



beroepsvereniging directeuren kinderopvang

EENMALIG EEN NIEUWE VOG

Big brother en de veiligheid van kinderen

Een nieuwe maatregel van de overheid moet bijdragen aan de veiligheid van kinderen in de opvang: de continue screening van medewerkers in de kinderopvang en peuterspeelzalen. De kinderopvangorganisaties staan voor een kostbare nulmeting, tegelijkertijd hebben ze zo hun twijfels. Over de effectiviteit: 'Creëren we geen schijnveiligheid?', maar ook over de arbeidsrechtelijke kanten: 'Wat doe je met een medewerker die geen nieuwe vog krijgt?'

Sinds de Amsterdamse zedenzaak zijn er al veel maatregelen langsgekomen om de veiligheid van kinderen in de opvang te borgen. Een aantal daarvan met grote instemming van het veld. Onlangs nam de Tweede Kamer een wetsvoorstel aan waarin een continue screening geregeld wordt van medewerkers in de kinderopvang op strafbare feiten die een belemmering vormen bij het werken met kinderen. De regeling roept nogal wat weerstand op in het veld: 'Het is wel een heel zwaar middel dat ernstig inbreuk maakt op de privacy van medewerkers', vindt *Martin Bosma*, directeur/bestuurder van Stichting Eigenwijzer in Loosdrecht. 'Ze staan in feite onder permanent justitieel toezicht. Toch wel een big-brotherscenario.' Ook *Willy Verweij*, directeur van Kidswereld in Weesp, heeft zo haar twijfels. 'We blijven zo hangen in de negativiteit. Dit suggereert weer dat er veel rare types rondlopen in de kinderopvang, terwijl het om uitzonderingen gaat. Welk probleem lost dit nou eigenlijk op? Creëren we niet een schijnveiligheid? Ook als deze maatregel ingevoerd is, kan ik mijn ouders niet garanderen dat het 100 procent veilig is bij ons.'

Dubbel gevoel

Beide directeuren geloven meer in het vier-ogenprincipe en een open

cultuur, waarbij medewerkers elkaar aanspreken op wat ze aan het doen zijn en niet hun ogen afwenden. *Martin Bosma*: 'Dan weten medewerkers dat de collega's op ze letten en dat ze aangesproken worden op vreemd gedrag. Dat werkt vele malen beter dan zo'n administratieve maatregel.' Toch begrijpen ze wel dat de overheid probeert de veiligheid van kinderen te vergroten door een verbeterde inzet van de vog. *Martin Bosma*: 'Voorheen kon je éénmaal een bewijs van goed gedrag overleggen en vervolgens tientallen jaren in de kinderopvang werken. Dat is ook niet goed, maar ik heb er een dubbel gevoel over. Ik vind het enerzijds prima om van tijd tot tijd zo'n check te doen als onderdeel van het kwaliteitsbeleid. Tegelijkertijd heb ik twijfels over de effectiviteit ervan, ik verwacht niet dat de kosten en het werk dat het met zich meebrengt ook maar iets opleveren. Iemand als *Robert M.* was er met de continue screening niet uitgekomen', voegt hij er fijntjes aan toe. *Willy Verweij* heeft er daarnaast moeite mee dat deze maatregel alleen opgelegd wordt aan de kinderopvang. 'Er zijn zoveel sectoren die met kinderen werken, denk alleen maar aan onderwijs en sport. Waarom zo'n maatregel eenzijdig voor onze sec-

tor? We gaan steeds meer toe naar brede scholen en integrale samenwerking tussen onderwijs en opvang.'

De nulmeting

Om te kunnen starten met de continue screening wil het ministerie dat alle medewerkers met een vog van vóór 1 maart eenmalig een nieuwe vog aanvragen. 'Deze zogenaamde nulmeting is om na te gaan of er vóór 1 maart relevante strafbare feiten gepleegd zijn', legt *Johan Boor*, manager kennisgroep kinderopvang van MTH accountants en belastingadviseurs uit. 'Daarna start de continue screening door Justitie. Mocht daar iets gevonden worden dan zal de toezichthoudende GGD op de hoogte gesteld worden en deze zal de kinderopvanginstelling informeren. De betreffende medewerker dient dan onmiddellijk op non-actief gesteld te worden en binnen vijf dagen een bewijs van aanvraag van een nieuwe vog te overleggen. Krijgt de medewerker geen nieuwe vog dan zal de werkgever de arbeidsovereenkomst willen ontbinden.' Daar ziet *Martin Bosma* een probleem voor kinderopvangorganisaties: 'Je moet nog maar zien of je die persoon kwijt kunt', stelt hij. 'De werknemer mag niet meer werken, maar ze hebben niet bij wet geregeld dat je die persoon dan ook op staande voet kunt ontslaan zonder dat het financiële consequenties heeft. Dat betekent dus een vervelende en kostbare ontslagprocedure.' *Willy Verweij* had graag gezien dat ontslag op staande voet bij het niet opnieuw verkrijgen van een vog in de nieuwe CAO Kinderopvang ge-

regeld werd. Helaas staat de wet dat niet toe.

Arbeidsvoorwaarden

Johan Boor verwacht dat jurisprudentie op dit terrein zich wel zal uitkristalliseren. Maar intussen adviseert zijn kantoor het opnemen van een ontbindende voorwaarde in of bij de arbeidsovereenkomst. De ontbindende voorwaarde bestaat er dan uit dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt met ingang van de datum waarop vaststaat dat de werknemer niet langer over een geldende vog kan beschikken. 'Bij nieuwe contracten kan de werkgever deze in de tekst van de arbeidsovereenkomst opnemen, aan oudere contracten kun je een addendum toevoegen. Formeel kunnen medewerkers dat weigeren, maar gezien het onderwerp zal dat niet vaak gebeuren. Als ze te goeder trouw zijn zullen ze wel tekenen.' Aan de ontbindende voorwaarden worden strikte eisen gesteld. Mocht het namelijk zover komen, dan geniet de werknemer geen ontslagbescherming en kan bijvoorbeeld geen aanspraak maken op een ontbindingsvergoeding, omdat de zaak niet bij de kantonrechter is geweest. *Johan Boor*: 'Naar onze mening is het zeer aannemelijk dat goed opgestelde ontbindende voorwaarden juridisch stand zullen houden. Dat betekent om te beginnen dat de tekst eenduidig is, waardoor de betreffende werknemer zich volledig bewust is, dan wel redelijkerwijze kan zijn, van de gevolgen van het niet (langer) kunnen overleggen van de vog.' Zijn kantoor heeft ook de jurisprudentie onderzocht. In hun advies schrijven ze: 'We kunnen namelijk vaststellen dat bij het ontbreken van een vog de werknemer zijn werkzaam-

Door Lida Schepers

Verenigingsnieuws

bdKO

De bdKO, de beroepsvereniging van directeuren in de kinderopvang, heeft als doel het realiseren en handhaven van een integer, competent en innovatief management in de kinderopvang. De bdKO onderneemt tal van activiteiten en organiseert diverse bijeenkomsten om dit doel te bereiken. Onderstaand een kleine impressie.

heden niet meer mag verrichten, waardoor de arbeidsovereenkomst alsdan inhoudsloos is geworden. Voorts kunnen we vaststellen dat de werkgever geen invloed kan uitoefenen op de verlening van een vog en evenmin kan voorkomen dat een vog wordt ingetrokken. Het kunnen beschikken over een vog ligt daarnaast volledig in de risicosfeer van de werknemer. Tenslotte is het aannemelijk dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst bij het ontbreken van een vog zal ontbinden en/of het UWV in dat geval een ontslagvergunning zal verlenen aan de werkgever.'

Ouders

Voor beide geïnterviewde directeuren blijft het een ambivalent geheel. Ze zitten er niet op te wachten, maar verwachten dat deze maatregel straks ook door de Eerste Kamer komt en gewoon zal doorgaan. Ondanks de hoge kosten – Martin Bosma schat deze op 4,5 miljoen voor de sector – en het gebrek aan draagvlak. 'Weet je', zegt Bosma, 'ook al ben je van mening dat deze maatregel niets toevoegt, dan nog kun je het naar ouders toe niet verkopen dat je je ertegen verzet. Daarmee wek je de schijn van onverschilligheid, dat is het laatste wat je wilt. Want je wilt voor alles een zo hoog mogelijke veiligheid garanderen voor hun kinderen.' Toch zijn ouders vanuit een bepaalde optiek ook weer de dupe. 'Want vrijwel zeker is de nulmeting een kostenpost voor de organisatie en daarmee voor de ouders. 'Kun je de kosten daarvoor anders bij de toch al niet royaal verdienende medewerker leggen?', vraagt Willy Verweij zich af.

De kinderopvang wacht op de toekomst: wanneer wordt de eerste medewerker ontslagen wegens het niet verkrijgen van een nieuwe vog? Het lijkt erop dat dat nog jaren zal duren.

Hotspot-bijeenkomsten

Een van de activiteiten van de bdKO is het organiseren van informele en kleinschalige bijeenkomsten gebaseerd op de specifieke expertise en inbreng van leden, oftewel hotspots. Hotspots worden door én voor leden georganiseerd rond een actueel thema voor kinderopvangorganisaties.

Op 3 juni jl. is een nieuwe hotspot rond het thema 'wendbaarheid in kinderopvangorganisaties' van start gegaan. In deze eerste bijeenkomst is de doelstelling van de hotspot verkend aan de hand van onder andere de volgende vragen: Kan een kinderopvangorganisatie met als kernwaarden stabiliteit en veiligheid een vitale organisatie worden die continu meebeweegt met een veranderende omgeving? In hoeverre wordt dit verandervermogen bepaald door de variabelen visie, besluitvaardigheid directie en/of managementteam, bewustzijn medewerkers van effecten van gedrag, actief leerklimaat en externe druk? Of zijn er nog andere variabelen van invloed op het verandervermogen? Eind 2012 is de hotspot 'Strategische inkoop' van start gegaan. Het doel van deze hotspot is het ontwikkelen van kennis & tools waarmee meer gericht en gestructureerd met inkoop op verschillende niveaus binnen de organisatie kan worden omgegaan.

Geïnteresseerd in deelname? Neem contact op met het bureau van de bdKO.

Geïnteresseerd in deelname? Neem contact op met het bureau van de bdKO.

Netwerken op de Landelijke bijeenkomst directeuren kinderopvang

Jaarlijks organiseert de bdKO een tweetal landelijke conferenties. Op 28 maart jl. vond de landelijke conferentie plaats met als thema 'Goede pers, slechte pers. Vertrouwen is een werkwoord'. De eerstvolgende landelijke bijeenkomst vindt plaats op donderdag 7 november a.s. Het thema van deze bijeenkomst zal rond de zomer bekendgemaakt worden.

De landelijke bijeenkomsten bieden bij uitstek aan de directeuren en bestuurders in de kinderopvang de gelegenheid om onderling te netwerken in een inspirerende en ongedwongen sfeer.

Nadere informatie

U kunt zich voor het bijwonen van bijeenkomsten van de bdKO opgeven via de site of door contact op te nemen met het bureau van de bdKO T: (079) 363 81 02. Heeft u belangstelling, maar bent u nog geen lid? Bij sommige bijeenkomsten is het mogelijk om een keer deel te nemen om kennis te maken met de bdKO. Wilt u uitgebreide informatie? Neem dan contact op met Caroline Emmen (bestuurssecretaris bdKO) of kijk op W: bdKO.nl.

Continue screening

Een vog is een momentopname, mensen kunnen zich na afgifte van de vog schuldig maken aan een strafbaar feit en daardoor een bedreiging vormen voor de veiligheid van kinderen. Zolang dit niet bekend is bij een ouder of bij de toezichthouder, kunnen zij in de kinderopvang blijven werken. Dit is ongewenst. Daarom heeft de Rijksoverheid besloten dat alle mensen die in de kinderopvang of peuterspeelzalen werken, vanaf 1 maart 2013 continu worden gescreend. Continue screening betekent dat strafrechtelijke gegevens in het Justitieel Documentatie Systeem, dagelijks worden vergeleken met een bestand van mensen die werken in de kinderopvang of peuterspeelzalen om na te gaan of een persoon een strafbaar feit heeft begaan dat een belemmering vormt bij het werken in de kinderopvang.

Uit: Eenmalig een nieuwe vog voor de kinderopvang, een brochure van het ministerie van SZW