

Sociaal Jaarverslag

2006 - 2008



VOORWOORD

“Cultuur is de levensstijl van een organisatie”

Vrij naar: P.J. Bouman

Het fenomeen Cultuur is een raar ding. Het is moeilijk grijpbaar en te benoemen, het tovert, het slingert overal door heen en het is, oh zo belangrijk binnen een organisatie. Je kan het makkelijk met andere woorden verbinden: verzuim Cultuur, open aanspreek Cultuur, informele Cultuur, vergader Cultuur. En eigenlijk gaat het steeds om ingesleten gedragspatronen en gewoonten oftewel zo doen wij de dingen en zo gaan wij met elkaar om. Op zich is dat een goed uitgangspunt. De strijd die gevoerd wordt, is de strijd tussen mensen. Groepen mensen binnen een organisatie die verschillende opvattingen hebben over hoe ze de dingen willen doen en hoe ze met elkaar om willen gaan. Cultuur gaat vooral over het Hoe.

In de jaren waarover dit sociaal jaarverslag gaat, heeft Cultuur steeds meer aandacht gekregen. En waarom? Omdat geconstateerd werd dat veranderingen niet zo maar doorgevoerd konden worden en Cultuur daarbij als belangrijkste barrière werd genoemd. Je plannen vallen en staan daarmee. Keer op keer blijkt de menselijke factor de kritische succesfactor te zijn, die bepalend is voor het slagen of mislukken van die veranderingen.

Uiteindelijk wordt het resultaat van veranderingen bepaald door de mate waarin ze door mensen worden geaccepteerd. Hoewel iedereen het weet en het er over heeft, wordt ook bij de SKR de invloed van de ‘mens-kant’ bij veranderingen nog altijd onderschat.

Mensen zijn gewoontedieren. Ieder mens hecht aan eigen gewoonten en aan een eigen omgeving. En Cultuur dat zijn wij, dat is wat wij samen creëren. En iedere afdeling en locatie heeft zijn eigen subCultuur. Bij het Centraal Bureau is men vooral gericht op regels en procedures en bij de locaties is men vooral gericht op het resultaat, namelijk kwalitatief goede kinderopvang leveren.

Dat hoeft elkaar niet te bijten zolang er gedeelde passie en plezier in het werk is en iedereen weet en voelt dat je een hoger doel dient. Hierbij spelen gevoelens van trots zijn op de eigen organisatie en de bereikte resultaten een belangrijke rol. Zover zijn we echter nog niet!

De eerste stap tot Cultuurverandering is, denk ik, het doordringen zijn van missie en visie bij iedere medewerker. De missie die aangeeft waar we voor willen gaan en wat we willen zijn en de visie die aangeeft langs welke weg we dit willen bereiken (toekomstgericht) en welke waarden en normen hierin belangrijk zijn. Bij Kinderopvang Roermond worden vaak de waarden respect en eerlijkheid genoemd. Het zou een speerpunt kunnen worden voor volgende jaren: maak medewerkers mede-eigenaar van missie en visie en zorg voor een gedeelde passie!

Aangevuld met het competentie management en goed voorbeeldgedrag en communicatie van de leidinggevenden zouden veranderingen dan toch bijna vanzelf moeten gaan ..

Juni 2009

Tonie Drenth

P&O-adviseur

Inhoudsopgave

1.	Ontwikkelingen interne organisatie, kwaliteit en personeelsbeleid	2
1.1	Organisatieontwikkelingen	2
	Werken aan een open en transparante cultuur	2
	Innovatiewerkgroep	2
	Subsidie peuterspeelzalen	2
	Samenwerking basisscholen	3
	Externe klachtencommissie	3
	Competentiemanagement	3
	Employability	4
	Klanttevredenheidonderzoek	4
	Medewerkertevredenheidonderzoek	4
	Personele wisselingen in het management	4
	Seniorenverlof	5
	Loonontwikkelingen	5
	Resultaatafhankelijke beloning	5
1.2	Kwaliteit	6
1.3	Personeelsontwikkelingen	7
	Opleidingen	7
	Exitinterviews	7
	Melding ongewenste omgangsvormen	7
	Werkgeversbijdrage kinderopvangkosten	8
2.	Personeelsontwikkelingen gemeten	9
	Formatieomvang 2006-2008 vast/tijdelijk	9
	Personeel in en uit dienst	10
	Omvang dienstverband personeel in percentages	11
	Leeftijdsopbouw van het totale medewerkersbestand	12
	Werving en selectie	13
	Etnische achtergrond van medewerkers	13
	Deelnemers aan het Fietsproject	13
	Deelnemers aan levensloop	13
	Deelnemers aan spaarloon	13
	Deelnemers aan reiskostenregeling	13
	12 ½ jaar in dienst jubilia	13
	Zwangeren en deelnemers onbetaald- en zorgverlof	13
	Detacheringen	13
	Stagiaires	14
	Vrijwilligers	14
3.	Arbo- en verzuimbeleid	15
	Plan van aanpak n.a.v. risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E)	15
	Nieuwe arbodienst	15
	Ergonomisch onderzoek	15
	Ergocoaches	15
	Verzuimcijfers	16
	Bedrijfshulpverlening (BHV)	16
	Yogalessen	16
4.	Ondernemingsraad	17

1. Ontwikkelingen interne organisatie, kwaliteit en personeelsbeleid

1.1. Organisatieontwikkelingen

Na twee jaren waarin het ons niet voor de wind is gegaan, breken in 2006-2008 betere tijden aan. De peuterspeelzalen zijn vanaf 2006 vier jaar van subsidie verzekerd, Kids Jungle House blijft open tot 2008 en de tussenschoolse opvang groeit. Positief is dat er een aantal nieuwe activiteiten met succes gestart zijn zoals projecten rondom sport en voeding.

We kampen in 2007 met wachtlijsten en het is dan noodzakelijk locaties en groepen uit te breiden. Een ongekende groei, we hebben nog nooit zoveel medewerkers in dienst gehad.

Vele vrijwilligers ondersteunen in het peuterspeelzaalwerk en maken het draaien van onze TSO's mogelijk tegen een redelijke prijs.

Een belangrijke wijziging voor de bedrijfsvoering is de toepassing van de Wet Flexibiliteit vanaf 1 januari 2006. Hierdoor is het mogelijk meer en langer flexibele arbeidsrelaties aan te gaan zodat de personele inzet aangepast kan worden aan fluctuaties van de omzet.

Het schouderklopje wordt ingevoerd voor een team of een individuele medewerker die iets extra's doet of bedenkt om de kwaliteit van het werk te verhogen en deze inzet wordt beloond met een taart; in 2008 wordt de taart vervangen door de waarderingskaart ontworpen door de eigen kinderen in de BSO.

In 2008 zien we het verzuim stijgen. Het is een optelsom van veranderingen: wisselingen in het management, veel nieuwe medewerkers en toename van de werkdruk door efficiëncymaatregelen.

Werken aan een open en transparante cultuur

Zoals in het voorwoord reeds aangegeven, is cultuur iets van en tussen mensen. Dat maakt het niet tot een exclusieve verantwoordelijkheid van bestuur en management, integendeel, het is een gedeelde verantwoordelijkheid van ons allen. Derhalve wordt de ondernemingsraad, namens alle medewerkers ook uitdrukkelijk betrokken bij het thema 'Cultuur'.

Innovatiewerkgroep

Om de kindbezetting structureel en substantieel te laten toenemen ontwikkelt deze innovatiegroep in 2006 nieuwe activiteiten/producten voor BSO en KDV die eventueel ook voor de PSZ geschikt zijn. Ontwikkelde producten zijn: werken met themakisten in de groepen, feedbackbus voor ouders, whiteboards waarop dagplanning en -verslag voor ouders, aanpassing van pedagogisch beleid op onderwerpen als buiten spelen en t.v.-kijken.

Subsidie Peuterspeelzalen

De gemeenteraad heeft een uniek besluit genomen in juli 2006 en ingestemd met subsidiering van het peuterspeelzaalwerk voor vier jaar. De belangrijkste gevolgen voor het personeel van het besluit:

- continuering van de werkwijze binnen de VVE-peuterspeelzalen met 2 leidsters op een groep van 15 kinderen en inzet van een tutor;
- basissubsidie voor alle eerste leidsters in alle 14 peuterspeelzalen. Bij de reguliere peuterspeelzalen wordt de professionele leidster ondersteund door een vrijwilliger(s);
- uitbreiding van de zorg in de reguliere peuterspeelzalen door beschikking over 28 uur tutorschap per week die alle peuters van drie jaar toetst op hun taalvaardigheden, de zgn. Citotaaltoets. Deze toets geeft de leidsters concreet materiaal in handen om objectief waar te nemen of de peuter wat meer ondersteuning nodig heeft.

Hiermee wordt jarenlang lobbyen voor behoud van het peuterspeelzaalwerk in de niet-kanswijken beloond.

In 2008 moeten enkele peuterspeelzalen helaas een aantal dagdelen sluiten wegens dalende kind aantallen en een forse stijging van de loonkosten van 6% volgens CAO-akkoord.

Samenwerking basisscholen, verhuizing van locaties en openen van nieuwe locaties

Bij het besluit van de gemeente in 2006 tot de bouw van twee nieuwe scholen in Herten is ook besloten vier lokalen (twee per school) te reserveren voor onze organisatie. Op deze manier kan opvang en onderwijs geïntegreerd worden in één gebouw. In de scholen wordt een lokaal voor de peuterspeelzaal en een lokaal voor de buitenschoolse opvang gerealiseerd in 2008.

Hetzelfde geldt voor de Willem de Zwijgerschool. Deze wordt eind 2007 een geheel gerenoveerd geopend. Er is rekening gehouden met ruimten voor een bestaande peuterspeelzaal en voor het creëren van nieuwe BSO- en dagopvanggroepen.

Naast deze integratie van opvangvormen starten wij in opdracht van de schooldirecties ook de tussenschoolse opvang bij vier nieuwe scholen en brengt het totaal op zes.

Externe Klachtencommissie

Per 1 januari 2008 heeft SKR zich aangesloten bij een externe Klachtencommissie Kinderopvang.

De ouders zijn geïnformeerd middels posters en folders bij de KDV/BSO-locaties.

Ouders waarop de kinderopvang van toepassing is (niet de ouders van de peuterspeelzalen) hebben daarnaast nog de mogelijkheid om zich te wenden tot de geschillencommissie Kinderopvang.

Competentiemanagement

Het Competentiemanagement krijgt in 2008 zijn beslag binnen Kinderopvang Roermond. Competentiemanagement, kortweg CM, wordt binnen de organisatie gebruikt als strategisch besturingsinstrument dat nauw samenhangt met de missie en visie van Kinderopvang Roermond. Daarnaast wordt het gebruikt als ontwikkelingsinstrument voor de medewerkers, zowel voor het vervullen van hun functie(s) als voor hun loopbaan. CM is het gericht sturen van gedrag en resultaat die een bijdrage leveren aan het behalen van de doelstellingen van Kinderopvang Roermond, zoals beschreven in de strategisch plannen van 2005 tot 2009.

Om de ontwikkeling en de implementatie van het CM te verwezenlijken is een projectgroep Competentiemanagement ingesteld waarvan de P&O-adviseur projectleider is. De projectgroep is een afspiegeling van de belangrijkste betrokken partijen binnen onze organisatie (OR, P&O, lijnmanagement, medewerkers). Op deze manier kan al tijdens de ontwikkeling en invoering van het CM gewerkt worden aan draagvlak bij alle medewerkers. Op gezette momenten wordt de OR geïnformeerd en is zij betrokken bij de activiteiten rondom het CM. De projectgroep wordt ondersteund door een externe deskundige van de Hogeschool Zuyd.

Er zijn zes kerncompetenties vastgesteld, die van toepassing zijn op de gehele organisatie:

klantgerichtheid, professionaliteit, kwaliteitsgerichtheid, pro-activiteit, communicatie en flexibiliteit.

Aan deze zes kerncompetenties zijn vervolgens per functiegroep een aantal specifieke competenties toegevoegd.

Om de werkbaarheid van theorie in de praktijk te checken is een pilot CM gehouden. Er zijn 14 competentiegesprekken gevoerd op basis van de beschikbare informatie en gespreksformulieren. Na afloop van de pilot heeft elke deelnemer een evaluatieformulier ingevuld. Er zijn veel waardevolle tips en verbeterpunten genoemd die verwerkt zijn in een plan van aanpak. Gemiddeld werd een 7,5 gegeven door de deelnemers voor de totale pilot.

Een belangrijke conclusie uit de evaluatie is dat CM een bewustwordingsproces op gang brengt. Het dwingt tot nadenken over het eigen gedrag en handelen. Daarnaast is er feedback van leidinggevende en collega's, die tot ander en meer inzicht kan leiden (270° feedback). Tevens maakt het duidelijk wat de organisatie verwacht van de kennis en kunde van het personeel.

Na deze evaluatie zijn er acht voorlichtingsbijeenkomsten gegeven door de P&O-adviseur aan alle medewerkers. Na afronding van deze bijeenkomsten is gestart worden met de gesprekken nieuwe stijl door management en medewerkers en is de implementatie van het competentie management voor de organisatie afgerond.

Er is voor elke medewerker een competentiewoordenboek beschikbaar waarin alle informatie over het competentie management is opgenomen.

Employability

De kinderopvangwereld verandert snel: invoering Wet Kinderopvang, de verplichting van scholen om vanaf 1 januari 2007 opvang aan te bieden van 07.00-19.00 uur, de steeds strengere eisen van de GGD en de veranderde opvattingen pedagogisch beleid. Het betekent dat wij ons steeds moeten aanpassen aan al die snelle veranderingen. Niet alleen onze organisatie maar ook de medewerkers die daarin functioneren.

Het personeelsbeleid is er daarom op gericht de mobiliteit, flexibiliteit en veranderingsbereidheid van werknemers te vergroten. Op basis van onderzoek gedaan door een 4^e-jaars studente van de opleiding Personeel&Arbeid zijn twee instrumenten ontwikkeld die in de praktijk zijn ingezet om het employabilitybeleid te concretiseren:

1. Roulatiesysteem: regelmatig wisselen van werkplek.

Een roulatiesysteem biedt medewerkers de mogelijkheid weer eens een andere en frisse kijk op hun vak te verkrijgen door na maximaal 5 jaar te verplaatsen naar een andere locatie of werkvorm.

2. Veranderambassadeurs: dit zijn medewerkers die naast hun functie fungeren als eerste aanspreekpunt of vraagbaak voor collega's waar het gaat om individuele mobiliteitstrajecten. Veranderambassadeurs zijn medewerkers die zelf multi-inzetbaar zijn en de mogelijkheid tot verandering in hun werk belangrijk vinden. De laagdrempeligheid van deze rol is wezenlijk.

Het uiteindelijke resultaat is dat Kinderopvang Roermond snel en tijdig kan reageren op ontwikkelingen in de markt, omdat medewerkers het vermogen hebben mee te bewegen met veranderingen. Tevens levert iedereen een actieve bijdrage aan de professionalisering van onze dienstverlening en de verbetering van de kwaliteit.

Door te selecteren, te sturen en te beoordelen op hiervoor genoemde competenties richt Kinderopvang Roermond zich op blijvend leren en ontwikkelen van het personeel en werkt daarmee aan continue organisatievernieuwing.

Eind 2006 wordt de verandering in gang gezet onder de noemer van jobrotation. In 2007 is het Employabilitybeleid beschreven en in 2008 wordt het beleid in de organisatie uitgezet. Voor alle medewerkers worden voorlichtingen gehouden en een aantal locaties worden aangewezen als proeflocaties om te starten met de Employability. 1 januari 2010 wordt het beleid geëvalueerd.

Klanttevredenheidonderzoek

Het klanttevredenheid onderzoek dat in 2007 en 2008 is gehouden, scoort gemiddeld een 7,38 resp. een 7,73 op een schaal van 1 t/m 10. In 2008 varieert het cijfer per dagverblijf tussen 7,50 en 8,04 en bij de BSO tussen 7,62 en 8,09. Het Centraal Bureau krijgt een 7,67. De eindejaarsuitkering hieraan gekoppeld van 2,5% van het jaarsalaris is in beide jaren aan de medewerkers uitgekeerd.

Medewerkertevredenheidonderzoek

Met een zeer hoog deelnemersaantal (72,4%) waarden de medewerkers van SKR in 2008 hun tevredenheid over hun werk en werksituatie met het cijfer 7.07 op een schaal van 1 tot 10. Het ingestelde indexcijfer is 7.

Personele wisselingen in het management

Er zijn constante wisselingen in management vanwege òf het aanvaarden van een andere functie en/òf onvoldoende match tussen de persoon en de functie. In 2008 is er een vierde locatiemanager aangesteld vanwege de groei van de organisatie.

Seniorenverlof

Eind 2008 is er een belangrijke trendbreuk in beide CAO's: de regeling seniorenverlof vervalt en voor de jaren 2009-2011 is er een overgangsregeling. Bij de CAO Welzijn staat daar een flinke salarisstijging tegenover van 10% tot 2011! Het betreft in 2008 in totaal 16 personen bij onze organisatie.

Belangrijkste loonontwikkelingen

Jaar	2006	2007	2008
CAO Kinderopvang	1,5%	2%	2%
CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	1%	3,5%	3,5%

Tabel 1

Resultaatafhankelijke beloning

Voor de medewerkers die onder de CAO Kinderopvang vallen, verdwijnt het vaste deel van de eindejaarsuitkering en het resultaatafhankelijke deel van de eindejaarsuitkering wordt verhoogd met tot 3,5% en wordt vormgegeven op het niveau van de onderneming. De peuterspeelzaalleidsters die onder de CAO W&MD vallen, ontvangen een vaste 3,5% eindejaarsuitkering die niet afhankelijk is van enig bedrijfsresultaat.

De volgende indicatoren zijn vastgesteld met instemming van de OR:

2006

2% ziekteverzuim, norm verzuimpercentage 4,75%, behaald 3,75: is uitgekeerd
1,5% voor het behalen van een financieel resultaat van € 225.000,-: is niet uitgekeerd.

2007

1% ziekteverzuim, norm verzuimpercentage 4,5%, behaald 4,07: is uitgekeerd.
2,5% klanttevredenheidonderzoek, norm cijfer 7, behaald 7,4: is uitgekeerd

2008

1% ziekteverzuim, norm verzuimpercentage 4,25%, behaald 5,15%: is niet uitgekeerd.
2,5% klanttevredenheidonderzoek, norm cijfer 7,4, behaald 7,73: is uitgekeerd



Personeelsdag 2008, Samen bouwen

1.2 Kwaliteit

Door het continue ontwikkelingsproces binnen de organisatie en wijzigingen in de wet- en regelgeving, dienen protocollen van het kwaliteitshandboek voortdurend geactualiseerd te worden. Ook worden gedurende het hele jaar interne audits uitgevoerd.

De borging van de kwaliteit bij medewerkers op locaties en afdelingen is een belangrijk aandachtspunt. Leidinggevenden spelen hier een actieve rol in.

In 2006 ligt het accent op de opvanglocaties. Alle locaties worden bezocht door de kwaliteitsfunctionarissen om het kwaliteitssysteem extra onder de aandacht te brengen en het kwaliteitshandboek waar nodig te corrigeren. Er zijn extra audits nodig om de protocollen in te bedden in de organisatie.

De jaren erna komen alle onderdelen van het kwaliteitshandboek aan bod bij alle locaties en afdelingen. Er vinden gesprekken plaats met certificatie-instellingen om informatie en offertes in te winnen betreffende het certificeren van onze organisatie en in 2008 worden extra uren ingezet om protocollen te actualiseren en optimaliseren. Elk kwartaal ontvangt de bestuurder een rapportage van de bevindingen en de feitenrapporten.

Buiten de zorg voor het kwaliteitssysteem binnen Kinderopvang Roermond, nemen de kwaliteitsfunctionarissen deel aan de ARBO-commissie en onderhouden ze externe contacten met derden waaronder Kinderopvang Kerkrade.



1.3 Personeelsontwikkelingen

Opleiden en trainen

Elk jaar wordt in een opleidingplan de opleidingsbehoeften en -noodzaak vastgelegd door management en P&O met als doel competenties van medewerkers te ontwikkelen zodat de kwaliteit van het werk verbetert. In 2006 is een budget van € 30.000,- en in 2007 en 2008 is een budget van € 50.000,- beschikbaar voor opleidingen.

De BHV-trainingen, EHBO-workshops en de trainingen Verdieping pedagogisch werken voor de peuterspeelzaalleidsters komen elk jaar terug. Evenals de training Methodische werkbegeleiding voor werkbegeleiders/praktijkopleiders van stagiaires.

Een greep uit de overige opleidingen/cursussen/trainingen:

- managementopleidingen waaronder omgaan met emoties in de organisatie;
- trainingen klantgericht werken;
- train-de-trainer opleidingen over diversiteitbeleid in praktijk en bewegen voor kinderen;
- omgaan met lastige gedrag van kinderen in de BSO;
- on the job coaching voor pedagogisch medewerkers;
- diverse in-company trainingen over persoonlijke effectiviteit.

Exitinterviews

Het exitinterview kan worden beschouwd als een beperkte tevredenheidsmeting. Alle medewerkers die uit dienst treden, worden gevraagd naar hun mening over o.a. functie-inhoud en arbeidsomstandigheden. De respons op het exitinterview is beperkt. In 2006 heeft 32% van de personen die uit dienst zijn gegaan gereageerd, in 2007 29% en in 2008 45,45%.

Voor een deel wordt het lage percentage verklaard door onvrijwillige uitdiensttredingen of opzeggingen in de proeftijd. Door in het exitgesprek de medewerker direct de tevredenheidsmeting te laten invullen kunnen we de respons verder verhogen. Het valt op dat er geen tot bijna geen mentale of fysieke werkdruk is ervaren en dat de salariering/loopbaanperspectief matig wordt bevonden.

Melding ongewenste omgangsvormen

In 2006 is er één melding van ongewenste omgangsvormen bij de toenmalige vertrouwenspersoon bij Maetis. In 2007 is bij het GIMD (landelijke stichting voor bedrijfsmaatschappelijk werk, coaching, training en Vertrouwenspersonen) een contract afgesloten voor inzet van een vertrouwenspersoon op afroep voor ongewenst gedrag en werkdruk. In 2007 zijn 2 telefonische informatieve vragen gesteld zonder verdere acties. In 2008 zijn er 0 meldingen of vragen.



Werkgeversbijdrage kinderopvangkosten

In 2006 betaalt SKR nog de vergoeding voor de benodigde kinderopvang die minimaal 1/6 van de kosten bedraagt. Vanaf 2007 wordt de Wet Kinderopvang herzien en moeten alle werkgevers in Nederland bijdragen aan de kosten van kinderopvang en wel via hogere premies voor de WW. De bijdrage die Kinderopvang Roermond betaalt aan de medewerkers die daar recht op hebben, vervalt per 1 januari 2007. De werkgeversbijdrage voor de kinderopvang wordt voortaan rechtstreeks aan de medewerker verstrekt door de Belastingdienst/Toeslagen.



2. Personeelontwikkelingen gemeten 2006-2008

Onderstaande quote onderstreept nog eens onze eigen cijfers.

Profiel gemiddelde werknemer Kinderopvang

‘Ruim 96 van de 100 werknemers in de kinderopvang is vrouw en gemiddeld 35 jaar. Zij verdient fulltime bijna 2000 euro en werkt gemiddeld 23 u/w’.

(Uit: Statistieken nov. 2006 Gamma Dienstverlening/Randstad HR Solutions. Zij verzorgen o.a. de salarisadministratie voor ruim 85.000 werknemers in welzijn- en kinderopvangsector).

Formatieomvang vast/tijdelijk in absolute getallen en fte's

Jaar	Totaal			Vast			Tijdelijk			Fte's		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Dagopvang	58	73	74	46	46	51	12	27	23	34,39	47,43	49,63
Buitenschoolse opvang	17	25	26	11	12	13	6	13	13	10,31	13,00	14,95
Peuterspeelzalen	41	41	37	37	37	31	4	4	6	16,49	17,09	14,87
Management/Ondersteunend personeel	14	17	19	12	12	15	2	5	4	10,57	13,31	14,75
Totaal	130	156	156	106	107	110	24	49	46	71,76	90,80	94,20
Oproepkrachten in alle werkvormen*	16	7	12	0	1	1	16	6	11			

Tabel 2 *Het aantal oproepkrachten is niet meegenomen in de totalen vast/tijdelijk

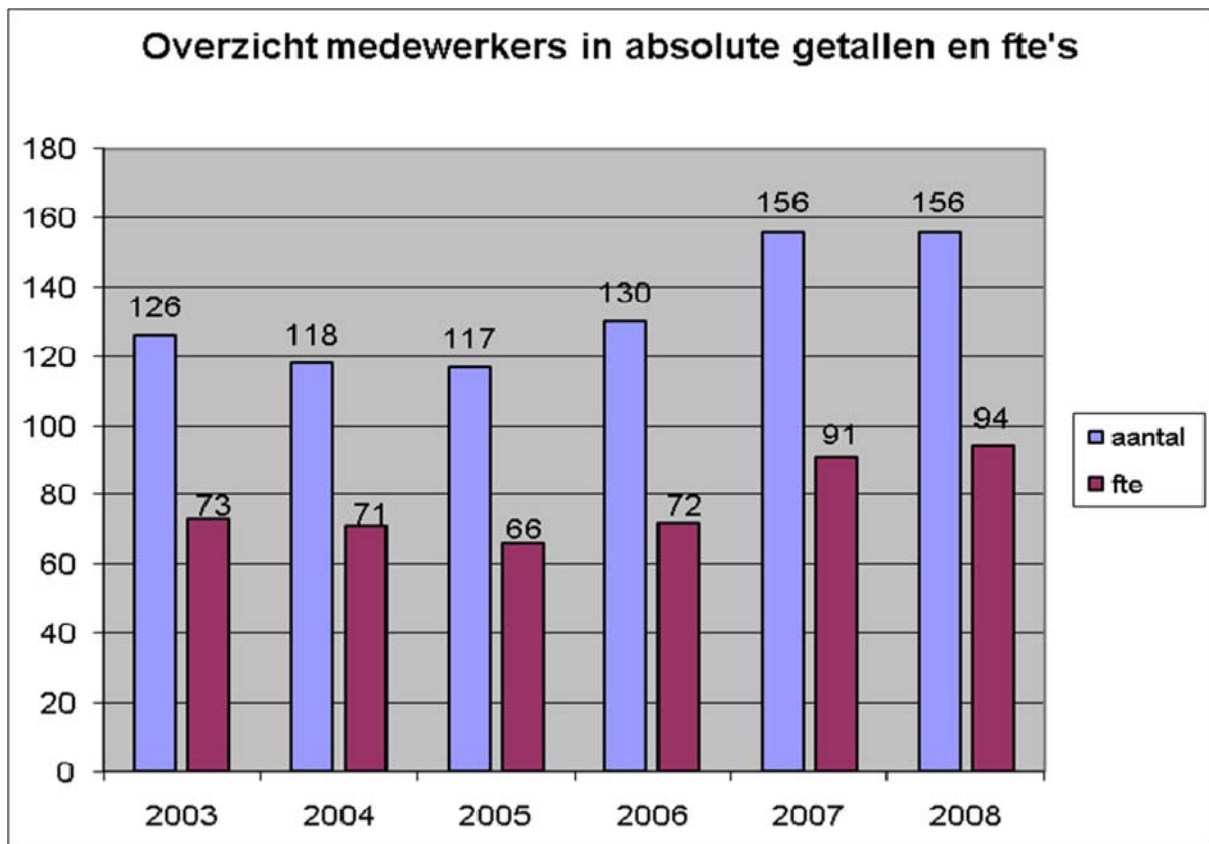
Toelichting aantallen:

- De absolute aantallen zijn verdeeld over medewerkers die op diverse plaatsen inzetbaar zijn. Deze medewerkers zijn ingedeeld bij de locatie/opvangvorm waar zij de meeste uren werken. Dit om te voorkomen dat het absolute aantal personen in dienst vertekend wordt. De formatieomvang onder de fte's is wel de werkelijke formatieomvang.
- Ook is ongeveer een derde van het personeel werkzaam bij meerdere werkvormen, locaties of in meerdere functies wat getuigt van een brede inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers. Employability is een onderwerp dat binnen de organisatie veel aandacht heeft gehad (zie ook hoofdstuk 1.1.).

Jaar	2006	2007	2008
Aantal medewerkers multi-inzetbaar	40	55	42

- Onder het kopje BSO zijn de aantallen van TSO/VSO en Kids Jungle House toegevoegd vanwege de relatief kleine aantallen.
- Het aantal tijdelijke- en oproepkrachten bedraagt over de laatste 3 jaren ongeveer eenderde van het totale personeelsbestand. Dit komt overeen met het strategisch doel te streven naar minder vast en meer tijdelijk/flexibel (verhouding 70:30) personeel.

Onderstaande grafiek geeft de ontwikkelingen weer van de formatieomvang personeel over de jaren 2003 tot en met 2008.



Personeel in en uit dienst

Het personeelsverloop over de afgelopen drie jaar:

2006: 13% (landelijk KOV: 11,1%)

2007: 12,5 (landelijk KOV: 13,4%)

2008: 17% (landelijk KOV: nog geen cijfers bekend op het moment dat het jaarverslag wordt gemaakt)

	In dienst			Uit dienst		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
KDV	6	16	9	2	4	8
BSO/TSO/KJH	2	8	12	2	3	8
PSZ	4	1	4	4	4	4
Centraal Bureau	2	3	5	0	1	3
Oproepkrachten	18	6	7	9	6	4
Totaal	32	34	37	17	18	27

Tabel 3

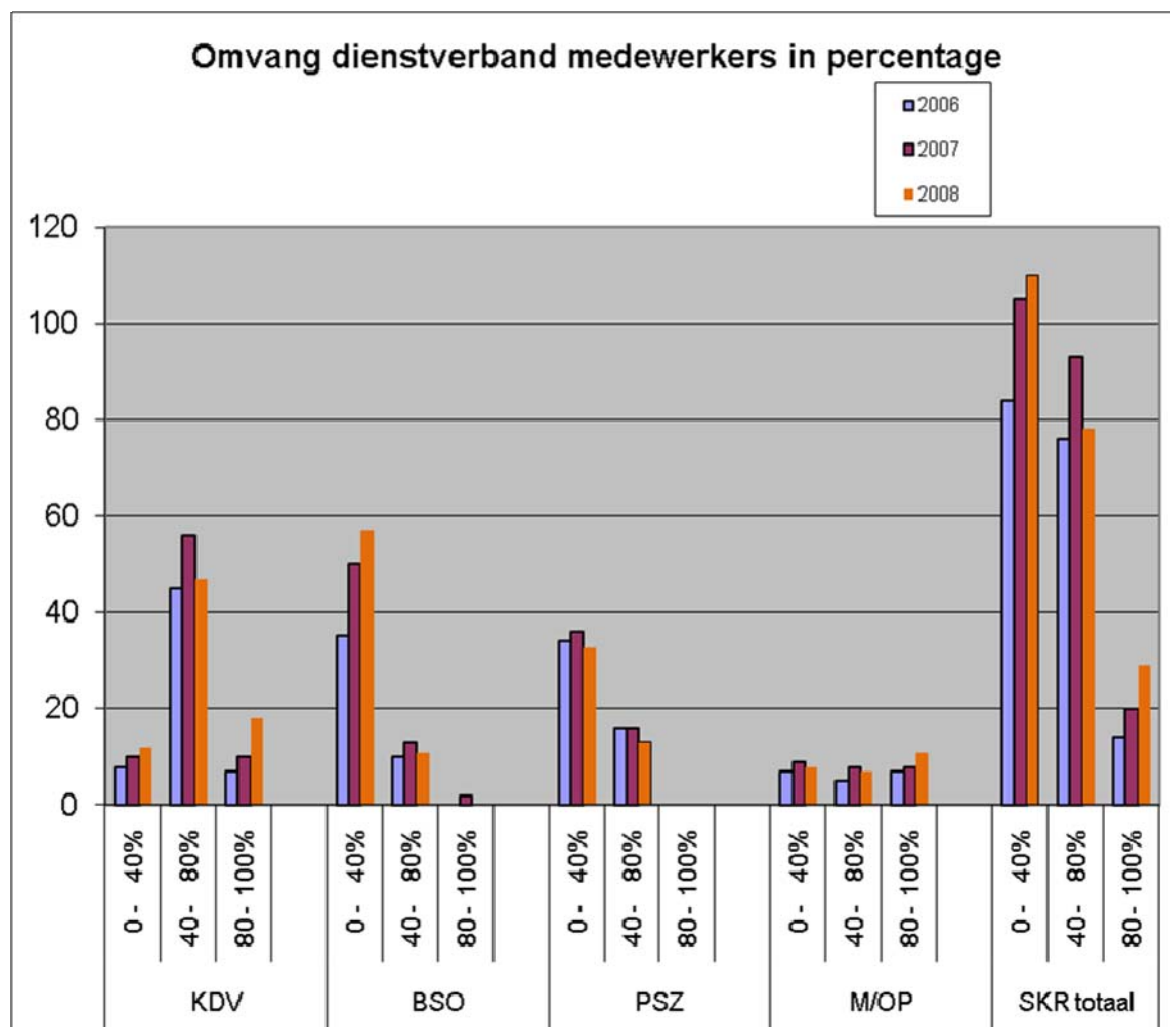
Omvang dienstverband personeel in percentages

Onderstaande tabel laat duidelijk zien dat het overgrote deel van de medewerkers parttime werkt. Door de jaren heen is dit een constant gegeven.

% DVB	KDV			BSO			PSZ			MO			Totaal		
Jaar	06	07	08	06	07	08	06	07	08	06	07	08	06	07	08
0-40%	8	10	12	35	50	57	34	36	33	7	9	8	84	105	110
40-80%	45	56	47	10	13	11	16	16	13	5	8	7	76	93	78
80-100%	7	10	18		02					7	8	11	14	20	29

Tabel 4

Wel zijn de medewerkers die bij meer dan één opvangvorm werken hier daadwerkelijk per opvangvorm geteld. Voorbeeld: wanneer een medewerker èn bij de dagopvang èn bij de buitenschoolse opvang werkt dan wordt die medewerker zowel bij de dagopvang als de buitenschoolse opvang geteld.

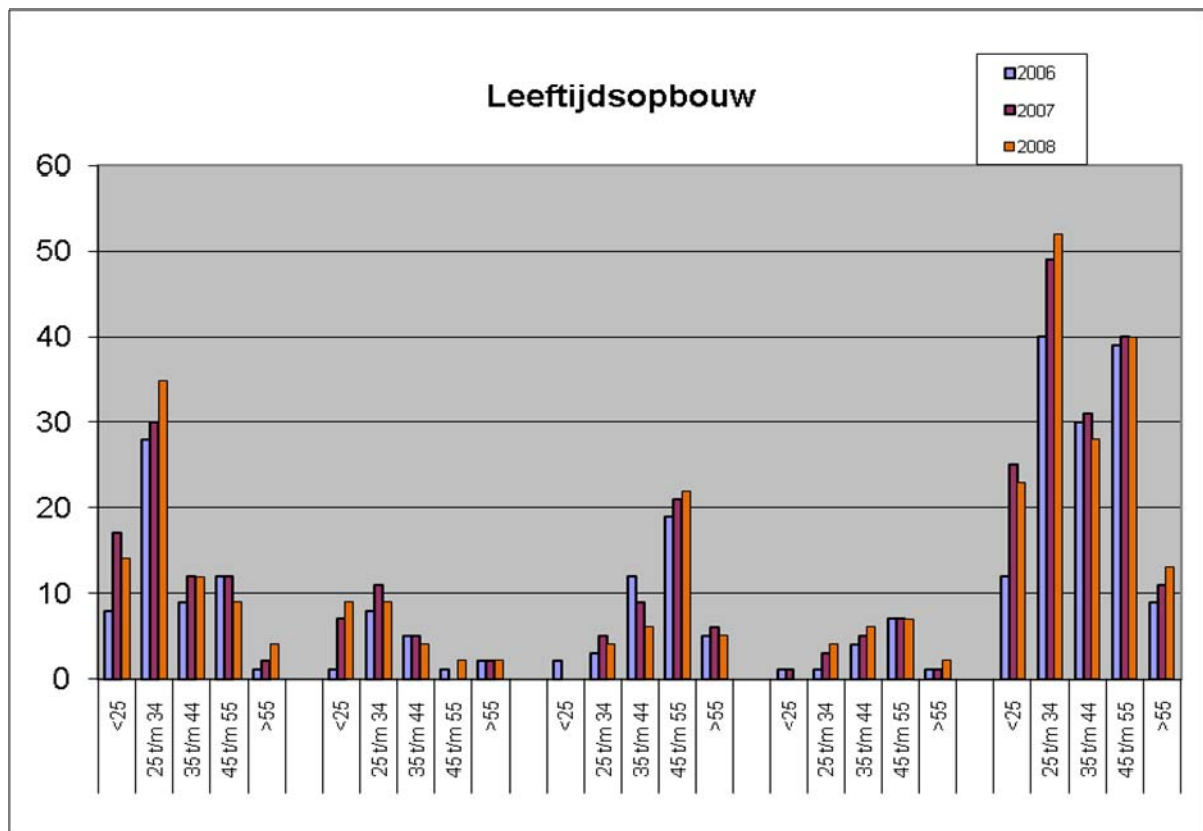


Leeftijdsofbouw van het totale medewerkersbestand

Onderstaande tabel geeft aan dat de meeste medewerkers vallen in de leeftijdscategorie tussen 25 t/m 34 jaar. Opvallend feit is dat de medewerkers in de leeftijdscategorie tot 25 in 2007 verdubbeld is. Onze wervingsinspanningen 2007/2008 zijn voornamelijk gericht geweest op aantrekken van personeel voor de kinderdagverblijven en BSO. Het aantal jonge mensen is met name daar toegenomen. Uit deze tabel is af te lezen, dat de meeste personen tussen de 45 t/m 55 jaar bij de peuterspeelzalen werken. Het gaat om medewerkers met relatief kleine dienstverbanden. De meeste tussen 6–20 uur per week verspreid over 3 of 4 dagen per week. De geringe belasting van de peuterspeelzaalmedewerkers vanwege relatief weinig uren over veel dagen verspreid is in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid passend bij deze doelgroep. Daarnaast bestaat er seniorenverlof voor medewerkers van 55 jaar en ouder.

Leeftijdsgroepen	KDV			BSO			PSZ			MO			Totaal		
	06	07	08	06	07	08	06	07	08	06	07	08	06	07	08
<25	8	17	14	1	7	9	2	0	0	1	1	0	12	25	23
25 - 34	28	30	35	8	11	9	3	5	4	1	3	4	40	49	52
35 - 44	9	12	12	5	5	4	12	9	6	4	5	6	30	31	28
45 - 55	12	12	9	1	0	2	19	21	22	7	7	7	39	40	40
>55	1	2	4	2	2	2	5	6	5	1	1	2	9	11	13

Tabel 5



Werving en selectie

Voor de vacatures is intern en extern (CWI, digitale vacaturebanken, krant) geworven en ze zijn zowel door interne als externe kandidaten vervuld. Opvallend is het grote aantal vacatures voor pedagogisch medewerkers.

In 2006 zijn de volgende vacatures vervuld:

- locatiemanager
- financieel administratief medewerker
- groepshulp
- 10 pedagogisch medewerkers
- 5 peuterspeelzaalleidsters
- 1 tutor peuterspeelzalen regulier
- 2 TSO- medewerkers
- 2 vakantiekrachten

In 2007/2008 zijn de volgende vacatures ingevuld:

- locatiemanager
- administratief financieel medewerker
- administratief P&O medewerker
- tutor kinderdagverblijf
- secretaresse/telefoniste receptioniste
- 21 pedagogisch medewerkers/4 PSZ-leidsters
- accommodatiemedewerker

12 ½ jaar in dienst jubilia

Jaar	2006	2007	2008
Aantal medewerkers	6	4	7

Tabel 6

Etnische achtergrond van medewerkers

Het percentage medewerkers met een allochtone achtergrond bedraagt op 31-12-2008 10%.

Deelnemers aan het Fietsproject

Het aantal deelnemers aan het Fietsproject op 31-12-2008 is 6.

Deelnemers aan levensloop

Het aantal deelnemers aan de levensloopregeling op 31-12-2008 is 1

Deelnemers aan spaarloon

Het aantal deelnemers aan spaarloon op 31-12-2008 is 41.

Deelnemers aan reiskostenregeling

Het aantal medewerkers dat recht heeft op een reiskostenvergoeding op 31-12-2008 is 65.

Zwangeren en deelnemers onbetaald- en zorgverlof

Soort Verlof	Aantallen		
	2006	2007	2008
Zwangerschapsverlof	10	5	6
Ouderschapsverlof	5	6	5
Zorgverlof	4	1	1
Onbetaald verlof	0	1	2
Seniorenverlof	2	4	3

Tabel 7

Detacheringen

Er is één werknemer werkzaam geweest op een detacheringsovereenkomst via de Westrom in de functie van assistent accommodatiebeheerder.

Vrijwilligers

Elk jaar organiseren we een vrijwilligersdag voor vrijwilligers als beloning voor hun inspanningen. In 2006 is het een groot succes met 46 deelnemers. In 2007 kunnen we dit succes niet evenaren en is besloten niet meer apart een vrijwilligersdag te houden. In plaats daarvan worden vrijwilligers uitgenodigd voor het personeelsfeest. Het verloop onder vrijwilligers is groot en het aantal vrijwilligers binnen de organisaties groeit nog steeds. Dat is de reden dat tweemaal per jaar een wervingsactie wordt gehouden. In 2007 zijn mede door het overnemen van de tussenschoolse opvang van nog drie scholen (totaal 6) zo'n 41 vrijwilligers bijgekomen. Er zijn nu 80 vrijwilligers werkzaam bij de diverse peuterspeelzalen en bij de tussenschoolse opvang en 1 vrijwilliger bij het Centraal Bureau. In 2007 hebben 22 vrijwilligers de organisatie verlaten.

In 2008 zitten we op een aantal van 84 vrijwilligers; er zijn 31 vrijwilligers in dienst gekomen en 29 vrijwilligers uit dienst gegaan.

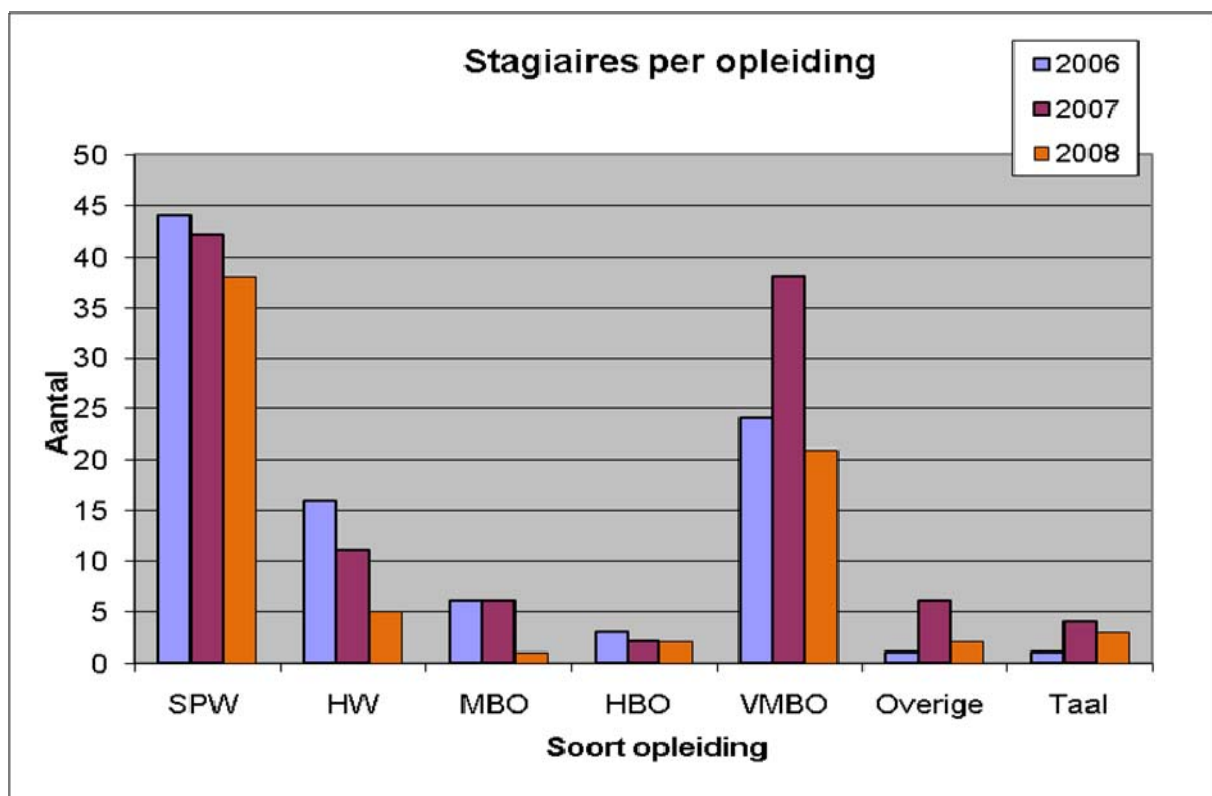
Stagiaires

In 2006 hebben 95, in 2007 109 en in 2008 72 stagiaires bij KINDEROPVANG ROERMOND hun praktijkervaring opgedaan. Zie onderstaande grafiek en tabellen waarin weergegeven wordt hoe deze aantallen stagiaires zijn verdeeld over het type opleiding.

Aantal stagiaires per opleiding

Soort opleiding	Aantallen		
Jaar	2006	2007	2008
SPW 1, 2, 3 en 4	44	42	38
Helpende Welzijn	16	11	5
MBO ec./adm./soc.jur.	6	6	1
HBO	3	2	2
VMBO (snuffelstages)	24	38	21
Overige snuffelstages	1	6	2
Taalstage	1	4	3

Tabel 8



3. Arbo- en verzuimbeleid

Sinds 1 februari 2006 is een preventiemedewerker aangesteld, die zich bezig houdt met de dagelijkse veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden op de werkvloer.

Elk jaar is ca. € 200.000,-- geïnvesteerd in onderhoud van de gebouwen, inventaris en computers. In het kader van het plan van aanpak van de geconstateerde risico's na inventarisatie zijn dit investeringen die zorgen voor prettiger arbeidsomstandigheden.

Plan van aanpak o.b.v. risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E)

In 2006-2008 zijn zes nieuwe locaties geopend. De uitvoering van de RI&E op deze locaties is in de planning opgenomen. Door een veiligheidsdeskundige van Maetis Arbo is het plan van aanpak op basis van deze RI&E getoetst. Er zijn nog enkele knelpunten gesignaleerd die zijn opgenomen in het plan van aanpak. Tevens is er een indicatief geluidsonderzoek verricht binnen enkele locaties van Kinderopvang Roermond.

Nieuwe arbodienst

In 2008 contracteren we een nieuwe arbodienst: Human Capital Care (afgekort: HCC). HCC heeft een uniek verzuimregistratiesysteem dat naast verzuim- en hersteldregistratie managementinformatie en -rapportage bevat op organisatie-, afdelings- en personeelsniveau. Het management kan op elk gewenst moment verzuimcijfers en informatie opvragen. Hiermee wordt voldaan aan een belangrijke behoefte van SKR en is het niet noodzakelijk apart nog een verzuimregistratiesysteem bij te houden.

Ergonomisch onderzoek

In november 2007 is er door een ergonoom van het bedrijf Korpus Habitas een ergonomisch onderzoek uitgevoerd bij Kinderdagverblijf 't Greumelke. Er heeft een uitgebreide anamnese en intake plaatsgevonden t.a.v. klachtgerelateerde gegevens van alle medewerkers. Tevens zijn alle ergonomische aspecten geanalyseerd op causale verbanden in relatie tot het aanwezige klachtenpatroon. Er zijn aanbevelingen gedaan voor preventieve maatregelen om verdere klachten te voorkomen.

De nieuwe medewerkers in dienst getreden tussen begin 2007 en 2008 zijn eind 2008 uitgenodigd voor een training 'Gezond werken'.

Ergocoaches

Bij Kinderopvang Roermond betekent ergocoach zijn onder andere het geven van voorlichting fysieke belasting op de locatie(s) waar de ergocoach werkt en het uitdragen van de organisatievisie over fysieke belasting. Namelijk dat gezond werken vooral prettig werken is en dat door verstandig en bewust omgaan met fysieke belasting klachten zoveel mogelijk worden gereduceerd.

In 2006-2008 waren er acht ergocoaches actief binnen Kinderopvang Roermond. De ergocoaches hebben viermaal per jaar overleg onder leiding van de preventiemedewerker. Tijdens dit overleg staat het uitwisselen van informatie en ervaringen centraal.

Ergonomie is een vast onderdeel op de agenda van een teamvergadering waarbij de volgende onderwerpen worden behandeld: zit- en tiltechnieken, werkdruk, binnenmilieu, buiten spelen/bolderkar, dubbelbelast en plezier in je werk.

De volgorde en de invulling van het onderwerp is de keuze van de ergocoach. Als richtlijn wordt de informatie van de FCB¹ gebruikt.

¹ FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvaagstukken voor ondersteuning van de branches Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang.

Verzuimcijfers

Het verzuimpercentage voor 2006 is lager dan in 2005 en in 2007 loopt het weer iets op. Zowel in 2006 als 2007 is het streven onder de 5% te blijven en dit gelukt. In 2008 daarentegen is het verzuim

dramatisch hoog. Zoals al eerder genoemd heeft dit te maken met regelmatige wisselingen in het management, groei van de organisatie en toename van de werkdruk door efficiëncymaatregelen.

In het 3^e kwartaal van 2008 worden maatregelen ingezet om het hoge verzuim aan te pakken. Zo worden leidinggevenden opnieuw getraind in verzuimmanagement en worden zij direct gecoacht op hun verzuimaanpak en –gesprekken op de 1^e dag van ziekmelding van een medewerker.

Verzuimcijfers	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Verzuimpercentage ¹	5,15	4,07	3,75	4,54%	2,82%	6,34%	8%
Verzuimfrequentie ²	1,55	1,56	1,29	0,68	1,35	1,56	1,94

Tabel 9

¹aantal verzuimde dagen gedeeld door aantal kalenderdagen

²aantal keren meldingen per jaar per medewerker

Bedrijfshulpverlening (BHV)

In 2006 is een Hoofd BHV aangesteld. Deze heeft als taak de BHV-organisatie op te zetten en de ontruimingsoefeningen te plannen en uit te voeren. Tevens organiseert het Hoofd BHV de jaarlijkse BHV-trainingen in samenwerking met een opleidingscentrum en –voorlichtingen.

Het oefenen van een ontruiming is een nieuw onderdeel in de dagelijkse gang van zaken op onze locaties. Elk jaar moeten de oefeningen opbouwend zijn in moeilijkheidsgraad dat betekent dat elk jaar minder informatie is over dag, tijd en soort oefening.

In 2006 weten alle medewerkers de dag en tijd dat er ontruimd wordt. In totaal hebben 22 ontruimingsoefeningen plaats gevonden. Op 31 december 2006 zijn 40 BHV-ers in dienst.

In 2007 weten de medewerkers alleen een weeknummer en specifiek is een gaslek geoefend. In totaal hebben 25 ontruimingsoefeningen plaats gevonden. Op 31 december 2007 waren er 46 BHV-ers in dienst.

Het thema in 2008 was brand en een kind dat zich had verstopt. In totaal hebben er 32 ontruimingsoefeningen plaats gevonden. Op 31 december 2008 zijn er 51 BHV-ers in dienst.

Er is een begin gemaakt door de locatiemanagers met het in kaart brengen van de BHV-ers die per dagdeel aanwezig zijn. Het ideale draaiboek laat per dagdeel minstens twee BHV-ers zien in de dagverblijven en BSO's.

Yogalessen

De medewerkers bij SKR hebben vele talenten. Zo ook een PSZ-medewerker die gediplomeerd Hatha-yoga docente is. Zij is eind 2008 gestart met een wekelijkse les aan een groep geïnteresseerde SKR-medewerkers voorlopig als een experiment gedurende drie maanden. In 2009 wordt het experiment geëvalueerd met de intentie bij voldoende belangstelling het project voort te zetten.



4. Ondernemingsraad

Het jaar 2006 is voor de OR een redelijk rustig jaar geweest, waarin de taken en de samenstelling van de OR zijn herzien. De mening van medewerkers over thema's als werkdruk en plezierig werken wordt gepeild door middel van een enquête. Het fenomeen cultuur wordt onder de loep genomen. In 2007 en 2008 staan de thema's Employability en Competentiemanagement centraal in de besprekingen en is de groei van de organisatie een belangrijk item.

Samen met management en staf zijn er trainingsbijeenkomsten over o.a. de organisatiecultuur, eigenaarschap en zelfsturing. Het motto uit één van deze trainingen '**Doe wat je zegt en zeg wat je doet**' verschijnt te pas en te onpas in mondelinge en schriftelijke communicatie om een open aanspreekcultuur en het nakomen van afspraken te benadrukken.

Contacten met de achterban

De OR is aanwezig geweest bij alle locatie-overleggen om de achterban te informeren waar zij mee bezig is. Signalen die de OR van de werkvloer krijgt, worden besproken met de bestuurder. September 2007 is gestart met het uitdelen van vragenlijsten om mensen meer te betrekken bij de werkzaamheden van de OR. De vragenlijsten hebben betrekking met op de OR en de CAO in het algemeen. Voor een betere profilering krijgt de OR een vaste column in het bedrijfsblad 'Snippers' en neemt een OR-lid plaats in de redactie van 'Snippers'.

Gevolgd cursussen door OR-leden

2006

- 2 CAO's in de Kinderopvang
- Symposium FCB 'Plezier in je werk'

2007

- 'Hoe kun je assertief communiceren en effectief onderhandelen met de bestuurder?'
- 'Naar de werkvloer, wat speelt er bij de achterban?'
- Nieuwe Arbowet
- Symposium FCB 'Plezier in uitvoering'

2008

- Themabijeenkomst harmonisatie kinderdagverblijven en peuterspeelzalen
- Gewijzigde kwaliteitsregels in de kinderopvang
- Cursus 'Creatief Denken'
- Arbocatalogus Kinderopvang



Gebruikmaking van het initiatief-, advies- en instemmingsrecht

Bij de onderstaande onderwerpen heeft de OR gebruik gemaakt van het initiatief-, advies- en instemmingsrecht:

Initiatiefrecht

- In 2006 is een aantal keren gebruik gemaakt van dit recht.

Adviesrecht

2006

- In dit jaar is één adviesaanvraag ontvangen, waarop de OR negatief geadviseerd. De bestuurder heeft het advies van de OR opgevolgd en de aanvraag ingetrokken.

2007

- adviesaanvraag start BSO/VSO Sam Sam in OBS De Brink
- adviesaanvraag start BSO/VSO De Praatjesmakers in de bs. Willem de Zwijger
- adviesaanvraag Kindercentrum Willem de Zwijger
- adviesaanvraag BSO De Bonte Berg en PSZ Kakelbont St-Hubertusschool te Herten

2008

- adviesaanvraag start BSO de Stappers.
- adviesaanvraag start peuterspeelzaal de Donderstenen
- adviesaanvraag start BSO de Bonte Berg.
- adviesaanvraag beperking capaciteit peuterspeelzalen.

Instemmingsrecht

2006

- inrichting maatwerkregeling
- sluitingsdagen peuterspeelzalen
- taakomschrijving ergocoach
- invoeren stappenplan BHV
- levensloopregeling
- functieprofiel preventiemedewerker
- collectief contract CZ
- resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering Kinderopvang
- kinderopvang eigen medewerkers
- onregelmatigheidstoeslageregeling
- regeling ter behandeling van klachten van medewerkers

2007

- employabilitybeleid
- introductie- en inwerkbeleid
- eindejaarsuitkering 2008
- samenwerkingsovereenkomst betreffende de Vertrouwenspersoon
- regeling taakuren
- beleid met betrekking tot zwangerschap en borstvoeding (bijgestelde versie)

2008

- regeling kinderopvang eigen medewerkers
- eindejaarsuitkering 2009
- regeling persoonlijke gebeurtenissen
- vergoeding bereikbaarheidsdienst

Deelname aan projectgroep/commissie

- De voorzitter neemt namens de OR zitting in de projectgroep competentie management.
- De gehele OR fungeert als klankbordgroep namens de medewerkers over het competentie management.