

Reactie Small Society Rapport Commissie Gunning

In april is het rapport van de commissie Onderzoek Zedenzaak Amsterdam (de commissie Gunning) verschenen. Hierin zijn een aantal aanbevelingen geformuleerd voor de sector kinderopvang. Small Society heeft naar aanleiding van deze aanbevelingen de eigen procedures en werkwijzen kritisch getoetst en waar nodig aangescherpt. Small Society onderschrijft het belang van de genoemde aanbevelingen en constateert eveneens dat deze passen in de wijze waarop er de afgelopen jaren al binnen Small Society met jonge kinderen wordt gewerkt. De aanbevelingen van de Commissie Gunning richten zich op de volgende onderwerpen:

- Voldoende deskundigheid en opleidingsniveau van medewerkers
- Voldoende personeelsinzet en aanwezigheid op de groepen
- Zorgvuldige werving en selectie
- Professioneel personeelsbeleid
- Een open bedrijfscultuur met ruimte voor kritiek
- Werken met duidelijke regels, protocollen en richtlijnen
- Werken met oudercommissies
- Transparante gebouwen

Hoe passen deze voorwaarden binnen de werkwijze van Small Society?

Deskundigheid en opleiding

Alle binnen Small Society werkzame personen beschikken over de wettelijk vereiste opleidingen en diploma's. Medewerkers op leidinggevende posities zijn opgeleid op HBO/WO niveau in bedrijfskundige en/of pedagogische richting. Op alle kinderdagverblijven wordt met vaste, voor de kinderopvang (op minimaal HBO niveau) gediplomeerde locatiemanagers gewerkt. Voor de inzet van stagiaires is een stagebeleid aanwezig. Vanaf 2012 wordt gewerkt met een doorlopend intern opleidingsprogramma (Small Society Academy) voor aanvullende scholing en ontwikkeling van (reeds gediplomeerde) pedagogisch medewerkers.

Personeelsinzet en samenwerking

Op onze vestigingen wordt dagelijks meer dan voldoende personeel ingezet. De wettelijke regels ten aanzien van de zogenaamde kind- leidsterratio worden nageleefd. Pedagogisch medewerkers werken gedurende de dag op hun vaste groep in beginsel in tweetallen samen en worden gedurende de dag actief ondersteund door de locatiemanager. Tijdens het openen en sluiten van de vestigingen (tussen 7.30 en 9.00 en 17.00 en 18.30) worden de kinderen gebracht en gehaald door de ouders. De groepen werken op deze momenten – afhankelijk van het aantal aanwezige kinderen – per twee pedagogisch medewerkers samen (per twee groepen). Tussen de middag (tussen 13.00 – 14.30) houden de pedagogisch medewerkers afwisselend een pauze van maximaal 30 minuten (tussen 13.00 – 14.30). De medewerkers blijven gedurende de pauze van hun collega maximaal 30 minuten alleen op hun vaste groep. De locatiemanager is tussen de middag op de vestiging aanwezig, houdt toezicht op de groepen en voert reguliere overlegmomenten op de groepen.

Toezicht, ondersteuning en begeleiding

Onze vestigingen zijn niet geclusterd, dat wil zeggen dat het *niet* zo is dat één locatiemanager meerdere vestigingen aanstuurt en hierdoor beperkt aanwezig is. Onze locatiemanagers zijn in de regel vier dagen per week, acht uur per dag aanwezig op het kinderdagverblijf. Op onze vestiging in Bunschoten is dit zes uur per dag. De locatiemanager kent hierdoor in de regel alle ouders en kinderen persoonlijk en heeft een volledig overzicht van het reilen en zeilen op de vestiging. De locatiemanager wordt door de centrale organisatie ondersteund wat betreft personeelszaken, kindplanning, financiële zaken en kwaliteitsbeleid. De locatiemanager is hierdoor zoveel mogelijk vrij beschikbaar voor ondersteuning van en toezicht op de groepen. De locatiemanager wordt daarnaast ondersteund door de Manager Kinderopvang. De Manager Kinderopvang werkt vanuit onze centrale organisatie, beschikt over een HBO opleiding binnen de kinderopvang en heeft jarenlange ervaring als locatiemanager binnen onze organisatie. Zij bezoekt als leidinggevende alle vestigingen op regelmatige basis (minimaal iedere maand) en borgt daarmee samen met de locatiemanagers en pedagogisch medewerkers de kwaliteit van onze dienstverlening.

Kwaliteitsbewaking

Voor de kwaliteitsbewaking op de vestigingen is in eerste instantie de betreffende locatiemanager verantwoordelijk. De locatiemanager wordt hierbij vanuit de centrale organisatie ondersteund door de *manager kwaliteit*. De manager kwaliteit bezoekt alle vestigingen op regelmatige basis (minimaal drie keer per jaar) en toetst de naleving van ons kwaliteitssysteem, de normen ten aanzien van het binnenklimaat, de buitenruimtes alsmede van de naleving van veiligheid- en hygiëne maatregelen. De manager kwaliteit is HBO gediplomeerd en ervaren als leidinggevende binnen de kinderopvang. De manager kwaliteit controleert onder meer op:

- het naleven van het algemene beleid en het hanteren van procedures
- de kwaliteit van het binnenmilieu (o.a. Co2 meting)
- de naleving van hygiëne en veiligheidsvoorschriften
- interne verslaglegging en documentatie
- de kwaliteit van de binnen- en buiteninrichting
- de kwaliteit van spel- en speelmaterialen
- klachtenafhandeling

Door onze manager kwaliteit worden verbeterpunten in onze organisatie gesignaleerd en de opvolging hiervan gecontroleerd. Daarnaast wordt onze organisatie jaarlijks door onze certificering partner TÜV Nederland grondig gecontroleerd. Auditoren van TÜV bezoeken onze vestigingen, praten met onze medewerkers en toetsen onze procedures en het gevoerde beleid. Vanuit de reguliere landelijke wetgeving (Wet Kinderopvang) en gemeentelijke procedures vinden bovendien nog reguliere inspecties op onze vestigingen plaats vanuit de GGD

Aannamebeleid personeel en personeelsbeleid

Binnen Small Society wordt gewerkt volgens een vastgesteld personeelsbeleid. De locatie manager controleert de naleving van dit beleid en wordt hierin ondersteund door de afdeling personeelszaken. Ieder jaar vinden met *alle* medewerkers functionering- en beoordelingsgesprekken plaats middels een vastgestelde systematiek. In deze gesprekken komen omgang met kinderen, ouders en collega's aan bod. Het personeelsbeleid is vastgelegd binnen ons kwaliteitsmanagement systeem en wordt jaarlijks geëvalueerd. Wij maken op onze vestigingen uitsluitend gebruik van gediplomeerde krachten. Sollicitanten worden door de locatiemanagers van de betreffende vestiging middels een vaste sollicitatieprocedure beoordeeld, gescreend en aangenomen. Onze centrale afdeling personeelszaken kijkt hierin mee.

Sollicitanten dienen voor aannname minimaal twee referenties op te geven en te beschikken over een geldige verklaring omtrent gedrag (VOG). Referenties worden door de locatiemanager nagebeld en geverifieerd. Voordat een nieuwe medewerker wordt aangenomen wordt in de regel een ochtend proefgedraaid op de groep. Nieuwe medewerkers worden gedurende hun proeftijd door de betreffende collega's ingewerkt en door de locatiemanager actief begeleidt en beoordeeld.

Bedrijfscultuur

Binnen Small Society heerst een open bedrijfscultuur waarin positieve en ook negatieve feedback naar elkaar geven normaal is. Aan het geven en ontvangen van verschillende soorten feedback wordt o.a. ook aandacht besteed tijdens de jaarlijkse studiedag en teambesprekingen op de vestigingen.

Kwaliteitsmanagement; werken met duidelijke regels en protocollen

Binnen Small Society wordt nadrukkelijk en voortdurend aandacht besteed aan de veiligheid van kinderen, ouders en personeel. Om de veiligheid en kwaliteit van de organisatie te borgen wordt o.a. gewerkt vanuit vaste regels en protocollen. Alle regels en protocollen zijn vastgelegd en op iedere groep binnen de organisatie aanwezig. De werking en opvolging hiervan worden binnen het wekelijkse groepsoverleg en de teamvergaderingen besproken. Tijdens de interne kwaliteitscontrole door de manager kwaliteit komt de kennis van medewerkers ten aanzien van regels en protocollen naar voren. Onze organisatie beschikt eveneens over een protocol rondom seksueel misbruik waarin ook aandacht besteed wordt aan het seksueel misbruik door een medewerker.

Small Society is een gecertificeerde organisatie volgens het HKZ Keurmerk. Het HKZ Keurmerk is *het* kwaliteitskeurmerk binnen de kinderopvang en biedt een basisgarantie voor kwaliteit. Een gecertificeerde instelling heeft het werk zodanig georganiseerd, dat aan alle voorwaarden is voldaan om optimale zorg te kunnen leveren. Het perspectief van de klant/cliënt is daarbij altijd het vertrekpunt. Het HKZ Keurmerk betekent dat een organisatie:

- de zaken intern goed op orde heeft
- de klant principieel centraal stelt
- betrouwbare resultaten kan presenteren
- voortdurend werkt aan het verbeteren van de zorg- en dienstverlening

Oudercommissies

Binnen Small Society is op elke locatie een oudercommissie actief. De oudercommissies hebben regelmatig contact met de locatie managers.

Inrichting vestigingen

Onze vestigingen zijn transparant en toegankelijk ingericht. Groepsruimtes, sanitaire ruimtes en slaapruidtes zijn “geschakeld” ingedeeld en worden gedeeld gebruikt zodat samenwerking van verschillende groepen mogelijk is en toezicht aanwezig is. Er zijn geen afgesloten sanitaire of slaapruidtes. Alle ruimtes zijn altijd vrij toegankelijk en voorzien van glasopeningen.