar daarnaast wordt veel gebruikgemaakt van de gezamenlijke ruimtes in het kinderdagverblijf; dagelijks wordt bijvoorbeeld warm gegeten in een van de piazza's. In 2017 heeft de houder het aantal kindplaatsen laten wijzigen naar 60. Uit het incidenteel onderzoek van 27 november 2017 blijkt dat de houder een vierde stamgroep ('Terra') voor halve-dagopvang wilde openen. In het huidige onderzoek is deze groep nog niet geopend.

Landelijk experiment meertalige dagopvang

Op het kinderdagverblijf wordt al vanaf de start tweetalige opvang geboden (Engels-Nederlands). Sinds 2018 is Hestia deelnemer van het landelijke experiment meertalige dagopvang. Dit houdt in dat op de locatie, gedurende de looptijd van het experiment (vier jaar) tweetalige opvang mag worden aangeboden. Op jaarbasis wordt naast het Nederlands maximaal 50 procent Engels als voertaal gebruikt. In het kader van het landelijk experiment doet de locatie mee aan Project MIND, een onderzoek naar meertaligheid in de kinderopvang in Nederland. De Universiteit van Amsterdam voert het onderzoek naar de effecten van tweetalige opvang op de taalontwikkeling uit.

De beoordeling van de voorwaarden die gelden voor het experiment is uitgewerkt in de toelichting bij de voorwaarde 'Gebruik van de voorgeschreven voertaal'. Deze beoordeling is geen onderdeel van mogelijke handhaving door de gemeente, maar is ter informatie aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het onderzoek is geconstateerd dat het pedagogisch beleidsplan met betrekking tot tweetaligheid wordt uitgevoerd en dat er verantwoorde dagopvang wordt geboden, ondanks het gebruik van het Engels naast het Nederlands.

Inspectieonderzoek

Uit het huidige inspectieonderzoek blijken overtredingen van meerdere kwaliteitseisen, met name op het domein Personeel en Groepen:

- een beroepskracht is in het Personenregister kinderopvang pas aan de houder gekoppeld nadat deze al was ingezet als beroepskracht;
- er is niet dagelijks op elke groep een vaste beroepskracht ingezet;
- de inzet van de beroepskrachten is niet inzichtelijk. Op het rooster staan onjuistheden en onduidelijkheden waardoor niet beoordeeld kan worden of aan de beroepskracht-kindratio is voldaan.

Bovendien is het veiligheids- en gezondheidsbeleid op bepaalde onderdelen zwak: de locatiemanager is zelf niet goed op de hoogte van bepaalde onderdelen en niet alle beroepskrachten hebben toegang tot het veiligheids- en gezondheidsbeleid.

Advies aan college van B&W

De toezichthouder adviseert om vanwege de geconstateerde overtredingen handhavend op te treden conform het handhavingsbeleid van de gemeente.

De toezichthouder adviseert tevens om handhavend op te treden op het niet aantoonbaar voldoen aan de

beroepskracht-kindratio.

Observaties en bevindingen

Registratie, wijzigingen en administratie

Wijzigingen

Op 27 november 2017 heeft de houder een wijzigingsverzoek voor het aantal kindplaatsen van 44 naar 60, ingediend. Op basis van een positief advies van de toezichthouder, heeft de gemeente Amsterdam op 5 april 2018 het besluit genomen om de wijziging toe te kennen.

Tevens heeft de houder een wijziging in de correspondentiegegevens doorgegeven aan de gemeente.

Gebruikte bronnen:

- Inspectieonderzoek
- Incidenteel onderzoek d.d. 27 november 2017
- Besluit wijzigen aantal kindplaatsen d.d. 9 januari 2018
- Besluit wijzigen correspondentiegegevens d.d. 5 april 2018

Pedagogisch klimaat

Voor de hele organisatie is een algemeen pedagogisch beleidsplan opgesteld. Dit beleid geldt voor alle locaties van Hestia. Per locatie is een aanvullend pedagogisch werkplan opgesteld. In het algemene pedagogisch beleid komen duidelijk de visie en pedagogiek van de organisatie aan de orde. De visie van de organisatie is grotendeels gebaseerd op de pedagogiek van Reggio Emilia.

Pedagogisch beleid

Verantwoorde dagopvang

Met betrekking tot de vier basisdoelen van verantwoorde kinderopvang wordt uitgebreid ingegaan op het stimuleren van de persoonlijke competenties, zoals de creatieve ontwikkeling van kinderen. Er is ook helder beschreven hoe kinderen worden gestimuleerd in hun muzikale, beeldende, literaire en dramatische vorming. Daarbij is ook onderscheid gemaakt tussen kinderen van verschillende leeftijdsgroepen.

Emotionele veiligheid: er zijn veel concrete beschrijvingen opgenomen van de manier waarop respect voor de autonomie van kinderen wordt getoond, specifiek voor baby's en voor oudere kinderen. Onder andere het gebruiken van de Gordon-methode speelt hierbij een rol; er is beschreven hoe sensitief en responsief met de kinderen wordt omgegaan (ingaan op signalen van baby's). De wijze waarop grenzen aan het gedrag van kinderen worden gesteld is kort beschreven, maar dient nog verder te worden uitgewerkt.

Sociale competenties: Bij conflicten grijpen beroepskrachten niet voortdurend in, zodat kinderen leren ze zelf op te lossen. De beroepskrachten verwoorden de emoties van de kinderen: voor baby's zijn bijvoorbeeld de twee vaste beroepskrachten een belangrijke voorwaarde om hun sociale competenties te kunnen ontwikkelen; aan peuters wordt geleerd welk gedrag aanvaardbaar is en zij leren om elkaar te helpen en te troosten. Beroepskrachten proberen aan kinderen uit te leggen wat het effect is van hun handelingen, om zo conflicten op te lossen.

Normen en waarden: Op verschillende plekken in het werkplan komt naar voren op welke manier kinderen kennis kunnen maken met normen en waarden. Voorbeelden zijn: een beschrijving van het intercultureel werken; voorbeeldgedrag van de beroepskrachten; regels en afspraken waaraan kinderen gehouden worden; beleefdheidsvormen (laten) gebruiken.

Stamgroepen

De indeling van de drie stamgroepen (Geel, Groen, Blauw) is concreet beschreven, in totaal zijn dit 44 kindplaatsen. Overigens is de locatie geregistreerd met 60 kindplaatsen. De locatiemanager verklaart dat er geen vierde stamgroep is. Indien de vierde groep ook geopend zal worden, dient dit in het pedagogisch beleid beschreven te worden.

De locatiemanager is in de gelegenheid gesteld om de aard en organisatie van het verlaten van de stamgroep en de stamgroepsruimte te beschrijven in het pedagogisch werkplan. Per e-mail heeft de locatiemanager de tekst gestuurd die in het pedagogisch werkplan zal worden opgenomen. De groepen worden aan het begin en einde van de dag samengevoegd. Kinderen kunnen de groep verlaten bij activiteiten of tijdens het eten. Ook in pauzes zijn de beroepskrachten gezamenlijk verantwoordelijk voor de kinderen van alle groepen.

Ontwikkeling van kinderen volgen en bijzonderheden signaleren

Elk kind heeft een mentor, die het intakegesprek voert. In ieder geval jaarlijks bespreekt de mentor met de ouder de ontwikkeling van het kind. Bij bijzonderheden in de ontwikkeling van kinderen vindt intern overleg plaats met de teamleider (locatiemanager) en de beroepskrachten. In overleg kunnen ouders worden doorverwezen voor externe hulp. Er wordt verwezen naar het protocol zorgkinderen.

De beschrijving van de overdracht naar de basisschool en buitenschoolse opvang is niet beoordeeld.

Afwijken van de beroepskracht-kindratio

In het pedagogisch werkplan is geen informatie over het afwijken van de beroepskracht-kindratio opgenomen. De locatiemanager vertelt dat er tijdsblokken zijn vastgesteld waarop er (maximaal drie uur per dag) wordt afgeweken van de beroepskracht-kindratio. De locatiemanager is in de gelegenheid gesteld om deze informatie toe te voegen aan het pedagogisch beleidsplan. De locatiemanager heeft de gewijzigde tekst en een bijlage toegestuurd, die aan het pedagogisch werkplan toegevoegd zullen worden. Hierin is beschreven wanneer er afgeweken wordt van de beroepskracht-kindratio. In eerste instantie ontbrak de bijlage. Pas na nog een herinnering van de toezichthouder is ook de bijlage, waarin de tijden waarop wordt afgeweken van de beroepskracht-kindratio zijn beschreven, toegevoegd.

Pedagogische praktijk

De pedagogische praktijk is tijdens de twee inspectiebezoeken geobserveerd en aangevuld met gesprekken met de beroepskrachten. Op basis van de observaties en de gesprekken is geconstateerd dat er voldoende uitvoering wordt gegeven aan de aspecten van verantwoorde dagopvang: het waarborgen van de emotionele veiligheid, de mogelijkheid tot het ontwikkelen van persoonlijke en sociale competenties en de overdracht van waarden en normen.

Bezoek 14 december 2018

Het bezoek vindt plaats in de middag. Veel kinderen worden wakker uit hun middagslaapje en de beroepskrachten halen ze uit bed. De kinderen van groep Geel (plus één kind van groep Groen) eten een cracker in hun eigen groepsruimte. Twee beroepskrachten zijn druk met andere kinderen uit bed halen en verschonen. In eerste instantie zitten ze weinig bij de kinderen aan tafel. Een van de beroepskrachten gaat voor een paar minuten naar de piazza om daar te helpen.

De kinderen komen uit bed en zitten in de hal. De grotere kinderen gaan aan tafel in de piazza, de kinderen van geel zitten in de groepsruimte van hun groep. Aan een lage tafel zitten zes kinderen een cracker te eten. Twee kinderen van de buitenschoolse opvang komen op bezoek bij groep Geel. Ze praten met de beroepskrachten over de baby 's en een kind mag een baby vasthouden. Beroepskrachten reageren op de signalen van de kinderen. Een kind roept 'klok'. De beroepskracht zegt 'ja, dat is een klok'.

De kinderen van de groepen Groen en Blauw gaan naar de grote piazza om fruit te eten. De kinderen worden begeleid door een vaste beroepskracht en een (relatief nieuwe) uitzendkracht. Een vaste beroepskracht zit bij de kinderen, terwijl ze een baby van groep Geel vasthoudt, en samen met de kinderen zingt ze liedjes. De invalkracht snijdt ondertussen het fruit. De vaste beroepskracht geeft de invalkracht aanwijzingen over de werkwijze bij het eten. Het is wat onrustig; uit het gedrag van de kinderen blijkt dat ze wat te lang moeten wachten en de beroepskrachten doen hun best om de kinderen rustig te houden. Ze moeten ook organisatorische taken doen, zoals het ophalen van fruit, de baby naar de andere groep brengen, waardoor de kinderen korte tijd alleen aan de tafel zitten. Dit is niet conform het beleid van Hestia, waarin staat dat kinderen aan tafel niet hoeven te wachten. Kinderen gaan pas aan tafel als het eten klaar is. Als de kinderen eenmaal mogen eten, wordt het weer rustig. De vaste beroepskracht zit tussen de kinderen. Ze reageert op wat de kinderen zeggen, maakt grapjes, en de kinderen genieten zichtbaar van het contact met haar. Een vaste beroepskracht vertelt dat er op vrijdag vaak te weinig personeel is en dat de kinderen daardoor wat minder individuele aandacht krijgen. Bovendien worden op vrijdag twee beroepskrachten, die niet veel dagen werken, ingezet waardoor ze de kinderen wat minder goed kennen.

De onrust tijdens het bezoek is gedeeltelijk te verklaren door de inzet van een (nieuwe) uitzendkracht, de overgangsmomenten, de drukte door het geplande kindaanbod, ziekte van een beroepskracht en de onderlinge verdeling van logistieke taken. Uit bovenstaande observaties wordt duidelijk dat de pedagogische praktijk voldoende is, maar dat er verbetering mogelijk is.

Bezoek 7 januari 2019

Tijdens dit bezoek is er meer rust op de groepen. De kinderen van groep Blauw gaan met de vaste beroepskracht een boek lezen, maar ze moeten eerst zoeken of het boek in de groepsruimte ligt. De Engelstalige beroepskracht laat de kinderen eerst het specifieke boek zoeken op de groep. Als het boek daar niet ligt, mogen ze het boek in de bibliotheek zoeken. Als het boek gevonden is, leest de beroepskracht het boek voor en ze gebruikt daarbij een knuffel (de Gruffalo). Ze betreft de kinderen bij het verhaal door ze vragen te stellen. De beroepskracht praat consequent in het Engels, en sommige kinderen praten terug in het Nederlands. Bij het voorlezen heeft ze veel aandacht voor het verwoorden van emoties; blij, boos bang. Als de kinderen elkaar onderbreken, zegt de beroepskracht dat eerst het ene kind praat en dat daarna het andere kind iets mag zeggen. Uit dit voorbeeld blijkt onder andere dat de beroepskracht aandacht heeft voor het bijbrengen van sociale kennis en vaardigheden.

Verantwoorde dagopvang en tweetalig aanbod

Op het kinderdagverblijf wordt tweetalige opvang geboden (Engels en Nederlands). Deze werkwijze is beschreven in het pedagogisch beleidsplan en wordt verderop in dit rapport (domein 'Personeel en groepen', voertaaleis) beoordeeld. Uit de observaties blijkt dat er, ondanks het gebruik van het Engels naast het Nederlands, verantwoorde dagopvang wordt geboden.

De locatiemanager, de directeur en de beroepskrachten vertellen hoe ze ermee omgaan als kinderen bij hun start nog geen Engels begrijpen of spreken. Ze kijken bijvoorbeeld bij welke beroepskracht het kind zich veilig voelt; gebruiken gebaren ter ondersteuning; vragen ouders om een paar woorden in de thuistaal van het kind als het kind een andere thuistaal heeft. Zoals in het pedagogisch beleid staat, is er extra aandacht voor het gebruik van taal: beroepskrachten verwoorden hun handelingen en benoemen voorwerpen zoveel mogelijk. Er wordt veel gezongen, in zowel het Engels als het Nederlands.

Gebruikte bronnen:

- Pedagogisch werkplan Hestia Rivierenbuurt kdV 2018-2019, ontvangen op 21 januari 2019
- Pedagogisch beleidsplan Hestia, versie 18 april 2018, reeds in het bezit van de inspectie kinderopvang
- Observaties tijdens het overgangsmoment en tijdens het eetmoment
- Gesprekken met de beroepskrachten
- Gesprekken met de locatiemanager en de directeur
- Incidenteel onderzoek d.d. 27 november 2017
- E-mails van de locatiemanager op 11 en 12 februari 2019
- Bijlage bij het pedagogisch werkplan, ontvangen op 13 februari 2019

Personeel en groepen

Verklaring omtrent het gedrag en personenregister kinderopvang

De personen die werken bij het kindercentrum hebben een verklaring omtrent het gedrag, waarmee ze zijn ingeschreven in het Personenregister kinderopvang (PRK) en zijn gekoppeld aan de houder. Eén uitzendkracht is echter al ingezet toen zij nog niet gekoppeld was aan de houder. De betreffende beroepskracht is op 8 november 2018 ingeschreven in het PRK. Op 20 november 2018 is zij ingezet, maar zij is pas op 30 november 2018 aan de houder gekoppeld.

De overige beroepskrachten (uit de steekproef van vaste beroepskrachten en invalkrachten) zijn wel vóór aanvang van de werkzaamheden aan de houder gekoppeld.

Op basis hiervan is geconstateerd dat aan de volgende voorwaarde(n) niet is voldaan:

- Na inschrijving van een persoon als bedoeld in artikel 1.50 derde lid van de Wet in het personenregister kinderopvang en na koppeling met de houder kan de persoon zijn werkzaamheden aanvangen. (art 1.50 lid 4 Wet kinderopvang.)

Opleidingseisen en eisen aan de inzet van leerlingen

De beroepskrachten (uit een steekproef van vaste beroepskrachten en invalkrachten) hebben een passende opleiding om ingezet te worden als pedagogisch medewerker.

Aantal beroepskrachten

De toezichthouder heeft verzocht om een overzicht van de periode 12 november tot en met 31 december 2018 van de feitelijke inzet van beroepskrachten en van de aanwezig kinderen toe te sturen. Uit de toegestuurde personeelsroosters van de periode 12 november tot en met 31 december 2018 wordt niet duidelijk wanneer de beroepskrachten zijn ingezet. In de aangeleverde roosters staan onduidelijkheden en de roosters zijn gedeeltelijk niet conform de daadwerkelijke inzet van beroepskrachten.

- Op de dag van het inspectiebezoek (14 december 2018) staat een beroepskracht op het rooster, die niet aanwezig was. De locatiemanager en een beroepskracht vertellen dat in verband met een calamiteit pas in de ochtend van die dag bleek dat de vaste beroepskracht van groep Blauw niet aanwezig kon zijn. Ook is de inzet van de beroepskrachten op de groepen anders dan op het rooster.

- De pauzetijden op het rooster zijn niet conform de pauzetijden in de praktijk (in de periode 12 november tot en met 31 december 2018). Volgens het rooster pauzeren de beroepskrachten tussen 13.30 en 15.00 uur. Ook staat op het rooster dat bij drie beroepskrachten op een groep één beroepskracht een half uur pauzeert en de andere twee beroepskrachten 45 minuten. De toezichthouder heeft nogmaals telefonisch contact opgenomen met de locatie; een vaste beroepskracht verklaart in dat gesprek dat de beroepskrachten om de beurt pauzeren. Dat betekent dat de pauzes niet altijd tussen 13.30 en 15.00 uur worden gehouden.

- Op woensdag en vrijdag (in de periode 12 november tot en met 31 december 2018) wordt op groep Blauw één beroepskracht ingezet, maar de pauzetijden zijn niet beschreven. Bij navraag schrijft de locatiemanager in een e-mail hoe de pauzes zijn geregeld. De beroepskracht van groep Blauw is op deze dagen een uur van de groep af (een half uur pauze, en een half uur om bso-kinderen op te vangen tijdens de pauze van de bso-beroepskracht). Het half uur eigen pauze wordt opgevangen door beroepskrachten van de groepen Geel en Groen. Het is niet duidelijk wanneer de beroepskrachten pauzeren en of tijdens de pauzes altijd minimaal de helft van het aantal benodigde beroepskrachten is ingezet.

- Op 3 december 2018 is volgens het rooster op groep Blauw één beroepskracht ingezet. Voor de andere dienst op die dag is geen naam van een beroepskracht genoteerd. Voor het aantal opgevangen kinderen zijn deze dag twee beroepskrachten nodig. De locatiemanager verklaart bij navraag per e-mail dat de dienst is ingevuld door een uitzendkracht.

Samenvattend:

Voor het beoordelen van de beroepskracht-kindratio kan de toezichthouder niet uitgaan van de roosters omdat uit verklaringen blijkt dat meerdere vermeldingen op het aangeleverde rooster niet conform de praktijk zijn. Een deel van de onduidelijkheden is door verklaringen opgehelderd. Toch voert de houder een dusdanige administratie dat onvoldoende aantoonbaar aandacht is besteed aan de beroepskracht-kindratio.

Stabiliteit van de opvang voor kinderen

Het kindercentrum bestaat uit drie geopende stamgroepen:

- Groep Geel, voor maximaal twaalf kinderen van 0 tot 2 jaar;
- Groep Groen, voor maximaal zestien kinderen van 0 tot 4 jaar;
- Groep Blauw, voor maximaal zestien kinderen van 0 tot 4 jaar.

De locatie is geregistreerd met 60 kindplaatsen. In een incidenteel onderzoek d.d. 27 november 2017 blijkt dat de houder de locatie wilde uitbreiden met groep Terra, halvedagopvang voor maximaal zestien kinderen. De

locatiemanager is hier niet van op de hoogte en deze groep is niet opgenomen in het pedagogisch beleid. De directeur vertelt dat nog gekeken wordt op elke termijn de groep geopend zal worden. Indien structureel minder dan 60 kindplaatsen geëxploiteerd worden, moet de houder een wijzigingsverzoek indienen om het aantal kindplaatsen terug te brengen.

Opvang in groepen

De meeste kinderen zijn in één stamgroep geplaatst. In de onderzochte periode is voor meerdere kinderen een ruilverzoek ingediend. Indien er geen plaats was op de eigen groep, is per e-mail aangeboden dat het kind die dag in een andere groep kan worden opgevangen. In de meeste gevallen hebben de ouders hiervoor akkoord gegeven. Het is echter gebeurd dat de kinderen niet in hun eigen stamgroep zijn opgevangen (zonder schriftelijke toestemming van de ouder).

- Op de dag van het inspectiebezoek is een kind uit groep Groen in groep Geel opgevangen. De beroepskracht vertelt dat deze werkwijze wordt gehanteerd om zo te voldoen aan de beroepskracht-kindratio. Ondanks het feit dat er krapte is qua personeel, worden ruildagen toch toegezegd door het hoofdkantoor, vertelt de beroepskracht. De wisseling van groep van het betreffende kind is echter niet geregistreerd op de aanwezigheidsregistratie.

- Een kind uit groep Groen is op twee dagen in de onderzochte periode, in verband met 'overbezetting van de groep' in groep Blauw opgevangen. Er is een toestemmingsformulier door de ouder ondertekend, maar het is niet duidelijk om welke periode en om welke groep het gaat. Er staat namelijk dat de ouder toestemming verleent voor het structureel samenvoegen van de groepen geel/groen/blauw/paars/oranje/terra op woensdag en/of vrijdag.

Inzet vaste beroepskrachten

De locatiemanager heeft een overzicht toegestuurd waarop staat welke beroepskrachten zijn toegewezen aan welke kinderen. In de onderzochte periode is echter niet dagelijks een van de vaste beroepskrachten ingezet.

- Op de dag van het inspectieonderzoek van 14 december 2018 is in de groepen Geel en Blauw geen vaste beroepskracht ingezet. Op het achteraf toegestuurde rooster staat dat er wel een vaste beroepskracht aanwezig was. De locatiemanager en een beroepskracht vertellen dat in verband met een calamiteit pas in de ochtend van die dag bleek dat de vaste beroepskracht van groep Blauw niet aanwezig kon zijn. De vaste beroepskracht van groep Geel is op die dag in groep Blauw ingezet, verklaart een beroepskracht.

Bovendien is het niet duidelijk óf de beroepskrachten in een groep zijn ingezet. Een uitzendkracht is er bijvoorbeeld niet van op de hoogte op welke groep zij staat die dag. Een andere beroepskracht verklaart dat de beroepskrachten elkaar helpen en 'niet echt op een groep staan'.

- Op het toegestuurd overzicht staat dat voor steeds een periode van twee of drie weken aan de kinderen van groep Blauw weer andere beroepskrachten zijn toegewezen. In totaal zijn in de onderzochte periode zes vaste beroepskrachten aan deze kinderen toegewezen.

Voor de groep Geel is gedurende enkele dagen, in verband met vakantie van een van de vaste beroepskrachten een aanpassing gemaakt in de toegewezen vaste gezichten. Volgens wet- en regelgeving moet ook bij verlof minimaal een van de vaste beroepskrachten worden ingezet. Het is niet toegestaan om voor een kortdurende periode de toegewezen beroepskrachten te wisselen.

Samenvattend:

- De opvang vindt onvoldoende plaats in stamgroepen omdat op enkele dagen kinderen zonder schriftelijke toestemming in een andere groep zijn opgevangen;
- Er is niet altijd een vaste (aangewezen) beroepskracht voor kinderen tot één jaar en voor kinderen vanaf één jaar ingezet. Op 14 december 2018 is in de groepen Blauw en Geel geen vaste beroepskracht ingezet. Bovendien is het niet duidelijk of de beroepskrachten op die dag aan een specifieke groep verbonden zijn;
- Ook is in de onderzochte periode niet altijd een vaste beroepskracht ingezet. Door meerdere wisselingen zijn aan de kinderen van groep Blauw zes beroepskrachten toegewezen. In groep Geel is in verband met kort verlof van een beroepskracht een andere beroepskracht toegewezen. Dit is niet toegestaan.

Op basis hiervan is geconstateerd dat aan de volgende voorwaarde(n) niet is voldaan:

- Bij dagopvang vindt de opvang plaats in stamgroepen. Een kind wordt opgevangen in één stamgroep. De maximale groepsgrootte wordt bepaald op grond van tabel 1 in bijlage 1a, onderdeel a van het Besluit kwaliteit kinderopvang. Het vereiste van opvang in één stamgroep geldt niet:
 - indien kinderen bij activiteiten als beschreven in het pedagogisch beleidsplan de stamgroep verlaten;
 - voor een kind dat blijkens de overeenkomst tussen de houder en de ouders van het kind, gebruik maakt van dagopvang op dagen die per week verschillen;
 - indien met vooraf gegeven schriftelijke toestemming van de ouders het kind gedurende een tussen houder en ouders overeengekomen periode worden opgevangen in één andere stamgroep dan de vaste stamgroep.De eis ten aanzien van de maximale groepsgrootte geldt niet indien kinderen bij activiteiten als beschreven in het pedagogisch beleidsplan de groep verlaten.
(art 1.49 lid 1 art 1.50 lid 1 lid 2 sub e sub f Wet kinderopvang; art 9 lid 1 lid 2 lid 7 lid 8 lid 9 Besluit kwaliteit kinderopvang.)
- Aan een kind in de leeftijd tot één jaar worden ten hoogste twee vaste beroepskrachten toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de stamgroep van dat kind. Indien er vanwege de grootte van de stamgroep met drie of meer beroepskrachten tegelijkertijd gewerkt wordt dan worden er ten hoogste drie vaste beroepskrachten toegewezen aan een kind in de leeftijd tot één jaar.
(art 1.49 lid 1 art 1.50 lid 1 lid 2 sub d sub f Wet kinderopvang; art 9 lid 4 Besluit kwaliteit kinderopvang.)

- Aan een kind van één jaar of ouder worden ten hoogste drie vaste beroepskrachten toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de stamgroep van dat kind. Indien er vanwege de grootte van de stamgroep met drie of meer beroepskrachten tegelijkertijd gewerkt wordt dan worden er ten hoogste vier vaste beroepskrachten toegewezen aan een kind van één jaar of ouder.

(art 1.49 lid 1 art 1.50 lid 1 lid 2 sub d sub f Wet Kinderopvang; art 9 lid 5 Besluit kwaliteit kinderopvang.)

Gebruik van de voorgeschreven voertaal

Hestia Kinderopvang is deelnemer aan het experiment meertalige dagopvang. Het beleid van de organisatie over de tweetaligheid is vastgelegd in drie documenten: het pedagogisch beleid, de werkwijze voertaal en een gedragscode. In het huidige onderzoek is beoordeeld of het pedagogisch beleid met betrekking tot meertaligheid in de praktijk wordt uitgevoerd.

Zoals vastgelegd in het pedagogisch beleidsplan wordt de methode One Person One Language (OPOL) gehanteerd: een persoon spreekt altijd dezelfde taal met de kinderen, altijd Engels óf altijd Nederlands. In het rooster is door middel van kleuren aangegeven wie de Engelstalige beroepskracht is. Op sommige dagen zijn er alleen Nederlandstalige beroepskrachten in een groep in gezet. Vaak is dan een notitie gemaakt dat de betreffende groep samenwerkt met een andere groep, waar wel een Engelstalige beroepskracht wordt ingezet. Bovendien werkend de groepen structureel veel samen, bijvoorbeeld door gezamenlijke eetmomenten en activiteiten. Op deze momenten is het aanbod van Nederlands en Engels verspreid over de groepen. Uit het rooster blijkt dat op de meeste dagen in ieder geval één Engelstalige beroepskracht in het kindercentrum is ingezet. Op vrijdag is in de onderzochte periode geen Engelstalige beroepskracht ingezet.

Bij de aanvraag voor deelname aan het experiment heeft de houder van de toenmalige Engelstalige beroepskrachten de taalcertificaten meegestuurd. In het huidige inspectieonderzoek heeft de locatiemanager voor de Engelstalige beroepskrachten die na de aanvraag in dienst zijn gekomen, toegestuurd. Het gaat om één beroepskracht, en uit de documenten blijkt dat zij voldoet aan het gevraagde taalniveau.

Samenvattend:

Het pedagogisch beleidsplan met betrekking tot meertaligheid wordt in de praktijk uitgevoerd. Voor de beroepskrachten is aangetoond dat zij voor Engels aan het vereiste taalniveau voldoen.

Gebruikte bronnen:

- Inspectieonderzoeken op 14 december 2018 en 7 januari 2019
- Gesprekken met de beroepskrachten
- Gesprek met de locatiemanager en de directeur
- Overzicht aanwezigheid kinderen van de periode 12 november tot en met 31 december 2018, ontvangen op 28 december 2018 en 21 januari 2019
- Overzicht toegewezen beroepskrachten, ontvangen op 21 januari 2019
- Overzicht inzet beroepskrachten van de periode 12 november tot en met 31 december 2018, ontvangen op 28 december 2018 en 21 januari 2019
- Personenregister Kinderopvang, geraadpleegd op 4 februari 2019
- Afschriften beroepskwalificaties, ontvangen op 21 januari 2019 en ingezien op 28 februari 2019
- Pedagogisch werkplan Hestia Rivierenbuurt, versie 21 januari 2019, ontvangen op 21 januari 2019
- Bijlage bij het pedagogisch werkplan, ontvangen op 13 februari 2019
- Telefonisch contact met een beroepskracht op 14 februari 2019
- E-mail van de locatiemanager op 11 februari 2019

Veiligheid en gezondheid

Het veiligheids- en gezondheidsbeleid voldoet aan de meeste voorwaarden, maar verdient nog aandacht van de organisatie. Het beleid is op meerdere onderdelen erg algemeen van aard. De kwaliteit van de inhoud en uitvoering van het veiligheids- en gezondheidsbeleid kan verbeterd worden door het specifiekere te maken en door meer aandacht te besteden aan de implementatie.

Voor het kinderdagverblijf zijn vrijwel alle beleidsstukken in zowel het Nederlands als in het Engels beschikbaar. De voertaal bij het werkoverleg is Engels, maar de notulen worden in het Nederlands opgesteld.

Veiligheids- en gezondheidsbeleid

Grote en kleine risico's

Het algemene format 'Beleidsplan veiligheid en gezondheid', wordt door de locatiemanagers aangepast voor de eigen locatie. Voor het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang van Hestia Rivierenbuurt is één beleidsplan veiligheid en gezondheid opgesteld. Een aantal grote (algemene) risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid zijn beschreven. Voor maatregelen om de grote risico's te verkleinen wordt verwezen naar de risico-inventarisaties (bijlage bij het beleidsplan).

Verder bestaat het veiligheids- en gezondheidsbeleid uit de huisregels, werkinstructies en protocollen. Kinderen wordt geleerd om te gaan met kleine risico's. Ook hiervoor wordt verwezen naar de afspraken in de risico-inventarisaties.

In eerste instantie ontbreekt een beschrijving van de invulling van het vierogenprincipe. De locatiemanager is in de gelegenheid gesteld om het beleid op dit onderdeel aan te passen. In een reactie schrijft zij dat de beschrijving (zoals die nu in het pedagogisch werkplan is opgenomen), naar het beleidsplan veiligheid en gezondheid verplaatst zal worden. Hierbij ontbreekt echter een beschrijving van de invulling van het vierogenprincipe in de slaapkamers. In een e-mail legt de locatiemanager uit hoe het vierogenprincipe met betrekking tot de slaapkamers wordt ingevuld. Er is echter niet aangetoond/verklaard dat deze beschrijving ook in het veiligheids- en gezondheidsbeleid zal worden opgenomen.

Beleidscyclus

De beroepskrachten voeren jaarlijks samen met de locatiemanager, volgens een eigen model van de organisatie, een risico-inventarisatie uit en bespreken deze vervolgens. In het beleidsplan veiligheid en gezondheid staat beschreven dat de verbeterpunten uit de inventarisaties in een plan van aanpak worden vastgelegd. De laatste fase van de cyclus bestaat uit het evalueren van het beleid.

De beschrijvingen in het beleidsplan veiligheid en gezondheid zijn meestal erg algemeen van aard en kunnen specifiekere voor deze locatie gemaakt worden. Weliswaar is beschreven dat dit beleid vooral door het managementteam is opgesteld en dat in volgende jaren de beroepskrachten daar meer bij betrokken zullen worden.

Naast de risico-inventarisaties maakt de locatiemanager vier keer per jaar een kwartaalrapportage, die met de directeur wordt besproken. Hierin worden onder andere ongevallenregistraties verwerkt. Als er opvallende of terugkerende zaken voorkomen, worden deze besproken met de beroepskrachten en worden maatregelen genomen.

Betrekken van de beroepskrachten bij de beleidscyclus

In het jaarlijks onderzoek bij bso Hestia Rivierenbuurt heeft de toezichthouder met de locatiemanager gesproken over het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De locatiemanager was voorheen beroepskracht op deze locatie (en tevens coach voor de organisatie). Sinds mei 2018 is zij aangesteld als locatiemanager. Zij vertelt dat het uitvoeren van de risico-inventarisatie en het opstellen van het beleidsplan veiligheid en gezondheid zijn gedaan voordat zij als locatiemanager is aangesteld. (Overigens dateert de risico-inventarisatie van 2 juli 2018.) Zij is zelf niet geheel op de hoogte van de beleidscyclus.

Over het implementeren en betrekken van de beroepskrachten bij het beleid vertelt de locatiemanager dat ze bij de maandelijkse teamvergadering vast het onderwerp 'GGD' op de agenda zet. Daarbij worden zaken besproken als de wet IKK, AVG, of een ontruimingsoefening. Er is een jaarplanning waarmee gewaarborgd wordt dat alle onderwerpen van het veiligheids- en gezondheidsbeleid aan bod komen.

De uitvoering van het veiligheids- en gezondheidsbeleid is beoordeeld aan de hand van speerpunten. Er is aandacht besteed aan de werkwijze rondom medicijngebruik en aan binnenmilieu.

Medicijngebruik

Hestia heeft beleid over het toedienen van medicijnen door beroepskrachten opgesteld. Er is onder andere opgenomen dat beroepskrachten alleen medicijnen toedienen als dat echt noodzakelijk is. De bijsluiter moet bij het product meegegeven worden en ouders moeten een formulier met informatie over het medicijn en de manier van toedienen invullen. Twee beroepskrachten zijn op de hoogte van deze werkwijze. Een derde beroepskracht is hiervan niet (helemaal) op de hoogte. Het is van belang dat alle beroepskrachten weten hoe te handelen bij het mogelijke toedienen van medicijnen.

Binnenmilieu

In het jaarlijks onderzoek bij bso Hestia Rivierenbuurt (in hetzelfde pand) is ook aandacht besteed aan de afspraken rondom het binnenmilieu. In het organisatiebrede document 'Gezond binnenmilieu' staan meerdere mogelijke (algemene) maatregelen en aandachtspunten over ventileren, luchten en dergelijke. Het is niet duidelijk

welke maatregelen specifiek voor deze locatie van toepassing zijn. Uit de gesprekken met de beroepskrachten blijkt dat zij op gevoel de ruimtes ventileren en de temperatuur reguleren. Tijdens het inspectiebezoek op 7 januari 2019 staan de buitendeuren in de slaapkamers op een kier. Uit metingen van de toezichthouder blijkt dat de CO₂-waardes binnen de gestelde normen vallen.

Inzichtelijkheid van het beleid

In het veiligheids- en gezondheidsbeleid is onvoldoende beschreven hoe het actuele beleid (en de evaluaties daarvan) ter inzage zijn voor ouders en beroepskrachten. In het huidige onderzoek is de locatiemanager in de gelegenheid gesteld om het beleid aan te vullen. Per e-mail is beschreven welke tekst aan het beleidsplan toegevoegd zal worden. Hierin staat beschreven hoe het beleid inzichtelijk is voor ouders. De beschrijving van de inzichtelijkheid van het beleid voor beroepskrachten ontbreekt nog steeds.

Sommige uitzendkrachten die structureel worden ingezet, hebben geen toegang tot het veiligheids- en gezondheidsbeleid. Het is van belang dat het veiligheids- en gezondheidsbeleid ook voor vaste invallers toegankelijk is. De locatiemanager vertelt dat invallers altijd contact kunnen opnemen met een andere Hestia-locatie en dat op kantoor ook protocollen en werkinstructies staan.

Achterwacht en EHBO

In het beleidsplan veiligheid en gezondheid is voor vijf dagen per week concreet beschreven wie beschikbaar is als achterwacht. De achterwacht kan in het geval van een calamiteit binnen vijftien minuten aanwezig zijn.

In de onderzochte periode is niet altijd een volwassene met een geldig EHBO-certificaat aanwezig geweest. Vier vaste beroepskrachten en de locatiemanager hebben een geldig EHBO-certificaat. Op het toegestuurde rooster staat niet wanneer de locatiemanager aanwezig is. De werkdagen van de locatiemanager zijn van maandag tot en met donderdag. In de onderzochte periode is van maandag tot en met donderdag altijd een beroepskracht met een geldig EHBO-certificaat aanwezig geweest. Op vrijdagen is dit niet gewaarborgd: in ieder geval is op vrijdag 7 en vrijdag 14 december 2018 tussen 17.00 en 18.30 uur geen volwassene met een geldig EHBO-certificaat aanwezig geweest.

Samenvattend:

- in het veiligheids- en gezondheidsbeleid is de invulling van het vierogenprincipe onvoldoende beschreven;
- in het veiligheids- en gezondheidsbeleid is onvoldoende beschreven hoe het actuele beleid (en de evaluaties daarvan) ter inzage zijn voor beroepskrachten;
- in de onderzochte periode is in het kindercentrum niet altijd een volwassene met een geldig EHBO-certificaat aanwezig.

Op basis hiervan is geconstateerd dat aan de volgende voorwaarde(n) niet is voldaan:

- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat een plan van aanpak waarin in concrete termen is aangegeven welke maatregelen binnen welke termijn zijn respectievelijk worden genomen, teneinde deze voornaamste risico's met grote gevolgen betreffende veiligheid, gezondheid en het risico op grensoverschrijdend gedrag in te perken en de handelwijze indien deze risico's zich verwezenlijken. De houder beschrijft bij de maatregelen die gericht zijn op het inperken van het risico op grensoverschrijdend gedrag, in ieder geval de wijze waarop hij de dagopvang zodanig organiseert dat een beroepskracht, beroepskracht in opleiding of stagiair de werkzaamheden uitsluitend kan verrichten terwijl hij gezien of gehoord kan worden door een andere volwassene.
(art 1.49 lid 1 art 1.50 lid 1 lid 2 sub a Wet kinderopvang; art 4 lid 3 sub c Besluit kwaliteit kinderopvang.)
- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat een concrete beschrijving van de wijze waarop de houder er zorg voor draagt dat het actuele veiligheids- en gezondheidsbeleid en de evaluaties daarvan inzichtelijk zijn voor de beroepskrachten, beroepskrachten in opleiding, stagiairs, vrijwilligers en ouders.
(art 1.49 lid 1 art 1.50 lid 1 lid 2 sub a Wet kinderopvang; art 4 lid 3 sub e Besluit kwaliteit kinderopvang.)
- De houder draagt er zorg voor dat er gedurende de dagopvang te allen tijde ten minste één volwassene aanwezig is die gekwalificeerd is voor het verlenen van eerste hulp aan kinderen conform de in de Regeling Wet kinderopvang aan deze kwalificatie gestelde nadere regels.
(art 1.49 lid 1 art 1.50 lid 1 lid 2 sub a Wet kinderopvang; art 4 lid 5 Besluit kwaliteit kinderopvang; art 8 lid 1 Regeling wet kinderopvang.)

Gebruikte bronnen:

- Inspectieonderzoek
- Gesprekken met de beroepskrachten, locatiemanager en de directeur
- Beleidsplan veiligheid en gezondheid Hestia Rivierenbuurt (geen datum of versienummer), reeds in het bezit van de inspectie kinderopvang (ontvangen op 5 december 2018)
- Overzicht inzet beroepskrachten in de periode 12 november tot en met 31 december 2018, ontvangen op 28 december 2018 en 21 januari 2019
- Afschriften EHBO-certificaten, ontvangen op 21 januari 2019
- Document 'Tijdelijk medicijngebruik bij Hestia' (geen datum of versienummer), ontvangen op 21 januari 2019
- Document Gezond binnenmilieu, reeds in het bezit van de inspectie kinderopvang
- Risico-inventarisatie d.d. 2 juli 2018, ontvangen op 8 januari 2019
- E-mail van de locatiemanager op 11 februari en 1 maart 2019

Eisen aan ruimtes

Het kinderdagverblijf is samen met de buitenschoolse opvang Hestia Rivierenbuurt gehuisvest in een pand op het schoolplein van de 15e Montessorischool Maas en Waal. Elke groep heeft een eigen groepsruimte en daarnaast zijn er gemeenschappelijke ruimtes zoals een atelier, twee piazza's en de bibliotheek. De binnenspeelruimte is passend voor de leeftijd en het aantal op te vangen kinderen ingericht.

In het jaarlijks onderzoek d.d. 19 oktober 2017 is geconstateerd dat de groepsruimtes zelf onvoldoende oppervlakte hebben voor het aantal op te vangen kinderen. Omdat de gemeenschappelijke ruimtes door alle groepen gebruikt worden, telt de oppervlakte van deze ruimtes mee en is er toch voldoende oppervlakte beschikbaar.

De groep Terra, voor halve dagopvang, is niet geopend. Daarom is niet beoordeeld of de groepsruimte van deze groep (die wordt gedeeld met de buitenschoolse opvang) passend is ingericht.

Buitenruimte

De aangrenzende buitenruimte is ingericht met veel natuurlijke materialen. Er zijn looppaden, er is een zandbak en een buitenspeelkeuken. Tijdens het bezoek van 14 december 2018 blijkt dat de buitenruimte op een aantal vlakken verouderd is. Op de dag van het inspectiebezoek van 7 januari 2019 wordt de buitenruimte opgeknapt en is deze enkele dagen niet beschikbaar om te spelen. Redelijkerwijs zal de buitenruimte op zeer korte termijn weer beschikbaar en passend ingericht zijn.

Gebruikte bronnen:

- Inspectieonderzoek
- Jaarlijks onderzoek d.d. 19 oktober 2017

Ouderrecht

Informatie

De locatiemanager vertelt dat ouders geïnformeerd worden over de tijden waarop (niet) afgeweken wordt van de beroepskracht-kindratio doordat hiervan een overzicht in de groepsruimtes hangt.

Oudercommissie

De houder heeft een oudercommissie die bestaat uit zes leden ingesteld.

Gebruikte bronnen:

- Inspectieonderzoek
- Gesprek met de locatiemanager
- Overzicht leden oudercommissie, ontvangen op 3 januari 2019

Inspectie-items

Registratie, wijzigingen en administratie

Wijzigingen

- De houder van een kindercentrum doet van een wijziging in de daartoe aangewezen gegevens onverwijld mededeling aan het college, nadat deze wijziging hem bekend is geworden. Hierbij verzoekt de houder de gegevens te wijzigen.

Pedagogisch klimaat

Pedagogisch beleid

- Het kindercentrum beschikt over een pedagogisch beleidsplan. De houder draagt er zorg voor dat in de dagopvang conform het pedagogisch beleidsplan wordt gehandeld.
- Het pedagogisch beleidsplan bevat ten minste een concrete beschrijving van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan aspecten van verantwoorde dagopvang, bedoeld in artikel 2 van het Besluit kwaliteit kinderopvang.
- Het pedagogisch beleidsplan bevat ten minste een concrete beschrijving van de werkwijze, maximale omvang en leeftijdsopbouw van de stamgroepen.
- Het pedagogisch beleidsplan bevat, indien van toepassing, een concrete beschrijving van de tijden waarop er minder beroepskrachten worden ingezet dan vereist is op basis van het aantal aanwezige kinderen, alsmede de tijden waarop in ieder geval niet daarvan wordt afgeweken en wordt voldaan aan de beroepskracht-kindratio. De afwijkende inzet van het minimum aantal beroepskrachten dat op grond van de beroepskracht-kindratio vereist is, kan op de dagen van de week verschillen, zij het dat de afwijkende inzet niet per week verschilt.
- Het pedagogisch beleidsplan bevat, indien van toepassing, een concrete beschrijving van de aard en de organisatie van de activiteiten waarbij kinderen de stamgroep of de stamgroepuimte kunnen verlaten.

Pedagogische praktijk

- In het kader van het bieden van verantwoorde dagopvang, draagt de houder er in ieder geval zorg voor dat, rekening houdend met de ontwikkelingsfase waarin kinderen zich bevinden:
 - a. op een sensitieve en responsieve manier met kinderen wordt omgegaan, respect voor de autonomie van kinderen wordt getoond en grenzen worden gesteld aan en structuur wordt geboden voor het gedrag van kinderen, zodat kinderen zich emotioneel veilig en geborgen kunnen voelen;
 - b. kinderen spelenderwijs worden uitgedaagd in de ontwikkeling van hun motorische vaardigheden, cognitieve vaardigheden, taalvaardigheden en creatieve vaardigheden, teneinde kinderen in staat te stellen steeds zelfstandiger te functioneren in een veranderende omgeving;
 - c. kinderen worden begeleid in hun interacties, waarbij hen spelenderwijs sociale kennis en vaardigheden worden bijgebracht, teneinde kinderen in staat te stellen steeds zelfstandiger relaties met anderen op te bouwen en te onderhouden;
 - d. kinderen worden gestimuleerd om op een open manier kennis te maken met de algemeen aanvaarde waarden en normen in de samenleving met het oog op een respectvolle omgang met anderen en een actieve participatie in de maatschappij.

Personeel en groepen

Verklaring omtrent het gedrag en personenregister kinderopvang

- In het bezit van een verklaring omtrent het gedrag zijn:
 - a. de houder of voorgenomen houder van een kindercentrum;
 - b. de personen die op basis van een arbeidsovereenkomst met de houder of met een uitzendorganisatie tijdens opvanguren werkzaam zijn dan wel zullen zijn op de locatie van een onderneming waarmee de houder een kindercentrum exploiteert en waar kinderen worden opgevangen;
 - c. de personen die op basis van een andere overeenkomst met de houder structureel tijdens opvanguren werkzaam zijn of zullen zijn op de locatie waarmee de houder een kindercentrum exploiteert en waar kinderen worden opgevangen;
 - d. de personen die uit hoofde van hun functie toegang hebben of zullen hebben tot informatie over de kinderen die worden opgevangen;
 - e. de personen van 18 jaar en ouder die op het woonadres waar een kindercentrum is gevestigd hun hoofdverblijf hebben of zullen hebben dan wel die structureel tijdens opvanguren aanwezig zijn of zullen zijn op het kindercentrum, gevestigd op een woonadres.

Voor zover het natuurlijke personen betreft is eenieder als bedoeld in de onderdelen a tot en met e ingeschreven in het personenregister kinderopvang.

- De houder van een kindercentrum draagt zorg voor koppeling op basis van het burgerservicenummer, met de in artikel 1.50 derde lid van de Wet genoemde personen inclusief hemzelf.
- Na inschrijving van een persoon als bedoeld in artikel 1.50 derde lid van de Wet in het personenregister kinderopvang en na koppeling met de houder kan de persoon zijn werkzaamheden aanvangen.

Opleidingseisen en eisen aan de inzet van leerlingen

- Beroepskrachten beschikken over een voor de werkzaamheden passende opleiding. De beroepskwalificatie-eisen en bewijsstukken die voor beroepskrachten worden genoemd in de meest recent aangevangen cao Kinderopvang en cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening worden aangemerkt als beroepskwalificatie-eisen en bewijsstukken voor een passende opleiding.

Aantal beroepskrachten

- De verhouding tussen het minimaal aantal in te zetten beroepskrachten en het aantal aanwezige kinderen in een stamgroep (beroepskracht-kindratio) wordt bepaald op grond van tabel 1 in bijlage 1a, onderdeel a bij het besluit en de daarbij behorende rekenregels. Gebruik kan worden gemaakt van de rekentool op de website www.1ratio.nl
Indien bij dagopvang per dag ten minste tien aaneengesloten uren opvang wordt geboden, kunnen in afwijking van het vereist aantal minimaal in te zetten beroepskrachten, voor ten hoogste drie uren per dag minder beroepskrachten worden ingezet. Dit met inachtneming van de in het pedagogisch beleidsplan vastgestelde tijden waarop minder beroepskrachten kunnen worden ingezet dan minimaal vereist op grond van de beroepskracht-kindratio alsmede de tijden waarop in ieder geval niet daarvan wordt afgeweken. Gedurende de uren dat minder beroepskrachten worden ingezet wordt ten minste de helft van het aantal vereiste beroepskrachten ingezet. De afwijkende inzet kan op de dagen van de week verschillen, zij het dat de afwijkende inzet niet per week verschilt.

Stabiliteit van de opvang voor kinderen

- Bij dagopvang vindt de opvang plaats in stamgroepen. Een kind wordt opgevangen in één stamgroep. De maximale groepsomvang wordt bepaald op grond van tabel 1 in bijlage 1a, onderdeel a van het Besluit kwaliteit kinderopvang. Het vereiste van opvang in één stamgroep geldt niet:
 - indien kinderen bij activiteiten als beschreven in het pedagogisch beleidsplan de stamgroep verlaten;
 - voor een kind dat blijkt de overeenkomst tussen de houder en de ouders van het kind, gebruik maakt van dagopvang op dagen die per week verschillen;
 - indien met vooraf gegeven schriftelijke toestemming van de ouders het kind gedurende een tussen houder en ouders overeengekomen periode worden opgevangen in één andere stamgroep dan de vaste stamgroep.
 De eis ten aanzien van de maximale groepsomvang geldt niet indien kinderen bij activiteiten als beschreven in het pedagogisch beleidsplan de groep verlaten.
- Aan een kind in de leeftijd tot één jaar worden ten hoogste twee vaste beroepskrachten toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de stamgroep van dat kind. Indien er vanwege de grootte van de stamgroep met drie of meer beroepskrachten tegelijkertijd gewerkt wordt dan worden er ten hoogste drie vaste beroepskrachten toegewezen aan een kind in de leeftijd tot één jaar.
- Aan een kind van één jaar of ouder worden ten hoogste drie vaste beroepskrachten toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de stamgroep van dat kind. Indien er vanwege de grootte van de stamgroep met drie of meer beroepskrachten tegelijkertijd gewerkt wordt dan worden er ten hoogste vier vaste beroepskrachten toegewezen aan een kind van één jaar of ouder.
- Een kind maakt gedurende de week gebruik van ten hoogste twee verschillende stamgroepen.

Gebruik van de voorgeschreven voertaal

Veiligheid en gezondheid

Veiligheids- en gezondheidsbeleid

- De houder heeft voor elk kindercentrum een beleid dat ertoe leidt dat de veiligheid en gezondheid van de op te vangen kinderen zoveel mogelijk is gewaarborgd. De houder draagt er zorg voor dat er in de dagopvang conform het veiligheids- en gezondheidsbeleid wordt gehandeld.
- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat een concrete beschrijving van de wijze waarop de houder er zorg voor draagt dat het veiligheids- en gezondheidsbeleid samen met de beroepskrachten een continue proces is van het vormen van beleid, implementeren, evalueren en actualiseren.
- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat een concrete beschrijving van de risico's die de opvang van kinderen van het desbetreffende kindercentrum met zich brengt, waarbij in ieder geval wordt ingegaan op:
 - de voornaamste risico's met grote gevolgen voor de veiligheid van kinderen;
 - de voornaamste risico's met grote gevolgen voor de gezondheid van kinderen;
 - het risico op grensoverschrijdend gedrag door beroepskrachten, beroepskrachten in opleiding, stagiairs, vrijwilligers, overige aanwezige volwassenen en kinderen.
- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat een plan van aanpak waarin in concrete termen is aangegeven welke maatregelen binnen welke termijn zijn respectievelijk worden genomen, teneinde deze voornaamste risico's met grote gevolgen betreffende veiligheid, gezondheid en het risico op grensoverschrijdend gedrag in te perken en de handelwijze indien deze risico's zich verwezenlijken. De houder beschrijft bij de maatregelen die gericht zijn op het inperken van het risico op grensoverschrijdend gedrag, in ieder geval de wijze waarop hij de dagopvang zodanig organiseert dat een beroepskracht, beroepskracht in opleiding of stagiair de werkzaamheden uitsluitend kan verrichten terwijl hij gezien of gehoord kan worden door een andere volwassene.
- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat een beschrijving in algemene zin van de wijze waarop kinderen wordt geleerd om te gaan met risico's waarvan de gevolgen voor de veiligheid en gezondheid van kinderen beperkt zijn en welke derhalve niet zijn aan te merken als voornaamste risico's met grote gevolgen betreffende veiligheid en gezondheid en als risico op grensoverschrijdend gedrag.
- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat een concrete beschrijving van de wijze waarop de houder er zorg voor draagt dat het actuele veiligheids- en gezondheidsbeleid en de evaluaties daarvan inzichtelijk zijn voor de beroepskrachten, beroepskrachten in opleiding, stagiairs, vrijwilligers en ouders.

- Het veiligheids- en gezondheidsbeleid omvat, indien van toepassing, een concrete beschrijving van de wijze waarop de achterwacht is geregeld indien er met inachtneming van de beroepskracht-kindratio of bij het afwijken van de inzet van het minimaal aantal in te zetten beroepskrachten op grond van de beroepskracht-kindratio, slechts een beroepskracht op het kindercentrum aanwezig is.
- De houder draagt er zorg voor dat er gedurende de dagopvang te allen tijde ten minste één volwassene aanwezig is die gekwalificeerd is voor het verlenen van eerste hulp aan kinderen conform de in de Regeling Wet kinderopvang aan deze kwalificatie gestelde nadere regels.

Accommodatie

Eisen aan ruimtes

- De binnen- en buitenruimtes waar kinderen verblijven gedurende de tijd dat zij worden opgevangen, zijn veilig, toegankelijk en passend ingericht in overeenstemming met het aantal en de leeftijd van de op te vangen kinderen.

Ouderrecht

Informatie

- De houder informeert de ouders nadrukkelijk over de tijden waarop er minder beroepskrachten worden ingezet dan vereist is op basis van het aantal aanwezige kinderen, alsmede de tijden waarop in ieder geval niet daarvan wordt afgeweken en wordt voldaan aan de inzet van het minimaal aantal beroepskrachten op basis van de beroepskracht-kindratio.

Oudercommissie

- Er is, zes maanden na registratie, een oudercommissie ingesteld die tot taak heeft de houder te adviseren over de onderwerpen in artikel 1.60 van de Wet.
OF
De verplichting tot het instellen van een oudercommissie geldt niet omdat het een kindercentrum betreft waar maximaal 50 kinderen worden opgevangen en de houder zich aantoonbaar voldoende heeft ingespannen om een oudercommissie in te stellen.

Gegevens voorziening

Opvanggegevens

Naam voorziening : Hestia Rivierenbuurt B.V.
KvK-vestigingsnummer : 000020595603
Website : <http://www.hestiakinderopvang.nl>
Aantal kindplaatsen : 60
Gesubsidieerde voorschoolse educatie : Nee

Gegevens houder

Naam houder : Hestia Rivierenbuurt B.V.
Adres houder : Postbus 16
Postcode en plaats : 1120 AA Landsmeer
KvK-nummer : 50177753

Gegevens toezicht

Gegevens toezichthouder (GGD)

Naam GGD : GGD Amsterdam Inspectie kinderopvang
Postadres : Postbus 2200
Postcode en plaats : 1000 CE AMSTERDAM
Telefoonnummer : 020 555 55 75
Onderzoek uitgevoerd door : Mw. H. Warga-Werkhoven

Gegevens opdrachtgever (gemeente)

Naam : Gemeente Amsterdam
Postadres : Amstel 1
Postcode en plaats : 1011 PN AMSTERDAM

Planning

Datum inspectiebezoek : 14-12-2018
Opstellen concept inspectierapport : 18-02-2019
Zienswijze houder : 06-03-2019
Vaststellen inspectierapport : 08-03-2019
Verzenden inspectierapport naar houder en oudercommissie : 08-03-2019
Verzenden inspectierapport naar gemeente : 08-03-2019
Openbaar maken inspectierapport :

Bijlage: Zienswijze houder kindercentrum

De zienswijze betreft een reactie van de houder op de inhoud van het inspectierapport.

Op 14-12-2018 heeft bij Hestia Rivierenbuurt een onaangekondigde inspectie plaatsgevonden. Op 18-02-2019 hebben wij het ontwerprapport van dit bezoek ontvangen. Dit ontwerprapport is op 28 februari 2019 tijdens het hoor en wederhoor met inspecteur mevrouw H. Warga - Werkhoven en teamleider Bertel van der Zee besproken. Naar aanleiding van dit gesprek zijn er een aantal aanpassingen gedaan, en heeft Hestia de mogelijkheid gekregen een aantal documenten te overleggen.

De locatie

In het rapport wordt de locatie beschreven. Hestia Rivierenbuurt is een locatie met kinderdagverblijf en BSO in een pand. Het KDV is ingedeeld in verschillende basisgroepen. De gele groep, de groene groep, de blauwe groep. Naast de eigen groepsruimtes hebben de kinderen van het KDV toegang tot de gemeenschappelijke ruimtes in het gebouw. Binnen het gebouw kunnen de KDV kinderen gebruik maken van het atelier, het theater, de bibliotheek en de piazza. In de gemeenschappelijke ruimtes hebben de kinderen de mogelijkheid om contact te maken met kinderen van verschillende leeftijden. Binnen de Hestia werkwijze is het belangrijk dat kinderen van verschillende leeftijden contact met elkaar hebben. Hoewel het KDV en de BSO formeel als twee verschillende vestigingen worden gezien ervaren ouders, kinderen en medewerkers het als één locatie. Er is veel samenwerking tussen het KDV en de BSO. Kinderen voelen zich prettig bij alle medewerkers in het pand en alle medewerkers zijn bekend met de kinderen. Omdat de samenwerking tussen de twee vestigingen hecht is hebben de kinderen van de verschillende locaties de mogelijkheid om met activiteiten op de verschillende groepen mee te doen. In de Reggio Emilia werkwijze wordt het contact tussen de verschillende kinderen omschreven als "het kind als pedagoog". Het gebouw is ontworpen om zoveel mogelijk interactie tussen de verschillende groepen mogelijk te maken. Kinderen van verschillende groepen en leeftijden kunnen door het veelvuldig gebruik van glas bij het ontwerpen van het gebouw altijd contact met elkaar hebben. Het open deuren beleid dat we uitvoeren sluit hier naadloos op aan. De kinderen hebben de mogelijkheid om een activiteit die plaats vindt op een andere groep te observeren en kunnen besluiten om met de activiteit op de andere groep mee te doen.

Het opendeuren beleid en de interactie tussen de verschillende groepen is ook de manier waarop Hestia op haar locatie vorm geeft aan de respect voor de autonomie van het kind. Kinderen kunnen altijd zien wat er in verschillende ruimtes gebeurt. Er kan dan in goed overleg tussen de collega's en met de kinderen besproken worden dat ze met een activiteit op een andere groep mee kunnen doen.

Bij Hestia is het kind onderdeel van de eigen ontwikkeling. Dit kan alleen als de mogelijkheid bestaat voor kinderen om een besluit te nemen, en als het besluit dan ook daadwerkelijk wordt gerespecteerd.

*Naast de pedagogiek van Reggio Emilia is Hestia Rivierenbuurt een tweetalige opvang locatie. De kinderen worden meertalig opgevangen. Hestia hanteert hiervoor het model van One-Teacher-One-Language. In de praktijk betekent dit dat elke pedagogisch medewerker van Hestia een taal consequent spreekt met de kinderen. Om een kwalitatief hoog en rijk taalaanbod te realiseren streeft Hestia ernaar om Engelssprekende medewerkers aan te nemen met een niveau van C1-C2 of (near)native speakers, met verschillende achtergronden zoals Amerikaans, Brits Australisch ed., volgens het **European Framework of Reference**. Dit streven stelt Hestia naast de vanuit de overheid gestelde wettelijke eisen voor het taalniveau (B2). Hestia kinderopvang is ook onderdeel van de landelijke pilot meertaligheid in de kinderopvang. Op de locaties doen we mee aan het project MIND. Voor project MIND worden kinderen getest op de ontwikkeling van het Engels en het Nederlands. Hestia is trots op de deelname in de pilot en stuurt actief aan op deelname van de ouders aan het onderzoek.*

In deze zienswijze reageer ik op de bevindingen zoals te lezen in het rapport van de GGD.

De toezichthouder geeft aan dat een beroepskracht geen passende diploma heeft. Deze beroepskracht is door Hestia via het uitzendbureau ingezet. Met het uitzendbureau heeft Hestia de afspraak dat alleen beroepskrachten worden ingezet die in het bezit zijn van een kwalificerend diploma voor het werken in de kinderopvang. Daarnaast geldt de afspraak dat diploma's van de uitzendkrachten aan Hestia worden verstrekt. Naar aanleiding van deze afspraak is een propedeuse pedagogische wetenschappen aan Hestia verstrekt. Uiteindelijk is gebleken dat desbetreffende medewerker ook over een pedagogisch werk niveau 3 diploma beschikt en dus bevoegd is om te mogen werken in de kinderopvang. Hestia heeft dit diploma toegestuurd aan de toezichthouder en hiermee zou de overtreding beëindigd zijn. Hestia zal in het vervolg bij het inzetten van nieuwe uitzendkrachten de kwalificaties op voorhand onderzoeken, om dit soort misverstanden in de toekomst te voorkomen.

Verder wordt door de toezichthouder aangegeven dat een beroepskracht pas in het Personenregister kinderopvang aan de houder gekoppeld is nadat deze al was ingezet als beroepskracht. Beroepskrachten dienen in het bezit te zijn van een VOG, waarna ze zich moeten inschrijven in het Personenregister kinderopvang, zodat de beroepskrachten onder de continue screening vallen. Zodra een beroepskracht op de locatie wordt ingezet, dient de locatie een koppeling te maken met de betreffende beroepskracht. De toezichthouder heeft geconstateerd dat deze koppeling bij de inzet van een uitzendkracht is gemaakt nadat de beroepskracht is ingezet. De beroepskracht stond echter wel in het Personenregister kinderopvang, waardoor deze reeds viel onder de continue screening. Om er voor zorg te dragen dat beroepskrachten in de toekomst altijd tijdig gekoppeld zijn, wordt de bestaande procedure verder aangescherpt, zodoende dat de koppeling tijdig wordt gecontroleerd en tijdig wordt uitgevoerd.

De toezichthouder heeft daarnaast aangegeven dat door onduidelijkheden op het rooster de inzet van de

beroepskrachten voor haar niet goed inzichtelijk was en zij daardoor niet kon beoordelen of aan de beroepkracht-kindratio is voldaan. De onduidelijkheid bij de toezichthouder is ontstaan door een situatie waarbij een ingeroosterde medewerker door een (privé) calamiteit helaas niet kon komen werken. Desbetreffende medewerker is vervangen door een invalkracht, maar dit is niet meer aangepast op het rooster. Er werd derhalve wel voldaan aan de beroepkracht-kindratio, op het rooster was echter niet aangegeven dat de medewerker was vervangen door een invalkracht. De procedure hieromtrent zal strikter nageleefd worden om in de toekomst deze onduidelijkheid te voorkomen.

Momenteel is er een grote personeelskrapte in de kinderopvang, zo ook bij Hestia. Het is daardoor lastig openstaande vacatures in te vullen. Hestia werkt hierdoor met uitzendkrachten. Het is helaas niet altijd mogelijk dezelfde medewerker voor langere periode te krijgen via het uitzendbureau. Hierdoor kan het voorkomen dat er wisselende medewerkers worden ingezet. De inspecteur schrijft hierover dat er verschillende beroepskrachten zijn ingezet. Dit heeft zeker niet onze voorkeur. Het streven is te werken met vaste medewerkers. Hestia blijft zoeken naar geschikt personeel om deze vast te kunnen inzetten op de groep. Het punt dat medewerkers niet weten waar ze worden ingezet vinden wij zeer vreemd. Medewerkers weten altijd op welke groep ze worden ingezet, dit staat ook op het rooster. Wij zullen de werkwijze ook met inval medewerkers bespreken en aan de vaste beroepskrachten laten weten hoe ze invalmedewerkers kunnen informeren over de groep waar ze zijn ingedeeld.

Als laatste is de toezichthouder van mening dat de locatiemanager niet goed op de hoogte is van het veiligheids- en gezondheidsbeleid en dat niet alle beroepskrachten toegang hebben tot het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De locatiemanager ten tijde van de inspectie betrof de waarnemend locatiemanager. Als startende locatiemanager is haar duidelijk waar alle protocollen en beleidsstukken terug te vinden zijn. Nog niet alles hiervan is parate kennis, waardoor zij derhalve niet direct de toezichthouder kon informeren over het veiligheids- en gezondheidsbeleid.

Via Ipads op de groepen hebben alle medewerkers toegang tot het systeem waar alle protocollen en van belang zijnde beleidsstukken zijn opgenomen. Uitzendkrachten hadden geen toegang tot de Ipads en werden door vaste medewerkers geïnformeerd over de protocollen en het beleid. Inmiddels heeft Hestia besloten om uitzendkrachten, onder voorwaarden, ook toegang te verlenen tot de Ipads, waardoor zij direct inzicht hebben in de protocollen en beleid, waaronder ook het veiligheid- en gezondheidsbeleid. Daarnaast zal de locatiemanager de procedure omtrent de kennisgeving van protocollen en beleid aan de invallers weer onder aandacht brengen bij de vaste medewerkers, zodat deze strikter opgevolgd gaat worden.